



T.C. YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ A.B.D.

ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN SAĞLANMASINDA ÇEŞİTLİ
DEĞİŞKENLERİN ETKİSİ

Yüksel BODUR

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İSTANBUL - 2013



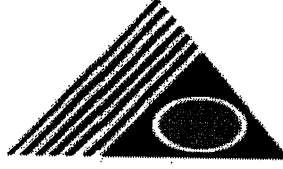
T.C. YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ
A.B.D.

ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN SAĞLANMASINDA ÇEŞİTLİ
DEĞİŞKENLERİN ETKİSİ

Yüksel BODUR

DANIŞMAN
Prof. Dr. Semra ÜNAL

İSTANBUL - 2013



YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

YÜKSEK LİSANS
TEZ SAVUNMA TUTANAĞI

..12. /08.. /2013

Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencilerinden
.....Yüksel.....BODUR....., ..12. /08.. /2013 tarihinde yapılan
“.....Örgütsel...bağlılığın...sağlanmasında...çesitli...değişikliklerin etkisi.....
.....
.....”

başlıklı Yüksek Lisans Tez Savunması sonucunda jürimiz tarafından oyçokluğu / oybirliği ile

☒ Başarılı bulunmuştur.

☐ Başarısız bulunmuştur.

☐ Düzeltmeler için adaya ek süre tanınmıştır.

Jüri üyeleri

Tez Danışmanı

Unvanı, Adı, Soyadı:....Prof.: Dr.: Semra ÜNAL.....

İmzası : S. ÜNAL

Jüri üyesi

Unvanı, Adı, Soyadı:....Prof.: Dr.: Sefer ADA.....

İmzası : Sefer ADA

Jüri üyesi

Unvanı, Adı, Soyadı:....Yrd. Doç. Dr.: Mustafa MERAL.....

İmzası : Mustafa MERAL

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	1
TABLolar LİSTESİ.....	4
ÖNSÖZ.....	14
ÖZET.....	15
BÖLÜM-1	17
GİRİŞ	17
1.1.Problemin Durumu	17
1.2. Problem Cümlesi	18
1.3. Alt Problemler	18
1.4. Denenceler.....	18
1.5. Sayıtlar	18
1.6.Sınırlılıklar.....	18
1.7. Araştırmanın Amacı	19
1.8. Araştırmanın Önemi	19
1.9. Tanımlar	19
BÖLÜM-2	21
İLGİLİ LİTERATÜR TARAMASI.....	21
2.1. Örgüt Kavramı.....	21
2.1.1.Örgüte Üye Olma Nedenleri	22
2. 2. Örgütsel Bağlılık Kavramı Ve Tarihçesi.....	23
2.2.1. Örgütsel Bağlılığın Önemi	27
2.2.2. Örgütsel Bağlılığın Boyutları.....	28
2.2.3.Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması	30
2.2.3.1.Etzioni Sınıflandırması	30
2.2.3.2.Buchanan İ' nin Sınıflandırılması	31
2.2.3.3.O'relly Ve Chatman'in Sınıflandırılması.....	32
2.2.3.4.Kanter'in Sınıflandırılması	32
2.2.3.5.Mowdoy, Steers Ve Porter'in Sınıflandırılması.....	34
2.2.3.6.Allen Ve Mayer'in Sınıflandırılması	34
2.2.3.7.Wiener'in Sınıflandırması.....	35
2.2.3.8.Penley ve Gould'un Sınıflandırması	35
2.2.3.9.Salancik'in Sınıflandırması.....	37
2.2.4. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	37
2.2.4.1. Kişisel Faktörler	38
2.2.4.2. Örgütsel Faktörler	42

2.2.5. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları.....	46
BÖLÜM-3	53
METODOLOJİ	53
3.1.Araştırmanın Modeli	53
3.2.Araştırmanın Evren ve Örneklemi.....	53
3.3.Veriler Toplama Aracı.....	53
3.4.Verilerin Çözümlemesi.....	54
BÖLÜM-4	55
BULGULAR	55
4.1.Bağımsız Değişkenlerin Frekans ve Yüzde Dağılım	55
4.2 Bağımlı Değişkenlerin Bağımsız Değişkenlere Göre Farklılık Gösterip Göstermediğini Test Etmek İçin Yapılan Değerlendirmeler.....	57
4.2.1.Cinsiyet Değişkenine Göre Bulgular	57
4.2.2.Medeni Hal Değişkenine Göre Bulgular.....	59
4.2.3.Branş Değişkenine Göre Bulgular	64
4.2.4.Yaş Değişkenine Göre Bulgular.....	67
4.2.5.Kıdem Değişkenine Göre Bulgular	87
4.2.6.Okul Türü Değişkenine Göre Bulgular	100
4.2.7. Bulundukları Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Bulgular	114
4.3.Öğretmenlerin Bağımlı Değişkenlere Verdikleri Cevapları Frekans, Ortalama, Yüzde ve Standart Sapma Dağılımları	125
BÖLÜM-5	128
SONUÇLAR, TARTIŞMALAR, ÖNERİLER.....	128
5.1. Sonuçlar.....	128
5.1.1.Cinsiyet Değişkenine Göre Sonuçlar	128
5.1.2.Medeni Hal Değişkenine Göre Sonuçlar.....	128
5.1.3.Yaş Değişkenine Göre Sonuçlar	129
5.1.4.Branş Değişkenine Göre Sonuçlar	129
5.1.5.Kıdem Değişkenine Göre Sonuçlar.....	130
5.1.6.Okul Türü Değişkenine Göre Sonuçlar	131
5.1.7.Bulunduğu Okuldaki Görev Süresi Değişkenine Göre Sonuçlar	131
5.2. Tartışmalar.....	132
5.2.1.Cinsiyet Değişkenine İlişkin Tartışmalar.....	132
5.2.2.Medeni Hal Değişkenine İlişkin Tartışmalar	133
5.2.3. Branş Değişkenine İlişkin Tartışmalar.....	135
5.2.4. Yaş Değişkenine İlişkin Tartışmalar	136
5.2.5. Kıdem Değişkenine İlişkin Tartışmalar	138
5.2.6. Okul Türü Değişkenine İlişkin Tartışmalar	140

5.2.7. Okuldaki Görev Süresi Değişkenine İlişkin Tartışmalar	142
5.3. Öneriler	143
5.3.1. Uygulamaya Yönelik Öneriler	143
5.3.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler	144
KAYNAKÇA	145
EKLER.....	150
Ek-1: Anket Formu	150
ÖZGEÇMİŞ.....	154

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1.	Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Frekans ve Yüzde Dağılımı	55
Tablo 2.	Öğretmenlerin Medeni Hal Durumuna Göre Frekans ve Yüzde Dağılımı	55
Tablo 3.	Öğretmenlerin Yaş Durumuna Göre Frekans ve Yüzde Dağılımı	55
Tablo 4.	Öğretmenlerin Branş Durumuna Göre Frekans ve Yüzde Dağılımı	56
Tablo 5.	Öğretmenlerin Kıdem Durumuna Göre Frekans ve Yüzde Dağılımı	56
Tablo 6.	Öğretmenlerin Çalıştığı Okul Türüne Göre Frekans ve Yüzde Dağılımı	56
Tablo 7.	Öğretmenlerin Bulunduğu Okuldaki Çalışma Süresine Göre Frekans ve Yüzde Dağılımı	57
Tablo 8.	Cinsiyet Değişkenine Göre “Yöneticilerin öğretmenler odasında öğretmenlerle vakit geçirmesi” İfadesi İçin Yapılan İlişkisiz Grup t Testi Sonuçları	57
Tablo 9.	Cinsiyet Değişkenine Göre “Yöneticilerin katıldığı seminer veya konferansların sonuçlarını öğretmenlerle paylaşması” İfadesi İçin Yapılan İlişkisiz Grup t Testi Sonuçları	58
Tablo 10.	Cinsiyet Değişkenine Göre “Okulun bulunduğu çevrenin sosyo-ekonomik düzeyinin düşük olması” İfadesi İçin Yapılan İlişkisiz Grup t Testi Sonuçları	58
Tablo 11.	Cinsiyet Değişkenine Göre “Okuldaki öğretmenler arasında informal ayrılıkların olması” İfadesi İçin Yapılan İlişkisiz Grup t Testi Sonuçları	58
Tablo 12.	Cinsiyet Değişkenine Göre “Sınıf başına düşen öğrenci sayısı fazla olması” İfadesi İçin Yapılan İlişkisiz Grup t Testi Sonuçları	59
Tablo 13.	Medeni Hal Değişkenine Göre “Yöneticilerin çalışanların gıyabında olumsuz konuşması” İfadesi İçin Yapılan İlişkisiz Grup t Testi Sonuçları	59
Tablo 14.	Medeni Hal Değişkenine Göre “Yöneticilerin öğretmenlerin kendisine itaat etmelerini istemesi” İfadesi İçin Yapılan İlişkisiz Grup t Testi Sonuçları	60
Tablo 15.	Medeni Hal Değişkenine Göre “Öğretmenlerin ihtiyaçlarını karşılayabilecek uygun ortam veya koşulların sağlanması” İfadesi İçin Yapılan İlişkisiz Grup t Testi Sonuçları	60
Tablo 16.	Medeni Hal Değişkenine Göre “Yöneticilerin zaman zaman derslere girmesi” İfadesi İçin Yapılan İlişkisiz Grup t Testi Sonuçları	60
Tablo 17.	Medeni Hal Değişkenine Göre “Yöneticilerin öğretmen, veli, öğrenci	61

	anlaşmazlıklarında uzlaştırıcı rol oynaması” İfadesi İçin Yapılan İlişkisz Grup t Testi Sonuçları	
Tablo 18.	Medeni Hal Değişkenine Göre “Öğretmenlerin karar alma sürecine katılması” İfadesi İçin Yapılan İlişkisz Grup t Testi Sonuçları	61
Tablo 19.	Medeni Hal Değişkenine Göre “Yöneticilerin bilimsel ve teknolojik gelişmelere açık olması” İfadesi İçin Yapılan İlişkisz Grup t Testi Sonuçları	62
Tablo 20.	Medeni Hal Değişkenine Göre “Yöneticilerin duyuruların zamanında yapılmasını sağlaması” İfadesi İçin Yapılan İlişkisz Grup t Testi Sonuçları	62
Tablo 21.	Medeni Hal Değişkenine Göre “Okuldaki öğretmenler arasında informal ayrılıkların olması” İfadesi İçin Yapılan İlişkisz Grup t Testi Sonuçları	62
Tablo 22.	Medeni Hal Değişkenine Göre “Okulun öğretim şekli” İfadesi İçin Yapılan İlişkisz Grup t Testi Sonuçları	63
Tablo 23.	Medeni Hal Değişkenine Göre “Çalışma arkadaşım/arkadaşlarımla yaşadığım özel sorunlar” İfadesi İçin Yapılan İlişkisz Grup t Testi Sonuçları	63
Tablo 24.	Medeni Hal Değişkenine Göre “Aynı okulda uzun süre görev yapma nedeniyle yıpranma” İfadesi İçin Yapılan İlişkisz Grup t Testi Sonuçları	64
Tablo 25.	Medeni Hal Değişkenine Göre “Okuldaki görev sürem dolması” İfadesi İçin Yapılan İlişkisz Grup t Testi Sonuçları	64
Tablo 26.	Branş Değişkenine Göre “Yöneticilerin öğretmenleri karar alma sürecine katması” İfadesi İçin Yapılan İlişkisz Grup t Testi Sonuçları	66
Tablo 27.	Branş Değişkenine Göre “Yöneticilerin ihtiyaç halinde kendisiyle rahat şekilde iletişim kurabilmesi” İfadesi İçin Yapılan İlişkisz Grup t Testi Sonuçları	65
Tablo 28.	Branş Değişkenine Göre “Yöneticilerin haftalık ders programlarının ve nöbetlerinin dengeli dağılımı sağlaması” İfadesi İçin Yapılan İlişkisz Grup t Testi Sonuçları	65
Tablo 29.	Branş Değişkenine Göre “Yöneticilerin duyuruların zamanında yapılmasını sağlaması” İfadesi İçin Yapılan İlişkisz Grup t Testi Sonuçları	66
Tablo 30.	Branş Değişkenine Göre “Okuldaki öğretmenler arasında informal ayrılıkların olması” İfadesi İçin Yapılan İlişkisz Grup t Testi Sonuçları	66
Tablo 31.	Branş Değişkenine Göre “Okuldaki ders saatlerinin az veya çok olması” İfadesi İçin Yapılan İlişkisz Grup t Testi Sonuçları	67
Tablo 32.	Branş Değişkenine Göre “Okulda kişisel gelişim imkânının olması”	67

İfadesi İçin Yapılan İlişkisiz Grup t Testi Sonuçları		
Tablo 33.	Yaş Değişkenine Göre “Yöneticinin söylediği ile yaptığının birbirini tutması” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları	67
Tablo 33.A	Yaş Değişkenine Göre “Yöneticinin söylediği ile yaptığının birbirini tutması” İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları	68
Tablo 34.	Yaş Değişkenine Göre “Yöneticinin öğretmenlerin kendisine itaat etmelerini istemesi” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları	69
Tablo 34.A	Yaş Değişkenine Göre “Yöneticinin öğretmenlerin kendisine itaat etmelerini istemesi” İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları	70
Tablo 35.	Yaş Değişkenine Göre “Yöneticinin öğretmenler odasında öğretmenlerle vakit geçirmesi” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları	70
Tablo 35.A	Yaş Değişkenine Göre “Yöneticinin öğretmenler odasında öğretmenlerle vakit geçirmesi” İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları	71
Tablo 36.	Yaş Değişkenine Göre “Yöneticinin öğretmen, veli, öğrenci anlaşmazlıklarında uzlaştırıcı rol oynaması” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları	72
Tablo 36.A	Yaş Değişkenine Göre “Yöneticinin öğretmen, veli, öğrenci anlaşmazlıklarında uzlaştırıcı rol oynaması” İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları	73
Tablo 37.	Yaş Değişkenine Göre “Yöneticinin araç-gereç bakımından eğitim-öğretim ortamını hazır hale getirmesi” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları	74
Tablo 37.A	Yaş Değişkenine Göre “Yöneticinin araç-gereç bakımından eğitim-öğretim ortamını hazır hale getirmesi” İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları	75
Tablo 38.	Yaş Değişkenine Göre “Yöneticinin bilimsel ve teknolojik gelişmelere açık olması” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları	75
Tablo 38.A	Yaş Değişkenine Göre “Yöneticinin bilimsel ve teknolojik gelişmelere açık olması” İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları	76

Tablo 39.	Yaş Değişkenine Göre “Yöneticinin ihtiyaç halinde kendisiyle rahat şekilde iletişim kurabilmesi” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları	77
Tablo 39.A	Yaş Değişkenine Göre “Yöneticinin ihtiyaç halinde kendisiyle rahat şekilde iletişim kurabilmesi” İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları	78
Tablo 40.	Yaş Değişkenine Göre “Yöneticinin haftalık ders programlarının ve nöbetlerinin dengeli dağılımı sağlaması” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları	79
Tablo 40.A	Yaş Değişkenine Göre “Yöneticinin haftalık ders programlarının ve nöbetlerinin dengeli dağılımı sağlaması” İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları	79
Tablo 41.	Yaş Değişkenine Göre “Yöneticinin duyuruların zamanında yapılmasını sağlaması” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları	80
Tablo 41.A	Yaş Değişkenine Göre “Yöneticinin duyuruların zamanında yapılmasını sağlaması” İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları	81
Tablo 42.	Yaş Değişkenine Göre “Yöneticinin katıldığı seminer veya konferansların sonuçlarını öğretmenlerle paylaşması” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları	81
Tablo 42.A	Yaş Değişkenine Göre “Yöneticinin katıldığı seminer veya konferansların sonuçlarını öğretmenlerle paylaşması” İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları	82
Tablo 43.	Yaş Değişkenine Göre “Yöneticinin öğretmenleri olumlu yönde motive etmesi” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları	83
Tablo 43.A	Yaş Değişkenine Göre “Yöneticinin öğretmenleri olumlu yönde motive etmesi” İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları	84
Tablo 44.	Yaş Değişkenine Göre “Öğretmenler arasında sosyal etkinliklerin fazla olması” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları	84
Tablo 44.A	Yaş Değişkenine Göre “Öğretmenler arasında sosyal etkinliklerin fazla olması” İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları	85
Tablo 45.	Yaş Değişkenine Göre “Aynı okulda uzun süre görev yapma nedeniyle yıpranma” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi)	86

	Sonuçları	
Tablo 45.A	Yaş Değişkenine Göre “Aynı okulda uzun süre görev yapma nedeniyle yıpranma” İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları	87
Tablo 46.	Kıdem Değişkenine Göre “Yöneticinin alınan kurul kararlarının aynen uygulanması” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları	88
Tablo 46.A	Kıdem Değişkenine Göre “Yöneticinin alınan kurul kararlarının aynen uygulanması” İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları	88
Tablo 47.	Kıdem Değişkenine Göre “Yöneticilerin öğretmenlerin kendisine itaat etmelerini istemesi” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları	89
Tablo 47.A	Kıdem Değişkenine Göre “Yöneticilerin öğretmenlerin kendisine itaat etmelerini istemesi” İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları	89
Tablo 48.	Kıdem Değişkenine Göre “Yöneticinin öğretmenler odasında öğretmenlerle vakit geçirmesi” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları	90
Tablo 48.A	Kıdem Değişkenine Göre “Yöneticinin öğretmenler odasında öğretmenlerle vakit geçirmesi” İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları	91
Tablo 49.	Kıdem Değişkenine Göre “Yöneticinin zaman zaman derslere girmesi” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları	91
Tablo 49.A	Kıdem Değişkenine Göre “Yöneticinin zaman zaman derslere girmesi” İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları	92
Tablo 50.	Kıdem Değişkenine Göre “Yöneticinin araç-gereç bakımından eğitim-öğretim ortamını hazır hale getirmesi” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları	92
Tablo 50. A	Kıdem Değişkenine Göre “Yöneticinin araç-gereç bakımından eğitim-öğretim ortamını hazır hale getirmesi” İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları	93
Tablo 51.	Kıdem Değişkenine Göre “Yöneticinin karşılaşma anında selamlaşması” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları	94

Tablo 51.A	Kıdem Değişkenine Göre “Yöneticinin karşılaşma anında selamlaşması” İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları	94
Tablo 52.	Kıdem Değişkenine Göre “Haftalık ders programlarının ve nöbetlerinin dengeli dağılımı sağlaması” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları	95
Tablo 52.A	Kıdem Değişkenine Göre “Haftalık ders programlarının ve nöbetlerinin dengeli dağılımı sağlaması” İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları	95
Tablo 53.	Kıdem Değişkenine Göre “Yöneticinin katıldığı seminer veya konferansların sonuçlarını öğretmenlerle paylaşması” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları	96
Tablo 53.A	Kıdem Değişkenine Göre “Yöneticinin katıldığı seminer veya konferansların sonuçlarını öğretmenlerle paylaşması” İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları	97
Tablo 54.	Kıdem Değişkenine Göre “Haftalık ders programını ve nöbet görevini tehdit olarak algılaması” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları	97
Tablo 54.A	Kıdem Değişkenine Göre “Haftalık ders programını ve nöbet görevini tehdit olarak algılaması” İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları	98
Tablo 55.	Kıdem Değişkenine Göre “Sınıf başına düşen öğrenci sayısı fazla olması” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları	98
Tablo 55.A	Kıdem Değişkenine Göre “Sınıf başına düşen öğrenci sayısı fazla olması” İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları	99
Tablo 56.	Okul Türü Değişkenine Göre “Yöneticinin yeniliğe ve değişime kapalı olması” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları	100
Tablo 56.A	Okul Türü Değişkenine Göre “Yöneticinin yeniliğe ve değişime kapalı olması” İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları	100
Tablo 57.	Okul Türü Değişkenine Göre “Yöneticinin öğretmenlerin karar alma sürecine katması” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları	101
Tablo 57.A	Okul Türü Değişkenine Göre “Yöneticinin öğretmenlerin karar alma sürecine katması” İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi	101

