

T.C
FATİH ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ DENETİMİ PLANLAMASI VE
EKONOMİSİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

ANADOLU SAĞLIK MESLEK LİSESİ ÖĞRETMENLERİNİN
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ:
ANKARA İLİ KEÇİÖREN İLÇESİ ÖRNEĞİ

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Ahmet AYPAY

Hazırlayan
Yaşar CEYHAN

Temmuz 2014

T.C
FATİH ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ DENETİMİ PLANLAMASI VE
EKONOMİSİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

ANADOLU SAĞLIK MESLEK LİSESİ ÖĞRETMENLERİNİN
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ:
ANKARA İLİ KEÇİÖREN İLÇESİ ÖRNEĞİ

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Ahmet AYPAY

Hazırlayan
Yaşar CEYHAN

Temmuz 2014

ONAYLAMA SAYFASI

Enstitüsü : Sosyal Bilimler
Anabilim Dalı : Eğitim Yönetimi Denetimi Planlaması ve Ekonomisi
Tez Konusu : Anadolu Sağlık Meslek Lisesi Öğretmenlerinin Örgütsel
Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi: Ankara İli Keçiören İlçesi
Örneği
Tez Danışmanı : Prof. Dr. Ahmet AYPAY
Tez Tarihi : Temmuz 2014

Bu tezin şekil ve içerik açısından Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tez Yazım Kılavuzunda belirtilen kurallara uygun formatta yazıldığını onaylıyorum.

Yrd. Doç. Dr. Celal GÜLŞEN
Anabilim Dalı Başkanı

Eğitim Yönetimi Denetimi Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı 512813015 numaralı öğrencisi Yaşar CEYHAN tarafından hazırlanan bu tezin yüksek lisans tezinde bulunması gereken yeterliliğe, kapsama ve niteliğe sahip olduğunu onaylıyorum.

Prof. Dr. Ahmet AYPAY
Tez Danışmanı

Tez Sınavı Jüri Üyeleri

Prof. Dr. Ahmet AYPAY

Prof. Dr. Cemil YÜCEL

Doç. Dr. Engin KARADAĞ

Bu tezin Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tez Yazım Kılavuzunda belirtilen kurallara uygun formatta yazıldığını onaylıyorum.

Doç. Dr. Mehmet KARAKUYU
Müdür

ÖNSÖZ

Öğretmenlik mesleği diğer meslekler arasında önemli, aynı zamanda kutsal bir meslek olarak görülmesine rağmen, gereken önemin toplum ve devlet tarafından öğretmene verilmemesi, öğretmenin örgütüne karşı bağlılığının sorgulanmasına neden olmaktadır. Eğitimde kaliteyi arttırmak öğretmenlerin örgütlerine bağlılığıyla sağlanabilir. Bütün okul çalışanları örgüt çıkarlarını kendi çıkarlarından üstün görmedikçe örgütün başarılı olabilmesi beklenemez.

Uzun yıllar Sağlık Bakanlığı'nın bünyesinde hizmet veren sağlık meslek liselerinin Milli Eğitim Bakanlığı'na devriyle birlikte zaten mevcut olan memnuniyetsizlik özel sağlık meslek liselerinin ticari kaygılarla hızla artması öğrenci kalitesinin düşmesine bu da memnuniyetsizliğin daha da arttığı düşüncesiyle bizi bu araştırmaya mecbur kılmıştır.

Bu araştırmada, Ankara ili, Keçiören ilçesinde bulunan resmi ve özel anadolu sağlık meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri değerlendirilmeye çalışılacaktır.

Araştırma beş bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde: giriş, araştırmanın problemi, amacı, önemi, sayıltıları, sınırlılıklar ve tanımlar; ikinci bölümde: Örgütsel bağlılıkla ilgili kuramsal bilgilere, yurtiçinde ve yurtdışında yapılan bazı araştırma sonuçlarına; üçüncü bölümde: Araştırma yönteminin açıklanması; dördüncü bölümde: Araştırma sonucunda elde edilen bulgular ve yorumlaması; beşinci ve son bölümde ise sonuçlar ve öneriler verilmiştir.

Bilimsel çalışmaların akademik düzeyde yöntem ve inceliklerini öğreten, tezimin konusunun belirlenmesinde ve tüm aşamalarında bilgi, görüş ve deneyimlerinden faydalandığım; çok değerli hocam Prof. Dr. Ahmet AYPAY' a en içten saygı ve teşekkürlerimi sunuyorum.

Araştırma süresince akademik bilgi ve deneyimleriyle bana destek olan değerli hocalarım Yrd. Doç. Dr. Celal GÜLŞEN' e ve öğretmenlik mesleğine bakış açımızı değiştiren Prof. Dr. Cemil YÜCEL' e sonsuz teşekkürü bir borç telakki ediyorum.

Anketlerin uygulanması konusunda, uygulama yaptığım okulların yöneticilerine ve değerli vakitlerini ayırarak anketlere cevap veren tüm öğretmenlerimize ayrıca teşekkür ediyorum.

Temmuz 2014

Yaşar CEYHAN

SEMBOLLER VE KISALTMALAR

N	: Eleman Sayısı
f	: Frekans
\bar{X}	: Ortalama
SS	: Standart Sapma
Sd	: Serbestlik derecesi
t	: t değeri
p	: Anlamlılık düzeyi
F	: Fark
ANOVA	: Varyans Analiz Testi

ONAYLAMA SAYFASI	iii
ÖNSÖZ	iv
SEMBOLLER VE KISALTMALAR	vi
TABLO LİSTESİ	x
KISA ÖZET	xii
BİRİNCİ BÖLÜM	16
GİRİŞ	16
1.1. Problem Durumu	16
1.2. Problem Cümlesi	18
1.3. Alt Problemler	18
1.4. Araştırmanın Önemi	18
1.5. Sayıtlar	20
1.6. Sınırlılıklar.....	20
1.7. Tanımlar	20
İKİNCİ BÖLÜM	21
KURAMSAL ÇERÇEVE	22
2.1.Örgütsel Bağlılık	22
2.1.1. Örgütsel Bağlılığın Örgüte Etkisi	24
2.2. Örgütsel Bağlılık Teorileri ve Sınıflandırmalar	25
2.2.1. Becker'in Yaklaşımı	25
2.2.2. Allen ve Meyer'in Yaklaşımı	26
2.2.3. Kanter ve Örgütsel Bağlılık.....	27
2.2.4. Buchanan'ın Sınıflandırması.....	28
2.2.5. Salancik'in Yaklaşımı	29
2.2.6. Etzioni ve Örgütsel Bağlılık.....	29
2.2.7. Penley ve Gould'un Örgütsel Bağlılık Anlayışı.....	30
2.2.8. Q'Reilly ve Chatman'ın Örgütsel Bağlılık Anlayışı	31
2.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	31

2.3.1. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Kişisel Faktörler	32
2.3.2. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Örgütsel Faktörler	33
2.4. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları	37
2.4.1. İş gören Açısından Sonuçları	37
2.4.2. Düşük Örgütsel Bağlılık	38
2.4.3. İlimli Örgütsel Bağlılık	38
2.4.4. Yüksek Örgütsel Bağlılık	38
2.5. Çalışma Ekibi Açısından Sonuçları	39
2.6. Örgüt Açısından Sonuçları	39
2.7. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı	42
2.8. Müdürün Öğretmenin Örgütsel Bağlılığına Etkisi	43
2.9. Fiziki İmkân ve Donanımın Öğretmenin Örgütsel Bağlılığına Etkisi	44
2.10. İlgili Araştırmalar	44
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM YÖNTEM	49
3.1. Araştırmanın Modeli	49
3.2. Evren	49
3.3. Araştırmaya Katılan Öğretmenlere İlişkin Kişisel Bilgiler	50
3.4. Veri Toplama Araçları	52
3.4.1. Örgütsel Bağlılık Ölçeği	52
3.5. Verilerin Toplanması	54
3.6. Verilerin Çözümlemesi	54
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	55
BULGULAR VE YORUMLAR	55
4.1. BULGULAR	55
4.2.1 Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri	55
4.2.2.Cinsiyete Göre Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri	56
4.2.3.Kadro Durumuna Göre Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri	58
4.2.4. Medeni Duruma Göre Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri	60
4.2.5. Öğretmenlerin Mezuniyetlerine Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyleri	61
4.2.6. Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyleri	63
4.2.7. Branşlarına Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri	66
BEŞİNCİ BÖLÜM	68

SONUÇ VE ÖNERİLER.....	68
5.1. Sonuçlar.....	68
5.2.Tartışma.....	69
5.3. Öneriler.....	71
KAYNAKÇA	73
ALTINCI BÖLÜM	1
EKLER.....	1
Ek- 1 Öğretmenlere İlişkin Bilgi Formu	1
KİŞİSEL BİLGİ FORMU	1
Ek- 2 Ölçekler	2

TABLO LİSTESİ

Tablo 3.1. Keçiören İlçesinde yer alan anadolu sağlık meslek liseleri	50
Tablo 3.2. Kişisel Bilgilerin Frekans ve Yüzde Dağılımı:.....	51
Tablo 3.3. Ölçek Seçenekleri İle Puan Aralıkları	54
Tablo 4.1. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Boyutlarına Göre Betimleyici İstatistiki Sonuçları	55
Tablo 4.2. Bağlılıklar Arası İlişkiye İlişkin Korelasyon Analizi Sonucu	56
Tablo 4.3. Cinsiyete Göre Öğretmenlerin Duygusal Bağlılık Düzeylerine İlişkin Görüşleri.....	56
Tablo 4.4. Cinsiyete Göre Öğretmenlerin Devamlılık Bağlılığı Düzeylerine İlişkin Görüşleri.....	57
Tablo 4.5. Cinsiyete Göre Öğretmenlerin Normatif Bağlılık Düzeylerine İlişkin Görüşleri.....	57
Tablo 4.6. Kadro Durumuna Göre Öğretmenlerin Duygusal Bağlılık Düzeylerine İlişkin Görüşleri	58
Tablo 4.7. Kadro Durumuna Göre Öğretmenlerin Devamlılık Bağlılığı Düzeylerine İlişkin Görüşleri	59
Tablo 4.8. Kadro Durumuna Göre Öğretmenlerin Normatif Bağlılık Düzeylerine İlişkin Görüşleri	59
Tablo 4.9. Medeni Durumuna Göre Öğretmenlerin Duygusal Bağlılık Düzeylerine İlişkin Görüşleri	60
Tablo 4.10. Medeni Durumuna Göre Öğretmenlerin Devamlılık Bağlılık Düzeylerine İlişkin Görüşleri	61
Tablo 4.11. Medeni Durumuna Göre Öğretmenlerin Normatif Bağlılık Düzeylerine İlişkin Görüşleri	61

Tablo 4.12. Mezuniyet Durumuna Göre Öğretmenlerin Duygusal Bağlılık Düzeylerine İlişkin Görüşleri.....	61
Tablo 4.13. Mezuniyet Durumuna Göre Öğretmenlerin Devamlılık Bağlılığı Düzeylerine İlişkin Görüşleri.....	62
Tablo 4.14. Mezuniyet Durumuna Göre Öğretmenlerin Normatif Bağlılığı Düzeylerine İlişkin Görüşleri.....	63
Tablo 4.15. Mesleğindeki Hizmet Süresine Göre Öğretmenlerin Duygusal Bağlılık Düzeylerine İlişkin Görüşleri.....	64
Tablo 4.16. Mesleğindeki Hizmet Süresine Göre Öğretmenlerin Devamlılık Bağlılığı Düzeylerine İlişkin Görüşleri.....	64
Tablo 4.17. Mesleğindeki Hizmet Süresine Göre Öğretmenlerin Normatif Bağlılığı Düzeylerine İlişkin Görüşleri.....	65
Tablo 4.18. Girilen Derslere Göre Öğretmenlerin Duygusal Bağlılık Düzeylerine İlişkin Görüşleri	66
Tablo 4.19. Girilen Derslere Göre Öğretmenlerin Devamlılık Bağlılığı Düzeylerine İlişkin Görüşleri	66
Tablo 4.20. Girilen Derslere Göre Öğretmenlerin Normatif Bağlılık Düzeylerine İlişkin Görüşleri	67

Enstitüsü : **Sosyal Bilimler**
Anabilim Dalı : **Eğitim Yönetimi Denetimi Planlaması ve Ekonomisi**
Tez Danışmanı : **Prof. Dr. Ahmet AYPAY**
Tez Tarihi : **Temmuz 2014**

KISA ÖZET

ANADOLU SAğLIK MESLEK LİSESİ ÖğRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL BAğLILIK DÜZEYLERİ: ANKARA İLİ KEÇİÖREN İLÇESİ ÖRNEğİ

Yaşar CEYHAN

Bu araştırma, Keçiören'de bulunan bütün özel ve devlet anadolu sağlık meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin farklı değişkenler açısından incelenmesi amacıyla yapılmıştır.

Araştırmanın evrenini; Ankara'daki anadolu sağlık meslek liselerinde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Örneklem grubunu ise Keçiören İlçesindeki anadolu sağlık meslek liselerinde 2013-2014 eğitim- öğretim yılında görev yapan toplam 167 öğretmen oluşturmaktadır.

Araştırma ile ilgili veriler Örgütsel Bağlılık Ölçeğiyle toplanmıştır (Demirkıran, 2004). Ölçeğimiz iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümünde kişisel bilgiler yer almaktadır. İkinci bölümde ise örgüte yönelik tutumları ölçmek amacıyla "Duygusal Bağlılık", "Devamlılık Bağlılığı" ve "Normatif Bağlılık" alt boyutlarına ilişkin toplam 18 tutum ifadesi bulunmaktadır.

Ölçekten elde edilen veriler kodlanarak, bilgisayar ortamında SPSS paket programı yardımıyla çözümlenmiştir. Ölçeğin birinci bölümüyle ilgili verilere ilişkin frekans ve yüzde dağılımı alınmış, öğretmenlerin tutumlarının belirlenmesine yönelik olarak aritmetik ortalama ve standart sapma, tutumlar arasında farklılığı ortaya

koyabilmek için ikili karşılaştırmalarda bağımsız gruplar için "t" testi, ikiden fazla değişken gruplarının karşılaştırılmasında ise tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Görüşler arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı $\alpha = 0.05$ anlamlılık düzeyinde test edilmiştir.

Araştırmadan elde edilen bulgular şunlardır;

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyetlerine göre farklılık gösterdiği erkek öğretmenlerin okullarına yönelik duygusal bağlılıklarının, bayan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Devamlılık ve normatif bağlılığın cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin kadro durumlarına, medeni durumuna, mezuniyetlerine, kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin branşlarına göre değerlendirdiğimizde meslek dersleri öğretmenlerinin okullarına yönelik duygusal bağlılıklarının, kültür dersleri öğretmenlerine göre daha yüksek olduğunu tespit ettik. Devamlılık ve Normatif Bağlılık alt boyutlarında ise anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgüt, bağlılık, örgütsel bağlılık.

University : Fatih University
Institute : Institute of Social Sciences
Department : Educational Administration Supervision Planning and Economy
Supervisor : Prof. Dr. Ahmet AYPAY
Degree Awarded and Date : July 2014

ABSTRACT

ORGANIZATIONAL COMMITMENT LEVEL OF THE TEACHERS OF ANATOLIAN MEDICAL VOCATIONAL HIGH SCHOOLS: AN EXAMPLE OF KEÇİÖREN COUNTY IN ANKARA

Yaşar CEYHAN

This research aims to analyze the organizational commitment of the all teachers who Works in Anatolian Medical Vocational High School both public and private in Keçiören Province, in terms of different variables.

The population of the study comprises of the teachers in Ankara who Works Anatolian Medical Vocational High School. The sample of the study is 167 teachers who serve during 2013-2014 academic year in the Anatolian Medical Vocational high Schools of Keçiören province.

The data of the study gathered by using Institutional Commitment Scale (Demirkıran,2004). The scale is consist of two parts. In the first part, personel data takes place in. In the second part, in order to measure the attitude regarding to the instution, 3 kinds of scale used to get data that includes 18 attitudes, which are

“Emotional Commitment”, “Continuity Commitment” and “Normative Commitment” take part in. The data that obtained from the scale first coded than input to SPSS programme in order to analyze. The data that takes place in the first part of the scale used to calculate the frequency and percentage distribution. Afterwards in order to specify the attitudes of teachers, we calculate arithmetic mean and Standard deviation. Also we used “t test” in order to reveal the difference between the attitudes of teachers. At last we applicate one-way analysis of variance to compare the groups. In order to understand if there is discrepancy between comments, it was tested $\alpha = 0.05$ significance level.

The findings that we obtained from the study are;

The institutional commitment level of the teachers varies from their sex. It is ascertained that the emotional commitment of men is higher than women. Continuity and normative commitment has shown no significant difference according to sex.

Also it is understood that personel cadre, marital status, graduation and the seniority make no significant difference.

When we take into consideration of the branches of the theachers,we revealed that the institutional commitment of the teachers who give occupational courses more than teachers who give culturel courses. Continuity and normative commitment has shown no significant difference according to branches of teachers.

Key Words: Organization, commitment, organizational commitment.

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın temelini teşkil eden problem durumu, problem cümlesi, alt problemler, araştırmanın önemi, sayıtları, sınırlılıkları sunulmuş ve araştırmada kullanılan terimlere ilişkin kavramsal bilgilere yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

Okullar toplumun eğitim kavramı ve hizmeti ile özdeşleştirdiği kurumlardır. Okulların, insan üzerinde çalışması onu diğer eğitim kurumlarından ayıran en önemli farklılıktır (Açıkalın, 1994). Öğretmenler okul sisteminin en önemli unsurudur. Eğitimin başarısı, öğretmenlerin ve diğer eğitim çalışanlarının özellikleriyle doğrudan ilişkilidir.

Örgütler yaşamlarını devam ettirmek için "kurum kültürü" nü oluşturmak zorundadırlar. Örgütsel bağlılık, örgüt ve işgörenlerin ilişkisiyle oluşur. Bu bağ işgörenin üyesi olduğu örgüte karşı hissettiği aidiyet duygusunu ifade etmektedir. Örgüt üyelerinin paylaştığı duygular, normlar, etkileşimler, etkinlikler, beklentiler, varsayımlar, inançlar, tutumlar ve değerler, örgütsel kültürü oluşturmaktadır. Örgütsel bağlılık ise, işe katılma, sadakat ve örgüt değerlerine olan inanç ve bireyin örgüte olan psikolojik bağlılığını ifade eder.

Örgütsel bağlılık duygusu öğretmenin okula olan tutumunun ifadesidir. Hiçbir tutum doğuştan değildir. İnsanların tutumları, hayatları boyunca yaşadıkları deneyim, pekiştirmeler, taklit ve sosyal öğrenmeler sonucunda oluşur. Birçok tutumun kökeni çocukluğa dayanırken, genelde tutumlar insanların kendi deneyimleriyle oluşur. Bazıları da tutumlarını başka kaynaklardan elde etmektedir. Davranışlarımız karmaşık güçlerin etkisi altındadır. Diğer bir deyişle dört etkenin yani tutum, ortam, alışkanlık ve beklentilerin etkileşimi sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu belirtilen dört etkenin hepsi aynı doğrultuda ya da birbirleriyle tutarlı ise

davranışın kestirilmesi daha geçerli olacaktır. Davranışları etkileyen faktörlerin belirlenmesi örgütün yaşamı açısından önemlidir (Kağıtçıbaşı'na 2005).

Okul kültürünün gelişmişliği, okul çalışanlarına örgütsel kimlik duygusunun verilmesiyle doğrudan ilişkilidir. Yani çalışana, ait olma duygusu verilmişse ve personelin okula bağlanması sağlanmışsa, o kültürün güçlü olduğundan söz edilebilir. Tam tersine, örgüte yeni girenlere, yapılması ve uyulması gereken davranış biçimleri ve kurallar aktarılmıyorsa, kurum kültüründen söz edilemez. Okulun üyelerinin tamamı, ait oldukları kurumun geliştirilmesi için ortak hareket edebiliyorsa, yine o kültürün gücünden bahsedilebilir. Örgüt kültürünün güçlü olmasının birçok faydası vardır. Örneğin, örgüt üyelerine ortak kimlik ve aidiyet duygusunu kazandırır. Kaynaşmayı ve bütünleşmeyi sağlar. Örgüt misyonunun gerçekleştirilmesi kolaylaştırır. Örgüt sorunlarının çözümünü kolaylaştırır. Verimliliği ve etkililiği sağlar. Çalışma yaşamına anlam katar.

Öğretmen bağlılığı ile öğrenci başarısı arasında doğrudan bir ilişki vardır. Öğretmen bağlılığının öğrencinin başarısını arttırdığı aynı zamanda öğrenci başarısının da öğretmeni olumlu yönde motive ettiği belirtilmektedir. Bu konuda yapılan araştırmalarda çalışkan öğrencilerle çalışan öğretmenlerin genellikle diğerlerine göre daha üst düzeyde bağlılık gösterdikleri gözlemlenmiştir. Öğretmen bağlılığının düşük olması ise öğrenci başarısını azaltmaktadır. Tükenmiş öğretmenler öğrencilere karşı daha kaba ve gaddar, sınıftaki karışıklığa karşı daha anlayışsız daha fazla endişe ve bitkinlik göstermektedirler. Bu tür öğretmenler, öğretimlerinde akademik kaliteyi geliştirme konusunda daha az plan yapmakta ve etkili öğretim sunmadan alıkoyan otoritenin kurallarına karşı çıkmada daha çekingen davranmaktadırlar. Neticede, bunun öğretmenlerle öğrenciler arasında bir anlaşma biçimini aldığı söylenebilir. Bu öğretmenler, daha fazla sosyal ilişkilerin olduğu daha düzenli bir sınıfa karşılık, öğrencilerine yönelik entelektüel beklentilerinde azalmaya gitmektedirler (Balay, 2000).

Örgütün devamı, işgörenlerin örgütten ayrılmamalarına bağlıdır. Örgütün gücü işgörenlerin, örgüte bağıyla doğru orantılıdır (Çetin, 2004). Bu yüzden eğitim kurumlarında öğretmenlerin bağlılık düzeylerinin tespiti ile bunu etkileyen değişkenlerin neler olduğu bu araştırmanın temel problemini oluşturmaktadır.

1.2. Problem Cümlesi

Keçiören ilçesi anadolu sağlık meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri nedir?

1.3. Alt Problemler

- 1- Anadolu sağlık meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri cinsiyete göre farklılaşmakta mıdır?
- 2- Anadolu sağlık meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri kadro durumuna göre farklılaşmakta mıdır?
- 3- Anadolu sağlık meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri medeni durumuna göre farklılaşmakta mıdır?
- 4- Anadolu sağlık meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri eğitim durumuna göre farklılaşmakta mıdır?
- 5- Anadolu sağlık meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri kıdemlerine göre farklılaşmakta mıdır?
- 6- Anadolu sağlık meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri branşlarına göre farklılaşmakta mıdır?

1.4. Araştırmanın Önemi

Sağlıklı bir insan kendi yapısına uygun, ihtiyaçlarını karşılayan bir meslekte ve iş ortamında çalışmaktan mutlu olur. İnsanlar, mesleki etkinlikler yoluyla temel maddî ihtiyaçlarını karşılayacak parayı kazanma ihtiyacı duymakla kalmaz, yeteneklerini kullanma ve geliştirme, üretken olma, toplumda bir yer edinme gibi psikolojik gereksinmelerini de karşılama ihtiyacı duyarlar. Dolayısıyla insanlar, hayatlarında önemli bir yere sahip olan mesleklerini çok dikkatli seçmek zorundadır. Öğretmen de pozitif politikalar geliştirdiği okulunda zevkle çalışarak mesleğinde hem daha başarılı olacak hem de okuluyla ve mesleğiyle barışık ve mutlu olacaktır.

Çoğunlukla çalışanların bağlılıklarının, sadakat, verimlilik ve sorumluluk sahibi olma ile neticelendiği kabul edilmektedir. Yüksek performanslı, eğitimli bir çalışanın uzun süre örgüte katkısının devam etmesi verimlilik artışı sağlar, bu sebeple örgütsel bağlılığı yüksek çalışan örgütte kalır, örgütsel amaçların gerçekleşmesi için çaba harcar ve ayrılmayı düşünmez (İnce ve Gül, 2005).

Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine karşı yaklaşımı, mesleğindeki davranışlarını belirleyecektir. Kişiler kendi meslek anlayışlarının ilk temellerini öğrencilik yıllarındaki öğrenme yaşantılarıyla atmaktadırlar. Dolayısıyla öğretmenin mesleğini sevmesi ve severek yapması pozitif tutumları geliştirebilmesinde, öğrencilik yıllarının önemi büyüktür. Öğrenciler ise bu anlayış içerisinde, mesleki yaşantısında, alanıyla ilgili olarak elde etmiş olduğu bilgi, beceri ve tutumlarını kendilerini yenilemede kullanabilmelidir. Bu açıdan değerlendirildiğinde öğretmenin, öğretmenlik mesleğine yönelik tutumu onun mesleğindeki davranışlarının en güçlü belirleyicilerinden birisi durumunda iken, öğretmenin mesleki tutumlarının niteliği de öğretmenin öğretmenlik algılayış biçimini, yani "öğretmenlik meslek anlayışını" yansıtacaktır. Öyleyse öğretmenlerin gerek öğrencilik yıllarındaki öğretmen yaşantıları gerekse meslek yaşantıları boyunca edindikleri deneyimlerle, kendi meslek anlayışlarını oluşturdukları söylenebilir (Çetin, 2003).

Ülkemizde öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını konu alan çalışmalar çok azdır. Öğretmenlerin meslek hayatları, işlerinden ne düzeyde tatmin oldukları, mesleğe ilişkin sahip oldukları algıları, çalıştıkları okul ile ne düzeyde bütünleştikleri değerlendirilmemiştir (Özden, 1997). Örgütlerin amaçlarına ulaşabilmesinde en önemli unsur insan gücüdür. Eğitim örgütlerinde görev yapan yönetici, öğretmen, uzman ve diğer personel eğitsel amaçların gerçekleşmesini sağlar. Bu açıdan öğretmenin örgütsel bağlılığının belirlenmesi önemlidir.

Örgütler, varlığını devam ettirmek için örgüt üyelerinin örgütten ayrılmasını önlemeye çalışır. Bunun için ücret arttırma, yükselme olanağı sağlama, özendiriciler sunma gibi yollar izlemektedir (Çetin, 2004). Bireyler örgütten sağladığı ödül ve çıktılar karşılığında kendini örgüte adanmaktadır. Diğer bir anlatımla birey ve örgüt arasındaki değişimde, birey kendisini örgüte adaması karşılığında belli bir ödül veya çıktılar beklemektedir (Balcı, 2003).

Eğitimde kaliteyi yükseltmek, okul kültürü ve öğretmenlerin örgütlerine bağlılığıyla sağlanabilir. Bu bakımdan okul kaynaklarının verimli bir şekilde kullanılması, çalışanların örgüte bağlılığının belirlenmesi verimlilik açısından bir

zorunluluktur. Bu çalışmalar, eğitimin kalitesini artırma açısından Milli Eğitim Bakanlığınca alınacak tedbir ve uygulamalarda önemli olacaktır.

Bakanlığımıza sonradan devredilen bu okullarda çalışan öğretmenler açısından bağlılığı etkileyen faktörlerin ve sorunlu alanların belirlenmesi, bu sorunların çözümüne ilgili tedbir alınması hususunda bu çalışmanın yarar sağlayacağı düşünülmekte ve beklenmektedir.

1.5. Sayıtlar

Araştırmaya katılan resmi ve özel lise öğretmenlerinin kişisel bilgi formu ve anket sorularına samimi ve içtenlikle cevap verdikleri kabul edilmektedir.

1.6. Sınırlılıklar

1. Bu araştırma, 2013-2014 eğitim-öğretim yılı ile sınırlıdır.
2. Araştırma bulguları Ankara ili, Keçiören ilçesinde bulunan Anadolu Sağlık Meslek Liseleriyle sınırlıdır.
3. Araştırma, ölçek ifadeleriyle sınırlıdır.

1.7. Tanımlar

Örgüt: İnsan topluluklarının bir amacı gerçekleştirmek için güçlerini birleştirmesidir (Başaran, 1983). Örgütleri, insanlardan ve insanların birbirleri ile ilişkilerini düzenleyen yapı ve süreçlerden oluşan bir bileşim olarak görmek mümkündür (Çalık, 1998).

Örgüt kültürü: Örgütün çalışma şeklini ve etkinliklerinin sonucunu etkileyen, örgüt üyeleri tarafından oluşturulan inançlar, değerler, örf ve adetler ile örgüt üyeleri arasındaki ilişkilerin sonuçlarının tamamıdır (Okay, 2000).

Bağlılık: Sadakat, sadık olma durumu (Balay, 2000).

Örgütsel Bağlılık: Örgütsel bağlılık literatürü, araştırmacıların, büyük ölçüde kişilerin bağlılık niteliği, kişinin örgütsel amaç ve çıkarlarını koruma isteği, örgüte dönük belli davranışsal gerekleri yerine getirme ve örgütle paylaşılan birlikteliğin daha çok moral-psikolojik gücü üzerinde odaklandıklarını göstermektedir. Bunun yanında araştırmacılar arasında önemli bir kısmı örgütsel bağlılığı işgörenlerin, örgütün

farklı parçalarına veya ögelerine bağlılığı şeklinde tanımlanmışlardır (Balay, 2000).

İKİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1.Örgütsel Bağlılık

Kelime olarak bağlılık, "birine karşı sevgi, saygı yakınlık duyma ve gösterme, sadakat" anlamlarına gelmektedir. Bunun yanında, "bir kişiye, bir düşünceye, bir kuruma, kendimizden daha büyük gördüğümüz bir şeye karşı bağlılık gösterme, yerine getirmek zorunda olduğumuz bir yükümlülük" olarak da tanımlanmaktadır.

Örgütsel bağlılık hususunda, örgütsel davranış, örgütsel psikoloji ve sosyal psikoloji gibi bilimlerin dikkatini çekmesi, her araştırmacının konuyu farklı açılardan değerlendirmesi, örgütsel bağlılık kavramının algılanmasını zorlaştırmaktadır.

Örgütsel bağlılığın tanımlarının çoğunda, bağlılığın ya tutumsal ya da davranışsal bir temele dayandığı fikrinde birleşilmektedir. Başka bir ifadeyle örgüt üyeleri, örgüt üyeliğini tutumsal veya davranışsal bir sebep geliştirerek devam ettirmektedirler (Bayram, 2006). Örgütsel bağlılık, bireyin belirli bir örgüte karşı hissettiği özdeşleşme ve uyum düzeysini ifade etmektedir (Arı, 2003). Örgütsel bağlılığın tutumsal ve davranışsal olmak üzere iki farklı şekilde incelenmesinin nedeni, örgütsel davranışçıların ve sosyal psikologların konuya farklı açılardan yaklaşmış olmalarından kaynaklanmaktadır. Örgütsel davranışçılar tutumsal bağlılık üzerinde yoğunlaşırken, sosyal psikologlar davranışsal bağlılık üzerine odaklanmışlardır (Gül, 2003). Tutumsal bağlılık, üç bileşenden oluşmaktadır. Bunlar; örgüt amaç ve değerleri ile özdeşleşme, işle ilgili faaliyetlere yüksek katılım ve örgüte sadakatle bağlanma şeklinde belirtilmektedir (Bayram, 2006).

Örgütsel bağlılık, bir örgütün bireyden beklediği formal ve normatif beklentilerden ziyade, bireyin bu amaç ve değerlere yönelik davranışları ile bireyin örgüt çıkarlarını kendi çıkarlarından üstün görmesidir (Celep, 2000).

Balay'a örgütsel bağlılığı, "bireyin örgütteki yatırımları, tutumsal nitelikteki bir bağlılıkla sonuçlanan davranışlara yönelimi ve örgütün amaç ve değerler sistemiyle denkleşmesidir" şeklinde tanımlamaktadır (Balay, 2000).

Çöl'e (2004) göre de işgörenin örgütün ilke, amaç ve değerlerini benimsemesinin, çalıştığı örgüt ile özdeşleşerek, örgütsel kazançlar için çaba göstermesinin ve örgütte çalışmayı sürdürme isteğinin ölçüsüdür.

Yüksel'e (2000) göre örgütsel bağlılık, sadece işverene sadakatten ziyade, örgütün iyiliği ve başarısının sürmesi için örgüt üyelerinin düşüncelerini açıklayıp, çaba gösterdikleri bir süreçtir.

İşgörenin işyerine psikolojik olarak bağlanmasını ifade eden örgütsel bağlılık, işgörenin örgütte kalma ve onun için çaba gösterme arzusu ile örgütün amaç ve değerlerini benimsemesi olarak da tanımlanabilmektedir (Yalçın ve İplik, 2005)

Bağlılık, toplum duygusunun olduğu her yerde var olup, toplumsal içgüdünün duygusal bir anlatım biçimidir. Kölenin efendisine, memurun görevine, askerin yurduna sadakati anlamındaki bağlılık, eski söyleniş şekliyle sadakat, sadık olma durumunu anlatmaktadır. Genel olarak bağlılık, en yüksek düzeyde bir sadakat duygusudur. Bir kişiye, bir düşünceye, bir kuruma ya da kendimizden daha büyük gördüğümüz bir şeye karşı gösterdiğimiz bağlılığı ve yerine getirmek zorunda olduğumuz bir yükümlülüğü anlatır. Whyte (1956) "örgüt insanı" adlı çalışmasında, insanı sadece örgütte çalışan değil, aynı zamanda örgüte ait olan kişi olarak tanımlamaktadır. Yazara göre örgüt insanı, yaratıcılık kaynağı olarak grubu görürken, bir yere ait olma duygusunun kendisinin nihai gereksinimi olduğuna inanmaktadır. Harold Guetzkovise (1955) bağlılığı, kişiyi belli bir düşünceye, kişiye veya gruba karşı önceden hazırlayan bir davranış olarak nitelendirmektedir. Bu davranış, amaca süreklilik kazandıran duygular ve amacın gerçekleşmesini sağlayan eylemlerle şekillenmektedir (Balay, 2000).

Grusky, 1966'da örgütsel bağlılığı "bireyin örgüte olan bağının gücü" şeklinde tanımlamıştır. Sakumura ve Salancik'e göre örgütsel bağlılık, kişilerin bağlılık tutumlarının sonucunda ortaya çıkan davranışsal eylemlerdir. Kidron örgütsel bağlılığın "daha çekici alternatifler erişilebilir olduğunda örgüt üyeliğini

sürdürme niyeti" olduğunu ifade etmektedir. Bir başka tanıma göre bağlılık, birey ve örgüt arasında algılanan uyumun bir fonksiyonudur. Benzer şekilde Locke ve Kalleberg de bağlılığı, işe ait değerler ile örgütsel ödüller arasındaki uyumun bir fonksiyonu şeklinde tanımlamışlardır (Balay, 2000).

Örgütsel bağlılık kavramı hâlihazırda, herkes tarafından ilgiyle karşılanmasına rağmen henüz tek bir tanım üzerinde uzlaşamadığı ve çeşitli açılardan tanımlandığı açıkça gözükmemektedir. Kısaca örgütsel bağlılık, işgörenlerin çalıştığı örgütün başarılı olabilmesi için gösterdiği alâkadır ve örgüte karşı olan sadakat tutumudur.

2.1.1. Örgütsel Bağlılığın Örgüte Etkisi

Örgütsel bağlılık, farklı sebeplerden dolayı örgütler için yaşamsal bir konu haline gelmiştir. Bu kavram; ilk olarak işi bırakma, devamsızlık, geri çekilme ve iş arama faaliyetleri ile; ikinci olarak iş doyumunu, işe sarılma, moral ve performans gibi tutumsal, duygusal ve bilişsel yapılarla; üçüncü olarak özerklik, sorumluluk, katılım, görev anlayışı gibi işgörenin işi ve rolüne ilişkin özelliklerle; dördüncü olarak yaş, cinsiyet, hizmet süresi ve eğitim gibi işgörenlerin kişisel özellikleriyle ve son olarak, kişilerin sahip olduğu örgütsel bağlılık oranlarını bilmeye yakın ilişkilidir (Balay, 2000). Bütün örgütler, üyelerinin yaşamsal zorunluluk olması açısından örgütsel bağlılığını artırmak ister.

İnsanların ömürlerinin büyük kısmını geçirdikleri işyerleri, kişi için önemli bir ortamdır. İşyerlerinde doyum sağlayabilen çalışanların, çevreleri ile olan ilişkilerinde daha düzenli oldukları, işyerlerinde istekle çalıştıkları, çalışma gruplarından hoşnut oldukları, bunun sonucu olarak da işlerinden mutlu oldukları, itibar ve başarı duyguları içinde işlerini benimsedikleri ve işlerinde verimli olduklarının gözlemlendiğini belirtmektedir (Özgüven, 2003).

Örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların örgütte daha uzun süre kaldıkları ve örgüt ile pozitif ilişkilerinin olduğu, görevlerini yerine getirmede daha çok çaba gösterdiğini belirtilmektedir. Buna bağlı olarak başarılı, eğitilmiş bir iş görenin uzun süre örgüte katkısının devam etmesi verimlilik artışı sağlar, bu sebeple örgütsel bağlılığı yüksek çalışan örgütte kalır, örgütsel amaçların gerçekleşmesi için çaba

harcar ve ayrılmayı düşünmez (Keleş ve Çelik, 2006). Bu konudaki bulgular çağdaş bireyin paradan çok özerklik, kişisel seçim ve özgürlük istediğini ortaya koymaktadır. Örgütsel bağlılığı artırmaya yönelik çağdaş insan, toplumsal yaşama ve özellikle de iş yaşamına bugün giderek daha çok şahsiyet katmak istemektedir. İşin insani yönü daha önemli hale gelmekte, bireyin insanlık özellikleri, duyguları, ilgileri ve güdüleri işte daha çok dikkate alınmaktadır. Bu yüzden çağdaş insan, teknolojik imkânları gelişmiş ve parasal sorunları çözülmüş olarak iş çevrelerine, iş ve örgütün düzenlenmesine güçlü bir katılım istemektedir (Balay, 2000).