	Sonuçları	
Tablo 58.	Okul Türü Değişkenine Göre “Yöneticinin öğretmenler odasında öğretmenlerle vakit geçirmesi” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları	102
Tablo 58.A	Okul Türü Değişkenine Göre “Yöneticinin öğretmenler odasında öğretmenlerle vakit geçirmesi” İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları	102
Tablo 59.	Okul Türü Değişkenine Göre “Yöneticinin zaman zaman derslere girmesi” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları	103
Tablo 59.A	Okul Türü Değişkenine Göre “Yöneticinin zaman zaman derslere girmesi” İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları	103
Tablo 60.	Okul Türü Değişkenine Göre “Yöneticinin inanç, siyasi görüş gibi farklılıklara göre ayırım yapması” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları	104
Tablo 60.A	Okul Türü Değişkenine Göre “Yöneticinin inanç, siyasi görüş gibi farklılıklara göre ayırım yapması” İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları	104
Tablo 61.	Okul Türü Değişkenine Göre “Yöneticinin öğretmenlerin karar alma sürecine katılması” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları	105
Tablo 61.A	Okul Türü Değişkenine Göre “Yöneticinin öğretmenlerin karar alma sürecine katılması” İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları	105
Tablo 62.	Okul Türü Değişkenine Göre “Yöneticinin bilimsel ve teknolojik gelişmelere açık olması” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları	106
Tablo 62.A	Okul Türü Değişkenine Göre “Yöneticinin bilimsel ve teknolojik gelişmelere açık olması” İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları	106
Tablo 63.	Okul Türü Değişkenine Göre “Yöneticinin ihtiyaç halinde kendisiyle rahat şekilde iletişim kurabilmesi” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları	107
Tablo 63.A	Okul Türü Değişkenine Göre “Yöneticinin ihtiyaç halinde kendisiyle rahat şekilde iletişim kurabilmesi” İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan	108

	Scheffe Testi Sonuçları	
Tablo 64.	Okul Türü Değişkenine Göre “Yöneticinin katıldığı seminer veya konferansların sonuçlarını öğretmenlerle paylaşması” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları	108
Tablo 64.A	Okul Türü Değişkenine Göre “Yöneticinin katıldığı seminer veya konferansların sonuçlarını öğretmenlerle paylaşması” İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları	109
Tablo 65.	Okul Türü Değişkenine Göre “Yöneticinin haftalık ders programını ve nöbet görevini tehdit olarak algılaması” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları	109
Tablo 65.A	Okul Türü Değişkenine Göre “Yöneticinin haftalık ders programını ve nöbet görevini tehdit olarak algılaması” İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları	110
Tablo 66.	Okul Türü Değişkenine Göre “Yöneticinin öğretmenleri olumlu yönde motive etmesi” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları	110
Tablo 66.A	Okul Türü Değişkenine Göre “Yöneticinin öğretmenleri olumlu yönde motive etmesi” İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları	111
Tablo 67.	Okul Türü Değişkenine Göre “Okulun öğretim şekli” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları	111
Tablo 67.A	Okul Türü Değişkenine Göre “Okulun öğretim şekli” İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları	112
Tablo 68.	Okul Türü Değişkenine Göre “Okuldaki ders saatlerinin az veya çok olması” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları	112
Tablo 68.A	Okul Türü Değişkenine Göre “Okuldaki ders saatlerinin az veya çok olması” İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları	113
Tablo 69.	Okul Türü Değişkenine Göre “Öğretmenler arasında sosyal etkinliklerin fazla olması” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları	113
Tablo 69.A	Okul Türü Değişkenine Göre “Öğretmenler arasında sosyal etkinliklerin fazla olması” İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları	114

Tablo 70.	Bulundukları Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre “Yöneticilerin çalışanların gıyabında olumsuz konuşması” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları	114
Tablo 70.A	Bulundukları Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre “Yöneticilerin çalışanların gıyabında olumsuz konuşması” İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları	115
Tablo 71.	Bulundukları Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre “Yöneticilerin araç-gereç bakımından eğitim-öğretim ortamını hazır hale getirmesi” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları	116
Tablo 71.A	Bulundukları Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre “Yöneticilerin araç-gereç bakımından eğitim-öğretim ortamını hazır hale getirmesi” İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları	116
Tablo 72.	Bulundukları Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre “Yöneticilerin bilimsel ve teknolojik gelişmelere açık olması” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları	117
Tablo 72.A	Bulundukları Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre “Yöneticilerin bilimsel ve teknolojik gelişmelere açık olması” İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları	118
Tablo 73.	Bulundukları Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre “Yöneticilerin öğretmenlerin bireysel sorunlarıyla ilgilenmesi” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları	118
Tablo 73.A	Bulundukları Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre “Yöneticilerin öğretmenlerin bireysel sorunlarıyla ilgilenmesi” İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları	119
Tablo 74.	Bulundukları Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre “Haftalık ders programlarının ve nöbetlerinin dengeli dağılımı sağlaması” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları	120
Tablo 74.A	Bulundukları Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre “Haftalık ders programlarının ve nöbetlerinin dengeli dağılımı sağlaması” İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları	120
Tablo 75.	Bulundukları Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre “Yöneticilerin duyuruların zamanında yapılmasını sağlaması” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları	121
Tablo 75.A	Bulundukları Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre “Yöneticilerin duyuruların zamanında yapılmasını sağlaması” İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası	122

	Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları	
Tablo 76.	Bulundukları Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre “Okulun fiziki şartları ve donanımın yetersiz olması” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları	122
Tablo 76.A	Bulundukları Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre “Okulun fiziki şartları ve donanımın yetersiz olması” İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları	123
Tablo 77.	Bulundukları Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre “Okulun öğretim şekli” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları	124
Tablo 77.A	Bulundukları Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre “Okulun öğretim şekli” İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları	124
Tablo 78.	Anket İfadelerinin Frekans ve Yüzde Dağılımları	125

ÖNSÖZ

Bir örgütün etkili olabilmesi için; örgüt amacının toplumun beklentileri ile paralellik göstermesi, etkili örgütsel yapı, gerekli gelişmelere açık ve takip eden mantıklı politikalar ve kaliteli işgücü ile sağlıklı çalışma koşullarını barındırması gerekmektedir. Bir örgütün en önemli kaynağı insandır. Örgüt, etkililik için gerekli tüm yapısal ve fiziksel koşullara sahip olsa da sistemin başarılı şekilde işleminde sorumlu olan insan ögesine gerekli önem verilmez, ihtiyaçları ve beklentileri dikkate alınmazsa, o sistemin verimli çalışması olanaklı olmayabilir.

Bireylerin içinde bulundukları örgütlere olan bağlılık dereceleri o örgütün başarı düzeyi ile doğru orantılıdır. Kendini örgütün önemli bir ögesi olarak gören, örgütü tamamen benimseyen bir birey hem kendi gelişimine hem de örgütün gelişimine gereken katkıyı yapabilmektedir. Okullarda en önemli örgütsel yapı olduklarından buradaki personelin örgütsel bağlılığı başarıyı etkileyen en önemli faktör olarak göze çarpmaktadır.

Bu çalışmaya başlamadan önce beni bu konuda yüreklendiren ve her zaman her konuda desteğini ve yardımını esirgemeyen sevgili tez danışmanım Prof. Dr. Semra ÜNAL'a teşekkür ederim. Anketlerin uygulanmasında yardımcı olan öğretmen ve okul idarecisi arkadaşlarımla her konuda destek olan aileme de teşekkürlerimi sunarım.

ÖZET

Örgütsel bağlılık, örgütte çalışan bireylerin örgüte olan bağlılığını ifade eden ve iş verimi açısından son derece önemli bir kavramdır. Örgütlerine bağlı işgörenlerin örgütü daha da ileri götürmek daha verimli çalıştıkları yadsınamaz bir gerçektir. Örgütlerin daha önceden belirledikleri hedeflerine ulaşabilmesi için örgütsel bağlılığı yüksek iş görenlerden oluşması gerekmektedir. Geleceğin temellerini atacak olan eğitim kurumları da örgüt kapsamında olduğundan dolayı, okullardaki personelin örgütsel bağlılık düzeyleri o okulun amaçlarına ulaşabilmesi adına son derece önemlidir. Örgütsel bağlılık seviyesi yüksek öğretmenlerin oluşturduğu okulların başarıyı yakalaması, başarı çitasını daha yukarılara çekmesi daha kolay olmaktadır.

Konunun daha iyi anlaşılabilmesi adına çalışmamın ilk kısmında örgütsel bağlılık kavramının tanımı, önemi, amacı, örgütsel bağlılığı açıklayan kuramları ve örgütsel bağlılığın sonuçları üzerinde araştırmalar bulunmaktadır. Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla İstanbul ili Kartal ilçesinde yapılan bu araştırmanın anket bölümüne 261 öğretmen arkadaşımız katılmıştır. Bu anketten elde ettiğim veriler SPSS-15 programında analiz edildikten sonra çıkan sonuçlar tablolar halinde sunulmuştur. Bu veriler ışığında gerekli tespitler yapılmış ve okullarımızın daha başarılı, kaliteli olması adına örgütsel bağlılığı artırıcı önerilerde bulunulmuştur.

ABSTRACT

Organizational commitment is an important concept for business efficiency that expresses commitment of individuals working in the organization. It's undeniable that the employees committed to the organization work more efficiently and improve organization further. In order to achieve predetermined objectives of organizations employees must have higher organizational commitment. It's extremely important for educational institutions similar to other organizations to have organizational commitment among school's employees as they lay groundwork of future. It is easier to raise success bar of school with higher level of organizational commitment among teachers in it.

To better understand topic in the first part of my work were given an explanation the description, importance, purpose, theories describing organizational commitment and results of researches about organizational commitment. In in order to determine the factors affecting organizational commitment 261 teachers took part in questionnaire section of this study, in İstanbul city Kartal district. Results of this questionnaire presented in tables have been given in SPSS-15 program after they were analyzed. Based on this data were made necessary assessments and suggestions on how to improve quality and gain success for our schools by increasing organizational commitment.

BÖLÜM-1

GİRİŞ

1.1.Problemin Durumu

Eğitim; önceden belirlenmiş hedeflere göre insanların davranışlarında belli gelişmeler sağlamaya yarayan planlı, sistematik etkiler sürecidir. Tarih sayfaları eğitime gereken önemi vermeyen birçok imparatorluklar, medeniyetler, ülkeler ile doludur. Yüce önderimiz; Mustafa Kemal ATATÜRK'ÜN şu sözleri eğitimin önemini anlamada bize yardımcı olacaktır: Toplumumuzu hakikat hedefine, mutluluk hedefine ulaştırmak için iki orduya ihtiyaç vardır: *Biri vatanın hayatını kurtaran asker ordusu, öteki milletin geleceğini yoğuran irfan ordusu... Eğitimin toplumlar üzerindeki etkisi bu kadar belirgin iken, düşünülmesi gereken konuların en başında eğitimin nasıl en iyi seviyeye çekilmesi gerektiğidir. Bu süreç oldukça detaylı ve uzun olduğu muhakkaktır. Çünkü eğitim denilince okul, personel, öğretmen, öğrenci, sınıfların fiziksel yapısı gibi daha birçok etken söz konusudur. Ama bu etkenlerden en önemlisi öğretmen olduğu açıktır.*

Eğitimin verildiği en temel yer okullardır. Okullardaki başarıyı artırmanın birinci yolu da işine sıkı sıkı bağlı öğretmenlerdir. Öğretmenlerin işlerine sıkı sıkı bağlanması da örgütsel bağlılık ile mümkündür. Son yıllarda yapılan araştırmalarda örgütsel bağlılık duygusu; örgüt içinde çalışan bireylerin performanslarını olumlu yönde etkileyerek, devamsızlık, işten ayrılma gibi istenmeyen sonuçları azalttığı, dolayısıyla daha olumlu ve verimli çalıştıkları sonucu çıkmıştır. Örgütsel bağlılık duygusu içinde görevlerini yapan öğretmenlerden kurulu bir okulda; başarının yakalanması ve sürdürülmesi hiç zor değildir.

Bireylerin içinde bulundukları örgütlere olan bağlılık dereceleri o örgütün başarı düzeyi ile doğru orantılıdır. Kendini örgütün önemli bir ögesi olarak gören, örgütü tamamen benimseyen bir birey hem kendi gelişimine hem de örgütün gelişimine gereken katkıyı yapabilmektedir. Öğretmenlerin de belirlenen amaçlar doğrultusunda görev yapabilmeleri için örgütsel bağlılık düzeylerinin en üst düzeyde olması gerekmektedir. Bu araştırmada okullarda örgütsel bağlılığı etkileyen parametreler araştırılmıştır. Okullardaki yöneticilerin tutumları, okulun fiziksel yapısı, okul personelinin kendi aralarındaki ilişkiler gibi birçok değişkenini etkilediği örgütsel bağlılığı artırabilmek adına gereken sonuçlar çıkarılmış ve öneriler sunulmuştur.

1.2. Problem Cümlesi

Örgütsel bağlılığın sağlanmasında etkili olan etkenler nelerdir?

1.3. Alt Problemler

Araştırmanın asıl amacına uygun olarak belirlenen alt problemler şunlardır:

Örgütsel bağlılığın sağlanmasında çeşitli değişkenleri öğretmenlerin;

1. *Cinsiyet* değişkenine göre algılamada farklılaşma var mıdır?
2. *Medeni hal* değişkenine göre farklılaşma var mıdır?
3. *Yaş* değişkenine göre farklılaşma var mıdır?
4. *Branş* değişkenine göre farklılaşma var mıdır?
5. *Kıdem* değişkenine göre farklılaşma var mıdır?
6. *Okul türü* değişkenine göre farklılaşma var mıdır?
7. *Bulunduğu okuldaki görev süresi* değişkenine göre farklılaşma var mıdır?

1.4. Denenceler

Örgütsel bağlılığın sağlanmasında etkili olan değişkenlerin algılanması;

1. Öğretmenlerin *cinsiyetine* göre farklılaşmaktadır.
2. Öğretmenlerin *medeni durumlarına* göre farklılaşmaktadır.
3. Öğretmenlerin *yaşlarına* göre farklılaşmaktadır.
4. Öğretmenlerin *branşlarına* göre farklılaşmaktadır.
5. Öğretmenlerin *kıdemlerine* göre farklılaşmaktadır.
6. Öğretmenlerin *çalıştıkları okul türüne* göre farklılaşmaktadır.
7. Öğretmenlerin *bulunduğu okuldaki çalışma süresine* göre farklılaşmaktadır.

1.5. Sayıtlar

Bu araştırmada aşağıdaki sayıtlar esas alınmıştır:

1. Araştırma için geliştirilen anket araştırmanın amacını gerçekleştirecek düzeydedir.
2. Ankete katılan öğretmenler anket sorularının tamamını okumuştur.
3. Öğretmenler soruları içtenlikle cevaplamıştır.

1.6.Sınırlılıklar

Bu araştırma;

1. 2012-2013 eğitim öğretim yılı ile sınırlıdır.

2. İstanbul İli Kartal İlçesi'nde bulunan meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerle sınırlıdır.
3. Araştırmanın bulguları araştırma anketinde yer alan sorularla sınırlıdır.
4. Araştırma sonuçları araştırma için belirlenen amaçlarla ve bu amaçlara bağlı kullanılan istatistiksel yöntemlerle sınırlıdır.

1.7. Araştırmanın Amacı

Eğitim kurumlarının amaçlarına ulaşabilmesi için öğretmenlerin bulundukları kurumu sahiplenmesi, sevmesi gerekmektedir. Araştırmanın amacı öğretmenlerin örgütsel bağlılığı sağlanmasında etkili olan değişkenlerin saptanmasıdır. Bu amaç doğrultusunda hazırlanan anket çalışması rastgele seçilen meslek liselerinde uygulanmış ve örgütsel bağlılığı etkileyen değişkenlerin çeşitli demografik özelliklere göre nasıl şekillendiği tespit edilmiştir.

1.8. Araştırmanın Önemi

Gelişen örgüt kavramı ile birlikte günümüzde örgütsel bağlılık kavramının, örgütsel hedeflere ulaşmadaki rolü düşünüldüğünde çok önemli olduğu ve geliştirilmesi gereken bir konu olduğu göze çarpmaktadır. Bu bağlamda en temel örgütlerden birisi olan okulların hedeflerine ulaşabilmesi, başarılı bireyler yetiştirebilmesi adına okulda hizmet veren öğretmenlerin örgütsel bağlılığının artırılması gerekmektedir.

Bu araştırma ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyen faktörler tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılığını artıran faktörlerin okullarda uygulanması ile birlikte okullarına daha bağlı öğretmenler oluşacağından daha etkin eğitim ortamları hazırlanmış olacaktır.

1.9. Tanımlar

Okul: Milli Eğitim Bakanlığının belirlemiş olduğu hedefleri gerçekleştirmek adına çocukların toplandığı yer olarak tanımlanır.

Örgüt: “İş ve iş bölümü yapılarak, bir otorite ve sorumluluk hiyerarşisi içinde, ortak amaç ya da amacın gerçekleştirilmesi için bir araya gelen insanların, gerçekleştirdikleri faaliyetlerinin akılsal eşgüdümüdür” (Schein,1985:66) .

Örgütsel Bağlılık: “çalışanın kimliğini örgütle ilişkilendiren bir tutum, örgütün amaçlarının çalışanın amaçlarıyla uyum gösterdiği bir süreç, örgütün amaçlarına bağlı kalmanın getireceği faydaların ve örgütten ayrılmanın maliyetlerinin algılanması

sonucunda sergilenen davranış, örgüt amaçlarına bağlı kalma yönündeki normatif baskının yarattığı durum olarak tanımlanabilir” (Meyer ve Allen, 1997:63).

BÖLÜM-2

İLGİLİ LİTERATÜR TARAMASI

2.1. Örgüt Kavramı

İnsanoğlu var olduğundan beri topluluklar halinde yaşamıştır. Belirli örgütlerin üyesi halinde yaşamlarını sürdürmüştür. Bu sebeple birçok araştırmanın konusu olan örgüt kavramının literatürde farklı tanımları mevcuttur: “Barnard 1994 ‘te , “örgütü, iki veya daha fazla bireyin bilinçli olarak koordine edilmiş etkinliklerinin veya güçlerinin bir sistemi olarak tanımlamış ve bir örgütün, ortak bir amacı başarmak için aksiyona katkıda bulunmaya gönüllü ve birbirleriyle iletişime girebilen bireyler olduğunda ortaya çıktığını öne sürmüştür. Schein 1970’te örgütü; iş ve iş bölümü yapılarak, bir otorite ve sorumluluk hiyerarşisi içinde, ortak amaç ya da amacın gerçekleştirilmesi için bir araya gelen insanların, gerçekleştirdikleri faaliyetlerinin akılsal eşgüdümü, Etzioni 1964’te belirli amaçlara ulaşmak için kurulmuş toplumsal birimler, Marc ve Simon 1958’de ise, üyeleri arasında ilişkiden oluşan toplumsal bir yapı” olarak tanımlamışlardır” (Akt.Güçlü ,2003:11). Örgüt yapısı gereği çok sayıda özelliği bir arada bulunduran yapılardır. Bu da örgüt kavramı hakkında kesin ve tek bir tanımlamanın olmasına engel olmuştur.