2.2. Örgütsel Bağlılık Teorileri ve Sınıflandırmalar

2.2.1. Becker'in Yaklaşımı

Becker, kişinin davranışlarına bağlılık göstermesinin sebebini tutarlı davranışlarda bulunması ile ilgili olduğunu kabul etmektedir. Tutarlı davranışlar, uzun zamandan beri süregelen ve farklı faaliyetler içerseler dahi aynı amacı sağlamaya yönelik davranışlardır. Birey bu davranışları amaçlarına ulaşmada bir araç olarak gördüğü için tekrarlama eğilimi göstermektedir (Varoğlu, 1993). Becker kişilerin tutarlı davranışlar sergilemesini yan bahisle açıklamaktadır. Burada bir davranışla ilgili kararın o davranışla çok da ilgisi olmayan çıkarların etkilenmesi esastır. Buna göre örgütsel bağlılık, çalışanların örgütle karşılıklı iki taraf olarak bahse girdikleri bir süreçtir. Bağlılığın "bahse girme" kavramına göre, bir kişi değer verdiği bir şeyi veya şeyleri ortaya koyarak, yani bir nevi bahse girerek örgütüne yatırım yapar. Ortaya koydukları kendisi için ne kadar değerli ise bağlılığı da o düzeyde artar (Allen and Meyer, 1990; İnce ve Gül, 2005, s.49-50).

Becker, çalışanların bağlılık göstermesine yol açan dört adet yan bahis kaynağının olduğunu belirtmiştir.

Toplumsal Beklentiler: Kişi, davranışlarını sınırlayan sosyal ve manevi yaptırımlar sebebiyle bazı yan bahislere girebilir. Sık iş değiştirenlere karşı toplumsal güvenin az olması, bu tür baskılara örnek olarak göstermek mümkündür.

Bürokratik Düzenlemeler: Bürokratik düzenlemeler farklı bir yan bahis kaynağıdır. Emeklilik için kesinti yapılan kişi, işten ayrılmak isterse, haklarını kaybedeceğinden,

emekli aylığı alamayacaktır. Bu bürokratik düzenleme kişiyi bir yan bahse sokmuştur.

Sosyal Etkileşimler: Becker'in diğer yan bahis kaynağı sosyal etkileşimlerdir. Kişi, bütün ilişkilerinde kendisiyle ilgili bir düşüncenin oluşmasını sağlar, bu düşüncenin bozulmaması için ona uygun davranışlar sergilemek zorunda kalır.

Sosyal Roller: Yan bahisler, kişinin bulunduğu sosyal role alışması ve uyum sağlamasından da kaynaklanabilir. Bu durumda kişi, sosyal rolüne o kadar alışmıştır ki, artık başka bir role uyum sağlayamaz. Mayer ve Schoorman'a (1992, s. 671-684) göre, bu tür bağlılığın temelinde, ekonomik nedenler yer almaktadır. Kişi, örgütten ayrılmanın parasal, sosyal ve psikolojik yönlerinin maliyeti fazla olduğundan örgüte bağlanmaya kendisini zorlar. Ekonomik maliyetlerin sayısı ve miktarı arttıkça çalışanın örgüte bağlılığı artmakta ve örgüt üyeliğini tehlikeye düşürecek davranışlardan kaçınmaktadır (İnce ve Gül, 2005, s. 51-52).

2.2.2. Allen ve Meyer'in Yaklaşımı

Allen ve Meyer, örgütsel bağlılığın temelde üç temel ögeye dayandığını belirtmektedir. Bu ögeler duygusal bağlanma, algılanan maliyet ve zorunluluktur.

Allen ve Meyer, 1984'te örgütsel bağlılığın "duygusal" ve "süreklilik" bağlılığı olarak iki boyutlu kavramsallaştırılmasını önermişlerdir. 1990 da "normatif bağlılık" olarak adlandırılan üçüncü bir unsur ilave etmişlerdir (Smadov, 2006).

Bağlılığı üç ayrı tema açısından tanımlayan Allen ve Meyer, kurumdan ayrılmanın maliyete dayalı bir bağlılık olduğunu, kurum ile özdeşleşmenin duygusal bağlılık olduğunu ve kurumda kalmak içinde zorunlu bağlılık olduğunu belirterek aralarındaki ayrımı yapmıştır. Duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanlar, ekonomik nedenleri dikkate almayarak, yalnızca örgütün temsil ettiği değerleri uygun buldukları ve onun amaçlarını gerçekleştirmesine yardımcı olmayı istedikleri için örgütlerinde kalmak istemektedirler. Allen ve Meyer rasyonel bağlılığın; kurum tarafından yapılan yatırımların miktar ve sayısı üzerinden geliştiğini öne sürmektedir. İşçilerin işte alternatiflerinin olması ve emekli aylığının bağlanması buna örnek olarak gösterilmektedir. Allen ve Meyer'e göre, devamlı bağlılığın temeli ekonomik ödüldür. Duygusal bağlılık; kurumda çalışanın girişim ve rahatını artıran iş deneyimi

sayesinde gelişir. Normatif bağlılık ise; yaşanan deneyimler ve sosyalleşme nedeniyle gelişir (Allen ve Meyer, 1993, Akt; Akınaltuğ, 2003).

2.2.3. Kanter ve Örgütsel Bağlılık

Kanter'a (1968) göre örgütsel bağlılık, kişilerin güçlerini ve bağlılıklarını sosyal sisteme vermeye istekli olmaları, istek ve ihtiyaçlarını karşılayacak sosyal ilişkilerle kişiliklerini birleştirmeleridir. Bir sosyal sistem olarak örgütlerin belirli istek, ihtiyaç ve beklentileri bulunmaktadır. Çalışanlar örgütlerinin bu beklentilerini, örgüte pozitif duygular besleyerek ve kendilerini örgütlerine adayarak gerçekleştirebilirler (Cengiz, 2001).

Kanter, örgüt tarafından üyelere dayatılan davranışsal taleplerin farklı bağlılık türlerinin ortaya çıkmasına sebep olduğunu savunmaktadır. Bu talepler üç değişik bağlılık oluşturmaktadır. Bunlar; devama yönelik bağlılık, kenetlenme bağlılığı ve kontrol bağlılığıdır (Varoğlu, 1993).

Devamlılık Bağlılığı: Devamlılık bağlılığı, üyelerin kendilerini örgütün sürekliliği için feda etmeleridir. Üyelerin örgütlerine kişisel yatırımlar yapmaları örgütten ayrılmalarını zorlaştırır. Fedakârlıklar bireyi, örgüte üyeliğini devam ettirmek durumunda bırakır.

Kanter devama yönelik bağlılığın özveri ve yatırım olmak üzere iki unsurunun olduğunu belirtmektedir. Özveri diğer bir ifadeyle fedakarlık, örgüte üye olabilmek için kişinin değerli bulduğu şeylerden vazgeçebilmesidir. Kişinin böyle bir özveride bulunmayı kabul etmesi halinde, üyeliğini sürdürme konusundaki duyarlılığı ve motivasyonu da artacaktır. Yatırım ise, kişinin kaynaklarını örgüte bağlaması, dolayısıyla örgütle bir çıkar, alış-veriş ilişkisine girmesidir. Kişi örgütte kalmak için katlandığı maliyetler karşılığında bazı kazançlar elde etmeyi beklemektir. Kişinin örgüte bağladığı kaynaklar maddi (emeklilik kesintisi v.b.) olabileceği gibi örgüt için manevi (harcanan zaman v.b. gibi) de olabilir (Sökmen, 2000).

Kenetlenme Bağlılığı: Üyelerin örgütteki sosyal ilişkilerle bağlanmalarıdır. Üyelerin dayanışması geliştirilerek kenetlenme oluşturulur. Bu sayede grup içi çekişmeler ve kıskançlıklar olmaz, grup bilinci ve grup birliğinin yüksek olması

beklenebilir. Grup, dışarıdan gelen ve varlığını tehdit eden güçlere direnebilir, birlik ve beraberliği muhafaza ederek güçlenir.

Kenetlenme bağıllığı, kişinin bir gruba ve bu gruptaki ilişkilere bağıllığıdır. Örgütler üyelerinin psikolojik bağıllıklarını ve kenetlenmelerini gerçekleştirmek amacıyla iş gören oryantasyonu, yeni üyelerin herkese duyurulması, üniforma ve rozet gibi sembol kullanımı, kuruluş kutlamaları gibi yöntemlere başvururlar. Bütün bu yöntemlerle grup üyelerinin birbirlerine sınıksız sarılmaları kenetlenme bağıllığını, artıracaktır. Bu bağıllık türü grubun, dışarıdan gelen tehditlere karşı grup üyelerinin direncini, birlik ve beraberliğini arttırmaktadır (Sökmen, 2000).

Kontrol Bağıllığı: Örgüt üyelerinin davranışlarını amaçlar doğrultusunda biçimlendirmek için üyelerinin örgüt normlarına bağlanmasıdır. Üyeler, kontrol bağıllığında, örgütün değer ve normlarını benimsedikleri ölçüde örgüte bağlanırlar.

Kontrol bağıllığında kişi, örgütün kendisinden beklediği davranışları ve uyulmasını istediği kuralları ahlaki açıdan doğru bulmaktadır. Bu sebeple bunlar kendi ahlaki normları ve değerleriyle büyük bir uyum göstermektedir. Bu nedenle, örgütün isteklerine ve beklentilerine uygun davranışlar sergilemekte ve otoriteye itaat etmektedir (Varoğlu, 1993).

2.2.4. Buchanan'ın Sınıflandırması

Buchanan bağıllığı, örgütün amaç ve değerlerine adanma olarak düşünülmüş ve bir kimsenin, rolüne, örgütün kendi iyiliği için araçsal bir değerden ayrı olarak, bağıllık duyması olarak tanımlanmıştır (Balay, 2000).

Buchanan, örgütsel bağıllığı üç boyutta ele almıştır.

Özdeşleşme: Örgütlerin amaçlarının ve değerlerin özümsemek, sanki onların kendi amaçları ve değerleriymiş gibi kabul edilmesidir.

Katılım: Örgütün faaliyetlerine katılması ve bunlara psikolojik olarak bağlanmasıdır.

Sadakat: Örgüte karşı hissedilen yakınlık düzeyi ve beslediği duygusal bağlılıktır (Akınaltuğ, 2003).

2.2.5. Salancik'in Yaklaşımı

Örgütsel bağlılığı Salancik, kişinin davranışlarına bağlanması olarak ele almaktadır. Bu yaklaşımda da Becker'in yaklaşımında olduğu gibi kişi, önceki davranışlarına bağlanarak, bunlarla tutarlı davranışlar sergilemektedir Salancik'e göre bağlılık; kişinin davranışlarına ve davranışları aracılığıyla faaliyetlerini ve örgüte olan ilgisini güçlendiren inançlarına bağlanması durumudur Salancik'in yaklaşımı tutumlar ile davranışlar arasındaki uyuma dayanmaktadır. Kişinin tutumları ile davranışları uyumsuz olduğu takdirde, gerilime ve strese girecektir. Tutumlar ile davranışlar arasındaki uyum ise bağlılığı doğuracaktır (Çakır, 2007).

Salancik her davranışa aynı şekilde bağlanılamayacağından söz etmektedir. Kişinin davranışlarının bazı özellikleri bu davranışlara olan bağlılığı etkiler. Açık, kesin ve şüphe götürmeyen, bir kez yapıldıktan sonra iptali ve dönüşü mümkün olmayan, başkaları önünde gerçekleşen ve gönüllü olarak yapılan davranışlar bağlılığı doğrudan etkilemektedir (Çakır, 2007).

Davranışa olan bağlılığın yüksek olması davranışın açık ve kesin olmasına bağlıdır. Kişinin işe girerken sözleşme imzalaması ya da bir süre o işte çalışması seçimine olan bağlılığı da artacaktır (O'Reilly, Caldwell 1981, s.600).

2.2.6. Etzioni ve Örgütsel Bağlılık

Etzioni, üye örgüte yakınlaştıkça örgütün üyeler üzerindeki güç veya yetkilerinin, arttığını ileri sürmektedir. Üyelerin örgüte yakınlaşmaları açısından örgütsel bağlılığı, üçe ayırmaktadır. Bunlar 1-Ahlaki açıdan yakınlaşma 2-Çıkara dayalı yakınlaşma 3-Yabancılaştırıcı yakınlaşmadır (Balay, 2000).

Ahlaki Bağlılık: Örgütün amaçları, değerleri ve normlarının içselleştirilmesine ve yetkiyle özdeşleşmeye dayalı, örgüte pozitif ve yoğun bir yöneliştir. Dolayısıyla ahlaki açıdan yakınlaşma standartlar ve değerler içselleştirildiğinde ve örgüte bağlılık göreceli olarak ödüldeki değişmelerden etkilenmediği zaman ortaya çıkmaktadır (Balay, 2000).

Hesapçı (Çıkarıcı) Bağlılık: Bu bağlılık türünde kişiler bağlılık düzeylerini, güdülerini karşılayacak şekilde ayarlamaktadırlar. Bu bağlılık türünün temel felsefesi Kanter'in devama yönelik bağlılık türünde olduğu gibi örgüt ile üyeler arasında gelişen alış-veriş ilişkisidir. Ahlaki açıdan yakınlaşmaya göre örgütle sığ bir ilişkiyi yansıtmaktadır. Kişi kendisine verilen ücrete karşılık olarak bir günde çıkarılması gereken iş normuna uygun ölçüde bir bağlılık göstermektedir (Balay, 2000).

Yabancılaştırıcı Bağlılık: Bireysel davranışın sınırlandırıldığı, örgüte negatif bir yönelişi temsil etmektedir. Bu bağlılık türünde üyenin örgütünü zararlı veya cezalandırıcı hissettiği durumlarda meydana gelmektedir. Yabancılaştırıcı bağlılıkta üye, psikolojik olarak örgüte bağlılık duymamasına rağmen üye olarak kalmaya zorlanmaktadır (Balay, 2000).

2.2.7. Penley ve Gould'un Örgütsel Bağlılık Anlayışı

Penley ve Gould (1988) Etzioni'nin (1961) modelindeki örgüte katılım şekillerini temel almıştır. Örgütsel bağlılığın birbirinden farklı üç boyutu olduğunu ileri sürmektedir (Smadov, 2006).

Ahlaki Bağlılık: Örgütle özdeşleşmeye ve örgütün amaçlarını kabul etmeye dayanan bağlılıktır. Ahlaki bağlılıkta kişi, örgütün başarısı için kendini sorumlu hissetmekte kendini örgüte adamakta ve örgütü desteklemektedir.

Çıkarıcı Bağlılık: Ödülleri ve teşvikleri, çalışanların katkıları karşılığında elde etmelerine dayanır. Örgüt bu bağlılık türünde, belli ödüllere ulaşmak için bir araç olarak görülür.

Yabancılaştırıcı Bağlılık: Örgütte ödül ve cezaların, yaptığı işin niteliği ve niceliğinden ziyade tesadüfi olarak verildiğini düşünmektedir. Kişinin, örgütün içinde denetiminin olmadığı ve alternatif iş veya örgütlerin bulunmadığı konusundaki algılamalarına dayanır. Bu da, kişi için örgütün içinde kontrolünün olmadığı hissini doğurmaktadır. Alternatif iş veya örgütlerin bulunmaması yabancılaştırıcı bağlılığın gelişmesine neden olabilir. Bu durumda kişi, örgütün dışında kontrolünün olmadığını algılamaktadır. Kişinin örgütün içinde ve dışında kontrolünün olmadığını algılaması, örgüt ile arasında negatif bir duygusal bağın

oluşmasına neden olacaktır. Bütün bunlar, kişinin örgütte karşı çaresizlik hissini doğurmaktadır (Smadov, 2006).

2.2.8. Q'Reilly ve Chatman'ın Örgütsel Bağlılık Anlayışı

Bu araştırmacılara göre örgütsel bağlılığın üç boyutu bulunmaktadır.

Uyum: Örgütsel bağlılığın ilk boyutunu oluşturmaktadır. Bu boyutta temel amaç, belirli ödüllere kavuşmaktır. Üyelerin bağlılıklarının ve sergiledikleri tutum ve davranışların amacı, ödülleri elde etme ve cezalan bertaraf etmektir. Kısaca uyum, rıza gösterme veya içsel belli ödüllere kavuşmayı ihtiva etmektedir (Sökmen, 2000; Cengiz, 2001; Balay, 2000).

Özdeşleşme: Üyenin örgütün bir parçası olarak kalma arzusuna dayanmaktadır. Üye diğer üyelerle yakın ilişkiler içine girmekte, böylece kişiler, tutum ve davranışlarını, kendilerini ifade etmek ve tatmin sağlamak için kullanmaktadırlar. Bağlılık, bireyin grubun bütün amaçlarını, değerlerini ve özelliklerini kabul etmesi ve bunlarla özdeşleşmesiyle gerçekleşmektedir. Örgütsel bağlılık, bireyin örgütün bakış açılarını ve özelliklerini kabul etme ve kendine uyarlama düzeyini yansıtmaktadır (İlsev, 1997).

İçselleştirme: Örgütsel bağlılığın üçüncü boyutudur. Tamamıyla kişisel ve örgütsel değerler arasındaki uyumla alakalıdır. İçselleştirme veya benimsemeye dayanan, bireyin tutum ve davranışlarını örgütün ve örgütteki diğer insanların değerler sistemiyle uyumlu kılması halinde ortaya çıkmaktadır (Balay, 2000).

2.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Örgüt üyelerinin örgüte bağlanması, iş verimlerinin artmasında önemli bir yere sahiptir. İş veriminin artması da örgüt için pozitif sonuçlar doğurmaktadır. Bu yüzden örgütlerin, üyelerinin örgüte bağlılığını etkileyebilecek faktörleri dikkate alması önemlidir.

İşgörenlerin örgüte bağlılığını etkileyen faktörler şöyle sıralanmaktadır.

- 1-Yaş, cinsiyet ve deneyim.
- 2-Örgütsel adalet, güven, iş tatmini.

- 3-Rol belirliliği, rol çatışması.
 - 4-Yapılan işin önemi, alınan destek.
 - 5-Karar alma sürecine katılım, işin içinde yer alma.
 - 6-İş güvenliği, tanınma, yabancılaşma.
 - 7-Medeni durum, ücret dışında sağlanan haklar.
 - 8-Çaresizlik, iş saatleri, ödüller, rutinlik.
 - 9-Terfi imkanları, ücret, diğer işgörenler.
 - 10-Liderlik davranışları, dışarıdaki iş imkanları, işgörelere gösterilen ilgi.
- Örgütsel bağlılık tutumu, kişisel ve örgütsel parametrelerle belirlenebilmektedir (Balay, 2000; Çetin, 2004).

2.3.1. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Kişisel Faktörler

Örgütsel bağlılık üzerinde kişisel özellikler farklılıklar arz etmektedir. Örneğin yaş, cinsiyet ve eğitim seviyesindeki farklılıklar örgütte elde edilecek üstünlük ile örgütsel gücün göstergeleri olabilmektedir (Erol, 1998). Kişisel demografik faktörler ile örgütsel bağlılık arasında güçlü ilişkiler bulunmaktadır. Eldeki bulgular, baba mesleğinin mesleğe bağlılığı etkilediğini ortaya koyarken, Colombotos (1962), Allen'in sosyo-ekonomik statüsü ile mesleki normlara bağlılık arasında doğrudan bir ilişki olduğunu görmüştür (Balay, 2000).

Yaş: Mesleğe yeni başlamış gençlerle yaşlıların örgüte bağlılık düzeyleri kıyaslandığında gençlerin yaşlılara göre örgütsel bağlılık düzeylerinin daha düşük olduğu gözükmektedir. Bunun nedeni ise iş tatminsizliği ya da daha iyi bir iş bulma ümidi olabilmektedir. Ancak yaş ilerledikçe alternatif çalışma imkanları da azaldığı için kişilerin sahip oldukları işe daha çok bağlandıkları gözükmektedir (Smadov, 2006).

Cinsiyet: Günümüzde yapılan araştırmaların bazılarında kadın çalışanların örgütsel bağlılığın yüksek olduğu ortaya konulmaktadır. Toplumsal açıdan kadın ve erkeğe yüklenen misyon, kadın ve erkek davranışını etkilemekte, çalışma hayatında ve işe bakışında önemli bir ayırım oluşturmaktadır (Çakır, 2001).

Eğitim Düzeyi: İşe ve iş hayatına yüklenen anlamın ve işten beklentilerin yükselmesi eğitim düzeyinin yükselmesiyle gerçekleşmektedir. İş hayatına girmeden, gelir elde etmekten bir süre fedakarlık gösterip eğitim almanın maliyetine katlanan,

kişiler, eğitimleri sonucunda nitelikli işgücü olarak çalışma yaşamında yer almaktadır. Eğitime yapılan bu yatırımın, harcanan zamanın karşılığı olarak ücret ve diğer çalışma koşullarındaki istekleri de yükselmektedir. Ayrıca iş hayatı bu kişiler için sadece para kazanılan bir yer olmaktan çok toplumda yüksek bir statü sahibi olma, saygın bir iş sahibi olma, sosyal ilişkileri geliştirme imkanlarının sağlandığı bir ortam anlamını taşımaktadır (Çakır, 2001).

Çalışma Süresi: Örgütsel bağlılığı iş görenlerin örgütteki çalışma süresi de etkilemektedir (Çakır, 2001).

Medeni Durum: Örgütsel bağlılık çalışmalarında medeni durum, çoğunlukla bir kontrol değişkeni olarak ele alınmıştır (Çakır, 2001).

Kıdem: Kıdem, işteki çalışma süresidir. Aynı işte uzun süre çalışan, yani kıdemi yüksek olan bireyin bağlılığının daha yüksek olması beklenebilir (Çakır, 2001).

2.3.2. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Örgütsel Faktörler

Örgüt yapısı, örgüt kültürü, ücret düzeyi, işin niteliği ve önemi, yönetim tarzı, örgütsel adalet, rol belirsizliği, çatışma ve ait olma ihtiyacı gibi değişkenler örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörlerdir (Smadov, 2006).

2.3.2.1. Yönetim Tarzı ve Liderlik

Başkaları aracılığı ile amaçlara ulaşmaya çalışan yöneticinin iş yapma tarzı olarak yönetim tarzı ifade edilebilir. Diğer bir ifadeyle, yöneticinin çalışanlar ile ilişki kurma ve onları harekete geçirmede kullandığı yöntemi belirlemektedir (Smadov, 2006). Örgütsel değerlere ve hedeflere bağlılığı, yönetim tarzı artırmaktadır. Üst yönetim örgütsel ve kültürel değerlere önem verirse, verimlilik ve yenilikçilik artmaktadır (Erol, 1998).

Williams ve Hazer (1986) örgütsel bağlılıkla liderlik arasında ilişki bulunduğunu tespit etmiştir. Örgütlerde örgütsel amaç ve değerlere olan bağlılığı, yöneticilerin sergiledikleri yönetim ve liderlik tarzları belirlemektedir. Üst yönetimin çalışanlara baskıcı ve kontrolcü yaklaşımı, çalışanların kendilerini ifade etmelerini ve

yeni fikirler üretmelerini engelleyecektir. Dolayısıyla, üst yönetimin davranışlarının çalışanların bağlılığında etkili olduğu söylenebilir.

Çalışma ortamında sorumlulukları azaltıcı unsurların çalışanın bağlılığını da azalttığını, dolayısıyla üst düzey pozisyonlar daha fazla sorumluluk gerektirdiğinden, bu kişilerin bağlılığının daha düşük olma durumunun güçlü olduğunu ileri sürmektedirler.

Bazı yöneticiler, çalışanlara iş özgürlüğü ve karar alma yetkisi vermektedir. Bu durum, çalışanlarda olumlu tutumların ortaya çıkmasına ve bağlılığın gelişmesine sebebiyet vermektedir (İnce ve Gül, 2005, s. 73).

2.3.2.2. Örgütsel Ödüller

Ödüller örgütsel bağlılığın gelişmesinde önemlidir. Ödemeler, ücret dışı yan gelirler, statüde ilerleme, tanınma, terfi, bir işe ya da projeye başlama ve bitirme sorumluluğu veya daha esnek denetleme gibi gayri şahsi ödüller de personelin örgüte bağlılık duymasında etkili olmaktadır (Keleş, 2006).

Çalışanlar, örgütün ödüllерinin yeterli olduğunu ve adil olarak dağıtıldığını düşünürlerse, örgüte daha çok bağlanırlar. Kazanç düzeyinin, örgütsel bağlılığı etkilediği yönündeki görüş, araştırma sonuçlarıyla da desteklenmektedir. Kazançlar, örgüt tarafından sağlanan önemli bir ödül olup, işin çekiciliğini arttırmaktadır. Çalışana yapılan fazla ödeme, genellikle bağlılığın artmasıyla sonuçlanmaktadır (Zahra, 1984, s. 19).

2.3.2.3. Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması

Çalışanlar arasında örgütsel bağlılığı belirlemede role ilişkin değişkenler önemli olabilmektedir. Bu iki değişken söz konusu olduğunda rol çatışması rol belirsizliği gibi iki kavram ortaya çıkmaktadır (Smadov, 2006).

Çalışanın iş yerinde birbirinin zıddı olan talep ve beklentilerin olduğu durumlarda rol çatışması ortaya çıkmaktadır. Bu durumda, çalışan bir talebi karşıladığında, diğer talepleri karşılayamamaktadır. Rol belirsizliği ise, çalışanların kendilerine verilen görevde, gerek duyduğu bilgiden yoksun olduğu durumda ortaya

çıkılmaktadır. Rol çatışmasının bireysel, rol belirsizliğinin ise örgütsel olduğu söylenebilir (İnce ve Gül, 2005, s. 82).

Rol çatışması, iş görenin örgüt içindeki görevini yerine getirirken, örgüt içinde ve dışında farklı tarafların talepleri arasındaki uyumsuzluk durumunu ifade etmektedir (Katz ve Kahn, 2005). Rol çatışmasının iş görenlerde içsel çatışmayla iş ortamının gerilimini artırdığı, bununla birlikte iş görenlerin iş tatmininin ve örgüte olan güvenlerini azalttığı sonucuna varılmıştır (Şimşek, 1998).

Rol belirsizliği ise, örgütün, rol ile ilgili beklentilerinin sınırlarını tam olarak çalışana bildirmemesi sonucu meydana gelmektedir. Çalışanın yerine getirmek zorunda olduğu görevleri ile ilgili beklentilerin belirgin olmaması, bunların davranışa yöneltmesi için kendisine açık bir bilgi verilmemesi örgüt ortamında ortaya çıkabilecek belirsizlikler olarak ifade edilebilir (Smadov, 2006).

2.3.2.4. Örgüt Büyüklüğü ve Yapısı

Örgütlerde çalışan kişi sayısı arttıkça bürokratik eğilimlerde artmaktadır yani örgütler bürokratik eğilimlerle aynı orandadır (Koçel, 1995). İş görenlerin bağlılık düzeyleri üzerinde örgütün organizasyon yapısı ve benimsediği iş süreçleri etkili olmaktadır. Kuralların biçimsel şekilde yazılı olması, merkezleşme düzeyi ve fonksiyonel olarak diğer departmanlara bağlılık ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur (Keleş ve Çelik, 2006).

2.3.2.5. İşin Niteliği

İşin niteliği ve önemi örgütsel bağlılığı etkileyen dikkat çekici bir faktördür. İşin önemi, örgütte ya da dış çevrede, bir işin insanların yaşamları üzerindeki etkisi olarak belirtilmektedir (Smadov, 2006). İşin niteliğinde, çoğunlukla iş alanı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelenmiştir. İş görenlerin iş alanları arttıkça deneyimlerinin de artacağı ve buna bağlı olarak da, örgütsel bağlılıklarının artacağı varsayımı kabul edilmiştir. Farklı örneklemeler üzerinde bu hipotez test edilmiştir ve sonuçlar hipotezleri desteklemiştir (Güçlü, 2006).

2.3.2.6. Monotonluk

İş görenin yaptığı işin; yaratıcılığını engellemesi, her gün benzer işlerin yapılması iş görende sıkıntıya yol açar ve iş göreninin yapılan işten tatmin olmamasını sağlar. Bu negatiflikler ise iş göreninin örgütsel bağlılığının azalmasına neden olabilir (Güçlü, 2006).

2.3.2.7. Ücret

Ücret örgütsel bağlılığı etkileyen en önemli faktörlerden birisidir. Kar amacı gütmeyen kamusal örgütler hariç, aşağı yukarı örgütlerin tamamında işler belirli bir ücret karşılığın da yapılmaktadır (Zeybek, 2008). Ücretin örgütsel bağlılık üzerinde ne kadar etkili olduğu ücretin motive edici özelliği ile ilgilidir. Çalışanların ücret dağılımındaki adaleti algılama biçimleri de örgütsel bağlılığa etki etmektedir. Ücret politikası adil ve dengeli olduğu takdirde çalışanların yönetime bağlılıkları o derecede artacaktır (Smadov, 2006).

2.3.2.8. Takım Çalışması

Takım iki veya daha fazla kişiden oluşan önceden belirlenmiş hedeflere ulaşmak için bir araya gelmiş, birbirine bağımlı ve birlikte hareket eden topluluktur (Keleş, 2006). Takım çalışmasının örgüte sağladığı en önemli fayda, organizasyondaki farklı disiplinlerin bilgi, yetenek ve deneyimlerinin bir arada toplanmasıdır. Takımlar hiyerarşik bir örgüt yapısının katı ve gereksiz sınırlamalarını aşarak ortak amaç etrafında bütünlük sağlamaktadır.

Takım çalışması, etkin planların yapılmasını, yeniliklerin kavranmasını, motivasyonun artmasını sağlar. Bunun yanında paylaşım duygularının gelişmesini ve işin kaliteli ve verimli bir şekilde yapılmasını sağlayarak, çalışanların iş tatminlerinin ve örgütsel bağlılıklarının artmasına yardımcı olur.

2.3.2.9. Örgüt Kültürü

İnsanların davranışlarını yönlendiren normlar, davranışlar, değerler inançlar ve alışkanlık sistemi örgüt içinde olduğu sürece örgüt kültürü olarak tanımlanabilir. Diğer bir ifadeyle, örgüt üyelerinin düşünce ve davranışlarını şekillendiren hakim

değerler ve inançlardır (Dinçer, 1998). Örgüt kültürü olmadan örgütsel bütünlükten ve örgütsel bağlılıktan bahsedilemez (Smadov, 2006).

2.3.2.10. İletişim

Örgüt yönetimindeki yöneticilerle işgörenler arasında bilgi ve düşüncelerin aktarılması örgüt içi iletişim faaliyetlerini oluşturmaktadır (Koçel, 1995). Örgüt içi iletişim, örgüt amaçları ve iş görenlerin amaçları arasındaki uyumu sağlamaktadır. Bundan dolayı iletişim, örgüt içindeki belirsizliklerin ortadan kalkmasına, iş görenlerin yönetime güvenmelerine ve inanmalarına imkan sağlayacaktır (Özer, 2002).

2.4. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan çalışmaların çoğunda bağlılığın erdemleri övülmektedir. Bu çalışmalarda örgüte bağlı çalışanın mutlu çalışan olduğunu, örgütün başarısının üyelerin zaman ve çaba harcaması sayesinde gerçekleştiğini ve örgütün değerlerine bağlılığın kişinin yaşantısına bir anlam kattığı anlatılmaktadır. Bunlara bağlı olarak bağlılık verimliliği artırır, üretilen mamulün kalitesini artırır ve uygulanabilir yeniliklerin ortaya çıkmasını garanti eder (Salancik, 1991; Çetin, 2004).

Örgütsel bağlılıkla, davranışsal sonuçların, güçlü ilişkiler içerisinde olduğu tespit edilmiştir. İş tatmini, motivasyon, kararlara katılma ve örgütte kalma arzusu bağlılıkla olumlu yönde; iş değiştirme ve devamsızlık ise bağlılıkla olumsuz yönde ilişkili olan en önemli davranışsal sonuçlardır (İnce ve Gül, 2005, s. 94).

2.4.1. İş gören Açısından Sonuçları

Bağlılığın sonuçları pozitif veya negatif olabilir. Örgütsel amaçlar kabul edilebilir olmadığında üyelerin yüksek düzeydeki bağlılığı örgütün dağılmasını hızlandırabilirken, amaçlar makul ve kabul edilebilir olduğunda yüksek düzeyde bir bağlılığın etkili davranışlarla sonuçlanması ihtimali olabilir (Balay, 2000).

2.4.2. Düşük Örgütsel Bağlılık

Düşük örgütsel bağlılık örgütün başarısını azaltmaktadır. Düşük öğretmen bağlılığı da öğrenci başarısını azaltmaktadır. Tükenmiş öğretmenler öğrencilere karşı kaba, sınıftaki karışıklığa karşı hoşgörüsüz, endişeli ve bitkindir. Bu öğretmenler, öğretimlerinde akademik kaliteyi geliştirme konusunda plansız ve kendilerini etkili öğretim sunmadan alıkoyan otoritenin kurallarına karşı çıkmada daha çekingen davranmaktadırlar. Buna göre öğretmenler, daha fazla sosyal ilişkilerin olduğu daha düzenli bir sınıfa karşılık olarak, öğrencilerine yönelik entelektüel beklentilerinde azalmaya gitmektedirler (Firestone ve Pennel, 1993; Balay, 2000).

2.4.3. İlimli Örgütsel Bağlılık

Bireyin örgütle bütünleşmesinin ve bağlılığın tam olmadığı düzeydir. Bir şahsiyet olarak bireyin genellikle rol gereklerine bütün gücüyle cevap vermesine imkan yoktur. Bu sebeple kişinin yaşam alanının yalnızca bir bölümü örgütsel rolce doldurulur.

2.4.4. Yüksek Örgütsel Bağlılık

Bütün örgütler, üyelerinin örgütsel bağlılığını artırmak ister. Araştırmalar örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların görevlerini yerine getirmede daha fazla çaba sarf ettiklerini göstermektedir. Bununla birlikte, örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların örgütte daha uzun süre kaldıkları ve örgüt ile pozitif bir ilişki yürüttükleri belirtilmektedir. Dolayısıyla örgütsel bağlılık ve iş sadakati arasında pozitif bir ilişki vardır (Gregory, 1990; Erol, 1998).

Yüksek düzeyde bağlılık, bireyin aşırı düzeyde grupla bütünleşmesine ve kimliğinin grup içinde erimesine yol açmaktadır. Bu kişiler kişisel yetersizliklerini kapatmak amacıyla grup içinde daha aktif olduklarında, bazen aile ilişkilerinde gerilimler yaşarlar. Yüksek örgütsel bağlılıkla birlikte yüksek iş bağlılığı olan kişiler, zamanlarının büyük bir bölümünü işlerine ve örgütlerine ayırdıklarından aile sorumluluklarını göz ardı etmekte, ev ve iş hayatında denge kuramamaktadırlar (Balay, 2000).

2.5. Çalışma Ekibi Açısından Sonuçları

Çalışanların örgüte bağlılığı üzerinde örgütsel çevre önemli bir etkiye sahiptir. Örgütler çevreleriyle sürekli etkileşim içindedirler. Bu nedenle, örgütlerin içinde buldukları çevrenin yapısı ve özellikleri önem kazanmaktadır (Çulpan, 1976). Çalışma grupları açısından yüksek düzeyde örgütsel bağlılığın negatif sonuçları arasında, yaratıcılığı ve uyumu azalttığı belirtilmiştir. Yüksek düzeyde bağımlı üyeler, grup içindeki diğer üyeler tarafından soyutlanabilir veya inançlarını etkilemeye çalışılabilir (Keleş, 2006). Diğer taraftan, iş arkadaşlarına bağlılığın, örgütsel bağlılığı doğrudan etkileyen bir unsur olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örgütten ayrılma, bir şekilde değerli olan iş arkadaşlarından ayrılma anlamına geldiğinden, kişiler sosyal bağları kesmeyerek örgütte kalmayı tercih ederler (Randall ve Cote 1991; Balay, 2000).

2.6. Örgüt Açısından Sonuçları

Çalışanların bağlılık düzeyleri üzerinde, örgütün organizasyon yapısı, benimsediği iş süreçleri ve yönetim tarzı, etkili olmaktadır. Örgütsel bağlılığın örgüt açısından sonuçları, bağlılığın sonuçlarından olan devir hızı ve devamsızlık gibi durumsal değişkenler açısından hem pozitif hem de negatif yönlerden ele alınabilir. Yüksek bağlılığın örgüt açısından zararları olduğu kadar yararları da bulunmaktadır (Smadov, 2006; Zeybek, 2008).

2.6.1. Kurum Kültürü ve Örgütsel Bağlılık

Bazı çalışmalarda örgütsel bağlılık kavramı kuruma bağlılık olarak belirtilmiştir. Çalışanların kuruma karşı duydukları kurumsal bağlılık; kurumdaki rollerini yerine getirirken, etkileşim içinde oldukları birey, grup ve kurumun huzurunu sağlamaya çalışarak sergilediği davranışlar, bir başka deyişle "prososyal örgütsel davranışlar" ile ilişkilidir (Özsoy ve Arkadaştan, 2004). Örgüt kültürü, örgütün çalışma şeklini ve etkinliklerinin sonucunu etkiler. Örgüt üyeleri tarafından oluşturulan inançlar, değerler, örf ve adetler ile örgüt üyeleri arasındaki bağlantıların sonuçlarıdır (Okay, 2000). Örgütün hedeflerini ulaşmasında, örgüt kültürünün payı büyüktür. Genel kabul görmüş çalışma yöntem ve davranış biçimleri örgütsel kültürün bir parçası olarak yöneticiye ışık tutarken, diğerleri örgüt içinde sorunlara yol açabilir ve yönetim tarafından yok edilmeleri gerekir (Erengül, 1997).

2.6.2. Terfi ve Bağlılık

Örgüt çevresi, işin kapsamı, organizasyonun yapısı, yönetim, iş arkadaşları ve kararlara katılım, ücret ve terfi imkanları örgütsel bağlılığı etkileyen değişkenlerden bazılarıdır. Ücret gibi, yükselme olanağı da, işgörenin doyumunda önemli bir değişken olmaktadır. Bu değişkenlerin doyum sağlayıcılık niteliğini artıran öğeler, yükselme olasılığının azamî olması, sıklığı, adil olması ile yükselme isteğinin işgörence duyulmasıdır (Başaran, 1982).

2.6.3. İşe Bağlılık

Birey deneyiminin bir iş faaliyetinde günlük olarak işlenme düzeyine işe bağlılık denir. Pek çok kişisel ve durumsal değişken işe bağlılığı etkileyen faktörler olarak ele alınmasına karşın, çalışma grubuna bağlılığın işe bağlılık düzeyi üzerindeki etkisi genellikle araştırılmamıştır. Gerçekten Allport (1947), işe bağlılığın en önemli şartının "arkadaşça, samimi ilişkiler" olduğunu ileri sürmüştür. Sosyal ilişkilerin, kişinin işe ilişkin tutumlarını şekillendirmede etkili olduğu göz önüne alındığında, iş arkadaşlarına bağlılık ile işe bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişkinin varlığından söz edilebilir. Lodahl ve Kejner de (1965) çok sayıda insanın her gün iş ortamında iletişim içinde olduğunu, bunun, diğerleriyle sıkı bir şekilde çalışmayı kaçınılmaz kıldığını, işe ilişkin tutumları şekillendirdiğini öne sürmüşlerdir (Randall and Cote,1991; Balay, 2000). Heam'ın (1962) araştırması, kadın işçilerin çalıştığı bir elektronik şirketinde, takım halinde çalışan operatörlerin, tek başına çalışan işçilerden daha yüksek düzeyde işlerine bağlılık duyduklarını ortaya çıkarmıştır.