Şu ana kadar yapılan araştırmalardan elde edilen bilgiler ışığında, örgüt kavramının ortak özellikleri toplanarak bir tanımlama yapılması şu şekildedir: “Örgüt; belirli amaçlar doğrultusunda kişilerin çabalarının eş güdümlendiği bir yönetim işlevi; amaç, insan, teknoloji boyutlarının etkileştiği bir sistem; kişiliğini belirleyen ve kendine özgü bir kültürü olan; işleri, mevkileri, çalışanları ve aralarındaki yetki ve iletişim ilişkisini gösteren bir yapıdır” (Güçlü, 2003:65).

Örgütler yapısı gereği çevresi ile devamlı etkileşim ve değişim süreci içindedir. Bu sebeple, örgütlerin içinde bulundukları çevre örgütü etkileyen, dönüştüren ve değiştiren bir olgudur. Örgütün içinde bulunduğu ve faaliyetlerini sürdürdüğü çevrenin biçimsel yapılar üzerinde anlamlı bir etkide bulunduğu görülmektedir. “Bir örgüt kendi varlığının devamını korumak için çevrede olan kaynaklardan ve fırsatlardan yararlanmak durumundadır. Aynı zamanda, çevrede örgüt faaliyetlerinin sınırlarını belirler. Örgütün varlığını sürdürmesi, çevre ile olan ilişkileri ve çevreden karşıladığı kaynaklara bağlıdır” (Atay, 2006:47).

“Örgütlerin çalışmalarını etkileyen dış çevre faktörlerini iki biçimde görmek mümkündür. Birincisi *dâhili dış çevredir*. Örgüt etrafında yer alan, biçimsel olmayan gruplar ve bu grupların oluşturduğu ilişki sistemi, dâhili dış çevreyi oluşturmaktadır (Erdoğan, 2001:52). “Dâhili dış çevre denildiğinde; ekonomik, sosyal, siyasal, teknolojik ve demografik etmenler anlaşılmaktadır. Örgütün verimli olabilmesi, dış çevre ile uyumlu çalışmasına bağlıdır” (Akt.Atay, 2006).

Örgütlerin çalışmasını, yapısını etkileyen ikinci çevre ise örgütü kuşatan *dış biçimsel gruplardır*. “Dış biçimsel gruplar, örgütün amaçlarını tamamlayıcı özelliğe sahip olduğu gibi, örgüt amaçlarını sınırlayıcı veya düzenleyeceği özellikte de olabilir” (Erdoğan, 2001). “Örgütün iç çevresini iki boyutta ele almak mümkündür. Birincisi; yöneticiler, çalışanlar, amaçlar, ürün, teknoloji, yerleşim, örgütlenme, yönetim, finansal durum ve örgütün gücü gibi unsurlardır. İkincisi ise; iş bölümü, iş akışı, personelin niteliği, örgüt iklimi, statü ve değerler gibi unsurlardır” (Akt.Atay, 2006:24). Örgütün iç çevresini belirleyen en önemli unsur hiç kuşkusuz yöneticidir. Yönetici örgütün sevk ve idaresinden sorumlu olan kişi olarak en basit şekilde tanımlanabilir. Bu idare sırasında örgüt içi iletişimin uyumlu olması örgütün geleceğini belirleyen en önemli durumdur.

“Örgüt iklimi, çalışanların değerleri ve birbirleriyle olan ilişkileri, çalışma durumları ve kolektif davranış, örgütsel amaçlara ulaşmada belirleyici faktörlerdir. Örgütler çevreleriyle uyumlu amaçlar bulmadıkça varlıklarını sürdüremezler. Amaçlar örgütün varlık nedenidir. Ayrıca örgütsel amaçlarla çalışanların amaçlarını birleştirilmelidir” (Atay, 2006:74).

2.1.1.Örgüte Üye Olma Nedenleri

Örgütler, tarihin ilk zamanlarından beri var olan topluluklardır. Tüm tarihi süreçlerde var olan örgütler kimi zaman planlı şekilde çalışmalar ile kurulurken kimi zamanda kendiliğinden doğaçlama kurulmuştur. Örgütler kendilerine üye bulurlarken de iki farklı yol mevcuttur: Birincisi bireyin kendi ihtiyaçları doğrultusunda kendi isteği ile üye olması, diğeri ise örgütte bulunan diğer üyelerin davet etmesidir.

Örgüte üye olma ve örgütte kalma, örgütte bazı hizmetlerde bulunma, belirli bazı fonksiyonları yerine getirme ve örgütün sorunlarını çözerek amaçlarına katkıda bulunma gibi bazı sorumlulukları da beraberinde getirir. Bunun yanında örgüte üye olmak veya kabul edilmek kişiyi yalnızlık duygularından kurtarır bir örgüt içinde daha güçlü ve morali yerinde olarak çabalarını sürdürür ve kişisel güvenlik kazanır. Bireysel

sorun ve amaçlarının çözümünde diğer üyelerin destek ve dayanışmalarından yararlanılır. Böylece hem bir örgütün üyesi olma onur ve gururunu, hem de bir takım değerler, davranış normları ve örgüt sadakati sağlamak suretiyle yaşamlarında güç ve anlam kazanmış olurlar.

2. 2. Örgütsel Bağlılık Kavramı Ve Tarihçesi

Örgüt kavramının gelişmesi ile buna bağlı olarak yeni kavramlar literatüre girmiş olup birçok araştırmacının da ilgisini çekmiştir. Örgütsel bağlılık hem çalışan hem de örgüt açısından pek çok faydayı beraberinde getirmektedir. “Örgütsel bağlılık; işbirlikçi davranış geliştirme, zamanı ve enerjiyi örgütün başarısı için harcamada istekli davranış sergileme ve sorumlulukları yerine getirme gibi konularda çalışanları yönlendirmesi açısından önem arz etmektedir” (Somuncu, 2008:1). “Kişinin örgütle özdeşleşmesinin ve örgütte kalmasının en önemli nedenidir. Bu tür bağlılığın öğeleri ise; örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir şekilde inanma ve onları kabullenme, örgüt yararına daha fazla çaba harcamaya isteği ve örgüt üyeliğini sürdürmek için güçlü bir istek duyma olarak belirlenmiştir” (Izgar, 2008:320). Üyelerin örgütü daha ileriye götürüp, kendilerini o örgütün bir parçası olarak görmelerini sağlayan örgütsel bağlılığın temelde üç göstergesi mevcuttur:

- “Örgütün amaçlarını ve değerlerini kabul etme ve sıkı sıkıya bağlanma,
- Örgütün amaçlarına ulaşabilmesi için gayret gösterme,
- Örgütün bir üyesi olarak kalma konusunda güçlü bir isteğe sahip olma.”

(Özdevecioğlu, 2007:4):

Örgüte bağlılık çalışanın örgütüne karşı beslediği olumlu tutumunu göstermektedir. Bu tutumun temelinde ise işgören ile örgüt arasındaki uyum yatmaktadır ve uyum yönetim ile çalışanlar tarafından meydana getirilmektedir. Ancak uyumun sağlaması olarak yönetimin görevidir.

“Yönetim bu fonksiyonunu gerçekleştirebilmesi için öncelikle çalışanlarının örgütlerine olan bağlılığını azaltan ve arttıran faktörlerin neler olduğunu bilmesi gerekmektedir” (Taşkaya, 2009:24).

Örgütlerin devamlılığında, gelişmesinde, hedeflerine ulaşmasında çok büyük öneme sahip olan örgütsel bağlılığın daha iyi anlaşılabilmesi adına tanımı şu şekilde yapılabilir: “Örgütsel bağlılık, örgütsel davranış araştırmacıları tarafından, iş görenlerin kendilerini örgütün amaç ve değerleriyle özdeşleştirdikleri ve örgütte kalmayı arzu

ettikleri bir süreç olarak tanımlanırken, sosyal psikologlarca, iş görenlerin geçmişteki davranışlarının kendilerini örgüte bağlaması süreci olarak ifade edilmektedir” (Mahmutoğlu, 2007:47).

Örgütsel bağlılığı yüksek üyelerden oluşan örgütte verimliliğin artmasına bağlı olarak beklenen hedeflere ulaşmakta daha kolaydır. “Örgütsel bağlılığı güçlü olan çalışanlar, örgütün amaçlarına ve değerlerine güçlü bir biçimde inanmakta ve örgüt üyeliğini devam ettirmeyi yine güçlü bir şekilde istemektedir” (Dilek, 2005:32). Çalışanlar arasında örgütsel bağlılığı yükseltmek örgüt yöneticilerinin yapması gereken ilk görevlerdendir. Bu sebeple örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların genel özellikleri maddeler halinde aşağıda verilmiştir:

- “Daha az denetime ve disipline ihtiyaç duyarlar. Bu kişilerin performansı, örgütsel bağlılığı düşük düzeyde olanlara göre daha yüksektir.
- Örgüt içi pozisyonlarla ilgili seçenekleri, çalıştıkları örgüte en yüksek katkıyı sağlayacak bir araç olarak değerlendirirler.
- Bunların davranışlarının güvenilirliği ve samimiyeti, genellikle kriz ortamlarında kendini gösterir” (Uygur, 2007:73).

Yukarıda verilen maddeler derlenecek olursa genel olarak örgütsel bağlılık göstergeleri şu şekildedir: “Örgütsel bağlılık göstergeleri olarak; örgütün amaç ve değerlerini benimseme; örgütün yararı için bir menfaat beklentisi olmadan fedakarlıkta bulunma, kurumsal üyeliği devam ettirmek için güçlü bir istek duyma; örgütsel üyelikten gurur duyma ve kurumsal tutum ve inançlar ile çalışanın amaç ve değerlerinin örtüşmesi sayılabilir” (Özdemir, 2007:77). Bu özelliklere sahip üyelerden oluşan bir örgütün çalışması ve başarıyı yakalaması çok daha kolay olmaktadır.

Çalışanların örgütsel bağlılığını artırmanın örgüte çok yararlı olmasından dolayı çok sayıda çeşitli araştırmalar yapılmıştır. “Ülkemizde yapılan bir araştırmaya göre, Türk çalışanları, toplulukçu kültürün etkisi altındaki insanların örgütsel bağlılıklarını belirleyen faktörlerden etkilenmektedir. Örneğin kişinin ailesinin kuruluştan ayrılmasını onaylayıp onaylamadığı Türk toplumunda önemli bir etmendir. Aynı şekilde kuruluş içerisinde gelişen ilişkileri bozmamak, çalışma grubuna ve işverenin koruyuculuğuna sadakat göstermek ve grup için kendinden fedakârlıkta bulunmak (daha iyi maddi olanaklar için başka bir işyerine gitmemek) gibi grup normları kişilerin örgütsel bağlılıklarını etkilemektedir. Ayrıca Türk çalışanları belirsizlik ve değişimden fazla

hoşlanmadıkları için örgütlerine bir tür süreklilik bağlılığı hissetmektedirler” (Durna vd, 2005:214).

“Örgütsel bağlılık üzerine yapılan farklı tanımlamalardan sonra örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili genel bir görüş oluşturması için son elli yılın gelişim literatürü kronolojik olarak aşağıdaki tabloda gösterilmiştir” (Köse, 2008:12) :

Şekil 1: Örgütsel Bağlılığın Tarihsel Gelişimi

YIL	ARAŞTIRMACI	BULGULAR
1956	Whyte	Fazla örgüt bağımlısı kişinin tanımını yaptı ve örgüt için olabilecek zararları üzerinde çalıştı.
1958	March & Simon	Örgüte bağlılığın değişimsel modelini adapte ettiler
1958	Morris & Sherman	Yine örgüte bağlılığın değişimsel modeli üzerinde araştırma yaptılar
1960	Gouldner	Örgüte bağlılığı güçlendirmek için
1961	Etzioni	Bağlılığın kategorizasyonlarını yapan ilk kişi oldu
1964	Lodahl	Sosyal ilişkilerin örgüte bağlılığı olumlu yönde etkilediğini buldu
1966	Grusky	Eğitim cinsiyet ve bağlılık ilişkilerini inceledi. Ödüllendirme ve beklentilerin çalışanların bağlılıkları üzerindeki etkisini
1967	Downs	Örgüte fazla bağlı kişileri “fanatik” olarak nitelendirdi ve örgüte olan zararlarını inceledi
1968	Mintzer	Faydacı örgütlerin çalışanlarının bağlılıklarını düşürdüğünü buldu
1970	Patchen	Örgütle özdeşleşme kelimesini örgüte bağlılığı açıklamak için kullandı. Örgüte karşı grup tutumlarının örgüt bağlılığı ile ilgili olduğunu buldu
1970	Schein	Örgüte bağlılığının, örgütsel verimliliğin önemli göstergelerinden birisi olduğunu buldu
1970	Steers	Aynı şekilde örgüte bağlılığının, örgütsel verimliliğin önemli
1970	Campbell,Dunette	Örgüt ikliminin, örgüt bağlılığı üzerinde bağımsız bir Lawlerand & Weick etkisi olduğunu buldular
1971	Lee	Olumlu üst-ast ilişkisinin örgüte bağlılığı arttırdığını buldu
1971	Sheldon	Hedef ve değer bütünlüğünün örgüte bağlılık üzerindeki etkisini belirtti
1974	Modwey,Porter	Performans ve bağlılık ilişkisini üzerine çalıştılar.
1974	Herbiniac	Yaş, kıdem ve örgüt bağlılığı ilişkileri üzerine çalıştı
1975	Dubin	Kişisel ilgilerin örgüte bağlılıkla ilişkisi içinde olduğunu
1975	Etzioni	Faydacı örgütlerin kötü etkilerini belirtti.

1975	Steers	Örgüt bağlılığının, örgütsel verimliliğin göstergelerinden birisi olduğunu belirtti. Personel devri ve örgüt bağlılığı arasındaki ilişkiyi inceledi. Örgüt bağlılığı üzerine bir model geliştirdi. Örgüte bağlı çalışanların, örgüte kalıcı ve güvenli bir iş gücü sağladıklarını buldu.
1976		
1977	Salancik & Staw	Davranışsal bağlılık modelini ileri sürdüler.
1977	Salancik & Pfeffer	Örgüt tarafından çalışan üzerinde uygulanan kontrolün örgüte bağlılıkla ilişkili olduğunu buldular.
1978	Kidron	Güçlü kişisel iş ahlakının örgüte bağlılıkla ilişkili olduğunu buldu.
1978	Koch & Steers	Görevin içeriği, geri bildirim, sorumluluk ve otonominin örgüte bağlılıkla ilişkili olduğunu buldular.
1979	Mowday	Örgüt bağlılığına psikolojik yaklaşım adapte etti.
1979	Mowday & McDade	Çalışma başlamadan önceki bilginin örgüt bağlılığını belirlemedeki önemini belirttiler.
1979	Bartol	Rol çatışması rol belirsizliği ve ağır rol yükünün örgüt bağlılığı ile ilişki içinde olduğunu buldu.
1979	Gould	Örgütsel bütünleşme kelimesini örgüt bağlılığı anlamında kullandı.
1979	Morris & Koch	Rol çatışması rol belirsizliği ve ağır rol yükünün örgüte bağlılık üzerindeki etkisi konusunda çalıştı.
1980	Morris & Steers	Eğitimin örgüt bağlılığı üzerindeki etkisi alanında çalıştılar. Örgüt büyüklüklerinin ve kontrol alanlarının örgüte bağlılıkla ilişki içinde bulunduklarını buldular.
1981	Korman	Bağlılık ve özel hayat ilişkilerini inceledi.
1981	Rowan	Örgüte fazla sadakatin zararları üzerinde durdu.
1981	Rhodes & Steers	Algılanan ödeme eşitliği ve bağlılık arasındaki ilişkiyi incelediler.
1981	Morris & Sherman	Başarma ihtiyacı başarma duygusu ve yüksek derecedeki ihtiyaçların örgüte bağlılık üzerindeki etkisini incelediler.
1981	Morris & Sherman	Yaş ve kıdemin bağlılık üzerindeki etkisini incelediler.
1981	Angle & Perry	Yenilik ve yaratıcılık için yüksek derecede örgüte bağlı kişilerin önemli olduğunu buldular.
1981	Scholl	Beklentiler ve eşitlik durumlarında bağlılığın nasıl bağımsız olarak ortaya çıktığını tanımladılar.
1981	Morris & Sherman	Yaş ve kıdemin bağlılık üzerindeki etkisini incelediler.
1982	Mowday	Örgüt bağlılığının süreç modelini geliştirdi.

Kaynak: Engiz (2009:79-82)

Örgüt yapısında ana faktör insan olmasından dolayı örgüt başlı başına irdelenmesi gereken bir konudur. Bunun yanında gelişen yeni kavramlar da bu konunun derinlemesine araştırılmasını zorunlu kılmaktadır. Örgütsel bağlılık kavramı da son

zamanlarda araştırılması çok yapılan bir konudur. Örgütsel bağlılığın önem gün geçtikçe önem kazanmasının nedenleri şu şekilde sıralanabilir:

- “Örgüte bağlılığın, arzu edilen çalışma davranışı ile ilişkisi,
- Örgüte bağlılığın işten ayrılma nedeni olarak, iş doyumundan daha etkili olduğunun araştırmalarla ortaya konması,
- Örgütsel bağlılığı yüksek olan kişilerin, düşük olanlara göre daha iyi performans göstermeleri,
- Örgütsel bağlılığın, örgütsel etkililiğin yararlı bir göstergesi olması,
- Örgütsel bağlılığın, fedakârlık ve dürüstlük gibi örgüt vatandaşlığı davranışlarının bir ifadesi olarak dikkat çekmesidir” (Bayram,2005:127)

2.2.1. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Bireylerin davranışları, değerlerinin ve inançlarının yansımasıdır. Bağlılık kişilerin inançları ile davranışları arasındaki paralelliği öngören bir his halidir. Bağlılık, bireylerin ne olduğunun ve ne olmak istediğinin açık bir göstergesidir. Bireyler, bir karar aldıktan sonra, tutumlarını bu kararla paralel bir davranış tarzı ortaya koyacak bir biçimde değiştirir ve bu karara bağlanırlar.

“Örgütsel bağlılık, bireyin işle bütünleşmesi ve örgütün değerlerine inanmasını içeren, örgüte olan psikolojik bağı ifade eder. Yani örgütsel bağlılık, bireyin örgüte ve yaptığı işe bağlanması, sadakat göstermesi ve örgüt değerlerine inanması gibi duyguları içerir. Bu nedenle, günümüzde, iş görenlerin yaptıkları işten ve çalıştıkları örgütten memnun olmalarını sağlamak, örgütler tarafından mal ve/veya hizmet üretmek kadar önemli görülmektedir” (Başyigit, 2006.38).

Örgütlerin başarıyı yakalamak için ilk olarak örgütsel bağlılığı artırma yoluna gitmektedir. Çünkü yöneticiler ve işletmeler çalışanlarının örgütsel bağlılıklarını arttırdığı takdirde onların örgüte ve üretime katılımlarının yüksek olduğunun ve örgüt içerisinde daha iyi bir performans gösterdiklerinin bilincindedirler. Örgütsel bağlılığı yüksek olan üyeler, işletmenin diğer üyeleri ile ilişkiler kurmakta, işlerinden daha fazla tatmin olmakta ve örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme ile örgüt etkililiği ve etkenliği için çaba sarf etme gibi tutumlar sergilemektedirler. Tüm bu faydalar göz önüne alındığında örgüte bağlılık örgütler açısından bir gerekliliktir ve yönetim bunu sağlamak için gereken çabayı göstermelidir.