2.6.4. Örgütsel Bağlılık ve Kariyer İlişkisi

Araştırmalar, çalışanların kariyer sahibi olmak için sürekli sorumluluk aldıklarını göstermektedir. Geleneksel işgören-organizasyon ilişkileri, iş görenlere organizasyonlarına bağlılık için meslek güvenliği sunuyordu. İş görenler, organizasyonlarına kendilerinin kariyer yollarını yapmada güvendikleri an, bu durum sona erdi. Bu günün iş görenleri, kaynak değişim ilişkileri içinde organizasyonlarını devam ettirmektedirler. Becerilerini ve uzmanlıklarını, maaş ve insani kapıtaillerini arttırmak ve kendi kimliklerini geliştirme fırsatı ile takas etmektedirler. Çağdaş

istihdam ilişkisi, çalışanların örgütlerine ancak geleceğe yönelik fırsatlar sunulmaya devam edildikçe bağlı olacaklarını belirtmektedir (Smadov, 2006).

2.6.5. Örgütsel Yapı ve Bağlılık

Kişiler açısından örgütsel bağlılık, örgütsel etkinliği ve çalışanın mutluluğunu etkilemektedir. Bağlılığı yüksek olan çalışanlar, düşük olanlara oranla daha fazla örgütte kalma niyeti taşımaktadır ve daha çok çaba sarf ederek, yüksek performans sergilemektedir. Diğer taraftan düşük düzeyli örgütsel bağlılık devamsızlık, işten ayrılma niyeti ve yüksek oranlı işgücü devri ile bağdaştırılmaktadır (Erdil ve Keskin, 2003).

Örgüt büyüklüğü, kurumsallaşma düzeyi, kontrol düzeyi, sendikalaşma oranı, örgüt imajı, toplam kalite yönetimi uygulamaları, esnek çalışma saatleri, ücret sistemi ve kariyer imkanlarının örgütsel bağlılık üzerinde büyük etkiye sahip olduğu düşünülmektedir. Bu faktör grubuna, iş görenlerin örgütsel etik algılamaları da eklenmektedir (Özdevecioğlu, 2003).

2.6.6. Ücret ve Bağlılık

Örgütler, çalışanına bilgi ve yetenekleri karşılığında ödemede bulunur. Yeterli bir ücret, çalışanın kendisini işte mutlu hissetmesini sağlar. Yetersiz ücret ise, çalışanın örgüte karşı negatif bir tutum geliştirmesine yol açar. Bu durum, aynı zamanda çalışanın kişiliğini de negatif etkiler (Günbayı, 2000). Ayrıca Başaran (1982)'in belirttiği gibi, "örgütçe, işgörenin emeği karşılığında sağlanan ödeme (para, ekonomik yararlar, sosyal haklar, diğer imkanlar vb.) işten doyumun sağlanmasında işin niteliği kadar önemli bir unsurdur.

2.6.7. İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık

İşten ayrılma düşüncesi, iş tatmini ile olumsuz bir ilişki içerisinde olup, iş tatmini veya tatminsizliğine bağlı olarak oluşan ayrılma niyetiyle aynı yönde olan çalışan öncelikle işini değerlendirerek, iş tatminini sorgulamaktadır. Sonucun negatif olması halinde, işe ve işyerine karşı isteksizlikle birlikte uygunsuz iş davranışları görülmekte, daha sonraki basamak ise oluşan niyet doğrultusunda işten ayrılmayı düşünmektir (Daloğlu, 2002).

Örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında karşılıklı bir ilişki vardır. Örgütsel bağlılık iş tatminini pozitif yönde etkilerken, iş tatmini de örgütsel bağlılığı aynı yönde etkiler. Başka bir deyişle; işlerinde tatmin olan çalışanlar örgütlerine daha çok bağlı olma, tatminsiz çalışanlar ise, örgüte zarar verebilecek davranış gösterme meyline sahiptirler (Kömürcüoğlu, 2004).

2.7. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı

Kurumunun amaç ve değerlerini güçlü biçimde benimseyen, kurumun istek ve taleplerine gönüllülük esasına göre cevap veren, kurum ile birlikteliğini sürdürmeyi güçlü biçimde amaçlayan öğretmenlerin okuluna bağlı oldukları söylenebilir.

Okulun amaç ve değerlerinin kabulü, bunların kişisel amaç ve değerler sistemiyle bütünleştirilmesi süreci, okulla özdeşleşme olarak değerlendirilmektedir. Bir örgüt olarak okula bağlılık, yönetici ve öğretmenlerin amaçlar ve değerler ile ilişkilerinde, rollerine, araçsal bir değerden ayrı olarak, okulun kendi iyiliği için bağlılık duymalarıdır. Etkili okulun en temel özelliği, öğrenci ve öğretime bağlılığın merkez alınmasıdır. Bu okullarda her öğrenci okulun gelişmesinde önemli bir etken olarak görülür. Zengin ve çeşitlenmiş genel öğretim programına ek olarak bu okullar, öğrenciyi düzey ve yeteneğine göre gruplandırma özelliğiyle gelişmiş kurs programlarına sahiptir. Ayrıca her öğrenci için ihtiyaçlarına göre oluşturulan özel programa uygun olarak eğitim alır. Bu okullardan akademik yetersizlikler nedeniyle mezun olamayan öğrenci sayısı çok azdır , okuldan ayrılma oranı da oldukça düşüktür (Murphy ve Hallinger, 1992; Balay, 2000).

Yönetici ve öğretmenlerin 1970 sonrası yapılan etkili okul araştırmalarında okulun amaç ve değerlerini etkili bir şekilde gerçekleştirmede başlıca iki karar organının olduğunu göstermiştir. Yönetici, mükemmel öğrenmeye imkan sağlamak için gerekli şartları oluşturmakta, öğretmenler de özellikle öğrencilere akademik beklentileri ileten davranışları kazandırmakla gerçek anlamda kendilerinden beklenen davranışları yerine getirmiş olmaktadır (Balcı, 1993).

Bu zamana kadar yapılan etkili okul araştırmaları, yönetici ve öğretmenlerin örgütlerine bağlılığı boyutunda düşünölebilecek şu özelliklerini sıralamaktadırlar (Balcı, 1993).

- Yönetici ve öğretmenlerin öğretim uygulamalarını sürekli olarak konuştukları,
- Yönetici ve öğretmenlerin birbirlerinin öğretimini izlemeleri ve mukayese etmeleri,
- Yönetici ve öğretmenlerin öğretim materyallerini planlaması, araştırması, değerlendirmesi ve hazırlığını yapması,
- Yönetici ve öğretmenlerin karşılıklı olarak öğretim metotlarını geliştirmeye yardımcı olması.

Öğretmen bulunduğu kurumda başarı gösterdiğinde ve ortaya nitelikli bir ürün (öğrenci) çıktığında, bunu kendisi için bir içsel ödöl olarak görmektedir. Başarısızlığın, öğretmen için mutsuzluğu ifade ettiğinden, işėören bu durumdan kaçınmak için ileriki çalışmalarında daha fazla çaba sarf etmektedir. Fakat burada öğretmeni diğer iş sektörlerinde çalışan işėören gibi düşünemeyiz. Öğretmen sonuçta ürün olarak bir öğrenci yetiştiriyor, öğrenci istenilen düzeyde olmasa dahi bulunduğu kuruma karşı sorumlu, olumsuzluklarda daha çok kurumuna bağlanarak iyi ürün elde etmeye çalışmalıdır. Öğretmenlerin, kendi çabaları sonucunda doğrudan bir başarı elde ettiklerinde, işlerine, okula ve öğrencilerine bağlılıkları artmaktadır (Çakır, 2007).

2.8. Müdürün, Öğretmenin Örgütsel Bağlılığına Etkisi

Belli bir amaç için örgütlenmiş olan insanları, hedefe ulaştırmak için işbirliği içinde, etkili ve verimli olarak yönetmekle sorumlu olan kişiye yönetici denir. Hammaddesi insan olan örgütlerin ve yönetimin, insanı verimli yönetmesi esastır (Aytürk, 1999).

Başarısız bir yöneticinin örgütünün başarılı olması ve başarısını devam ettirmesi mümkün değildir (Genç, 1998). Ne yönetimi olmayan etkili bir örgüt, ne de örgütü olmayan bir yönetim düşünölemez. Örgüt kültürünü, örgüt etkinliklerini oluşturma ve yürütme biçimleri meydana getirir (Özkalp ve Kırel, 1996).

Yönetiminin, öğretmenlere iyi bir çalışma ortamı sağlaması, dış baskılara karşı koruması; öğretmenin, yönetimin desteğini arkasında hissetmesini sağlayacak öğretmen adanmışlığını pozitif yönde etkileyecektir. Ülkemizde ilköğretim okullarının örgütsel sağlığı konusunda yapılan bir araştırmada, okul müdürü ile öğretmenler arasında pozitif ilişkilerin olduğu, okullarda yöneticilerin üst yönetimle uyum içerisinde olmadığı; öğretmenleri ile uyum içerisinde bulunmayan müdürlerin üst yönetimle uyum içerisinde olduğu saptanmıştır (Celep, 1992). Üst yönetimi etkileme yeterliğine sahip olmayan bir okul yöneticisi, öğretmenlerle arasında pozitif bir ilişki olsa da üst yönetim karşısında öğretmenlerini korumada yetersiz kalabilir.

2.9. Fiziki İmkân ve Donanımın Öğretmenin Örgütsel Bağlılığına Etkisi

Okul yöneticileri ve öğretmenler velilerden para istemek zorunda bırakılmaktadır. Ödenek olmadan okulun açılması öğretmen ve yöneticilerin okulun ihtiyaçları karşısında çaresiz bırakılması, bu ilkenin ülkemiz için geçerliliğini tartışır hale sokmaktadır. Üst yöneticilerin öğrencilerden kayıt veya katkı payı ücreti ve bağış alınmaması gerektiğini açıklamaları, yeterli fiziksel koşulları sağlayamadıkları için, bir taraftan yönetici ve öğretmenleri zor duruma sokmakta, diğer taraftan öğretmenlerin okuldan soğumasına neden olabilmektedir. Sınıfların kalabalık olması; öğrencilerin öğrenme fırsatlarının engellenmesini, bilişsel öğrenci gereksinimlerinin yeterince karşılanmamasını ve öğretmenin öğrenciden aldığı dönüt ödülünün azalmasını doğuran, daha çok öğretmen merkezli tekniklerin uygulanmasını ön plana çıkartmaktadır (Celep, 2000).

2.10. İlgili Araştırmalar

2.10.1. Yurt İçinde Yapılan araştırmalar

Özsoy ve arkadaşları (2004) yaptıkları çalışmada, Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu çalışanlarının kuruma bağlılık boyutunu, tanımlanmış ve tanımlanmamış rol davranışları ve bunlar arasındaki ilişkiyi, bazı sosyo-demografik özelliklerin kurumsal bağlılık üzerindeki etkisini tanımlamışlardır. Araştırma Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu çalışanlarının tümü ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda; yaş, medeni durum, çalışma yılı gibi sosyo-demografik değişkenlerin kuruma bağlılık puan ortalamalarını etkilemediği, sadece kurumdaki

görevin etkili olduğu belirlenmiştir. Buna göre; doçentlerin kuruma bağlılığı en yüksek grup olduğu saptanmıştır. Ayrıca, çalışanların rol davranışlarını benimsedikleri ölçüde kuruma bağlılıklarının arttığı da saptanmıştır.

Eğitim örgütlerinde öğretmenlerin örgütsel adanmışlığı ile ilgili araştırmada, öğretmenlerin okullarına, arkadaşlarına, mesleklerine ve öğretim işlerine dayalı olarak örgütlerine adanmışlıklarını saptamaya çalışmıştır. Araştırma sonuçları, kendisini okula adanmış öğretmenlerin, okulun üyesi olmaktan gurur duyduklarını ve başka okulda çalışmak istemediklerini ortaya koymuştur. Ayrıca, kendilerini yüksek düzeyde öğretim işlerine adadıklarını; adanmanın okuldan çok, öğretmenlik mesleğine olduğunu; öğretmenler arasında yakın ve dostça bir ilişkinin olduğunu göstermiştir. Araştırma da, örgütsel bağlılık boyutları bakımından en yüksek ilişkinin okula adanma ile öğretim işlerine adanma, öğretmenlik mesleğine adanma ile öğretim işlerine adanma, çalışma grubuna adanma ile okula adanma; en düşük ilişkinin ise, çalışma grubuna adanma ile öğretmenlik mesleğine adanma arasında meydana geldiğini ortaya koymuştur (Celep,1996).

Özden (1997) tarafından yapılan araştırmada yönetici davranışlarının öğretmenlerin örgütsel adanmışlığı üzerindeki etkilerinin incelenmiştir. Kırıkkale'de 842 öğretmen üzerinde gerçekleştirilen araştırma sonuçları şu şekildedir. Öğretmenlerin çalıştıkları okul ile bütünleşmelerinde (örgütsel adanmışlık) farklılaşmanın %40 kadar yönetici davranışlarından duyulan memnuniyet ile %20 oranında da öğretmenlerin okul yönetimine veya enstitü çıkışlı olmalarının ve cinsiyetlerinin, ne örgütsel adanmışlık ne de işten doyum ile ilişkili olduğu görülmüştür (Balcı, 2000).

İstanbul, Avcılar semtinde faaliyet gösteren iki özel banka şubesinde çalışan elemanlardan toplanan veriler. Faaliyetlerine devam edeceği belirsiz olan işyerlerinde çalışanların iş tatmini ve işe bağlılık oranlarının karşılaştırılması yapılmıştır. Yapılan t-test'lerine göre iki banka şubesinde çalışanların iş tatmini farklılık göstermektedir. Ancak işe bağlılık düzeyleri arasında fark yoktur. İki banka şubesi arasında belirsizlik ortamı bakımından da anlamlı farklılık görülmektedir. Faaliyetlerin süreceği kesin olmayan şubede "Belirsizlik" daha fazladır. Yapılan istatistiki analizlerde, her iki banka şubesinde medeni durum, cinsiyet, yaş ve

kıdemin, iş tatmini ve işe bağlılık üzerinde etkisi olmadığı bulunurken, eğitim düzeyinin iş tatmini ve işe bağlılık üzerindeki katkısı anlamlı çıkmıştır (Kömürcüoğlu, 2003).

İş stresi, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi, TEDAŞ'ta çalışan yönetici personel üzerinde yapılan araştırma ile ortaya koymaya çalışmıştır. Elde edilen veriler ışığında iş stresi, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasında bir ilişkinin olduğu sonucuna varılmış, ayrıca çalışma yaşamında sıkça karşılaşılan bu kavramların kişisel değişkenlerle ilişkisinin olduğu sonucuna varılmıştır (Akınaltuğ, 2003).

Erdoğmuş (2006) İstanbul'da 218 resmi ilköğretim, 56 özel ilköğretim olmak üzere 274 okul yöneticisine bir anket uygulamıştır. Özel okullardaki yöneticilerin örgütsel bağlılıkları resmi okullardakinden daha yüksektir. Bir üst görevde çalışma arzularına göre okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri sadece devam bağlılığında daha üst düzeyde çalışmak isteyenlerin lehine farklı bulunmuştur. Ayrıca mesleki kıdeme göre okul yöneticilerin örgütsel bağlılık düzeyleri, duygusal bağlılık alt boyutunda en yüksek ortalama kıdemi 20 yılın üzerinde olanlara aittir.

Araştırmada, özel eğitim okullarındaki öğretmenlerin iş tatminleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki incelenmiştir. Ankete 441 öğretmen katılmıştır. Araştırma sonucunda; öğretmenlerin iş tatmin düzeylerine paralel olarak, örgüte bağlılıklarının da arttığı ortaya konmuştur. 21 yıl ve üzeri çalışan öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri daha yüksek bulunmuştur (Demirkıran, 2004).

Yaptıkları çalışmada, psikolojik güçlendirme algısı ile bazı demografik değişkenlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemeye çalışan Arı ve Ergeneli, kamu ve özel sektörde yer alan bankalarda şube müdürü, müdür yardımcısı ve şef pozisyonunda görev yapmakta olan 223 kişiye anket yapılmıştır. İstatistiksel analiz sonucunda örgütsel bağlılıkla cinsiyet, yönetsel pozisyon ve çalışma süresinin ilişkisinin olduğu, ancak eğitim düzeyinin ilişkisinin olmadığı belirlenmiştir (Arı ve Ergeneli, 2003).

2.10.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Allen ve Meyer (1990) tarafından yapılan "Yeni işgörenlerin bağlılık ve rol oryantasyonu ilişkisinin boylamsal bir analizi" adlı araştırmada, bilgiler meslek programlarından arka arkaya mezun olan iki grup öğrenciden toplanmıştır. Yıl sonunda, mezunlar işe başlatılmış ve işe başladıktan altı ay sonra ilk anket uygulanmıştır. Aynı kişilere 12 ay sonra ikinci kez anket tekrarlanmıştır. Yeni işgörenlerin örgütsel sosyalleşme deneyimleri altı ve on iki ayda işlerinde rol değişikliğine negatif bağlı ve altı aydan sonra örgütsel bağlılığa pozitif bağlı çıkmıştır. Rol değişikliği ve bağlılık arasında ise, altıncı ayda negatif bir ilişki çıkmıştır. Araştırma bulguları, örgütlerin yeni iş görenlerin sosyalleşme tecrübelerinin bağlılık ve rol oryantasyonu profilinde gelişimini sağlamaları gerektiğini ortaya koymuştur.

Morris ve Sherman (1981) örgütsel faktörlerin, Koch ve Steers (1978) ise demografik faktörlerin bağlılığa daha güçlü şekilde hükmettiğini ortaya koymuşlardır. Oliver (1990), bu konuda yaptığı araştırmada, demografik faktörlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin göreceli olarak daha az; örgütsel ödüller ve iş değerlerinin ise örgütsel bağlılıkla yüksek düzeyde ilişkili olduğunu gözlemlemiştir. Diğer yandan Buchanan (1974) ise, her iki faktör grubunun örgütsel bağlılığı, hükmetmede eşit düzeyde etkili olduğunu saptamıştır. Bu kapsamda, güçlü katılımcı değerler sergileyen işgörenlerin, daha yüksek düzeyde örgüte ilişkin bağlılık; güçlü araçsal değerlere sahip olanların ise, göreceli olarak daha düşük düzeyde bağlılık gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır (Balay, 2000).

Everett (1992) öğretmenlerin tutumsal bağlılığı konusundaki araştırmasında, öğretmenlerin, okullarına ve öğretime olan tutumsal bağlılıklarını ölçmeyi hedeflemiştir. Araştırma, San Fransisko'da 15 okul bölgesi, 85 okul ve 300 ilköğretim öğretmeni üzerinde yapılmıştır. Bu çalışmada, yöneticinin, öğretmenlerin okullarına ve öğretime bağlılıklarını ne ölçüde etkilediği, diğer okul ve öğretmen faktörlerinin öğretmenin bağlılığını etkileyip etkilemediği ve hangi durumsal koşullar altında yöneticinin özellikle öğretmen bağlılığını arttırmada önemli olduğu temel sorularına yanıt aranmıştır. Sonuçlar, yöneticilerin, öğretmenin okula ve öğretime bağlılığını sağlamada önemli bir faktör olarak algılandığını, örgütsel bağlılık çalışmasında liderliğin etkili bir değişken olduğunu göstermiştir.