“Örgütlerin işgücünün örgüte bağlılığını artırmak için yapması gerekenler aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

- Çalışanların iş ve yaşam hayatı arasında denge kurmak istemesini kabullenmek,
- İş/aile baskısından kaynaklanan stresi azaltmak için bazı çalışmalarda bulunmak,
- Çalışanların şirket başarısını paylaşmasına izin vermek,
- Yeteneklerini geliştirmelerine fırsat sağlamak,
- Yararları işgücünün demografik yapısına göre düzenlemek (kimin neye ihtiyacı varsa onu sağlamak),
- Çalışanların şirket (örgüt) kültüründen beklentilerini öğrenmek,
- Çalışanların katılımını sağlamak, çift taraflı iletişimi sağlamak için gerekli fırsatları yaratmak”. (Taşkaya, 2009:24)

2.2.2. Örgütsel Bağlılığın Boyutları

Örgütün ham maddesi insan olduğundan dolayı çok karmaşık ve boyutlu bir kavramdır. Bu konudaki ilk çalışmaları gerçekleştiren Porter, Steers ve Mowday örgüte bağlılığın üç boyutundan söz etmektedirler.

- a. “Örgüt üyeliğini sürdürmeye istekli olma
 - b. Örgütün değerlerine ve amaçlarına inanıp, benimseme
 - c. Örgütün yararına, örgüt amaçlarını gerçekleştirmek için çaba harcama isteği”
- Örgüte bağlılığın çok boyutluluğunu vurgulayan bir diğer önemli çalışma ise

Meyer ve Allen’inkidir (İlsev,1997)

Buna göre, örgüte bağlılığın üç temel boyutu vardır:

- a) “İçten (*affective*) bağlılık,
- b) Çıkar (*continuance*) bağlılığı,
- c) Minnet (*normative*) bağlılığı.”

Bu üç boyutu tek tek elde ele alınması konunun kavranması yardımcı olacaktır:

a) İçten Bağlılık: “İngilizceden çeviriyle dilimizde duygusal bağlılık olarak da tanımlanmaktadır” (Çetin Ölçüm,2004:147). Örgüte duygusal olarak bağlanmayı, örgütün değerleri ve amaçları ile özdeşleşmeyi içerir. Duygusal olarak bağlılığı yüksek olan kişiler kendilerini çalıştıkları örgüte adanmış, bağlılığı yüksek kişilerdir; kurumda çalışmaya devam etmelerinin temelinde kendilerini kuruma ait hissetmeleri vardır.

b) Çıkar Bağlılığı: Bazı çalışmalarda Türkçesi “devamlılık bağlılığı” olarak geçmektedir. Bu boyut, örgütten ayrılma durumunda feda edeceği maddi ve manevi değeri belirleyerek karar verir. Kişiyi örgütte tutan olası maddi zararlarıdır. Çıkar bağlılığı olan çalışanların iş verimine katkısı yoktur, kişiler kendilerini kapana kısılmış hissetmektedirler.

Çıkar bağlılığı temelde üç şekilde oluşmaktadır: Çalışan, örgüte sağladığı katkı ve bunun karşılığında elde ettiği kazanımları, başka bir örgüte geçerse aynı şekilde sağlayıp, sağlayamayacağını düşünür. İkincisi, çalışanın değerlendirebileceği başka iş alternatiflerinin azlığı ya da olmayışıdır. Son olarak, emekliliğine az zaman kalması, ailevi faktörler ve benzeri nedenlerle kalmak zorundadırlar. Çıkar bağlılığıyla örgütte kalan kişiler, iş performansının düşüklüğü yanında, olumsuz tavırlar da sergileme eğilimindedirler, bu nedenle bu bağlılık istenmeyen bir bağlılık türüdür.

c) Minnet Bağlılığı: “Çalışan, işverenine karşı kendisini borçlu ya da minnettar hissettiği için örgütte kalır. Aynı zamanda, kişinin örgütün kendisine ihtiyacı olduğunu düşünerek bağlılık duyması da bu boyuttadır. Bu inancın temelinde daha çok kişinin değerleri ön plana çıkmaktadır bu nedenle de Türkçede bazı çalışmalarda değer bağlılığı olarak da adlandırılmaktadır” (Çetin Ölçüm, 2004):

a. Bireyin sosyalleşme sürecinde aileden edindiği değerler,

b. Kültürel değerler,

c. Örgüt kültürünü oluşturan değerler (sadakat, kıdeme verilen değer gibi) yatmaktadır.

Minnet bağlılığı yüksek çalışanlar, örgütsel açıdan istenen davranışları göstermeyi doğru ve yapılması gereken şey olarak görmekte, olumlu örgütsel davranışlar göstermek için kendilerini kişisel olarak sorumlu hissetmektedirler.

İnsan olmanın doğası gereği çalışanlar ait oldukları örgüte bağlılık duymaktadırlar. Çalışanlarının bağlılıklarının ne şekilde, nasıl geliştiğini ve bağlılık düzeyine göre çalışanların hangi tutum ve davranışları olacağını bilen kurumlar kuşkusuz örgütün ihtiyaç ve beklentilerini daha iyi anlayacaklardır. Bu bilgi, değişim yönetimi, örgütsel gelişim gibi pek çok konuda kuruma davranışları önceden tahmin etme ve şekillendirme olanağı tanıyacaktır.

Çalışanların iş ve iş dışı yaşamları arasındaki dengeyi açıklamakta çalışılan organizasyonun özellikleri de çok önemlidir. Buna göre, çalışanlarına kişisel zaman

planlarını yapmaları için esneklik sağlayan, iş yükü dağılımını gerçekçi bir şekilde yapan ve çalışanlarının iş dışındaki yaşamlarına özen gösteren kurumlardaki çalışanların örgüte bağlılıklarının daha yüksek olması beklenmektedir.

“Diğer yandan, bireylerin iş ve iş dışı yaşam dengeleriyle örgüte bağlılık arasında çalışanın aleyhine olabilecek bir ilişki doğabilir. Örgüte bağlılığı çok yüksek olan bir çalışan, kendini o kadar o kuruma ait hissetmektedir ki, işgücü piyasasında başka iş fırsatlarını değerlendirmek, bunun için kendini geliştirme konusunda isteksiz davranabilir. Çalıştığı örgüte, o örgütün hedeflerine odaklanıp kendi günlük yaşamından uzaklaşıp hayatının diğer alanlarını ikinci plana koyabilir ki bu durum da bir süre sonra iş ve iş dışı yaşam dengesine zarar verebilir” (Randall, 1987).

2.2.3.Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması

Bireylerin örgütlere mensup olmasının sebepleri çok fazladır. Bu sebeple örgütsel bağlılığın sınıflandırılması gereği doğmuştur. Örgütsel bağlılığı etkileyen tüm faktörlerin ve etki derecelerinin incelenmesi ile elde edilen bilgilerin, örgütsel bağlılığı arttırmada yöneticilere rehberlik etmesi düşünülmektedir.

“Örgütsel bağlılıkla ilgili önerilen modeller, değişim, psikolojik ve atıf yaklaşımlarını içermektedir. Bunların hepsibireylerin örgütlerine bağlılıklarını açıklamaya çalışmış, zamanla başka yazarlarca ya bu modellere alternatif modeller geliştirilmiş ya da bu modellere başka unsurlar eklenerek zenginleştirilmiştir” (Ertan, 2008:11).

Örgütsel Bağlılık kavramı hakkında birçok farklı tanımlara yer verdikten sonra bu kavramı çeşitli açılardan sınıflandıran bilim adamlarının çalışmalarına göz atmak, kavramın anlaşılması açısından faydalı olacaktır. Literatürde örgütsel bağlılık ile ilgili belli başlı sınıflandırmalar aşağıdaki gibidir:

2.2.3.1.Etzioni Sınıflandırması

Bu sınıflandırmada Etzioni (1961) üç öğeye dikkat çekmektedir. Buna göre, en olumsuz uçtan olumlu uca sıralama yapılacak olursa; *negatif-yabancılaştırıcı*, *nötr-hesapçı* ve *pozitif-moral bağlılık* vardır. “Yabancılaştırıcı bağlılıkta kişi, psikolojik olarak örgüte bağlılık duymamasına rağmen üye olarak kalmaya zorlanırken, nötr-hesapçı bağlılıkta kişi, verilen ücrete karşılık olarak bir günde çıkarılması gereken iş normuna uygun ölçüde bir bağlılık ortaya koymaktadır. En olumlu uça yer alan pozitif-

moral bağıllıkta ise birey, örgütün amacını ve örgütteki işini özde değerli saymakta ve işi, her şeyden önce ona değer verdiği için yapmaktadır” (Ertan, 2008:15).

- **Negatif-yabancılaştırıcı:** “Olumsuz bağıllık tutumunu anlatan uzaklaştırıcı bağıllık kavramı bireyin örgütüne karşı olumsuz yönelimini açıklamada kullanılmaktadır. Bu türde bireyler örgüt içinde kalma isteği duymamalarına rağmen dış faktörler nedeniyle örgüt içerisinde kalmaya zorlanmaktadır.
- **Nötr-hesapçı:** Bu tür bağıllık, örgüt ile üyeleri arasındaki alışveriş ilişkileri temel alır. Örgütü terk etmenin yol açabileceği maliyetlere katlanıp katlanamayacağını hesaplaması söz konusudur. Ücretler ve/veya faydalar yeterli ise birey örgüt içerisinde kalmaya devam eder.
- **Pozitif-moral:** Moral bağıllık kavramında olarak nitelendirilmektedir. Örgütün amaçları, değerleri ve normlarını içselleştirme ile otorite ile özdeşleşme temeline dayanır” (Köse, 2008:20).

“Etzioni’ye göre, bir örgütte, yukarıda belirtilen uyum sistemlerinden bir tanesi ve bu uyum sistemine uygun olan bir katılım şekli egemendir. Genellikle, örgütlerde, sembolik uyum sistemiyle, ahlaki katılım; ödüllendirici uyum sistemiyle, çıkarıcı katılım; korkutucu uyum sistemiyle de yabancılaştırıcı katılım bir arada görülür” (Samadov,2006:81).

2.2.3.2.Buchanan İr’nin Sınıflandırılması

Buchanan, örgütsel bağıllığı Etzioni’den farklı üç gruba ayırmaktadır:

- **“Özdeşleşme (Identification):** Kişinin, örgütün amaç ve değerlerini kendisinin amaç ve değerleri olarak benimsemesidir.
- **Sarılma (İnvolvement) :** Kişinin, iş rolünün gerektirdiği eylemlere psikolojik olarak bağıllık duymasıdır.

Sadakat (Loyalty) : Örgüt için duygusal hisler besleme ve ona içten bağıllık göstermedir” (Çağlar, 2008:73)

“Örgütsel bağıllık, kurumun değer yargıları ve hedefleri ile özdeşleşmek, aynı zamanda kurumdan karşılık beklemeksizin bu hedefleri gerçekleştirmek için hissedilen sorumluluktur” (Buchanan, 1974; 533)

2.2.3.3.O'relly Ve Chatman'in Sınıflandırılması

Bir diğer sınıflandırma çeşidini yapmış olan O'Reilly ve Chatman örgütsel bağlılığı psikolojik bağlılık olarak ifade edilmektedir. “Bu çerçevede örgüte bağlılığı uyum, özdeşleşme ve içselleştirme olarak üç boyutta ele almışlardır” (Özcan, 2008.11).

- **Uyum Bağlılığı:** “Bağlılık, paylaşılmış değerler için değil belirli ödülleri kazanmak için oluşmaktadır. Bu bağlılıkta, ödülün çekiciliği ve cezanın iticiliği söz konusudur.
- **Özdeşleşme Bağlılığı:** Bağlılık, diğerleriyle doyum sağlayıcı bir ilişki kurmak veya ilişkiyi devam ettirmek için meydana gelmektedir. Böylece birey, bir grubun üyesi olmaktan gurur duymaktadır.
- **İçselleştirme Bağlılığı:** Tümüyle bireysel ve örgütsel değerler arasındaki uyuma dayanmaktadır. Bu boyuta ilişkin tutum ve davranışlar; bireylerin iç dünyalarını örgütteki diğer insanların değerler sistemiyle uyumlu kıldığında gerçekleşmektedir” (Gözen, 2007:48).

2.2.3.4.Kanter'in Sınıflandırılması

Kanter'in yaptığı örgütsel bağlılık tanımına bakıldığında, çalışanların enerjilerini ve sadakatlerini sosyal sisteme vermeye istekli olmaları, istek ve ihtiyaçlarını karşılayacak sosyal ilişkilerle kişiliklerini birleştirmeleri göze çarpmaktadır.

“Örgütler sosyal sistemler olarak belirli istek, gereksinim ve beklentilere sahiptirler. Çalışanlar bunları, örgüte karşı olumlu tutumları benimseyerek, yani örgütü sevmek, uyumlu olmak, örgüte sadık olmak ve kendilerini örgüte adanmak suretiyle sağlayabilirler” (Kanter, 1968; 500). Kanter, örgüt tarafından üyelerden beklenen davranışsal taleplerin farklı bağlılık türlerinin ortaya çıkmasına sebep olduğunu savunmuştur. Bunlar; devama yönelik bağlılık, kenetlenme bağlılığı ve kontrol bağlılığıdır.

Kanter örgütsel bağlılığın sonuçlar kısmıyla ilgilenmektedir. Örgütsel bağlılığın örgütün devamlılık sürecinde etkili olduğunu savunmaktadır. “Kenetlenme bağlılığının yüksek olduğu örgütlerde, örgütün dışarıdan gelebilecek tehdit ve tehlikelere karşı kendini savunma gücü daha yüksektir. Kontrol bağlılığının bulunduğu örgütlerde ise, üyeler kendi değer ve normlarıyla örgütün değer ve normlarını uyum içinde bulur. Bu farklı sonuçlara rağmen, Kanter, üç bağlılık türünün birbiriyle ilişkili

olduğunu ve örgütlerin, üyelerinin bağlılıklarını sağlayabilmeleri için üç yaklaşımı bir arada kullanmaları gerektiğini ileri sürer” (Ata, 2010:21).

Kişi, sistemden ayrılmanın maliyetinin sistemde kalmanın maliyetinden yüksek olacağını, yani sistemde kalmanın karlı olduğunu düşünerek üyeliğini sürdürmek zorunda kalır. Kişi, kendisi için kârlı olan şeylerin örgütteki üyeliğini sürdürmesine bağlı olduğunu ve örgütteki pozisyonu ile sağlanabileceğini fark ettiğinde, örgütteki rolüne bağlanacak ve rolüne olumlu bir bilişsel değer atfederek duygusal veya normatif değerlendirme yoluna gitmeyecektir.

“Kanter devama yönelik bağlılığın özveri ve yatırım olmak üzere iki ögesi olduğunu belirtmektedir. Özveri, örgüte üye olabilmek için kişinin değerli ve haz verici şeylerden vazgeçmesidir. Kişinin böyle bir özveride bulunmayı kabul etmesi halinde, üyeliğini sürdürme konusundaki motivasyonu da artacaktır. Artık üyeliğin bir bedeli olduğundan örgütün bir üyesi olmak, hafife alınamayacak ve kolay kolay vazgeçilemeyecek bir hale gelecektir. Sonuçta, üyelik daha değerli ve daha anlamlı olacaktır” (Samadov,2006:76).

“Kanter, kenetlenme bağlılığını kişinin tüm duygusal varlığını örgütüne bağlaması olarak tanımlamıştır. Kanter’e göre devama yönelik bağlılıkta algılanan maliyet göz önünde bulundurulur. Bilişsel devam bağlılığı olarak adlandırılan bu bağlılıkta, örgütle birlikteliğe devam etmenin yararı ile örgütten ayrılmanın maliyeti ortaya çıkar” (Ata, 2010:21).

Kontrol bağlılığı ise şu şekilde tanımlanır: “İş görenlerin davranışlarının arzu edilen biçimde şekillendirerek iş göreninin örgüt normlarını bağlamasıdır. İş görenlerin örgütteki faaliyetlerinde örgüt normlarına ve değerlerine uygun davranışlarda bulunmaları ile örgüt normları ve değerlerini temsil ettiklerine inandıkları zaman kontrol bağlılığı oluşur” (Gözen, 2007:52).

Yukarıda sözü edilen bağlılık şekillerinin birbirlerinden farklı sonuçlarından bahsetmek mümkündür. Devama yönelik bağlılığın yüksek olduğu örgütler, üyelerinin örgütte kalmalarını sağlayacaklardır. Bunun yanı sıra, kenetlenme bağlılığı yüksek olan örgütlerde varlıklarını tehdit edici dış güçlere karşı gelme gücü oluşacaktır. Kontrol bağlılığı yüksek olan örgütlerde ise üyeler örgütün normlarını kabul edecek ve bunlara uyacaklardır.

“Kanter bu üç bağıllık şeklinin birbirleriyle büyük ölçüde ilişkili olduklarını düşünmektedir. Üçü de kişinin örgütle olan bağlarını güçlendirmek için kişi üzerinde ortak bir etki yaratarak birbirlerini pekiştirirler. Dolayısıyla, bu bağıllık şekillerinin üçünün de yüksek olduğu örgütler çok daha başarılı olacaklardır” (Samadov, 2006:78).

2.2.3.5.Mowday, Steers Ve Porter’in Sınıflandırılması

Mowday bağıllığı iki kısımda incelemiştir: Tutum olarak bağıllık ve davranış olarak bağıllık ayrımını yapmıştır. “Tutumsal bağıllığı çalışanın örgütsel amaçlarla özdeşleşmesi ve bunlar doğrultusunda çalışma istekliliğini bildirmesi, davranışsal bağıllığı ise, kişinin davranışsal faaliyetlere bağıllığından kaynaklanması olarak açıklamıştır. Davranışsal bağıllıkta çalışanın örgüte bağıllığını geçmişteki yatırım eylemlerine bağlı olup olmaması belirlerken, tutumsal bağıllıkta bağıllığı bireyin örgüte dönük eğilimleri, örgütün amaçlarıyla özdeşleşme düzeyi belirlemektedir” (Sarıkamış, 2006:57).

“Mowday, Steers ve Porter (1979), örgütsel bağıllığı, bireyin belirli bir örgütle özdeşleşmesi ve bağlanması ile açıklamaktadır. Onlara göre, örgütsel bağıllığın üç özelliği vardır:

- Örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir inanç ve kabul,
- Örgütün lehinde kayda değer çaba harcama isteği,
- Örgütteki üyeliği devam ettirmek için güçlü bir arzu” (Ertan,2008: 16).

2.2.3.6.Allen Ve Mayer’in Sınıflandırılması

“Allen ve Meyer (1990)'e göre tutumsal bağıllık, çalışanların örgütle aralarındaki ilişkiyi yansıtan psikolojik bir durumdur” (Samadov, 2006:73).

Allen ve Meyer tarafından yapılan sınıflandırma bazı araştırmacılar tarafından *Örgütsel Bağıllığın Unsurları* başlığı altında da incelenmektedir. Bu yaklaşıma göre örgütsel bağıllığın duygusal bağıllık, devamlılık bağıllığı ve normatif bağıllık olmak üzere üç şekli bulunmaktadır:

- **Duygusal bağıllık:** “İşgörenin örgüte duygusal olarak bağlanması, örgüt ile özdeşleşmesi ve örgüte katılımıdır. Güçlü duygusal bağıllık hisseden işgörenler kendileri istedikleri için örgütte kalmaya devam ederler” (Engiz,2009: 85).
- **Devamlılık Bağıllığı:** “Devamlılık bağıllığı, çalışanların işletmeden ayrılmanın beraberinde getireceği maliyeti, yani olumsuzlukları dikkate alması ve bir zorunluluk olarak işletmede kalmaya devam etmesi olarak tanımlanmaktadır. Bu

bağlılık unsuru, çalışanın örgütte geçirdiği zaman, hizmet süresi, örgütün başarısı için harcadığı emek ve çaba, işi ve kendisi için yaptığı yatırım ile yakından ilgilidir. Çalışanın yapmış olduğu kişisel yatırımlar denince mesai arkadaşlarıyla kurduğu yakın sosyal ilişkiler, emeklilik hakları, kıdem, kariyer ve bir örgütte uzun yıllar çalışmaktan dolayı elde edilen özel yetenekler akla gelir” (Alıca,,2008: 26).