Rozenblum (1993) örgütsel bağlılığı geliştirme sürecinde öğretmenlerin örgütte kalma sebebini incelemiştir. Afrikalı, Amerikalı ve İspanyol öğretmenlerin oluşturduğu azınlık bir grup ile diğer tüm öğretmenlerden oluşan çoğunluk gruba uygulanarak gerçekleştirilen anketin pilot uygulaması sonucunda, örgütsel bağlılıkla ilgili bağımlı faktörlerin olası etkileri test edilmeye çalışılmıştır. Araştırmada yaş ve yaşanan bölgede geçirilen kötü yılların örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi, iki öğretmen grubu için de farklı bulunmuştur. Buna göre, önceki araştırmaların tersine, bölgede geçirilen yıllar, çoğunluk olan öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ile negatif ilişkili iken, azınlık öğretmenler için önemsiz bulunmuştur. Bu bulgu, yaşanan bölgede geçirilen yılların, okul sisteminde çoğunluk olan öğretmenlerin bağlılığını güçlendiren bir faktör olmadığını; örgütsel bağlılıkta sadakat faktörünün önemli olduğunu; bu faktörün, bağlılık yapısına ilişkin bir değişken olarak araştırmanın görüşme aşamasında ortaya çıktığını göstermiştir.

Litt ve Türk (1985) öğretmenleri istifaya yönelten stres kaynakları ile doyumsuzluk durumları ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi, 291 ortaöğretim öğretmeni üzerinde test etmiştir. Öğretmenlerdeki hoşnutsuzluk ve stresin en önemli belirtilerinin; yetersiz maaşlar, mesleğin aşağı statüde olması ve fazla dökümantasyon gibi belli başlı sorunlar olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, öğretmenlerin rollerinin ve okul ortamının, özellikle öğretmen öğrenci ilişkisi, yoğun program ve rol belirsizliğinin de iş stresine neden olduğunu tespit etmiştir. Diğer bir bulgu ise, öğretmenlerin stresi önleme çaresi aramalarının iş doyumunu ve psikolojik stresle ilişkili olmadığı; meslekten ayrılma niyetinin bir yansıması olduğu yönündedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, araştırmada kullanılan veri toplama araçları, verilerin analiz edilmesinde yararlanılan istatistiksel tekniklerle ilgili bilgiler açıklanacaktır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada genel tarama modeli kullanılmıştır. Bu yönetime dayanan araştırmalarda, durum nedir, neredeyiz, ne yapmak istiyoruz, nereye, hangi yöne gitmeliyiz, oraya nasıl gideriz gibi sorulara, mevcut zaman kesiti içinde olduğu düşünülen verilere dayanılarak cevap bulmak istenir (Kaptan, 1998).

3.2. Evren

Bu araştırmanın evrenini 2013-2014 eğitim öğretim yılında Keçiören İlçesinde bulunan, on bir anadolu sağlık meslek lisesinde çalışan 167 öğretmen oluşturmaktadır. Keçiören İlçesinde yer alan anadolu sağlık meslek liseleri Tablo 3.1 'de verilmiştir.

Tablo 3.1. Keçiören İlçesinde Yer Alan Anadolu Sağlık Meslek Liseleri

İl- İlçe	Sıra	Okulun Adı
Ankara Keçiören	1	Keçiören Anadolu Sağlık Meslek Lisesi
	2	Ankara Çınar Anadolu Sağlık Meslek Lisesi
	3	Ankara İbn-i Sina Anadolu Sağlık Meslek Lisesi
	4	Anlam Anadolu Sağlık Meslek Lisesi
	5	Ataçığ Anadolu Sağlık Meslek Lisesi
	6	Fatih İlgi Anadolu Sağlık Meslek Lisesi
	7	Gönül Yılmaz Anadolu Sağlık Meslek Lisesi
	8	Keçiören Murat Yıldırım Anadolu Sağlık Meslek Lisesi
	9	Etlik Anlam Anadolu Sağlık Meslek Lisesi
	10	İlke Anadolu Sağlık Meslek Lisesi
	11	Etlik Anadolu Sağlık Meslek Lisesi

3.3. Araştırmaya Katılan Öğretmenlere İlişkin Kişisel Bilgiler

Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyetlerine, kadro durumlarına, medeni durumlarına, mezuniyetlerine, kıdem ve branşlarına göre frekans ve yüzde dağılımları Tablo 3.2 'de verilmiştir.

Tablo 3.2. Kişisel Bilgilerin Frekans ve Yüzde Dağılımı:

Değişken		Frekans(f)	Yüzde(%)
Cinsiyet	Erkek	52	31,1
	Kadın	115	68,9
Kadro Durumu	Kadrolu	105	62,9
	Sözleşmeli	28	16,8
	Ücretli	34	20,4
Medeni Durum	Bekar	51	30,5
	Evli	116	69,5
Mezuniyet	Eğitim Fakültesi	90	53,9
	Fen-Edebiyat Fakültesi	48	28,7
	Diğer	29	17,4
Meslekteki Hizmet Süresi	0-5	50	29,9
	6-10	22	13,2
	11 -15	15	9,0
	16 Yıl ve Üstü	80	47,9
Girdiği Dersler	Meslek Dersleri	70	41,9
	Kültür Dersleri	97	58,1

Örnekleme oluşturan öğretmenlerin 115'i bayan, (%68,9), 52'si erkek (%31,1), 105'i kadrolu (%62,9), 28'i sözleşmeli (%16,8), 34'ü ücretli (%20,4), 116'sı evli (%69,5), 3 dul öğretmenimiz evlilere dahil edilmiştir, 51'i bekar (%30,5) dır. Mezun olunan kurumlar içerisinde ise 90'ı Eğitim Fakültesi (%53,9), 48'i Fen-Edebiyat Fakültesi (%28,7), Mühendislik 0 (%0), 29'u diğer fakülte mezunları (%17,4) dır. Diğer fakülte mezunları Sağlık Eğitim Enstitüsü v.b. fakülte mezunlarıdır. Öğretmenlerimizin 50'si (%29,9) 0-5 yıl, 22'si (%13,2) 6-10 yıl, 15'i (%9,0) 11-15 yıl, 80'i (47,9) 16 yıl ve üzeri hizmet süresine sahiptir. Öğretmenlerimizin 70'i (%41,9) meslek derslerine, 97'si (%58,1) kültür derslerine girmektedir.

3.4. Veri Toplama Araçları

3.4.1. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Allen - Meyer'in (1990) Örgütsel Bağlılık Ölçeği, örgütsel bağlılığı, duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık olmak üzere üç alt boyutta incelemektedir. Örgüte bağlılık düzeyini tespit etmek için birçok ölçek geliştirilmiştir. Tek boyutlu ölçeklerin yetersizliği nedeniyle çok boyutlu ölçek geliştirme çalışmaları yoğunlaşmış ve bunun sonucuda Allen - Meyer'in geliştirdiği üç boyutlu örgüte ve işe bağlılık ölçeği bu alanda geliştirilmiş ölçekler arasında, en çok üzerinde çalışma yapılan ölçek olmuştur. Allen - Meyer'in geliştirdiği ölçek hem işe bağlılık, hem de örgüte bağlılık arasında ayırım yapmakta ve her iki alanda bağlılığın nedenlerini belirleyen alt değişkenleri kapsamaktadır. Araştırmacılar her iki alanda da duygusal bağlılık (Affective Component), devamlılık bağlılığı (Continuance Commitment) ve normatif bağlılık (Normative Component) olmak üzere üç alt değişkenin varlığını destekleyici çalışmalara ağırlık vermişlerdir. Araştırmacılar aynı zamanda belirli bir sektöre bağlı olmayan ve her dalda faaliyet gösteren çalışmalara ve kurumlara uygulanacak bir ölçek geliştirmeyi amaçlamışlardır (Baysal ve Paksoy, 1999).

Allen - Meyer Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin alt boyutlarını şu şekilde açıklayabiliriz:

1. Duygusal Bağlılık: Çalışan ve örgüt arasında ortak değerler taşımaktan kaynaklanan, pozitif bir etkileşim söz konusudur. Çalışanın örgüte karşı sempati ve ilgi duymasının sebebi kendisiyle örgüt arasındaki benzerliktir. Çalışan ile örgüt arasında bir sevgi bağı oluşur. Bu bağlılıkta çalışan kendisini örgütle özdeşleştirir ve örgütün taleplerine her zaman açık bir tutum sergiler. Çalışanın örgüte güçlü bir şekilde bağlılığının olması, o kişinin istediği için örgütte kalması demektir. İş görenin örgüte bağlılığının en iyi şeklidir. Duygusal bağlılık ile ilgili ifadeler; 1, 2, 3, 4, 5 ve 6 numaralı sorularda belirtilmektedir.

2. Devamlılık Bağlılığı: İş tecrübesinin ve örgütte çalışma süresinin artması sonucunda, çalışanın yaşam standartlarında ortaya çıkan değişikliklerin sürdürülebilmesi için kişinin mevcut işine devam zorunluluğunu hissetmesini ifade etmektedir.

Devamlılık bağılılığı çalışanın örgütten ayrılması halinde maliyetinin çok yüksek oluşu ve ayrılma durumunda çalışabileceği alternatif örgütlerin az oluşu ya da hiç olmayışı ile ilgilidir. Devamlılık bağılılığı ile ilgili ifadeler; 7, 8, 9, 10, 11 ve 12 numaralı sorularda belirtilmektedir.

3. Normatif Bağılılık: Çalışanın bulunduğu kurumda çalışmaya devam etmesi örgüte olan sorumluluk ve sadakat duygularından kaynaklanmaktadır. Çalışan örgütte kalması gerektiğine inanmaktadır. Normatif bağılılığı yüksek seviyede olan kişiler, örgütün menfaatine olan davranışları gösterir ve bu yönde çaba sarf eder. Bu duyguları taşıyan kişiler, örgütlerinin kendilerine değer vererek onlara yatırım yaptıklarını, yüceltiklerini düşünerek bunun karşılığında, kendilerinin de örgütte kalmaları gerektiğini düşünürler. Normatif bağılılık ile ilgili ifadeler; 13, 14, 15, 16, 17 ve 18 numaralı sorularda belirtilmektedir.

Örgütsel Bağılılık Ölçeğinin toplam 18 maddesi bulunmaktadır. Her bir madde 5'li Likert tipi değerlendirme sistemine sahiptir. Testten toplam olarak alınabilecek maksimum puan 90'dır. Ölçeğin üç ayrı alt boyutunun madde sayısı altıdır. Bu doğrultuda her bir alt boyuttan alınabilecek maksimum puan 30 olmaktadır. İlk sırada duygusal bağılılık alt boyutu yer almıştır.

Ölçekte yer alan ifadelerin değerlendirilmesi 5'li Likert ölçeği kullanılarak hazırlanmıştır. Her bir ifadenin karşısında kesinlikle katılıyorum, katılıyorum, kararsızım, katılmıyorum ve kesinlikle katılmıyorum şeklinde beş katılma düzeyi bulunmaktadır. Ölçekteki toplam 18 ifadenin dört tanesi (3, 4, 5 ve 13) hariç tamamı olumlu olup, olumlu ifadelerin değerlendirmesinde kesinlikle katılıyorum seçeneğine 5, kesinlikle katılmıyorum seçeneğine 1 puan verilerek gerçekleştirilmiştir. Negatif ifadelerde ise hesaplamalar, kesinlikle katılmıyorum seçeneğine 5, kesinlikle katılıyorum seçeneğine ise 1 puan verilerek yapılmıştır. Ölçek daha önce Türkiye'de yapılan birkaç tezde kullanılmış, geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılmıştır. Araştırmada, Demirkıran (2004) tarafından uyarlanmış olan örgütsel bağılılık ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin güvenirlik değeri alfa güvenirlik katsayısı $\alpha = 0,84$ 'tür.

3.5. Verilerin Toplanması

2013-2014 öğretim yılında, Keçiören ilçesindeki anadolu sağlık meslek liselerinde çalışan öğretmen sayıları ve örneklem belirlendikten sonra kişisel bilgi formu ve örgütsel bağlılık ölçeği gönüllülük esasına göre ölçeğin uygulanmasında gerekli hassasiyetin gösterilmesi istenerek örneklem grubundaki 167 öğretmene dağıtılmış ve bir hafta sonra ölçekler toplanmıştır.

3.6. Verilerin Çözümlemesi

SPSS for windows 18.0 istatistik paket programıyla analiz edilmiştir. Cinsiyet, medeni durum ve girilen dersler değişkenleri için t testi, kadro durumu, mezuniyet ve meslekteki hizmet süresi değişkenleri için tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır.

Araştırma kapsamında kullanılan Örgütsel Bağlılık Ölçeği 18 maddeden ve Duygusal Bağlılık (1,2, 3, 4, 5 ve 6. maddeler), Devamlılık Bağlılığı (7, 8, 9, 10, 11 ve 12. maddeler) ve Normatif Bağlılık (13, 14, 15, 16, 17 ve 18. maddeler) olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Kullanılan 5'li Likert ölçeği, 1'den 5'e kadar olan değerlendirme ölçeği olup beş eşit parçaya bölünmüş ve her seçeneğe karşılık gelen puan aralıkları da belirlenmiştir. Ölçek seçenekleri ile puan aralıkları aşağıda Tablo 3.3'te verilmiştir.

Tablo 3.3. Ölçek Seçenekleri İle Puan Aralıkları

Seçenekler	Verilen Puanlar	Puan Aralığı
Kesinlikle Katılıyorum	5	4.20-5.00
Katılıyorum	4	3.40-4.19
Kararsızım	3	2.60-3.39
Katılmıyorum	2	1.80-2.59
Kesinlikle Katılmıyorum	1	1.00-1.79

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR VE YORUMLAR

4.1. BULGULAR

4.2.1 Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Öğretmenlerin bağlılık düzeylerini ölçeğin alt boyutları ve toplam puanları açısından karşılaştırmalı incelemeleri Tablo 4.1'de verilmektedir.

Tablo 4.1. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Boyutlarına Göre Betimleyici İstatistikî Sonuçları

Boyut	N	\bar{X}	SS	Madde Sayısı
Duygusal Bağlılık	167	2.98	0.57	6
Devamlılık Bağlılığı	167	2.67	0.66	6
Normatif Bağlılık	167	3.36	0.74	6

Tabloda görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin duygusal bağlılık puanlarının ortalaması $\bar{X}=2.98$; öğretmenlerin devamlılık bağlılığı puanlarının ortalaması $\bar{X}=2.67$; öğretmenlerin normatif bağlılık puanlarının ortalaması $\bar{X}=3.36$ olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlara göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin ortalama seviyelerde olduğu görülmektedir.

Tablo 4.2. Bağlılıklar Arası İlişkiye İlişkin Korelasyon Analizi Sonucu

	Duygusal Bağlılık	Devamlılık Bağlılığı	Normatif Bağlılık
Duygusal Bağlılık	1	,224**	,087
Devamlılık Bağlılığı		,004	,265
Normatif Bağlılık		167	167
		1	,195*
			,012
			167
			1

Tablo 4.2 incelendiğinde duygusal bağlılık ile devamlılık bağlılığı arasında düşük düzeyde, pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=.224$, $p<.01$). Buna göre duygusal bağlılık arttıkça devam bağlılığının arttığı söylenebilir. Determinasyon katsayısı ($r^2=0,05$) dikkate alındığında, devamlılık bağlılığında toplam varyansın %05'inin duygusal bağlılıktan kaynaklandığı söylenebilir. Duygusal bağlılık ile normatif bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Devam bağlılığı ile normatif bağlılık arasında da pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Determinasyon katsayısı ($r^2=0,038$) dikkate alındığında devamlılık bağlılığının normatif bağlılığın toplam varyansın %04'ünün devamlılık bağlılığından kaynaklandığı söylenebilir.

4.2.2.Cinsiyete Göre Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre örgütsel bağlılık düzeyleri Tablo 4.3, 4.4 ve 4.5'de verilmektedir.

Tablo 4.3. Cinsiyete Göre Öğretmenlerin Duygusal Bağlılık Düzeylerine İlişkin Görüşleri

Cinsiyet	N	\bar{X}	ss	sd	t	p
Erkek	52	18.6731	3.82316	165	2.026	.044
Kadın	115	17.5217	3.19360			

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyet faktörüne göre aritmetik ortalamaların anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, anadolu sağlık meslek liselerinde görev

yapan öğretmenlerin okullarına yönelik duygusal bağlılıkları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($t_{(165)}=2.026$, $p<.05$).

Erkek öğretmenlerin okullarına yönelik duygusal bağlılıkları ($\bar{X}=18.67$), kadın öğretmenlere ($\bar{X}=17.52$) göre daha yüksektir.

Tablo 4.4. Cinsiyete Göre Öğretmenlerin Devamlılık Bağlılığı Düzeylerine İlişkin Görüşleri

Cinsiyet	N	\bar{X}	ss	sd	t	p
Erkek	52	16.8654	4.54187	165	1.628	.105
Kadın	115	15.7913	3.65027			

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyet faktörüne göre aritmetik ortalamaların, anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, anadolu sağlık meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin okullarına yönelik devamlılık bağlılıkları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t_{(165)}=1.628$, $p>.05$).

Tablo 4.5. Cinsiyete Göre Öğretmenlerin Normatif Bağlılık Düzeylerine İlişkin Görüşleri

Cinsiyet	N	\bar{X}	ss	sd	t	p
Erkek	52	19.4808	4.72162	165	-1.348	.179
Kadın	115	20.4783	4.28860			

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyet faktörüne göre aritmetik ortalamaların, anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda anadolu sağlık meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin okullarına yönelik normatif bağlılıkları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t_{(165)}=-1.348$, $p>.05$).

Tablo 4.4 ve 4.5’de görüldüğü gibi öğretmenlerin cinsiyeti okullarına olan devamlılık bağlılığı ile normatif bağlılığı etkilememektedir. Bu sonucun ortaya

çıkmasında öğretmenlerin bu bağlılıklar konusunda benzer düşüncelere sahip olmaları etkili olmuş olabilir.

4.2.3.Kadro Durumuna Göre Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Öğretmenlerin kadro durumuna göre örgütsel bağlılık düzeyleri Tablo 4.6, 4.7 ve 4.8'de verilmektedir.

Tablo 4.6. Kadro Durumuna Göre Öğretmenlerin Duygusal Bağlılık Düzeylerine İlişkin Görüşleri

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplar Arası	27.929	2	13.965	1.188	.307	Yok
Gruplar İçi	1927.675	164	11.754			
Toplam	1955.605	166				

Boyut	Kadro	N	\bar{X}	SS
Duygusal Bağlılık	Kadrolu	105	17.6095	3.51780
	Sözleşmeli	28	18.7143	3.70042
	Ücretli	34	18.0294	2.86552

Öğretmenlerin kadro durumlarına göre örgütsel bağlılık düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla, dağılım normal olduğundan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Sonuçta anadolu sağlık meslek liselerinde görev yapan kadrolu, sözleşmeli ve ücretli öğretmenlerin okullarına yönelik duygusal bağlılıklarına göre anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($F_{(2,164)} = 1.19, p > .05$).

Yukarıdaki tablolarda görüldüğü gibi duygusal bağlılık konusunda kadrolu sözleşmeli ve ücretli öğretmenlerin görüşlerinin aritmetik ortalamaları birbirine çok yakın olduğu için anlamlı fark çıkmamış olabilir.

Tablo 4.7. Kadro Durumuna Göre Öğretmenlerin Devamlılık Bağlılığı Düzeylerine İlişkin Görüşleri

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplar Arası	11.383	2	5.691	.356	.699	Yok
Gruplar İçi	2600.977	164	15.860			
Toplam	2612.359	166				

Boyut	Kadro	N	\bar{X}	SS
Devamlılık Bağlılığı	Kadro	105	16.3048	4.35697
	Sözleşmeli	28	16.0357	2.75523
	Ücretli	34	15.6471	3.57502

Öğretmenlerin kadro durumlarına göre örgütsel bağlılık düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla, dağılım normal olduğundan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Sonuçta anadolu sağlık meslek liselerinde görev yapan kadrolu, sözleşmeli ve ücretli öğretmenlerin okullarına yönelik devamlılık bağlılıklarına göre anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($F_{(2,164)} = .36, p > .05$).

Yukarıdaki tablolarda görüldüğü gibi devamlılık bağlılığı konusunda kadrolu sözleşmeli ve ücretli öğretmenlerin görüşlerinin aritmetik ortalamaları birbirine çok yakın olduğu için anlamlı fark çıkmamış olabilir.

Tablo 4.8. Kadro Durumuna Göre Öğretmenlerin Normatif Bağlılık Düzeylerine İlişkin Görüşleri

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplar Arası	93.737	2	46.869	2.420	.092	Yok
Gruplar İçi	3175.568	164	19.363			
Toplam	3269.305	166				

Boyut	Kadro	N	\bar{X}	SS
Normatif Bağıllık	Kadrolu	105	19.9905	4.79081
	Sözleşmeli	28	19.1786	3.92573
	Ücretli	34	21.5294	3.35961

Öğretmenlerin kadro durumlarına göre örgütsel bağıllık düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla, dağılım normal olduğundan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Sonuçta anadolu sağlık meslek liselerinde görev yapan kadrolu, sözleşmeli ve ücretli öğretmenlerin okullarına yönelik normatif bağıllıklarına göre anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($F_{(2,164)} = 2.42, p > .05$).

Yukarıdaki tablolarda görüldüğü gibi normatif bağıllık konusunda kadrolu sözleşmeli ve ücretli öğretmenlerin görüşlerinin aritmetik ortalamaları birbirine çok yakın olduğu için anlamlı fark çıkmamış olabilir.

4.2.4. Medeni Duruma Göre Öğretmenlerin Örgütsel Bağıllık Düzeyleri

Öğretmenlerin medeni duruma göre örgütsel bağıllık düzeyleri Tablo 4.9, 4.10 ve 4.11'te verilmektedir.

Tablo 4.9. Medeni Durumuna Göre Öğretmenlerin Duygusal Bağıllık Düzeylerine İlişkin Görüşleri

Medeni Durum	N	\bar{X}	ss	sd	t	p
Bekar	51	17.2745	2.75738	165	-1.518	.131
Evli	116	18.1466	3.66951			

Öğretmenlerin örgütsel bağıllık düzeylerinin medeni durum faktörüne göre aritmetik ortalamaların anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, anadolu sağlık meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin okullarına yönelik duygusal bağıllıkları medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t_{(165)} = -1.52, p > .05$).

Tablo 4.10. Medeni Durumuna Göre Öğretmenlerin Devamlılık Bağlılık Düzeylerine İlişkin Görüşleri

Medeni Durum	N	\bar{X}	ss	sd	t	p
Bekar	51	16.5686	3.87946	165	.956	.340
Evli	116	15.9310	4.00592			

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin medeni durum faktörüne göre aritmetik ortalamaların anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, anadolu sağlık meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin okullarına yönelik devamlılık bağlılıkları medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t_{(165)} = .96, p > .05$).

Tablo 4.11. Medeni Durumuna Göre Öğretmenlerin Normatif Bağlılık Düzeylerine İlişkin Görüşleri

Medeni Durum	N	\bar{X}	ss	sd	t	p
Bekar	51	20.8627	4.09399	165	1.345	.180
Evli	116	19.8621	4.56432			

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin medeni durum faktörüne göre aritmetik ortalamaların anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, anadolu sağlık meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin okullarına yönelik normatif bağlılıkları medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t_{(165)} = 1.35, p > .05$).

4.2.5. Öğretmenlerin Mezuniyetlerine Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Öğretmenlerin mezuniyetlerine göre örgütsel bağlılık düzeyleri Tablo 4.12, 4.13 ve 4.14'de verilmektedir.

Tablo 4.12. Mezuniyet Durumuna Göre Öğretmenlerin Duygusal Bağlılık Düzeylerine İlişkin Görüşleri

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplar Arası	58.033	2	29.016	2.51	.085	Yok
Gruplar İçi	1897.572	164	11.571			
Toplam	1955.605	166				

Boyut	Mezuniyet	N	\bar{X}	SS
Duygusal Bağlılık	Fen Edebiyat Fakültesi	90	17.8778	3.22151
	Eğitim Fakültesi	48	17.2083	2.94603
	Diğer	29	19.0000	4.49603

Öğretmenlerin mezuniyet durumlarına göre örgütsel bağlılık düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla, dağılım normal olduğundan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Sonuçta anadolu sağlık meslek liselerinde görev yapan eğitim, fen- edebiyat ve diğer fakültelerden mezun öğretmenlerin, okullarına yönelik duygusal bağlılıklarına göre anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($F_{(2,164)}=2.51, p>.05$).

Yukarıdaki tablolarda görüldüğü gibi duygusal bağlılık konusunda fen edebiyat fakültesi, eğitim fakültesi ve diğer fakülte öğretmenlerin görüşlerinin aritmetik ortalamaları birbirine çok yakın olduğu için anlamlı fark çıkmamış olabilir.

Tablo 4.13. Mezuniyet Durumuna Göre Öğretmenlerin Devamlılık Bağlılığı Düzeylerine İlişkin Görüşleri

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplar Arası	6.451	2	3.225	.203	.816	Yok
Gruplar İçi	2605.908	164	15.890			
Toplam	2612.359	166				

Boyut	Mezuniyet	N	\bar{X}	SS
Devamlılık Bağlılığı	Fen Edebiyat Fakültesi	90	15.9444	3.43597
	Eğitim Fakültesi	48	16.3542	4.27008
	Diğer	29	16.3103	4.99359

Öğretmenlerin mezuniyet durumlarına göre örgütsel bağlılık düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla, dağılım normal olduğundan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Sonuçta anadolu sağlık meslek liselerinde görev yapan eğitim fakültesi, fen- edebiyat fakültesi ve

diğer fakültelerden mezun öğretmenlerin, okullarına yönelik devamlılık bağliklarına göre anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($F_{(2,164)} = .20, p > .05$).

Yukarıdaki tablolarda görüldüğü gibi devamlılık bağliğı konusunda fen edebiyat fakültesi, eğitim fakültesi ve diğer fakülte öğretmenlerin görüşlerinin aritmetik ortalamaları birbirine çok yakın olduğu için anlamlı fark çıkmamış olabilir.

Tablo 4.14. Mezuniyet Durumuna Göre Öğretmenlerin Normatif Bağliğı Düzeylerine İlişkin Görüşleri

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplar Arası	37.299	2	18.650	.946	.390	Yok
Gruplar İçi	3232.006	164	19.707			
Toplam	3269.305	166				

Boyut	Mezuniyet	N	\bar{X}	SS
Normatif Bağliğı	Fen Edebiyat Fakültesi	90	20.2778	4.51720
	Eğitim Fakültesi	48	20.5625	4.33151
	Diğer	29	19.1724	4.36765

Öğretmenlerin mezuniyet durumlarına göre örgütsel bağliğı düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla, dağılım normal olduğundan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Sonuçta anadolu sağlık meslek liselerinde görev yapan eğitim, fen- edebiyat ve diğer fakültelerden mezun öğretmenlerin, okullarına yönelik normatif bağliklarına göre anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($F_{(2,164)} = .95, p > .05$).

Yukarıdaki tablolarda görüldüğü gibi normatif bağliğı konusunda fen edebiyat fakültesi, eğitim fakültesi ve diğer fakülte öğretmenlerin görüşlerinin aritmetik ortalamaları birbirine çok yakın olduğu için anlamlı fark çıkmamış olabilir.

4.2.6. Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre Örgütsel Bağliğı Düzeyleri

Öğretmenlerin kıdemlerine göre örgütsel bağliğı düzeyleri Tablo 4.15, 4.16 ve 4.17'de verilmektedir.

Tablo 4.15. Mesleğindeki Hizmet Süresine Göre Öğretmenlerin Duygusal Bağlılık Düzeylerine İlişkin Görüşleri

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplar Arası	81.373	3	27.124	2.359	.074	Yok
Gruplar İçi	1874.232	163	11.498			
Toplam	1955.605	166				

Boyut	Kıdem	N	\bar{X}	SS
Duygusal Bağlılık	0-5 Yıl	50	17.0800	2.73182
	6-10 Yıl	22	17.9091	2.74138
	11-15 Yıl	15	16.9333	3.53486
	16 Yıl ve Üstü	80	18.5500	3.85792

Öğretmenlerin meslekteki hizmet sürelerine göre örgütsel bağlılık düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla, dağılım normal olduğundan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Sonuçta anadolu sağlık meslek liselerinde görev yapan 0-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl ve 16 yıl ve üstü öğretmenlerin, okullarına yönelik duygusal bağlılıklarına göre anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($F_{(3,163)}=2.36, p>.05$).

Yukarıdaki tablolarda görüldüğü gibi duygusal bağlılık konusunda 0-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl ve 16 yıl ve üstü öğretmenlerin görüşlerinin aritmetik ortalamaları birbirine çok yakın olduğu için anlamlı fark çıkmamış olabilir.

Tablo 4.16. Mesleğindeki Hizmet Süresine Göre Öğretmenlerin Devamlılık Bağlılığı Düzeylerine İlişkin Görüşleri

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplar Arası	68.304	3	22.768	1.459	.228	Yok
Gruplar İçi	2544.055	163	15.608			
Toplam	2612.359	166				

Boyut	Kıdem	N	\bar{X}	SS
Devamlılık Bağlılığı	0-5 Yıl	50	16.4800	3.58705
	6-10 Yıl	22	14.9545	3.15440
	11-15 Yıl	15	17.5333	4.27395
	16 Yıl ve Üstü	80	15.9625	4.28256

Öğretmenlerin meslekteki hizmet sürelerine göre örgütsel bağlılık düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla, dağılım normal olduğundan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Sonuçta anadolu sağlık meslek liselerinde görev yapan 0-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl ve 16 yıl ve üstü öğretmenlerin, okullarına yönelik devamlılık bağlıklarına göre anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($F_{(3,163)}=1.46, p>.05$).

Yukarıdaki tablolarda görüldüğü gibi devamlılık bağlılığı konusunda 0-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl ve 16 yıl ve üstü öğretmenlerin görüşlerinin aritmetik ortalamaları birbirine çok yakın olduğu için anlamlı fark çıkmamış olabilir.

Tablo 4.17. Mesleğindeki Hizmet Süresine Göre Öğretmenlerin Normatif Bağlılığı Düzeylerine İlişkin Görüşleri

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplar Arası	.543	3	.181	.009	.999	Yok
Gruplar İçi	3268.762	163	20.054			
Toplam	3269.305	166				

Boyut	Kıdem	N	\bar{X}	SS
Normatif Bağlılık	0-5 Yıl	50	20.1400	3.71983
	6-10 Yıl	22	20.0455	4.05295
	11-15 Yıl	15	20.2000	4.39480
	16 Yıl ve Üstü	80	20.2125	5.00049

Öğretmenlerin meslekteki hizmet sürelerine göre örgütsel bağlılık düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla, dağılım normal olduğundan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır.

Sonuçta anadolu sağlık meslek liselerinde görev yapan 0-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl ve 16 yıl ve üstü öğretmenlerin, okullarına yönelik duygusal bağlılıklarına göre anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($F_{(3,163)} = .01, p > .05$).

Yukarıdaki tablolarda görüldüğü gibi normatif bağlılık konusunda 0-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl ve 16 yıl ve üstü öğretmenlerin görüşlerinin aritmetik ortalamaları birbirine çok yakın olduğu için anlamlı fark çıkmamış olabilir.

4.2.7. Branşlarına Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Öğretmenlerin branşlarına göre örgütsel bağlılık düzeyleri Tablo 4.18, 4.19 ve 4.20'de verilmektedir.

Tablo 4.18. Girilen Derslere Göre Öğretmenlerin Duygusal Bağlılık Düzeylerine İlişkin Görüşleri

Dersler	N	\bar{X}	ss	sd	t	p
Meslek Dersleri	70	18.5429	3.88489	165	2.142	.034
Kültür Dersleri	97	17.4021	2.99534			

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin girdikleri ders faktörüne göre aritmetik ortalamaların anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda anadolu sağlık meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin okullarına yönelik duygusal bağlılıkları branşlara göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($t_{(165)}=2.14, p < .05$). Meslek dersleri öğretmenlerinin okullarına yönelik duygusal bağlılıkları ($\bar{X}=18.54$), kültür dersleri öğretmenlerine ($\bar{X}=17.40$) göre daha yüksektir.

Tablo 4.19. Girilen Derslere Göre Öğretmenlerin Devamlılık Bağlılığı Düzeylerine İlişkin Görüşleri

Dersler	N	\bar{X}	ss	sd	t	p
Meslek Dersleri	70	15.9857	4.25115	165	-.387	.700
Kültür Dersleri	97	16.2268	3.76803			

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin girdikleri ders faktörüne göre aritmetik ortalamaların anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda anadolu sağlık meslek liselerinde

görev yapan öğretmenlerin okullarına yönelik devamlılık bağlılıkları branşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t_{(165)} = -.387, p>.05$).

Tablo 4.20. Girilen Derslere Göre Öğretmenlerin Normatif Bağlılık Düzeylerine İlişkin Görüşleri

Dersler	N	\bar{X}	ss	sd	t	p
Meslek Dersleri	70	20.4286	4.81715	165	.644	.520
Kültür Dersleri	97	19.9794	4.15827			

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin girdikleri ders faktörüne göre aritmetik ortalamaların anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda anadolu sağlık meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin okullarına yönelik normatif bağlılıkları branşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t_{(165)} = .644, p>.05$).

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmaya ilişkin sonuçlara yer verilerek tartışılmış ve öneriler sunulmuştur.

5.1. Sonuçlar

Bu araştırma sonucunda ulaşılan yargıları şu şekilde sıralayabiliriz.

1. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri orta düzeydedir.
2. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinde, cinsiyetlerine göre farklılık gösterdiği erkek öğretmenlerin okullarına yönelik duygusal bağlılıklarının bayan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Devamlılık ve normatif bağlılığın cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir.
3. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinde kadro durumlarına göre farklılık bulunamamıştır.
4. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinde medeni durumuna göre farklılık bulunamamıştır.
5. Öğretmenlerin mezuniyetlerine göre örgütsel bağlılık düzeylerinde farklılık bulunamamıştır.
6. Öğretmenlerin kıdemlerine göre örgütsel bağlılık düzeylerinde farklılık bulunamamıştır.
7. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin görüşleri girdiği derslere göre farklılaşmaktadır. Meslek derslerine giren öğretmenlerin duygusal bağlılıklarının kültür derslerine giren öğretmenlere göre daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Ancak öğretmenlerin devamlılık ve normatif bağlılığı girdiği derslere göre farklılaşmamaktadır.

5.2.Tartışma

Araştırmada anadolu sağlık meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin orta düzeyde olduğu görülmektedir. Celep'in (1996), öğretmenlerin örgütsel adanmışlığı ile ilgili araştırmasında, öğretmenlerin okullarına, arkadaşlarına, mesleklerine ve öğretim işlerine dayalı olarak örgütlerine adanmışlıklarını saptamaya çalışmıştır. Araştırma sonuçları, kendisini okula aday olan öğretmenlerin okul için, beklenilenin ötesinde çaba gösterdiğini, çalıştıkları okulun üyesi olmaktan gurur duyduklarını ve başka okulda çalışma isteğinde olmadıklarını ortaya koymuştur. Sonuçlar, öğretmenlerin kendilerini yüksek düzeyde öğretim işlerine adadıklarını; adanmanın okuldan çok, öğretmenlik mesleğine dönük olduğunu; öğretmenler arasında genellikle yakın ve dostça bir ilişkinin olduğunu göstermiştir. Bizim araştırmamızda ise öğretmenlerin adanmışlıklarının orta düzeyde yani kararsız çıkmış olması öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının zayıf olduğunu göstermektedir. Öğretmenlik mesleği diğer meslekler arasında önemli aynı zamanda kutsal bir meslek olarak görülmesine rağmen, gereken önemin toplum ve devlet tarafından öğretmene verilmemesi, öğretmenin örgütüne karşı bağlılığının zayıf olmasına neden olabilir. Alınan ücret, terfi ve taltif durumu da bu sonuçlarda etken olabilir.

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyet faktörüne göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Erkek öğretmenlerin duygusal bağlılıklarının bayan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülürken, devamlılık ve normatif bağlılıklarda ise herhangi bir farklılık bulunmamıştır. Özsoy ve arkadaşlarının (2004) çalışmasında, cinsiyet faktörünün örgütsel bağlılıkla ilişkisi olmadığı belirlenmiştir (Özsoy ve arkadaşları, 2004). Zaman (2006), rehber öğretmenlerin, Çakır'ın (2007) ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin tüm alt boyutlarında öğretmenlerin cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır. Bu sonuçlarla bizim araştırmamız uyuşmuyormuş gibi gözükse de devamlılık ve normatif bağlılıklarda anlamlı bir farkın olmaması, duygusal bağlılıkta ise erkeklerin bağlılık oranının çok yüksek olmaması bu araştırma sonuçlarını desteklemektedir.

Çakır, (2007) ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin tüm alt boyutlarında öğretmenlerin medeni durumları ve kadro durumları arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır. Bizim araştırmamızda da öğretmenlerin örgütsel

bağlılık düzeyleriyle, medeni durumlarına ve kadro durumlarına göre anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Bizim sonuçlarımızla Çakır'ın sonuçları çok manidardır.

Zaman (2006) rehber öğretmenlerin ve Çakır (2007) ise İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin tüm alt boyutlarında, öğretmenlerin mezun oldukları okullar arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır. Bizim araştırmamızda da öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin mezun oldukları okullar göre anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Bu araştırma sonuçlarıyla Çakır'ın (2007) çalışmaları birbirine benzerdir.

Zaman (2006) rehber öğretmenlerin ve Çakır (2007) İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin tüm alt boyutlarında öğretmenlerin mesleki kıdemleri arasında anlamlı bir fark tespit etmemiştir. Bizim araştırmamızda da öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin mezun oldukları fakülterlere göre anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Bu araştırma sonuçlarıyla Zaman (2006) ve Çakır'ın (2007) çalışmaları birbirine benzerdir.