- **Normatif Bağlılık:** “Örgütte kalmaya karşı duyulan sorunluluk hissi olarak ifade edilebilir. Allen ve Meyer’e göre normatif bağlılık, bireyin hem örgüte girişi öncesinde(ailesel/ kültürel sosyalleşme) hem de girişi sonrasındaki (Örgütsel sosyalleşme) yaşantılarından etkilenmektedir. Bu da kişilerin sahip oldukları örgütsel bağlılık normunu anlatır. Birey örgütte kalmaya mecbur olduğunu düşünür ve bu yönde inançlar taşır” (Gözen,2007: 47).

2.2.3.7.Wiener’in Sınıflandırması

Wiener, araçsal güdüleme (araçsal bağlılık) ve örgütsel bağlılık (normatif-moral bağlılık) ayırımına dayanan kuramsal modelin kurucusudur. “Wiener (1982) araçsal güdüleme (araçsal bağlılık) ve örgütsel bağlılık (normatif-moral bağlılık) olmak üzere iki boyut ekseninde sınıflandırmaya giden bir model ortaya koymuştur” (Balay, 2000:192). Bu modellerin açıklaması ve farkı ile kendine has bir sınıflandırma yapmıştır:

“Araçsal bağlılık, hesapçı, yararcı, kendi ilgi ve çıkarlarına dönük olmayı ifade ederken, örgütsel bağlılık ise değer veya moral temeline dayanan güdülenme ile gerçekleştirilmektedir. Örgütsel bağlılığı oluşturan inançlar, iş görenin içsel olarak örgütsel amaç ve çıkarlarını karşılayacak biçimde davranmasını sağlamaktadır. Böylece araçsal bağlılık eylemleri, kişinin kendisine yönelimi iken, örgütsel bağlılık eylemleri örgütsel eğilimler taşımaktadır” (Balay, 2000:192).

“Örgüt açısından en faydalı bağlılık türü olan örgüte psikolojik (normatif-moral) bağlılık, araçsal olmayan ve iş görenin örgüte duygusal bağlılığıdır. İş gören bu bağlılık türünde örgütün amaç ve değerleriyle özdeşleşir, hatta onları içselleştirir” (Akt. Balay, 2000:162).

2.2.3.8.Penley ve Gould’un Sınıflandırması

Etzioni’nin çalışmasındaki eksikleri kendisine baz alan ve bu çalışmanın tersine üç bağlılık türünün örgütlerde bir arada bulunabileceğini iddia eden Penley ve Gould’un

yaklaşımı Etzioni'nin örgütsel bağlılık modeline dayanmaktadır. Penley ve Gould (1988) Etzioni'nin, ahlaki, çıkarıcı ve yabancılaştırıcı bağlılık modelinin örgütsel bağlılığı açıklamak bakımından oldukça uygun olduğunu; ancak bu modelin bazı nedenlerle literatürde yeteri kadar ilgi görmediğini belirtmiştir.

Penley ve Gould, modellerinde üç tür bağlılıktan söz etmektedir. Bunlar; *Ahlaki bağlılık*, *Çıkarıcı bağlılık*, *Yabancılaştırıcı bağlılık*tır.

- **Ahlaki bağlılık;** “Örgütün amaçlarını kabul etme ve onlarla özdeşleşmeye dayanan bağlılıktır. Bu bağlılık şeklinde iş gören, kendini örgüte adamakta, örgütün başarılı olması için kendini sorumlu hissetmekte ve örgütü desteklemektedir” (Uygur, 2004:19). “İş gören, örgütüne ahlaki bağlılığı sürecinde işine aşırı düşkün olmak, mesai saatlerinin dışında veya hafta sonu tatillerinde de çalışmak ya da eve iş taşımak gibi davranışları sergilemektedir” (İnce ve Gül, 2005:36-37)
- **Çıkarıcı bağlılık;** alışveriş temeline dayanmaktadır. “İş görenlerin ortaya koydukları katkılar karşılığında ödül ve teşvikler beklemeleri esas alınmaktadır. Örgüt belli amaçlara ulaşmak için bir araç olarak görülür” (İnce ve Gül, 2005:36-37). Çıkarıcı bağlılık, bir alış-veriş ilişkisi içerdiğinden bu bağlılık türü kendini sevdirmeye taktikleri ile ilgilidir. Burada kendini sunma, üstlerine daha fazla sorumluluk üstlenme taleplerini iletme, kısacası kendini mümkün olan en iyi şekilde göstermesidir. “Sevdirmeye taktikleri, iş görenin verilen yükümlülükleri en iyi şekilde yerine getirmesi, üstlerinin katkı ve başarılarının farkına varmalarını sağlayacak davranışlar sergilemesi gibi yolları içermektedir” (İnce ve Gül, 2005:36-37).
- **Yabancılaştırıcı bağlılık;** İşgörenin örgütün iç çevresi üzerinde kontrolünün bulunmadığı veya alternatif iş imkânlarının bulunmadığı konusundaki algılamalarına dayanmaktadır. “Örgütüne karşı yabancılaştırıcı bir bağlılık hissi ile bağlı olan bir iş gören, örgüt tarafından sunulan ödül ve cezaların performansı ile orantılı olarak değil, rastgele verildiğini düşünmektedir. Bütün bu duygular kişide, örgütte kapana kısıldığı hissini yerleşmesine sebep olmaktadır” (İnce ve Gül, 2005: 41). Diğer taraftan, alternatif bir iş ya da örgütün bulunmaması da yabancılaştırıcı bağlılığın ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu durumda iş gören, dış çevresi üzerinde de kontrolü olmadığını

görür. “Bireyin örgütün iç ve dış çevresi üzerinde herhangi bir kontrolünün olmaması, örgüt ile arasında olumsuz bir bağın oluşmasına neden olur” (Uygur, 2004:20).

2.2.3.9.Salancik’in Sınıflandırması

Örgütsel bağlılığın davranışsal ve tutumsal boyutları olduğunu ileri süren Salancik bağlılığı; iş görenin davranışlarına ve örgüte olan ilgisini güçlendiren inançlarına bağlanması durumu olarak ifade ederken; örgütsel bağlılığı ise çalışanın daha önce yaptığı davranışlarına bağlılığı olarak belirtmektedir. Bu yönüyle Becker’in yaklaşımıyla paralellik gösteren bu yaklaşım, tutumlar ile davranışlar arasındaki uyuma dayanmakta; “iş görenin tutumları ile davranışları uyumsuz olduğu zaman strese gireceğini, tutumlar ile davranışlar arasındaki uyumun işe bağlılığı getireceğini ileri sürmektedir” (Mansur, 2008:94; Çakır, 2007:13).

“Salancik ve Becker örgütsel bağlılığı; davranışların devam ettirilmesi yönündeki iş görenin eğilimi olarak ifade ederlerken; Salancik, Becker’dan farklı olarak davranışın devam ettirilmesinin yatırımlarla değil, iş görenle örgüt arasındaki psikolojik bağla gerçekleştirileceğini belirtmiştir” (Gül, 2002).

Öte yandan Salancik; her davranışa aynı şekilde bağlanılamayacağından ve iş görenin davranışlarının bazı özellikleri bu davranışlara olan bağlılığı etkilediğini ifade etmektedir. “Açık, kesin ve şüphe götürmeyen, bir kez yapıldıktan sonra iptal edilemeyen ve geri dönülemeyen, başkaları önünde gerçekleşen ve gönüllü olarak yapılan davranışlar bağlılığı etkilemektedir” (İnce ve Gül, 2005:53).

2.2.4. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

“Örgütsel bağlılığı etkileyen ve belirleyen çeşitli faktörlerden çeşitli faktörlerden söz edilebilir” (Biçer, 2005:51). Örgütler çok boyutlu ve yönlü kavramlar olmasından dolayı birçok faktör etki etmektedir. Bu sebeple de örgütsel bağlılığı sağlamak sanıldığı kadar kolay bir durum değildir. “Kişi, kendisi ve ailesi için başka bir örgütte daha iyi fırsatlara sahip olma olanağı bulunmasına rağmen, hala çalıştığı örgütte kalmaya devam ediyorsa burada örgüte bağlılık olduğu düşünülebilir. Ancak, bir örgütte çalışma süresinin uzun olması, örgüte bağlılığı ifade edebilmek için her zaman yeterli olmayabilmektedir” (Veranyurt,2009:72).

Örgütsel bağlılığın literatüre girmesinden sonra örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler çok sayıda araştırmacının ilgisini çekmiştir. Her araştırmacı da örgütsel

bağlılığın farklı yönlerini ele almıştır. “Tekin araştırmasında bu etkenleri üç farklı sınıflandırma altında vermiştir. Birinci sınıflandırmada faktörleri iş görenin geçmişe ait birikimi, kişisel özellikleri ve örgütsel faktörler olmak üzere üçe; ikincisinde kişisel faktörler iş faktörleri örgütsel ve örgüt dışı faktörler olmak üzere dörde, üçüncüde ise kişisel ve örgütsel olmak üzere ikiye ayrılmıştır. Mowday ve arkadaşları (1984) ise kişisel özellikler, iş özellikleri, çalışma deneyimleri ve yapısal özellikler olarak farklı bir sınıflandırma yoluna gitmişlerdir. Mathieu ve Zajac (1990) ise örgütsel bağlılıkla 48 değişken arasında ilişki bulunduğunu söylemişler ancak bunlardan ancak bir kaçını test edebilmişlerdir” (Özcan, 2008:15).

Bu çalışma da faktörler ana olarak iki grup altında incelenecektir:

1. Kişisel Faktörler
2. Örgütsel Faktörler

2.2.4.1. Kişisel Faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen unsurlardan kişisel özellikler; yaş, cinsiyet, ırk, gibi biyografik özellikleri, kişilik özellikleri, değerler ve tutumlar, temel yetenek düzeyleri öğrenim düzeyleri ve örgütte çalışma süresi işyerindeki pozisyonu olarak sayılabilir.

“Kişisel faktörlerden kasıt demografik özelliklerin yanında iş beklentileri ve psikolojik sözleşmedir. Örnek vermek gerekirse: yaş, cinsiyet, çalışma süresi eğitim gibi farklılıklar örgütten elde edilecek ayrıcalıklarla örgütsel gücünün göstergesi olabilmektedir. Bu ayrıcalıkların derecesi de örgütsel bağlılıkta farklılıklara neden olabilmektedir” (Berman,1992:380). Bundan sonraki kısımda kişisel özelliklerin örgütsel bağlılığı nasıl etkileyebileceği üzerinde durulacaktır:

Yaş: Yaş örgütsel bağlılığı etkileyen çok önemli bir mevzudur. “Yaş ile kuruma bağlılığı arasında pozitif yönde bir ilişki bulunduğu belirlenmiştir. Araştırmalarda yaşı, zorunlu bağlılık ile ilişkili olduğu görülmüştür” (Dağdemir, 2008:38). Buna göre, “iş görenlerin yaşı arttıkça, alternatif ya da farklı bir eğitim alma olanakları azalmaktadır. Bu durum iş görenlerin çalıştıkları örgüte olan bağlılıklarını arttırmaktadır” (Sürgevil,2007:33)

Genç çalışanların fazla yatırımları olmaması sebebiyle, yaşlı çalışanlara göre örgütlerine daha az bağlılık gösterdikleri ortaya konulmuştur. Dolayısıyla bağlılığı düşük düzeyde olan genç çalışanların, iş bırakma eğilimlerinin daha yüksek düzeyde olduğunu ileri sürmek mümkündür.

Yaşlı çalışanların genç çalışanlardan daha fazla bağlılık göstermesinin nedenleri aşağıdaki gibi maddeler halinde özetlemek mümkündür:

- “Bir çalışanın örgütünde ne kadar uzun süre kalırsa daha iyi görevlere getirilme olasılığı fazla olmaktadır. Diğer bir ifadeyle kariyer yapma imkânları hizmet süresi ile paralellik arz etmektedir.
- Yaşlı çalışanlar daha cazip işlere atılmayı genç çalışanlara göre daha riskli bulmaktadırlar.
- Yaşlı çalışanlar işlerini yaparken kendilerine ve tecrübelerine güvendiklerinden daha fazla tatmin duymaktadırlar” (Gözen,2007:56).

Cinsiyet: Toplumsal açıdan kadın ve erkeğe yüklenen görevler, iş yaşamında kadın ve erkeğin davranışlarını etkilemekte, çalışma yaşamına ve işe bakışlarında önemli bir ayrımı oluşturmaktadır.

Kadının geleneksel olarak ev işleri, çocuk bakımı gibi aile içine dönük işlevleri üstlenmesi ve erkeğin dışarıda çalışarak ailenin geçimini sağlayan bir rol ile özdeşleşmesi, kadın ve erkek arasında yüzyıllardır süren bir toplumsal rol dağılımına sebep olmuştur.

“Cinsiyet-rol toplumsallaşmasındaki farklılıklar nedeniyle, kadın ve erkeklerin örgütte farklı değer ve beklentileri içinde oldukları düşünülmektedir. Örneğin kadınlar işyerinde çalışma koşulları ve sosyal ilişkilere önem verirlerken, erkekler ücret, kariyer gelişmesi, ilerleme fırsatları gibi konulara daha fazla itibar etmektedirler” (Keleş,2006:56).

Kadın çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin erkeklere göre daha düşük olduğunu savunan araştırmacıların ileri sürdükleri nedenler şunlardır:

- “Kadınların ailesel rollere verdikleri önem: Kadınların her zaman aile yaşantılarına ve evle ilgili görev ve rollerine, erkeklere göre daha fazla önem vermeleri örgütsel kariyer ve değerlerin ikinci planda kalmasın neden olmaktadır. Dolayısıyla kadın çalışanlar örgütsel görev, rol ve kariyer beklentilerine yeterince zaman ayıramamakta ve bağlılık gösterememektedirler.
- Kadınların iş yaşamına katılmalarının önündeki engeller: Kadınların iş yaşamına katılmalarında çeşitli engeller bulunmaktadır. Bu engeller kadınlara yönelik olumsuz tutumlardan, iş-aile stresinden, rol çalışmasından, hukuksal normlardan, ahlaki, dinsel ve kültürel yapılardan ya da erkek çalışanlara yönelik

insan kaynakları politikalarından ortaya çıkabilmektedir. Örneğin; Şark kültürünün hâkim olduğu ülkelerde kadınların herhangi bir yerde çalışmalarına genellikle hoş gözle bakılmamaktadır” (Samadov ,2006:93).

Yukarıdaki görüşün kadınların erkeklere oranla örgütlerine daha az bağlılık gösterdiğini iddia etmesine rağmen, literatürde kadınların erkeklerden daha fazla bağlılık gösterdikleri görüşü hâkimdir. Kadın ağırlıklı işgücüne sahip işletmeler, kadınlara fırsat verildiği zaman, onların iş, ev ve aile rollerini başarıyla yerine getirdiklerini görmüşlerdir.

Medeni durum: Medeni durum ile kurumsal bağlılık ilişkisini araştıran çalışmalar çok az sayıdadır. “Evli çalışanların bekârlara nazaran daha fazla maddi yükümlülük altında bulunmaları ve bu yükün altından kalkabilmek için düzenli bir gelir gereksinimi içinde olmalarıdır” (Dağdemir,2008:38). Evliliğin getirdiği sorumluluklardan dolayı evli bireylerin örgütsel bağlılığı daha üst seviyelerdedir.

“Kişi, ailesine ve yakınlarına karşı ne kadar fazla sorumluluğa sahipse, ihtiyaçlarını temin edebilmek için örgüte o kadar çok bağlanacaktır. Devam bağlılığı evlilerde bekârlara göre daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca evli çalışanların sorumlulukları nedeniyle daha istikrarlı ve güvenli bir iş ihtiyacı nedeniyle, örgütlerine, bekâr çalışanlara göre daha fazla bağlılık hissetmeleri mümkündür” (Ata, 2010:32).

Eğitim seviyesi: Çalışanların eğitim düzeyi de örgüte olan bağlılıklarını etkilemektedir. Eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık arasında ters yönlü bir ilişkinin varlığı bazı araştırmacılar tarafından ortaya konulmuştur. Bu tamamen taleplerdeki değişikliklerden kaynaklanmaktadır.

“Sosyal ve ekonomik koşulların izin verdiği ölçüde eğitimini sürdürmüş ve yüksek eğitim almış kişilerin bakış açıları, eğitim düzeyi düşük kalmış kişilere göre çok farklıdır. İş hayatına girmektense, daha uzun eğitim almanın maliyetine katlanıp, gelir elde etmekten bir süre fedakârlık gösteren kişiler, eğitimleri sonucunda nitelikli işgücü olarak çalışma yaşamında yer almaktadır. Bu kişilerde eğitime yaptıkları yatırımın ve harcadıkları zamanın karşılığı olarak ücret ve diğer çalışma koşullarına yönelik talepler de yükselmektedir. Ayrıca eğitim düzeyi yüksek kişiler için iş hayatı, sadece para kazanma aracı değil, toplumda yüksek bir statü ve saygın bir iş sahibi olma, sosyal ilişkileri geliştirme gibi olanaklar sağlayan bir araç olarak görülmektedir” (Gündoğan:2009:26). Eğitim seviyesiyle beraber örgütsel bağlılığın değişimi

incelendiğinde, yüksek eğitimli kişilerin artık beklentilerinde de çeşitliliklerin ortaya çıktığı göze çarpmaktadır.

Çalışma Süresi: “Örgüt içinde herhangi bir unvan ya da pozisyonda çalışılan süre örgütsel bağlılığı etkilemektedir. Bunun yanı sıra bir örgütte geçirilen toplam hizmet süresi de örgütsel bağlılığı etkileyen bir kişisel değişkendir” (Mathieu ve Zajac, 1990; 175).

Örgütsel bağlılıkla kıdem arasında doğrusal bir ilişki mevcuttur. Örgütte çalışılan Kurumda çalışma süresi arttıkça, kişinin o kuruma bağlı olarak elde ettiği yararlar artabilir ve bu süre içerisinde kişi çalıştığı kuruma özgü beceriler geliştirebilir. “Çalışanın kurumdaki emeklilik ve terfi gibi çalışılan kurum içerisinde yapılan yatırımları da artmaktadır Bu durum, kuruma yapılan yatırımlardan vazgeçilememesi nedeni ile gelişen devam bağlılığı ile çalışma süresi arasında pozitif bir ilişki bulunduğunu göstermektedir” (Dağdemir, 2008:41)

Örgüt içinde herhangi bir unvan ya da pozisyonda çalışılan süre örgütsel bağlılığı etkilemektedir. Bunun yanı sıra bir örgütte geçirilen toplam hizmet süresi de örgütsel bağlılığı etkileyen bir kişisel değişkendir. “Örgütsel bağlılıkla kıdem arasında doğrusal bir ilişki mevcuttur. Örgütte çalışılan süre arttıkça, örgütsel bağlılık da artmaktadır. Cohen (1993) kişilerin çalışma süresi arttıkça örgütten elde ettikleri kazançların da arttığını belirtmektedir. Çünkü hizmet süresi de örgüte yapılan bir yatırımdır. Buna paralel olarak kişi kazançlarını kaybetmemek için örgütüne daha çok bağlanmaktadır” (Samadov, 2006:96).

Kıdem: Kıdem, işte çalışılan süre olarak tanımlanmaktadır. Aynı işte uzun süre kalan, yani kıdemi yüksek olan bireyin bağlılığının daha yüksek olması beklenebilir. İşine alınmayan, işinden tatmin olmayan, psikolojik olarak özdeşleşmeyen bir bireyin işinden ayrılma eğilimi göstereceği kabul edilirse, kıdeminin örgüte bağlılıkla ilişkisi açıkça görülebilir. Ancak burada başka iş alternatifleri ve bireyin işten ayrılmasını güçleştiren ekonomik sorunlar göz önüne alınırsa, kıdemin örgüte bağlılıkla daha önemsiz bir ilişki olduğu ortaya çıkabilir. Bu sebepten dolayı, kıdemin tek başına örgütsel bağlılığı etkileyen bir faktör olarak ele alınması yanıltıcı olabilecektir.

Bazı araştırmacılar çalışma süresi ve kıdemi aynı kavramlar olarak kabul edebilmekte ancak bazı araştırmacılar ise iki kavramı farklı kavramlar olarak tanımlayabilmektedir. “Örgüt içerisinde geçen zamana dayalı olarak statü yükselişi

neticesinde memnuniyet düzeyini artmasının örgütsel bağlılık ile kıdem arasında pozitif yönde bir ilişki olduğunu ifade etmişlerdir” (Allen ve Meyer,1997:49).

“Statü astlarla üstler arasında bilgi iletme açısında astların çekingen davranmasına neden oluyorsa, üstler astlarla iletişim kurmada isteksiz davranıyorsa, örgütte statü farklılıkları bilinçli olarak ortaya konmaya çalışılıyorsa statü farklılığından kaynaklanan iletişim engeli ortaya çıkar” (Sarıkamış, 2006:54).

Irk: Irk değişkeninin örgütsel bağlılıkla ilişkisinde kültür ve sosyalleşme süreci önem kazanmaktadır. “Milletlerin kendine özgü yaşam biçimleri, iş alışkanlıkları, tasarruf ve harcama eğilimleri, eğitim düzeyleri, dayanışma ve yardımlaşma duyguları, dinsel motifleri gibi toplumsal ve kültürel değerleri farklı örgütsel bağlılık düzeylerinin ortaya çıkmasına neden olmaktadır” (Engiz, 2009:107).

Irk değişkeninin örgütsel bağlılıkla ilişkisinde kültür ve sosyalleşme süreci önem kazanmaktadır. Milletlerin kendine özgü yaşam biçimleri iş alışkanlıkları, tasarruf ve harcama eğilimleri, eğitim düzeyleri, dayanışma ve yardımlaşma duyguları, dinsel motifleri gibi toplumsal ve kültürel değerleri farklı örgütsel bağlılık düzeylerinin ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

“Yaş, ırk, cinsiyet, eğitim durumu, kıdem ve medeni hal gibi kişisel özelliklerin ve iş beklentileri ile psikolojik sözleşmenin yanı sıra çalışanın sağlık durumu, ailevi durumu, ekonomik durumu, bağlılık eğilimi ve bireysellik toplumsallık yapısı da örgütsel bağlılığı etkilemektedir” (Samadov, 2006:97).

2.2.4.2. Örgütsel Faktörler

Çalışanların örgüte bağlılık kavramının iş tatmininden daha geniş kapsamlı olması ve işgücü devri, devamsızlık gibi işle ilgili davranışları açıklıyor olması pek çok araştırmaya konu olmuştur. “Örgütsel bağlılık iş tatmini gibi çok değişken bir kavram değildir. Dolayısıyla bir kez olmuş mu, aksine bir davranış olmadıkça etkisi uzun süreli beklenmektedir. Bu da örgütsel bağlılığın önemini ve farkını ortaya koymaktadır” (Karaca, 2001:58).

Örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörler; işin niteliği ve önemi, yönetim tarzı, karar alma sürecine katılma, ücret, örgüt kültürü, takımın çalışması, astların beceri düzeyi, işe odaklanma, görev kimliği ve örgütsel ödüller gibi değişkenlerden oluşmaktadır.

Örgütün büyüklüğü ve yapısı: “Örgütlerde çalışan kişi sayısı arttıkça yani

örgütler büyüdükçe bürokratik eğilimlerde artmaktadır. Büyük örgütlerde yönetim ve denetim mekanizmasının en iyi şekilde işlemesi için iyi belirlenmiş bir hiyerarşik yapı, herkesin pozisyonundan aldığı bir takım yetki ve sorumlulukları vardır. Her kademede işlerin nasıl yapılacağı ile ilgili olarak ayrıntılı ve somut ilkeler mevcuttur. Bireyler arası ilişkiler ise bulunulan pozisyonun ilkelerine göre sürdürülecektir” (Gözen, 2007:59).

“Örgütsel bağlılığı etkileyen bir diğer faktör grubu örgüt yapısı ile ilgili faktörlerdir. Örgüt yapısı, bir örgütte yapılacak işler bunları yapacak iş görenler arasındaki ilişkilerin açık bir şekilde belirlenmesi olarak tanımlanabilir” (Belli, 2010:56).

İşin niteliği: İşin niteliği ve önemi örgütsel bağlılığı etkileyen önemli bir faktördür. İşin önemi, örgütte ya da dış çevrede, bir işin insanların yaşamları üzerindeki etkisi olarak ifade edilebilir.

“Örgütte insan kaynakları bölümü tarafından oluşturulan iş gereklerinde; çalışanın sahip olması gereken yetenek faktörleri (eğitim, deneyim, iletişim becerisi gibi), işin ilişkin çaba faktörleri (Fiziksel ve düşünsel anlamda) ve işin çalışma koşulları belirtilir” (Engiz, 2009:108).

“İşin niteliğine ilişkin faktörlerden, 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” (Gözen, 2007:62)

Örgütsel bağlılıkla ilgili ilk çalışmalardan bugüne kadar işin niteliği ile ilgili değişken her zaman geçerliliğini ve önemini korumuştur. Genellikle bu konuda yapılan araştırmalarda Örgütsel bağlılık ve örgütsel özellikler ilişkisi çok güçlü çıkmaktadır. “Düşük seviyede çalışanlar için yaş, medeni durum, eğitim gibi kişisel faktörler örgütsel bağlılığı daha çok etkilerken, yüksek statülü çalışanlar için örgütsel özellikler örgütsel bağlılığı daha çok etkilemektedir. Bu tür çalışanlar için karalara katılma, rol belirsizliği ve otonomi gibi değişkenler, bağlılık açısından daha önemli bir etken olarak ortaya çıkmaktadır” (Cohen, 1992, 539).

Ücret: Örgütsel bağlılığı etkileyen en belirgin faktörlerden birisi de, ücret düzeyidir. Kar amacı gütmeyen örgütler hariç, hemen hemen örgütlerin tamamında işler

belirli bir ücret karşılığında yapılmaktadır. “Kişilerin elde ettikleri ücret düzeyi ile bağlılıkları arasında ilişki bulunmaktadır. Yapılan bir çalışmada ücret düzeyinin iş bırakmada en önemli etkenlerden birisi olduğu ileri sürülmüştür” (Samadov,2006:100).

Çalışanların ücret dağılımındaki adaleti algılama biçimleri de örgütsel bağlılığa etki etmektedir. Çalışanlar örgüt yönetiminin ücret politikasını ne kadar adil ve dengeli olarak algıarlarsa bağlılıkları da o derecede yüksek olacaktır.

“Terfi olanakları, emekli aylığı, sağlık olanakları gibi örgütteki ücret dışı maddi ödüller de örgütten ayrılma durumunda kaybedileceğinden bağlılığı arttırıcı niteliktedir” (Gündoğan,2009:31).

“Clarac ve Osnald (1995) ücretin iş doyumu üzerindeki etkilerini bir araştırmada ele almışlardır. Analiz sonuçları, işçilerin iş doyumsuzluklarının başlıca sebepleri ücret ve eğitimsizliktir” (Groot, 1999; 2).

Terfi olanakları: Terfi, çalışanın mevcut konumundan daha fazla yetki, sorumluluk ve oterite sahibi olmasını ifade eden daha üst bir pozisyona atanmasıdır. “Psikolojik anlamda ise terfi; bireyin güvenlik, ait olma, kişisel ilerleme ve büyüme ihtiyacını tatmin eder” (Özdemir.2005:21).

“Terfi işlemi doğru bir şekilde yapıldığında hem örgütün başarısı artar, hem de çalışanların motivasyonları ve örgüte olan bağlılıkları artar” (Şen, 2008:58).

Yönetim ve liderlik: “Liderlik tarzı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki hakkında çeşitli araştırmalar yapılmıştır” (Dick ve Mctcalfe, 2001, 114). Eğer tepe yönetim örgütsel kültüre ve değerlere önem veriyorsa bu örgütlerde verimlilik ve yenilikçi düşünceler artış gösterecektir. Bu nedenlerle birçok araştırmacı liderlik tarzına ve örgüt kültürüne önem vermiştir. “Tepe yönetime duyulan memnuniyetin de bağlılığın belirleyicilerinden olduğunu ortaya koyan çalışmalar bulunmaktadır” (Samadov,2006:103).

Yönetim tarzı, başkaları aracılığı ile amaçlara ulaşmaya çalışan yöneticinin iş yapma tarzı olarak ifade edilebilir. Diğer bir ifadeyle “yönetim tarzı, yöneticinin çalışanlar ile ilişki kurma ve onları harekete geçirmede kullandığı yöntemi belirlemektedir” (Gözen,2007.62).

Örgüt kültürü: Örgüt kültürü, örgütü kendisine özgü değer ve kişiliği ile ortaya koyan ve örgütü diğer örgütlerden farklılaştıran ve ayıran varsayımlar, değerler ve sembollerdir. “Örgüt kültürü, işlerin yapılaş şekillerini ve örgütü etkileyen özelliklerin

çalışanlarca paylaşılan algılarını içermektedir” (Samadov,2006:105).

“Örgüt kültürü örgütü karakterize eden gelenekselleşmiş, düşünme, hissetme ve tepki verme yollarının bir kurgusu olarak tanımlanabilir. Bu anlamda örgüt kültürü, üyeleri bir arada tutan bir sosyal yapıştırıcıdır” (Şen,2008:59).

Örgüt kültürünü en çok destekleyen unsurlar şöyledir:

1. “Yöneticiler ve takımlar ölçümlemeye ve kontrolde neye dikkat etmekte.
2. Kritik bir durum ve krizde yöneticilerin nasıl davrandıkları.
3. Yöneticilerin ve takımların rol model oluşları, eğitim verme biçimleri
4. Ödülleri ve statü değişimleri belirlemedeki kriterler.
5. İşe alınma, işe seçilme, ödüller ve işten çıkarılmadaki kriterler.
6. Örgüte ait törenler, seremoniler ve hikâyeler” (Şen,2008:60).

Örgütsel ödüller: Örgütsel ödüller de örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerdendir. İşteki teşvikler örgütsel bağlılık ile doğrudan ilişkilidir. İş görenler örgütün, kendileri için ilginç ve anlamlı görevler, arkadaşça ve destekçi çevre ile birlikte iyi ödeme ve yükselme olanaklar sağladığını algıarlarsa örgüte daha yüksek düzeyde bağlılık hissederler. Gelir ile örgütsel bağlılık arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır.

“Ödemeler, ücret dışı yan gelirler, statüde ilerleme, tanınma, terfi bir işe yada proje başlama ve bitirme sorumluluğu veya daha esnek denetleme gibi gayrişahsi ödüller de personelin bağlılık duymasına etkili olmaktadır” (Gözen,2007:64). “Ancak, ödül ile duygusal bağlılık arasında pozitif bir ilişki olabilmesi için işte tehlike, rutinlik ve stres gibi unsurların çok düşük seviyede olması veya hiç olmaması gerektiği belirtilmiştir” (Belli,2010:58). “Çalışanlar kendi ihtiyaçlarına uygun verilen ödüllerle örgütsel bağlılıklarını güçlendirir” (Şen,2008:61).

Takım çalışması: Takım önceden belirlenmiş hedefleri gerçekleştirmek için bir araya gelmiş, birbirine bağımlı ve birlikte hareket eden iki veya daha fazla kişiden oluşan topluluktur.

Takım tanımı içerisinde üç önemli unsur dikkat çekmektedir. Birincisi takımın oluşturulması için iki yâda daha fazla kişinin gerekmesidir. İkincisi, takımı oluşturan kişiler birbirine bağımlıdırlar. Yani sürekli olarak birbirleri ile etkileşim halindedir. Üçüncüsü ise takımı oluşturan kişiler bir amacı gerçekleştirmek için çalışmaktadırlar. Takım çalışmasının sağladığı önemli bir üstünlük organizasyondaki farklı disiplinlerin bilgi, yetenek ve deneyimlerini bir araya getirmesidir. Takımların hiyerarşik bir örgüt

yapısının katı ve gereksiz sınırlamalarını aşarak ortak amaç etrafında bütünlük oluşturmaktadır.

2.2.5. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Örgüte olan bağlılığın sonuçları olumlu ya da olumsuz olabilir. “Örgütsel amaçlar kabul edilebilir olmadığı zaman, örgütte bulunan bireylerin yüksek düzeydeki bağlılığı örgütün dağılmasını hızlandırabilirken, amaçlar kabul edilebilir olduğu zaman yüksek düzeyde bir bağlılığın etkili davranışlarla sonuçlanması olasıdır” (Wiener, 1982).

“Örgütsel bağlılığın davranışsal sonuçlarına yönelik yapılan çeşitli araştırmaların sonucunda ise, örgütsel bağlılığın iş tatmini, isteklendirme, kararlara katılma ve örgütte kalma arzusu ile olumlu, iş değiştirme ve devamsızlık ile olumsuz ilişkisi göze çarpmaktadır” (Wiener, 1982). Örgütsel bağlılığın sonuçları düşük, ılımlı ve yüksek düzey olmak üzere üç başlık altında incelenebilir.

Düşük Örgütsel Bağlılık: Bu bağlılık düzeyindeki iş gören, kendisini örgüte bağlayan güçlü tutum ve eğilimlerden yoksundur. Düşük örgütsel bağlılığın bireye ve örgüte dönük önemli sonuçları vardır.

1.Olumlu Sonuçları: “Düşük örgütsel bağlılıkta iş görenin, yaratıcılığı ve gelişmeye açıklığı ortaya çıkabilir. Belirsizlik ve çatışma durumundaki bağlılık düzeyi düşük olan iş gören yaratıcı, yenilikçi fikirler ortaya çıkarabilir. Diğer taraftan iş gören, alternatif iş olanaklarını araştıracağından bu durum, insan kaynaklarının daha etkin kullanımını sağlayabilir. Düşük örgütsel bağlılık uzun dönemde örgüte olumlu sonuçlar sağlayabilecek itiraz, şikâyet ve söylenmelerle sonuçlanır. Örgüt içten gelen ve informal olan bu iletişim sisteminden zamanında yararlanabilirse, kendisine pahalıya mal olabilecek davaların ve kanun düzenlemelerinin üstesinden gelebilir” (Balay, 2000:85).

2.Olumsuz Sonuçları: Örgüte düşük düzeyde bağlılık gösteren iş görenler, örgüt içinde ‘duygusuz iş görenler’ olarak tanımlanırlar. Düşük örgütsel bağlılık gösteren iş görenlerin, yöneticiler tarafından gözden çıkarıldıkları için yukarıya terfi etme olağan dışı hale gelmekte ve bu iş görenler düşük bağlılıkları nedeniyle ayrıca gelir kaybı, iş güvenliği kaybı, soyutlanma, karakter aşınması, kendisinden beklenmeyen görevleri yapma ve rahatsız edilme gibi ağır kişisel bedeller ödemek zorunda kalırlar. “İş görenlerin düşük bağlılığı durumunda yüksek devamsızlık, işe geç kalma, örgütte kalma isteğinin yok olması, düşük iş kalitesi, örgüte sadakatsizlik, iş gören hırsızlığı, yetersiz

çaba, ikamet yerinin değiştirilmesi ve benzeri olumsuz sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Öte yandan düşük örgütsel bağlılık; söylenti, itiraz ve şikâyetlerle sonuçlandığından örgütün adına zararlar gelmekte, müşterilerin güveni kaybolmakta, yeni durumlara uyum sağlanamamakta ve gelir kayıpları meydana gelmektedir. Ayrıca örgütte yayılan informal zararlı iletişim, örgütün otorite yapısını tehdit etmekte ve üst yönetimin meşruluğunu sorgulanır hale getirmektedir” (Balay,2000:86).

İlımlı Bağlılık: “Birey deneyiminin güçlü, fakat örgütsel özdeşleşmenin ve bağlılığın tam olmadığı bağlılık düzeyidir. İlımlı bağlılık düzeyinde yer alan iş görenler, sistemin kendilerini yeniden şekillendirmesine karşı çıkmakta ve bu sebeple birey olarak kimliklerini korumak için çaba göstermektedirler. İlımlı bağlılık gösteren iş görenler, örgütün bütün değil ancak bazı değerlerini kabul etme yeterliğine sahip olmakta, örgütün beklentilerini karşılarken, bir yandan örgütle bütünleşmeyi bir yandan da kişisel değerlerini korumayı sürdürmektedirler” (Çakır,2007)

1.Olumlu Sonuçları: Bu bağlılık düzeyinde iş görenlere ve dolayısıyla örgüte dönük olumlu sonuçlardan dolayı örgütte hizmet süresi artabilmekte, örgütten ayrılma isteği az olabilmekte ve daha büyük iş doyumuna ulaşılabilir. İlımlı bağlılık birey ve örgütün karşılıklı değer uyumunu yansıtan bireye dengeli inisiyatif ve kişisel tercih olanağı vermekte, böylece sonuçta dengeli bir bağlılık düzeyi ortaya çıkmaktadır.

2.Olumsuz sonuçları: “Bu bağlılık düzeyindeki iş görenler üst yönetim ve işverenlerine yeterince önem vermedikleri gibi topluma sorumluluk ile örgüte sadakat arasında bir bocalama veya çatışma yaşarlar. Bunun sonucunda da kararsızlık ve örgütte verimsizlik ortaya çıkabilir” (Randall, 1987: 464; akt. Balay, 2000:88).

Yüksek Düzeyde Bağlılık: Örgütsel bağlılık düzeyleri yüksek iş görenler, örgütte daha fazla kalmayı ve örgütün amaçları doğrultusunda çalışmayı tercih ederler ve bu iş görenlerin ayrılma olasılıkları düşüktür. “Araştırmaların bazılarının sonuçları örgüte bağlılık ile iş gücü devri arasında istatistiksel olarak önemli derecede ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Örgüte bağlılığın zaman içerisinde geliştiğini ve buna bağlı olarak bağlılık düzeyleri düşük olan iş görenlerin ayrılmaları yaklaştıkça bağlılık düzeylerinin de iyice düştüğü görülmüştür” (Clugston, 2000:477;akt. Yavuz,2008: 92).

“Örgüte yüksek düzeyde bağlı olan iş görenler, yüksek derecede işlerine bağlı, örgütte verilen işle ilgili görevlerden dolayı örgüte karşı duyarlı, kariyerleri ile ilgili herhangi bir endişe taşımayan ve aynı zamanda örgüt hiyerarşisi içinde lider

konumunda ise kendi denetiminde olan iş arkadaşlarından ve ücretlerinden doyumları yüksek olan iş görenlerdir. Bu iş görenler devamsızlık göz önüne alındığında, sağlık sebepleri dışında mümkün olduğunca devamsızlık göstermezler” (Clifford, 1989:144; akt.Yavuz ,2008:92).Yüksek bağlılık hem örgüt hem de birey açısından önemli sonuçlar ortaya çıkarmaktadır.

1.Olumlu Sonuçlar: Bu bağlılık düzeyi bireye, meslekte başarı ve ücretten doyum sağladığı gibi, sadakatine karşılık ona yetki devrederek ve onu üst pozisyonlara getirerek onu ödüllendirir. “Yüksek bağlılık gösteren iş görenlerin örgütten ayrılmaları; mutsuzluk, hayal kırıklığına uğramaları, örgüt amaç ve kültürünün değişmesi, işten doyumsuzluk ve az ödüllendirilmiş veya mahrum bırakılmış hissine kapılmaları durumlarında olur Yüksek düzeyde bağlılık gösteren bireyler örgüt dengesi ve devamlılığının sağlanmasında önemli rollere sahiptir. Çünkü örgütsel devamlılık, büyük ölçüde bunların rollerini yerine getirmeleriyle sağlanmaktadır. Bu iş görenler kendi istekleriyle devamsızlık göstermedikleri gibi, örgütün devam kurallarını da yasal olmayan şekilde ihmal etmezler” (Balay, 2000:87).