Çakır'a (2001) göre de aynı işte uzun süre kalan, yani kıdemi yüksek olan bireyin bağlılığının daha yüksek olması beklenebilir. Mesleğine yeni başlamış birey farklı beklentiler içerisinde olduğundan yeni iş kolları üzerinde arayışlar içerisinde bulunabilmekte ve işten ayrılma gibi sonuçlar görülebilmektedir. Kıdemli olan personelde ise yeni iş arayışı düşüncesi az olacağından ve örgütün çalışma koşullarına alıştığından kurumsal bağlılığı yüksek olacaktır. Bu bulgudan farklı olarak, bizim bulgularımızda öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinde kıdemlerine göre anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Zaman'ın (2006) rehber öğretmenlere ve Çakır'ın (2007) İlköğretim okulu öğretmenlerine yaptığı çalışmada, örgütsel bağlılık düzeyleriyle öğretmenlerin mesleki kıdemleri arasında anlamlı bir fark tespit etmediği çalışmalar ile bizim çalışmamızın sonuçları birbirine çok benzerdir.

Zaman'ın (2006) rehber öğretmenlere ve Çakır'ın (2007) İlköğretim okulu öğretmenlerine yaptığı çalışmada, örgütsel bağlılık düzeyleriyle öğretmenlerin branşları arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Bizim araştırmamızda ise öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin girdiği derslere göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Meslek derslerine giren öğretmenlerin duygusal bağlılıklarının kültür

derslerine giren öğretmenlere göre daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Ancak devamlılık ve normatif bağlılıkları girdiği derslere göre farklılaşmamaktadır. Meslek derslerine giren öğretmenlerin duygusal bağlılıklarının yüksek çıkmasında araştırmamızın anadolu sağlık meslek liselerinde yapılmış olmasının etkili olduğu düşünülebilir. Meslek liselerinde hakim kurum kültürü, meslek liseleri öğretmenlerine ve meslek derslerine yöneliktir. Kültür dersleri öğretmenleri ise kendilerini yalnız ve ikincil olarak görebilmektedirler. Bu da sonuçlara farklı bağlılık düzeyi olarak yansımış olabilir.

Bu değerlendirmeler ışığında yoğun duygusal bağlılığı olan iş görenler istedikleri için, güçlü normatif bağlılığa sahip olan iş görenler zorunlu oldukları için, devamlılık bağlılığı güçlü olan iş görenler ise ihtiyaç duydukları için işlerinde kalırlar. Nedenleri farklı olduğundan her bağlılığın farklı etkisi ve sonucu ortaya çıkmaktadır (Çetin, 2004). Normatif bağlılığın düşük ve kararsız olması, öğretmenlerin örgütlerine sadakat duygularının zayıf olduğu, örgütte çalışmayı kendisi için bir görev addetmediği anlamına gelmektedir (Allen ve Mayer, 1997). Devamlılık bağlılığının düşük ve kararsız olması, öğretmenlik mesleğini sürdürme konusunda öğretmenin kendisini yükümlü hissetmediği, işten ayrıldığı zaman çok fazla bir maddi kaybı olmayacağı, kazandığı ücreti farklı örgütler de daha iyi ortamlarda kazanabileceğini, örgütte kalmasının öğretmen için bir zorunluluk olmadığını göstermiştir.

5.3. Öneriler

1. Bayan öğretmenlerin duygusal bağlılıklarının artırılmasında, devamlılık ve normatif bağlılıklarda anlamlı bir farkın olmamasına rağmen bağlılık oranının yükseltilmesinde dışsal ve maddi gereksinimlerinin yanında içsel ve moral gereksinimlere de ihtiyaçlarının olduğu bir gerçektir. Dolayısıyla okul müdürlerinin öğretmenlerin bağlılıklarını pozitif yönde etkileyen demokrat yöneticilik davranışları göstermelerinin gerekli olduğu söylenebilir.

2. Örgütsel hedeflere ulaşmada, örgütsel bağlılık, kritik öneme sahip faktörlerdendir. Bu yüzden bütün örgütler, üyelerinin bağlılık düzeylerini yükseltmek isterler. Bu konuda bütün örgütler, çözüm yönünde politikalar üretmelidirler.

3. Kurumlar açısından örgütsel bağlılığı artırmak yaşamsal öneme sahiptir. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar, sorumluluklarını yerine getirmede ve hedeflere ulaşmada daha fazla gayret sarf ettikleri görülmektedir, ayrıca bu tür çalışanların örgüt ile pozitif ilişkiler kurdukları ve daha uzun süre üyeliklerini devam ettirdikleri bilindiğine göre bu doğrultuda projeler üzerinde durulmalıdır.

4. Yöneticilerin, işgörenlere örgütün kıymetli, biricik ve vazgeçilmez birer elemanı oldukları mesajını vermeleri, karar almada cesaretlendirmeleri gerekir. Arzu edilen örgütsel bağlılığın oluşması için örgüt içi iletişimi sağlıklı bir şekilde yürütmeleri esastır. İdeal bir çalışma ortamı oluşturmak konusunda yönetim ve işgörenler üzerine düşenleri eksiksiz yerine getirmelidir. Örgütsel bağlılık kavramının hem örgüte, hem de kendilerine fayda sağlayacağı yönünde bir anlayışa sahip olunmalıdır. Örgüt yönetimi de örgütsel bağlılığı destekleyici bir yönetim yaklaşımı ve sorumluluğu içerisinde olmalıdır.

KAYNAKÇA

- Açıklan, A. (1994). *Teknik ve Toplumsal Yönleriyle Okul Yöneticiliği*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Adıgüzel, A. (1998). *Öğretmen Yetiştirme Meslek Formasyonu Öğretiminin Öğretmen Davranışlarına Yansıması*. Yüksek lisans tezi, Harran Üniversitesi, Şanlıurfa.
- Akbaba-Altun, S. (2001). *Örgüt sağlığı*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Aknaltuğ, E. (2003). *Yöneticilerde İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Tedaş Örneği*. Yüksek lisans tezi, Kırıkkale Üniversitesi, Kırıkkale.
- Alkan, C. (1995). *Eğitim Teknolojisi*. Ankara: Atilla Kitapevi.
- Ataseven, U. (2001). *Öğretmenler ve Okul Müdürlerinin Branş Dışından Atanan Sınıf Öğretmenlerine Karşı Tutumları*. Yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Arı, G. S. ve Ergeneli, A. (2003). Psikolojik Güçlendirme Algısı Ve Bazı Demografik Değişkenlerin Örgütsel Bağlılığa Etkisi. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21 (1), 129-150.
- Aydın, İ. (2005). *Okul Çevre İlişkileri* (2. bs.). Ankara: Pegem A Yayınları.
- Aytürk, N. (1999). *Yönetim Sanatı: Başarılı Yönetim ve Yöneticilik Teknikleri* (3. bs.). Ankara: Yargı Yayınevi.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Balcı, A. (1985). *Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu*. Doktora tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Balcı, A. (2003). *Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji ve Taktikler*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.

- Başaran, İ.E. (2000). *Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü*. Ankara: Bilim Kitapevi.
- Başaran, İ.E. (1982). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları.
- Bayram, L. (2006). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59, 125-139.
- Baysal, A.C.ve Paksoy, M. (1999). Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 23(1).
- Bayrak, C. (1992). *Eğitim Yüksekokullarında Örgütsel Değişme*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Bilgin, H. (1996). *Okulöncesi Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Öğretmenlik Tutumlarının İncelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Bursalıoğlu, Z. (1999). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. Ankara: Pegem A Yayınları.
- Cengiz, A. A. (2001). *Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri ve Eskişehir'de Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama*. Yüksek lisans tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Ceylan, Ö. (2002). *Ödül Yönetiminin Çalışanlarda İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Yaratmadaki Rolü ve Bir Uygulama*. Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Celep, C. (1998). Eğitim Örgütlerinde Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlığı. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 22 (108), 56-62.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*. Ankara: Seçkin Ki tabevi.
- Çakır, A. (2007). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Okul Kültürü Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Çekmecelioğlu, H. (2006). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi Bir Araştırma. *İs, Güç - Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Haziran, 8(2), 153-168.

- Çelik, V. (2000). *Okul Kültürü ve Yönetimi*. Ankara: Pegem A Yayınları.
- Çetin, M. Ö. (2004). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Çetin, M.Ö. (2004). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Çetin, Ş. (2003). *Anadolu Öğretmen Lisesi ve Düz Lise Çıkışlı Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumlarının Karşılaştırılması*. Doktora tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Çulpan, R. (1976). Çevresel Etkenler ve Örgütsel Değişim. *Amme İdaresi Dergisi*, 9 (4), 113-126.
- Demir, Ç. (1998). *Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Rehber Öğretmenlerin İş Doyumu*. Yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Dinçer, Ö. (1998). *Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Doğan, S. (2006). *Personel Güçlendirme, Rekabette Başarının Anahtarı*. İstanbul: Kare Yayınları.
- Erdil O. ve Keskin, H. (2003). Güçlendirmeyle İş Tatmini, İş Stresi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler. *İ.Ü.İşletme Fakültesi Dergisi*, c:32, s:1
- Erel, E. (2004). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Branş Öğretmenlerinin İş Doyumları (Ankara İli Örneği)*. Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Erengül, B. (1997). *Kültür Sihirbazları: Rekabette Üstünlüğü Sağlayan Yönetim*. İstanbul: Evrim Yayınevi.
- Erdoğan, İ. (2002). *Eğitimde Değişim Yönetimi*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Erol, V. (1998). *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık*. Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Genç, N. (1998). *Zirveye Götüren Yol: Yönetim*. İstanbul: Timaş Yayınları.
- Gül, H. (2003). Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı ve Değerlendirmesi. *Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 10(1), 73-83.
- Güçlü H. (2006). *Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi*. Yüksek lisans tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.

- Gümüşeli, A. İ. (2001). Çağdaş Okul Müdürünün Liderlik Alanları. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(4), 571-602
- Gümüş, M. (1999). *Yönetimde Başarı İçin Altın Kurallar* (2. bs.). İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım. Günbayı, İ. (2000). *Örgütlerde İş Doyumu ve Güdüleme*. Ankara: Özen Yayıncılık. Erkuş, A. (2005). *Bilimsel Araştırma Sarmalı*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Eren, E. (2001). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Fişek, K. (1971). *Yönetim*. Ankara: Ankara Üniversitesi S.B.F. Yayınları.
- İnceoğlu, M. (1993). *Tutum Algı İletişim*. Ankara: Verso Yayıncılık.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma. Örgütsel Bağlılık*, Konya: Çizgi Yayıncılık.
- İlsev, A. (1999). *Örgütsel Bağlılık: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma*, Yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Kabadayı, R. (1982). *Okul Müdürlerinin Liderlik Davranışı ve Öğretmenlerin Güdülenmesi*. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (1988). *İnsan ve İnsanlar*. İstanbul: Evrim Basım Yayım.
- Kamer, M. (2001). *Örgütsel Güven, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri*. Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Kaptan, S. (1998). *Bilimsel Araştırma ve İstatistik Teknikleri* (11. bs.). Ankara: Tekışık Web Ofset.
- Kara, A. (2001). *Ortaöğretim Kurumlarında Okul Problemlerinin Rehber Öğretmenin İş Doyumuna Etkisi ve Ders Öğretmenleriyle Rehber Öğretmenlerin Okul Problemlerine Bakış Açılarındaki Farklılıklar*. Yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Karasar, N. (2002). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Karakuş, İ. (2003). *Farklı Kaynaklardan Gelen Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Yeterlilikleri Gerçekleştirme Düzeyi (Kayseri Örneği)*. Yüksek lisans tezi, Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
- Karhan, İ. (2001). *İlköğretim Okullarının Dördüncü ve Beşinci Sınıflarında Görev Yapan Alan ve Alan Dışı İngilizce Öğretmenlerinin Öğretme-Öğrenme Sürecine ve Sınıf Yönetimine İlişkin Yeterlilikleri* Yüksek lisans tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.

- Kaya, Y. K. (1999). *Eğitim Yönetimi: Kuram ve Türkiye'deki Uygulama*. Ankara: Bilgi Yayıncılık.
- Koçel, T. (1995). *İşletme Yöneticiliği: Yönetici Geliştirme, Organizasyon ve Davranış*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Öncül, R. (2000). *Eğitim ve Eğitim Bilimleri Sözlüğü*. Ankara: MEB. Yayınları.
- Oğuzkan, F. (1993). *Eğitim Terimleri Sözlüğü*. Ankara: Emel Matbacılık.
- Okay, A. (2000). *Kurum Kimliği*. Ankara: Media Kitapları Kapital Medya Hizmetleri.
- Oktay, M. (1996). *İşletmeciler İçin: Davranış Bilimlerine Giriş*. İstanbul: Der Yayınları.
- Özer, L. Ş. ve Çam Ç. F. (2002). İnsan kaynakları etkililiği açısından iş görenlere yönelik halkla ilişkiler faaliyetleri: k.k.t.c. konaklama işletmeleri yöneticilerin bakış açısı. *Doğu Akdeniz Üniversitesi Turizm Araştırmaları Dergisi*. 3(1), 17.
- Özdemir, S. (1995). *Eğitimde Verimlilik ve Toplam Kalite Yönetimi, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Dergisi*, 18(2), 113-130.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2001). *Örgütsel Davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayınları.
- Özgüven, İ. E. (2003). *Endüstri Psikolojisi*. Ankara: PDREM Yayınları.
- Peker, Ö. ve Aytürk, N. (2000). *Etkili Yönetim Becerileri*. Ankara: Yargı Yayınevi.
- Şimşek, Ş. (2004). *Kariyer Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Şişman, M. (2007). *Örgütler ve Kültürler* (2. bs.). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Sökmen, A. (2000). *Ankara 'daki Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık İle İş gören Performansı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Ampirik Bir Araştırma*. Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Tahta, F. (1995). *Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Çalışan öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

- Tuncer, A. (1995). *M.E.B. Bilgisayar Eğitimi ve Hizmetleri Genel Müdürlüğü Personelinin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Durumları*. Lisansüstü Uzmanlık Tezi, TODAİE ,Ankara.
- Uras, M. (2000). Lise öğretmenlerinin örgüt sağlığının moral, yenilikçilik, özerklik, uyum ve problem çözme yeterliği boyutlarına ilişkin algıları. IV. Ulusal Sınıf Öğretmenliği Sempozyumunda Sunulmuş Bildiri. *Pamukkale Üniversitesi-Denizli Eğitim Fakültesi Dergisi*, Özel Sayı 7.
- Ünal, Z. (2003). *Öğretmenlerde İş Doyumu ve Örgütsel Vatandaşlık*. Yüksek lisans tezi, Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi, Afyon.
- Yalçın, A. ve F, Nur İplik.(2005). Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana ili Örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 395-412.
- Yaman, M. ve Soran, H. (2000). Türkiye'de Ortaöğretim Kurumlarında Biyoloji Öğretiminin Değerlendirilmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18, 229-237.
- Yücel, C., Yalçın, M. ve Ay, B.(2009). Öğretmenlerin Öz-Yeterlikleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Sayı: 21 *Kırgızistan-Manas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, s.221-235.
- Varlık, T. (2000). *Devlet ve Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu (Ankara İli Örneği)*. Yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Varoğlu, D. (1993). *Kamu Sektörü Çalışanlarının İşlerine ve Kuruluşlarına Karşı Tutumları, Bağlılıkları ve Değerleri*. Doktora tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Varış, F. (1988). *Eğitimde Program Geliştirme*. Ankara: A.Ü.Eğitim Fakültesi Yayınları.
- Zaman, O. (2006). *Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Alan Dışından Atanmış Rehber Öğretmenlerin İş doyumları İle Örgütsel Bağlılıkları arasındaki İlişki*. Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Zeybek, A. (2008). *Kariyer basamakları yükselme sınavında öğretmenlerin başarı durumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.

ALTINCI BÖLÜM

EKLER

Ek- 1 Öğretmenlere İlişkin Bilgi Formu

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Sayın Meslektaşım;

Cevaplamak için almış olduğunuz ölçek "Anadolu Sağlık Meslek Lisesi Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri" üzerine bir araştırma tezinde kullanılacaktır. Vereceğiniz cevapların samimiyeti araştırmanın sağlıklı yapılabilmesi açısından oldukça önem arz etmektedir. Ölçeği cevaplamayı kabul ettiğiniz ve zaman ayırdığınız için teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dilerim.

Yaşar CEYHAN

Fatih Ün. Sos. Bil. Enst.

Eğitim Yönetimi, Denetimi ve Planlaması

Yüksek Lisans Öğrencisi

- | | | | |
|----------------------------------|---|--------------------------------------|----------------------------------|
| 1. Cinsiyet | <input type="checkbox"/> Erkek | <input type="checkbox"/> Kadın | |
| 2. Kadronuz | <input type="checkbox"/> Kadrolu | <input type="checkbox"/> Sözleşmeli | <input type="checkbox"/> Ücretli |
| 3. Medeni Haliniz | <input type="checkbox"/> Evli | <input type="checkbox"/> Bekar | <input type="checkbox"/> Dul |
| 4. Hangi Fakülteden Mezunsunuz | <input type="checkbox"/> Eğitim | <input type="checkbox"/> Mühendislik | |
| | <input type="checkbox"/> Fen Edebiyat | <input type="checkbox"/> Diğer | |
| 5. Mesleğinizdeki Hizmet Süreniz | <input type="checkbox"/> 0-5 yıl | <input type="checkbox"/> 6-10 Yıl | |
| | <input type="checkbox"/> 11-15 Yıl | <input type="checkbox"/> 16 Yıl üstü | |
| 6. Girdiğiniz Dersler | <input type="checkbox"/> Meslek Dersleri <input type="checkbox"/> Kültür Dersleri | | |

2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ:

Aşağıdaki ifadelere katılma düzeyinizi beşli ölçek üzerinde belirtiniz.
Yardımlarınız için teşekkür ederiz.

1- Kesinlikle katılmıyorum

2- Katılmıyorum

3- Kararsızım

4- Katılıyorum

5- Kesinlikle katılıyorum

Ek- 2 Ölçekler

	1	2	3	4	5
1- Kariyerimin geri kalan bölümünü bu okulda geçirmek bana büyük bir mutluluk verir.					
2- Bu okulun sorunları bana kendi sorunlarımmış gibi gelir.					
3- Okulumda güçlü bir aidiyet duygusu taşıyorum.					
4- Kendimi bu okula duygusal olarak bağlanmış hissetmiyorum.					
5- Okulumda kendimi aileden biri gibi hissetmiyorum.					
6- Bu okul benim için önemli ölçüde kişisel anlam taşır.					
7- Şu anda benim için bu okulda çalışmak, bir istek olduğu kadar, zorunluluktur.					
8- İstesem bile bu okuldan ayrılmak benim için çok zor olur.					
9- Şu anda bu okuldan ayrılmaya karar versem, hayatımın çok büyük bir bölümü alt üst olur.					
10- Şu anda bu okuldan ayrılmayacak kadar az seçeneğim var.					
11- Eğer kendimi bu okula bu kadar çok vermemiş olsaydım, başka bir yerde çalışmayı					
12- Bu okuldan ayrılmanın birkaç negatif sonucundan biri de mevcut alternatiflerin					
13- Şu andaki işverenimle çalışmak için hiçbir zorunluluk hissetmiyorum.					
14- Benim yararına bile olsa şu anda bu okuldan ayrılmanın doğru olmayacağını düşünüyorum.					
15- Şu anda okulumdan ayrılırsam, kendimi sorumlu hissederim.					
16- Bu okul benim sadakatimi hak ediyor.					
17- Okulumun içindeki insanlara olan sorumluluk hislerimden dolayı bu kurumdan ayrılmam.					
18- Okulumda karşı kendimi borçlu hissediyorum.					