2. Olumsuz Sonuçları: Yüksek bağlılık bazen iş görenin gelişmesini ve hareketlilik fırsatlarını kısıtladığı gibi yaratıcılığı, yenileşmeyi engellemekte ve gelişmeye karşı direnç oluşturmaktadır. Öte yandan iş dışı ilişkilerde fazla stres ve gerilim, zorlamayla sağlanan uyum, insan kaynaklarının etkisiz kullanımı gibi olumsuz sonuçlar yüksek bağlılık düzeyinin getirdiği diğer sonuçlardır.

“Bir iş görenin örgüte yüksek düzeyde bağlılık göstermesi, iş görenin aile ilişkilerini ve sosyal ilişkilerini de etkilemektedir. Örgüte yüksek düzeyde bağlılık gösteren iş gören, ailesini ve yerine getirmesi gereken diğer zorunlulukları ihmal etmekte ve zamanının büyük kısmını, gücünü örgüt amaçları doğrultusunda harcamaktadırlar. Bu nedenle aileleri ve toplumla olan bağlarını geliştirememekte ve sonuç olarak strese girebilmektedir. Ayrıca bu tip iş görenler geçmişteki örgüt politikalarına aşırı güven duymaları ve gelenekselci yapıyı korumaları nedeniyle örgütte değişimin önünde durabilirler” (Mowday vd., 1982:140;akt.Yavuz,2008:93).

Bağlılık düzeylerinin olası sonuçları aşağıdaki şekilde görülmektedir:

Bireysel		Örgütsel	
<i>Olumlu</i>	<i>Olumsuz</i>	<i>Olumlu</i>	<i>Olumsuz</i>

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

Kaynak:Tiryaki (2005:121)

“Yapılan araştırmalar, örgütsel bağlılığın hem örgüt performansını arttırdığı hem de örgütü çalışabilecek daha iyi bir yer haline getirdiği konusunda birleşmektedir. Yüksek düzeyde örgütsel bağlılık, örgütün yararına çalışmaya istekli olma anlamına gelmektedir” (Özbek,2008:56).

Bağlılığın örgütler açısından beş farklı sonucu üzerinde çalışmalar yapılmıştır. Bunlar;

- “İşteki performans derecesi,
- Örgütteki kıdem,
- Devamsızlık,
- İşe geç gelme
- İşten ayrılma oranı

olarak karşımıza çıkar” (Karaca, 2001:93). Şimdi bu sonuçları tek tek ele alacağız.

Performans: Günümüz işletmelerinin başarılarında çalışanların gösterdiği performans önemli bir paya sahiptir. “Çalışanların yüksek performansı, örgütün amaçlarını daha kısa sürede, daha az hata ile daha yüksek kalitede gerçekleştirmesini sağlayacaktır. Bu sebeple yapılan performans değerlendirme, çalışanların örgütün amaçlarının gerçekleşmesine yapmış olduğu katkının ölçülmesidir” (Çağlıyan,2007:67).

“Performansın ölçülmesi ise performans değerlendirmesi olarak adlandırılmaktadır. Başka bir deyişle, bireyin görevindeki başarısını, işteki tutum ve davranışlarını, ahlâki durumunu ve özelliklerini bütünleyen ve çalışanın örgütün başarısına olan katkılarını değerlendiren planlı bir araçtır” (Keleş,2006:95).

Örgütsel bağlılık ve performans ilişkisini inceleyen bazı araştırmalarda ise, performans ile örgütsel bağlılık arasında olumlu yönde ve güçlü bir ilişkinin bulunduğu ileri sürülmüştür.

Allen ve Meyer, örgüte duygusal olarak bağlanan çalışanlar, örgütün üyesi olmaktan memnun oldukları ve örgütün amaç ve değerlerini benimsedikleri için bu amaca ve değerlere ulaşmada örgütün yararına çaba harcayacaklar, dolayısıyla performansları yüksek olacaktır,219 görüşünü savunurken Refik Balay bağlılıkla performans arasındaki ilişkinin zayıflığını aktarmakta ve bunun nedenini şu şekilde açıklamaktadır. “Örgütsel bağlılıkla amire (yönetici-lider) bağlılığın iç içe olmasıdır. Amirin performansa verdiği önem ile adil performans değerlendirmesi örgütsel bağlılığı ve performansı artırabilmektedir” (Şen,2008:65).

Devamsızlık: Bu konu üzerine yapılan araştırmalarda bağlılık seviyesi yüksek olan çalışanların işe devamsızlıklarının diğer çalışanlara göre önemli derece az olduğu tespit edilmiştir.

“Özetle örgüte karşı yüksek bağlılık duyan çalışan örgütün değerleri ile uyumlu davranışlar sergiler. Ancak kimi araştırmalar ise, örgütsel bağlılık ile devamsızlık arasında anlamlı bir ilişki bulamamışlardır. Bu çelişkiyi ortaya çıkaran sebebin,

devamsızlık davranışının ele alınışındaki farklılıktan kaynaklandığı söylenebilir” (Keleş,2006:97). “Bunun nedeni olarak da işe geç gelme davranışının göreceli bir eylem olması ve çalışanın kontrolü dışında hastalık, kaza, tatil gibi çok fazla faktörlerden etkilenmesidir” (Köse,2008:49).

Çalışan devir hızı: Örgütsel bağlılığın en önemli davranışsal sonuçlarından birisi de, çalışan devir hızı veya diğer bir ifadeyle çalışanın işten ayrılma eğilimidir.

“Yüksek çalışan devir oranı örgütler için genellikle istenmeyen bir durumdur. Örgütün iş gücü teminini ve işe alıştırma maliyetlerini arttırmaktadır” (Gündoğan, 2009:62). Çalışan devrini azaltmada yöneticilere düşen en önemli görevlerden biri çalışanların işlerine ve işletmelerine olan bağlılıklarının artırılmasıdır.

“İşten çıkarmanın son çare olarak görülmesi, çalışana davranışlarını düzeltmesi veya performansını düzeltmesi konusunda şans verilmesi, çalışanların motivasyonunu ve örgütsel bağlılığını artırmaktadır” (Şen,2008:68).

İşgücü devri şu şekilde hesaplanabilir:

$$\text{“İşgücü Devri} = \frac{\text{Bir yılda işten ayrılanların sayısı}}{\text{Ortalama toplam personel sayısı}} \times 100.”$$

(Keleş, 2006:97).

“İşten ayrılma davranışı ile işten ayrılma eğiliminin birbirlerinden ayrı değerlendirilmesi, ilgili değişkenlerin örgütsel bağlılık ile olan ilişkisini anlamayı daha net hale getirecektir. Buna göre, işten ayrılma eğiliminde olan ancak ekonomik kaygılar nedeniyle bir iş görenin örgüte bağlı olduğunu düşünmek doğru olmayacaktır” (Keleş, 2006:98).

Stres: Bağlılığın en önemli davranışsal sonuçlarından bir diğerini de iş stresi oluşturmaktadır. “Mathieu ve Zajac örgüte bağlılığı yüksek olan çalışanların, diğer çalışanlara göre stresten daha fazla etkilendiklerini belirtmişlerdir. Bu tür çalışanların örgütsel hassasiyetlerinin daha fazla olması örgütsel tehlike, tehdit ve problemlerden daha fazla etkilenmelerine neden olmaktadır” (Veranyurt,2009:82).

“Örgütsel çevre, düzensizlik ya da monotonluk örgütsel bağlılık ve stresin birbiriyle ilişkisini etkileyebilmektedir. Nitekim iş stresinin artması ile performansta düşüş görüldüğü ve performans ile örgüte bağlılık arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu bildirilmiştir” (Abaan, 2007:66).

İşten ayrılma: İşletmelerde çalışanların işten ayrılmak istemelerinin farklı nedenleri vardır. “Kinnie ve diğerleri (1998), çalışanların işten ayrılma sebebini işten çıkarılma nedeniyle yaşadıkları strese bağlamaktadırlar. İşten çıkarılma korkusuyla stresten dolayı çalışanlar işe gelmek istememekte, kaliteyi düşürmekte, bazıları elinden geldiğince az çalışmakta ve dışarıda iş aramaktadırlar. Buna karşılık Armstrong-Stassen’ e (1998) göre çalışanların beklentilerinin gerçekleşmemesi sonucunda iş tatminlerinin ve performanslarının düştüğü ve çalışanların işten ayrılma niyeti taşıdıkları belirtilmektedir” (Biçer,2005:57).

BÖLÜM-3

METODOLOJİ

Çalışmamızın bu bölümünde, araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, verilerin toplanması, verilerin çözümlenmesi ve yorumlanması hakkında bilgiler yer almaktadır.

3.1.Araştırmanın Modeli

“Örgütsel bağlılığın sağlanmasında çeşitli değişkenlerin etkisi” ne ilişkin algıların tespiti için tarama modelinde olan bu araştırmada tesadüfî örnekleme yöntemi seçilmiştir.

3.2.Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Bu araştırmanın evrenini İstanbul ili Kartal ilçesinde bulunan liselerde, 2012-2013 öğretim yılında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır.

Araştırmanın örneklemini ise, İstanbul ilinde bulunan liselerde görev yapan ve tesadüfî örnekleme yoluyla seçilen 261 öğretmen oluşturmaktadır.

3.3.Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak “Örgütsel bağlılığın sağlanmasında çeşitli değişkenlerin etkisi” anketi ve “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır.

Araştırmacı tarafından oluşturulan kişisel bilgi formu, öğretmenlerden;

- Cinsiyet,
- Medeni durum
- Yaş
- Branş,
- Mesleki kıdem,
- Bulunduğu okulun türü
- Bulunduğu okuldaki görev süresi, hakkında bilgi toplamak üzere geliştirilmiştir.

Araştırmacı tarafından geliştirilen “Örgütsel bağlılığın sağlanmasında çeşitli değişkenlerin etkisi” anketi üç ana kısımdan meydana gelmektedir:

A. “Yönetici ile ilgili davranışlar örgütsel bağlılığın sağlanmasını ne ölçüde etkiler” başlığında toplamda 26 soru mevcuttur.

B. “Örgütsel bağlılığın sağlanmasında okulların etkisi” başlıklı ikinci kısım toplamda 9 soru içermektedir.

C. “Örgütsel bağlılığın sağlanmasında özel nedenler” başlıklı son kısım 5 soru içermektedir.

“Örgütsel bağlılığın sağlanmasında çeşitli değişkenlerin etkisi” anketi toplamda 40 soru içermektedir. Bu soruların hazırlanması sürecinde literatür taraması yapılmış, uzmanlardan görüş alınmış ve yönetmelikler göz önünde bulundurularak anket hazırlanmıştır. Ankette ifadeler Her zaman(4), Çoğunlukla(3), Nadiren(2), Hiç(1) olmak üzere 4 aşamalı likert tipi ölçekte değerlendirilmektedir.

Ayrıca ankete katılanlardan kimlik bilgilerini istemeyerek sorulara daha samimi ve doğru cevap vermeleri amaçlanmıştır.

3.4.Verilerin Çözümlemesi

Araştırma kapsamında, öğretmenlerden toplanan veriler, Exel programında bilgisayar ortamına aktarıldıktan sonra istatistiksel analizlerin çözümlemesinde SPSS (*Statistical For Social Sciences*) for Windows Release 15.0 paket programından yararlanılmıştır. Buradan çıkan sonuçlar Word programında tablolastırılıp gereken açıklamalar yapılmıştır.

Verilerin çözümlemesinde öncelikle frekans ve yüzde değerleri alınmış ardından “*İlişkisiz gruplar t testi*” ile ikiden fazla kategorisi olan değişkenler arasındaki farklılığı test etmek için “*Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova)*” kullanılmıştır. “Tek yönlü Varyans analizi (Anova)” sonrasında elde edilen farklılığın kaynağını belirlemek amacıyla ise “Tamamlayıcı analizlerden biri olan “*Scheffe Testi*” kullanılmıştır. Anlamlılık düzeyi $p<0,05$ olarak kabul edilmiştir.

Araştırmada öğretmenlere uygulanan ankete uygun olarak elde edilen görüşlerin edilen görüşlerin aritmetik ortalamaları değerlendirilirken şu aralıklar göz önünde bulundurulmuştur.

VERİLEN PUAN	SEÇENEK	ARALIK
1	Hiç	1,00-1,74
2	Nadiren	1,75-2,49
3	Çoğunlukla	2,50-3,24
4	Her zaman	3,25-4,00

BÖLÜM-4

BULGULAR

4.1.Bağımsız Değişkenlerin Frekans ve Yüzde Dağılımı

Bu bölümde sonuçların daha doğru ve detaylı tespit edilebilmesi adına ankete katılan öğretmenlerin demografik özelliklerinin dağılımları mevcuttur.

Tablo 1. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Frekans ve Yüzde Dağılımı

CİNSİYET	Frekans (f)	Yüzde (%)
Kadın	140	53,60
Erkek	121	46,40
Toplam	261	100

Tablo 1.'de görüldüğü gibi, örneklem grubu 140'ı kadın (%53,60) 121'i erkek (%46,40) olmak üzere toplamda 261 kişiden oluşmaktadır.

Tablo 2. Öğretmenlerin Medeni Hal Durumuna Göre Frekans ve Yüzde Dağılımı

MEDENİ HAL	Frekans (f)	Yüzde (%)
Evli	196	75,10
Bekâr	65	24,90
Toplam	261	100

Tablo 2.'de görüldüğü gibi, örneklem grubunun 196 kişisi evli (%75,10) 65'i bekârdır.(%24,90)

Tablo 3. Öğretmenlerin Yaş Durumuna Göre Frekans ve Yüzde Dağılımı

YAŞ	Frekans (f)	Yüzde (%)
21-25 yaş	14	5,40
26-30 yaş	38	14,60
31-36 yaş	77	29,50
36-40 yaş	55	21,10
41 ve üstü	77	29,50
Toplam	261	100

Tablo 3'de görüldüğü gibi örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin 14 tanesi(%5,40) 21-25 yaş aralığında; 38 tanesi(%14,60) 26-30 yaş aralığında; 77 tanesi(%29,50) 31-36 yaş aralığında; 55 tanesi(%21,10) 36-40 yaş aralığında kalan 77 tanesi de (%29.50) 41 ve üzeri yaşta bulunmaktadır.

Tablo 4. Öğretmenlerin Branş Durumuna Göre Frekans ve Yüzde Dağılımı

BRANŞ	Frekans (f)	Yüzde (%)
Kültür Dersleri	137	52,50
Atölye ve Meslek Dersleri	124	47,50
Toplam	261	100

Tablo 4’de görüldüğü gibi branş durumu iki seçenekten oluşmaktadır. Kültür dersleri kapsamında 137 kişi (%52,50); atölye ve meslek dersleri kapsamında 124 kişi (%47,50) bulunmaktadır.

Tablo 5. Öğretmenlerin Kıdem Durumuna Göre Frekans ve Yüzde Dağılımı

MESLEKİ KIDEM	Frekans (f)	Yüzde (%)
1-5 yıl	48	18,40
6-10 yıl	63	24,10
11-15 yıl	61	23,40
16 yıl ve üzeri	89	34,10
Toplam	261	100

Tablo 5’den görüldüğü üzere ankete katılan öğretmenlerin 48 tanesi (%18,40) meslek yaşamlarının 1-5 yılları arasında; 63 tanesi (%24,10) 6-10 yıl arasında; 61 tanesi (%23,40) 11-15 yılları arasında ve 16 yıl üzerinde meslekte bulunan 89 kişi (%34,10) bulunmaktadır.

Tablo 6. Öğretmenlerin Çalıştığı Okul Türüne Göre Frekans ve Yüzde Dağılımı

ÇALIŞTIĞINIZ OKUL	Frekans (f)	Yüzde (%)
Endüstri Meslek Lisesi	107	41,00
Kız Meslek Lisesi	82	31,40
Ticaret-Turizm Meslek L	72	27,60
Toplam	261	100

Tablo 6’dan görüldüğü üzere ankete katılan öğretmenlerin 107 tanesi (%41,00) endüstri meslek lisesinde; 82 tanesi (%31,40) kız meslek lisesinde; 72 tanesi (%27,60) ticaret-turizm meslek lisesinde görev yapmaktadır.

Tablo 7. Öğretmenlerin Bulunduğu Okuldaki Çalışma Süresine Göre Frekans ve Yüzde Dağılımı

OKULDAKİ GÖREV YILI	Frekans (f)	Yüzde (%)
1-4 yıl	104	39,80
5-8 yıl	75	28,70
9-12 yıl	28	10,70
13 yıl ve üstü	54	20,70
Toplam	261	100

Tablo 7’den görüldüğü üzere ankete katılan öğretmenlerin 104 tanesi (%39,80) bulunduğu okulda 1-4 yıl arasında; 75 tanesi (%28,70) 5-8 yıl arasında; 28 tanesi (%10,70) 9-12 yıl arasında; 54 tanesi de (%20,70) 16 yıl ve üzerinde görev yapmaktadır.

4.2 Bağımlı Değişkenlerin Bağımsız Değişkenlere Göre Farklılık Gösterip Göstermediğini Test Etmek İçin Yapılan Değerlendirmeler

4.2.1.Cinsiyet Değişkenine Göre Bulgular

Tablo 8. Cinsiyet Değişkenine Göre “Yöneticilerin öğretmenler odasında öğretmenlerle vakit geçirmesi” İfadesi İçin Yapılan İlişkisiz Grup t Testi Sonuçları

ANKET İFADESİ	CİNSİYET	N	X	SS	T	SD	P
S.09	Kadın	140	2,65	0,83	2,61	259	0,009*
	Erkek	121	2,37	0,87			

Tablo 8’den görüleceği üzere öğretmenlerin cinsiyetlerine göre “Yöneticilerin öğretmenler odasında öğretmenlerle vakit geçirmesi” ifadesini algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur. Erkek ve bayan öğretmenlerin bu ifade için verdikleri ortalama puanlar incelendiğinde; bayan öğretmenlerin, yöneticilerin öğretmenler odasında öğretmenlerle vakit geçirmesinin bayan öğretmenlere göre örgütsel bağlılığı çoğunlukla düzeyinde katıldığı tespit edilmiştir. ($\bar{X}_{\text{bayan}}=2,65$ ve $\bar{X}_{\text{erkek}}=2,37$).

Tablo 9. Cinsiyet Değişkenine Göre “Yöneticilerin katıldığı seminer veya konferansların sonuçlarını öğretmenlerle paylaşması” İfadesi İçin Yapılan İlişkisiz Grup t Testi Sonuçları

ANKET İFADESİ	CİNSİYET	N	X	SS	T	SD	P
S.24	Kadın	140	2,92	0,73	2,66	259	0,008*
	Erkek	121	2,64	0,92			

Tablo 9’den görüleceği üzere öğretmenlerin cinsiyetlerine göre “Yöneticilerin katıldığı seminer veya konferansların sonuçlarını öğretmenlerle paylaşması” ifadesini algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur. Erkek ve bayan öğretmenlerin bu ifade için verdikleri ortalama puanlar incelendiğinde; bayan öğretmenlerin, yöneticilerin katıldıkları seminer veya konferansların sonuçlarını öğretmenlerle paylaşmasının erkek öğretmenlere göre örgütsel bağlılığı çoğunlukla düzeyinde katıldığı tespit edilmiştir. ($\bar{X}_{\text{bayan}}=2,92$ ve $\bar{X}_{\text{erkek}}=2,64$).

Tablo 10. Cinsiyet Değişkenine Göre “Okulun bulunduğu çevrenin sosyo-ekonomik düzeyinin düşük olması” İfadesi İçin Yapılan İlişkisiz Grup t Testi Sonuçları

ANKET İFADESİ	CİNSİYET	N	X	SS	T	SD	P
S.28	Kadın	140	3,10	0,66	-4,72	259	0,000*
	Erkek	121	2,72	0,60			

Tablo 10’den görüleceği üzere öğretmenlerin cinsiyetlerine göre “Okulun bulunduğu çevrenin sosyo-ekonomik düzeyinin düşük olması” ifadesini algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur. Erkek ve bayan öğretmenlerin bu ifade için verdikleri ortalama puanlar incelendiğinde; bayan öğretmenlerin, okulun bulunduğu çevrenin sosyo-ekonomik düzeyinin düşük olmasının erkek öğretmenlere göre örgütsel bağlılığı çoğunlukla düzeyinde katıldığı tespit edilmiştir. ($\bar{X}_{\text{bayan}}=3,10$ ve $\bar{X}_{\text{erkek}}=2,72$).

Tablo 11. Cinsiyet Değişkenine Göre “Okuldaki öğretmenler arasında informal ayrılıkların olması” İfadesi İçin Yapılan İlişkisiz Grup t Testi Sonuçları

ANKET İFADESİ	CİNSİYET	N	X	SS	T	SD	P
S.29	Kadın	140	2,80	0,78	2,34	259	0,020*
	Erkek	121	2,57	0,78			

Tablo 11’den görüleceği üzere öğretmenlerin cinsiyetlerine göre “ **Okuldaki öğretmenler arasında informal ayrılıkların olması**” ifadesini algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur. Erkek ve bayan öğretmenlerin bu ifade için verdikleri ortalama puanlar incelendiğinde; bayan öğretmenlerin, okuldaki öğretmenler arasında informal ayrılıkların olmasının erkek öğretmenlere göre örgütsel bağlılığı çoğunlukla düzeyinde katıldığı tespit edilmiştir. ($\bar{X}_{\text{bayan}}=2,80$ ve $\bar{X}_{\text{erkek}}=2,57$).

Tablo 12. Cinsiyet Değişkenine Göre “Sınıf başına düşen öğrenci sayısı fazla olması” İfadesi İçin Yapılan İlişkisiz Grup t Testi Sonuçları

ANKET İFADESİ	CİNSİYET	N	X	SS	T	SD	P
S.34	Kadın	140	3,21	0,74	3,03	259	0,003*
	Erkek	121	2,92	0,78			

Tablo 12’den görüleceği üzere öğretmenlerin cinsiyetlerine göre “**Sınıf başına düşen öğrenci sayısı fazla olması**” ifadesini algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur. Erkek ve bayan öğretmenlerin bu ifade için verdikleri ortalama puanlar incelendiğinde; bayan öğretmenlerin, sınıf başına düşen öğrenci sayısının fazla olmasının erkek öğretmenlere göre örgütsel bağlılığı çoğunlukla düzeyinde katıldığı tespit edilmiştir. ($\bar{X}_{\text{bayan}}=3,21$ ve $\bar{X}_{\text{erkek}}=2,92$).

4.2.2. Medeni Hal Değişkenine Göre Bulgular

Tablo 13. Medeni Hal Değişkenine Göre “Yöneticilerin çalışanların gıyabında olumsuz konuşması” İfadesi İçin Yapılan İlişkisiz Grup t Testi Sonuçları

ANKET İFADESİ	MEDENİ HAL	N	X	SS	T	SD	P
S.02	Evli	196	2,69	0,97	2,26	259	0,025*
	Bekâr	65	2,36	1,08			

Tablo 13’den görüleceği üzere öğretmenlerin medeni hallerine göre “**Yöneticilerin çalışanların gıyabında olumsuz konuşması**” ifadesini algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur. Evli ve bekâr öğretmenlerin bu ifade için verdikleri ortalama puanlar incelendiğinde; evli öğretmenlerin, yöneticilerin çalışanların gıyabında olumsuz konuşmasının bekâr öğretmenlere göre örgütsel bağlılığı çoğunlukla düzeyinde katıldığı tespit edilmiştir. ($\bar{X}_{\text{evli}}=2,69$ ve $\bar{X}_{\text{bekâr}}=2,36$).

Tablo 14. Medeni Hal Değişkenine Göre “Yöneticilerin öğretmenlerin kendisine itaat etmelerini istemesi” İfadesi İçin Yapılan İlişkisiz Grup t Testi Sonuçları

ANKET İFADESİ	MEDENİ HAL	N	X	SS	T	SD	P
S.07	Evli	196	2,90	0,86	2,38	259	0,019*
	Bekâr	65	2,56	1,01			

Tablo 14’den görüleceği üzere öğretmenlerin medeni hallerine göre “Yöneticilerin öğretmenlerin kendisine itaat etmelerini istemesi” ifadesini algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur. Evli ve bekâr öğretmenlerin bu ifade için verdikleri ortalama puanlar incelendiğinde; evli öğretmenlerin, yöneticilerin kendisine itaat etmelerini istemesinin bekâr öğretmenlere göre örgütsel bağlılığı çoğunlukla düzeyinde katıldığı tespit edilmiştir. ($\bar{X}_{evli}=2,90$ ve $\bar{X}_{bekâr}=2,56$).

Tablo 15. Medeni Hal Değişkenine Göre “Öğretmenlerin ihtiyaçlarını karşılayabilecek uygun ortam veya koşulların sağlanması” İfadesi İçin Yapılan İlişkisiz Grup t Testi Sonuçları

ANKET İFADESİ	MEDENİ HAL	N	X	SS	T	SD	P
S.08	Evli	196	2,98	0,80	2,00	259	0,046*
	Bekâr	65	2,75	0,79			

Tablo 15’den görüleceği üzere öğretmenlerin medeni hallerine göre “Öğretmenlerin ihtiyaçlarını karşılayabilecek uygun ortam veya koşulların sağlanması” ifadesini algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur. Evli ve bekâr öğretmenlerin bu ifade için verdikleri ortalama puanlar incelendiğinde; evli öğretmenlerin, öğretmenlerin ihtiyaçlarını karşılayabilecek uygun ortam veya koşulların sağlanmasının bekâr öğretmenlere göre örgütsel bağlılığı çoğunlukla düzeyinde katıldığı tespit edilmiştir. ($\bar{X}_{evli}=2,98$ ve $\bar{X}_{bekâr}=2,75$).

Tablo 16. Medeni Hal Değişkenine Göre “Yöneticilerin zaman zaman derslere girmesi” İfadesi İçin Yapılan İlişkisiz Grup t Testi Sonuçları

ANKET İFADESİ	MEDENİ HAL	N	X	SS	T	SD	P
S.10	Evli	196	2,43	0,83	2,73	259	0,007*
	Bekâr	65	2,12	0,78			

Tablo 16'den görüleceği üzere öğretmenlerin medeni hallerine göre **“Yöneticilerin zaman zaman derslere girmesi”** ifadesini algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur. Evli ve bekâr öğretmenlerin bu ifade için verdikleri ortalama puanlar incelendiğinde; evli öğretmenlerin, yöneticilerin zaman zaman derslere girmesinin bekâr öğretmenlere göre örgütsel bağlılığı nadiren düzeyinde katıldığı tespit edilmiştir. ($\bar{X}_{evli}=2,43$ ve $\bar{X}_{bekâr}=2,12$).

Tablo 17. Medeni Hal Değişkenine Göre “Yöneticilerin öğretmen, veli, öğrenci anlaşmazlıklarında uzlaştırıcı rol oynaması” İfadesi İçin Yapılan İlişkisiz Grup t Testi Sonuçları

ANKET İFADESİ	MEDENİ HAL	N	X	SS	T	SD	P
S.12	Evli	196	3,14	0,66	2,89	259	0,004*
	Bekâr	65	2,86	0,72			

Tablo 17'den görüleceği üzere öğretmenlerin medeni hallerine göre **“Yöneticilerin öğretmen, veli, öğrenci anlaşmazlıklarında uzlaştırıcı rol oynaması”** ifadesini algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur. Evli ve bekâr öğretmenlerin bu ifade için verdikleri ortalama puanlar incelendiğinde; evli öğretmenlerin, yöneticilerin öğretmen, veli, öğrenci anlaşmazlıklarında uzlaştırıcı rol oynamasının bekâr öğretmenlere göre örgütsel bağlılığı çoğunlukla düzeyinde katıldığı tespit edilmiştir. ($\bar{X}_{evli}=3,14$ ve $\bar{X}_{bekâr}=2,86$).

Tablo 18. Medeni Hal Değişkenine Göre “Öğretmenlerin karar alma sürecine katılması” İfadesi İçin Yapılan İlişkisiz Grup t Testi Sonuçları

ANKET İFADESİ	MEDENİ HAL	N	X	SS	T	SD	P
S.15	Evli	196	2,84	0,72	-3,02	259	0,021
	Bekâr	65	2,60	0,80			

Tablo 18'den görüleceği üzere öğretmenlerin medeni hallerine göre **“Öğretmenlerin karar alma sürecine katılması”** ifadesini algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur. Evli ve bekâr öğretmenlerin bu ifade için verdikleri ortalama puanlar incelendiğinde; evli öğretmenlerin, öğretmenlerin karar alma sürecine katılmasının bekâr öğretmenlere göre örgütsel bağlılığı çoğunlukla düzeyinde katıldığı tespit edilmiştir. ($\bar{X}_{evli}=2,84$ ve $\bar{X}_{bekâr}=2,60$).

Tablo 19. Medeni Hal Değişkenine Göre “Yöneticilerin bilimsel ve teknolojik gelişmelere açık olması” İfadesi İçin Yapılan İlişkisiz Grup t Testi Sonuçları

ANKET İFADESİ	MEDENİ HAL	N	X	SS	T	SD	P
S.17	Evli	196	3,06	0,85	2,12	259	0,035
	Bekâr	65	2,80	0,86			

Tablo 19’den görüleceği üzere öğretmenlerin medeni hallerine göre “Yöneticilerin bilimsel ve teknolojik gelişmelere açık olması” ifadesini algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur. Evli ve bekâr öğretmenlerin bu ifade için verdikleri ortalama puanlar incelendiğinde; evli öğretmenlerin, yöneticilerin bilimsel ve teknolojik gelişmelere açık olmasının bekâr öğretmenlere göre örgütsel bağlılığı çoğunlukla düzeyinde katıldığı tespit edilmiştir. ($\bar{X}_{evli}=3,06$ ve $\bar{X}_{bekâr}=2,80$).

Tablo 20. Medeni Hal Değişkenine Göre “Yöneticilerin duyuruların zamanında yapılmasını sağlaması” İfadesi İçin Yapılan İlişkisiz Grup t Testi Sonuçları

ANKET İFADESİ	MEDENİ HAL	N	X	SS	T	SD	P
S.23	Evli	196	3,08	0,68	-3,04	259	0,003
	Bekâr	65	3,36	0,65			

Tablo 20’den görüleceği üzere öğretmenlerin medeni hallerine göre “Yöneticilerin duyuruların zamanında yapılmasını sağlaması” ifadesini algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur. Evli ve bekâr öğretmenlerin bu ifade için verdikleri ortalama puanlar incelendiğinde; bekâr öğretmenlerin, yöneticilerin duyuruların zamanında yapılmasını sağlamasının evli öğretmenlere göre örgütsel bağlılığı her zaman düzeyinde katıldığı tespit edilmiştir. ($\bar{X}_{evli}=3,08$ ve $\bar{X}_{bekâr}=3,36$).

Tablo 21. Medeni Hal Değişkenine Göre “Okuldaki öğretmenler arasında informal ayrılıkların olması” İfadesi İçin Yapılan İlişkisiz Grup t Testi Sonuçları

ANKET İFADESİ	MEDENİ HAL	N	X	SS	T	SD	P
S.29	Evli	196	2,80	0,73	3,81	259	0,001
	Bekâr	65	2,38	0,86			

Tablo 21’den görüleceği üzere öğretmenlerin medeni hallerine göre **“Okuldaki öğretmenler arasında informal ayrılıkların olması”** ifadesini algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur. Evli ve bekâr öğretmenlerin bu ifade için verdikleri ortalama puanlar incelendiğinde; evli öğretmenlerin, okuldaki öğretmenler arasında informal ayrılıkların olmasının bekâr öğretmenlere göre örgütsel bağlılığı çoğunlukla düzeyinde katıldığı tespit edilmiştir. ($\bar{X}_{evli}=2,80$ ve $\bar{X}_{bekâr}=2,38$).

Tablo 22. Medeni Hal Değişkenine Göre “Okulun öğretim şekli” İfadesi İçin Yapılan İlişkisiz Grup t Testi Sonuçları

ANKET İFADESİ	MEDENİ HAL	N	X	SS	T	SD	P
S.30	Evli	196	2,82	0,80	2,12	259	0,035
	Bekâr	65	2,56	0,96			

Tablo 22’den görüleceği üzere öğretmenlerin medeni hallerine göre **“Okulun öğretim şekli”** ifadesini algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur. Evli ve bekâr öğretmenlerin bu ifade için verdikleri ortalama puanlar incelendiğinde; evli öğretmenlerin, okulun öğretim şeklinin bekâr öğretmenlere göre örgütsel bağlılığı çoğunlukla düzeyinde katıldığı tespit edilmiştir. ($\bar{X}_{evli}=2,82$ ve $\bar{X}_{bekâr}=2,56$).

Tablo 23. Medeni Hal Değişkenine Göre “Çalışma arkadaşım/arkadaşlarımla yaşadığım özel sorunlar” İfadesi İçin Yapılan İlişkisiz Grup t Testi Sonuçları

ANKET İFADESİ	MEDENİ HAL	N	X	SS	T	SD	P
S.36	Evli	196	2,72	0,88	2,89	259	0,004
	Bekâr	65	2,33	1,10			

Tablo 23’den görüleceği üzere öğretmenlerin medeni hallerine göre **“Çalışma arkadaşım/arkadaşlarımla yaşadığım özel sorunlar”** ifadesini algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur. Evli ve bekâr öğretmenlerin bu ifade için verdikleri ortalama puanlar incelendiğinde; evli öğretmenlerin, çalışma arkadaşlarıyla yaşadığı özel sorunların bekâr öğretmenlere göre örgütsel bağlılığı çoğunlukla düzeyinde katıldığı tespit edilmiştir. ($\bar{X}_{evli}=2,72$ ve $\bar{X}_{bekâr}=2,33$).

Tablo 24. Medeni Hal Değişkenine Göre “Aynı okulda uzun süre görev yapma nedeniyle yıpranma” İfadesi İçin Yapılan İlişkisiz Grup t Testi Sonuçları

ANKET İFADESİ	MEDENİ HAL	N	X	SS	T	SD	P
S.38	Evli	196	2,34	1,02	2,13	259	0,035
	Bekâr	65	2,06	0,88			

Tablo 24’den görüleceği üzere öğretmenlerin medeni hallerine göre “**Aynı okulda uzun süre görev yapma nedeniyle yıpranma**” ifadesini algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur. Evli ve bekâr öğretmenlerin bu ifade için verdikleri ortalama puanlar incelendiğinde; evli öğretmenlerin, aynı okulda uzun süre görev yapma nedeniyle yıpranmanın bekâr öğretmenlere göre örgütsel bağlılığı nadiren düzeyinde katıldığı tespit edilmiştir. ($\bar{X}_{evli}=2,34$ ve $\bar{X}_{bekâr}=2,06$).

Tablo 25. Medeni Hal Değişkenine Göre “Okuldaki görev süresinin dolması” İfadesi İçin Yapılan İlişkisiz Grup t Testi Sonuçları

ANKET İFADESİ	MEDENİ HAL	N	X	SS	T	SD	P
S.40	Evli	196	2,17	1,09	2,35	259	0,020
	Bekâr	65	1,83	1,00			

Tablo 25’den görüleceği üzere öğretmenlerin medeni hallerine göre “**Okuldaki görev süresinin dolması**” ifadesini algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur. Evli ve bekâr öğretmenlerin bu ifade için verdikleri ortalama puanlar incelendiğinde; evli öğretmenlerin, okuldaki görev süresinin dolmasının bekâr öğretmenlere göre örgütsel bağlılığı nadiren düzeyinde katıldığı tespit edilmiştir. ($\bar{X}_{evli}=2,17$ ve $\bar{X}_{bekâr}=1,83$).

4.2.3.Branş Değişkenine Göre Bulgular

Tablo 26. Branş Değişkenine Göre “Yöneticilerin öğretmenleri karar alma sürecine katması” İfadesi İçin Yapılan İlişkisiz Grup t Testi Sonuçları

ANKET İFADESİ	BRANŞ	N	X	SS	T	SD	P
S.06	Kültür D.	137	2,77	0,73	-2,34	259	0,020*
	At. ve Mes. D.	124	2,98	0,70			

Tablo 26’dan görüleceği üzere öğretmenlerin branşlarına göre “**Yöneticilerin öğretmenleri karar alma sürecine katması**” ifadesini algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur. Kültür ve atölye-meslek branşındaki

öğretmenlerin bu ifade için verdikleri ortalama puanlar incelendiğinde; atölye-meslek dersi öğretmenlerinin, yöneticilerin öğretmenleri karar alma sürecine katmasının kültür dersi öğretmenlerine göre örgütsel bağlılığı çoğunlukla düzeyinde katıldığı tespit edilmiştir. ($\bar{X}_{kültür}=2,77$ ve $\bar{X}_{atölye-meslek}=2,98$).

Tablo 27. Branş Değişkenine Göre “Yöneticilerin ihtiyaç halinde kendisiyle rahat şekilde iletişim kurabilmesi” İfadesi İçin Yapılan İlişkisiz Grup t Testi Sonuçları

ANKET İFADESİ	BRANŞ	N	X	SS	T	SD	P
S.19	Kültür D.	137	2,81	0,88	-2,71	259	0,007*
	At. ve Mes. D.	124	3,08	0,75			

Tablo 27’den görüleceği üzere öğretmenlerin branşlarına göre “Yöneticilerin ihtiyaç halinde kendisiyle rahat şekilde iletişim kurabilmesi” ifadesini algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur. Kültür ve atölye-meslek branşındaki öğretmenlerin bu ifade için verdikleri ortalama puanlar incelendiğinde; atölye-meslek dersi öğretmenlerinin, yöneticilerin ihtiyaç halinde kendileriyle rahat şekilde iletişim kurabilmesinin kültür dersi öğretmenlerine göre örgütsel bağlılığı çoğunlukla düzeyinde katıldığı tespit edilmiştir. ($\bar{X}_{kültür}=2,81$ ve $\bar{X}_{atölye-meslek}=3,08$).

Tablo 28. Branş Değişkenine Göre “Yöneticilerin haftalık ders programlarının ve nöbetlerinin dengeli dağılımı sağlaması” İfadesi İçin Yapılan İlişkisiz Grup t Testi Sonuçları

ANKET İFADESİ	BRANŞ	N	X	SS	T	SD	P
S.21	Kültür D.	137	2,95	0,84	-2,23	259	0,026*
	At. ve Mes. D.	124	3,16	0,67			

Tablo 28’den görüleceği üzere öğretmenlerin branşlarına göre “Yöneticilerin haftalık ders programlarının ve nöbetlerinin dengeli dağılımı sağlaması” ifadesini algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur. Kültür ve atölye-meslek branşındaki öğretmenlerin bu ifade için verdikleri ortalama puanlar incelendiğinde; atölye-meslek dersi öğretmenlerinin, yöneticilerin haftalık ders programlarının ve nöbetlerinin dengeli dağılım sağlamasının kültür dersi öğretmenlerine

göre örgütsel bağlılığı çoğunlukla düzeyinde katıldığı tespit edilmiştir. ($\bar{X}_{kültür}=2,95$ ve $\bar{X}_{atölye-meslek}=3,16$).

Tablo 29. Branş Değişkenine Göre “Yöneticilerin duyuruların zamanında yapılmasını sağlaması” İfadesi İçin Yapılan İlişkisiz Grup t Testi Sonuçları

ANKET İFADESİ	BRANŞ	N	X	SS	TT	SD	P
S.23	Kültür D.	137	3,06	0,66	-2,31	259	0,031*
	At. ve Mes. D.	124	3,25	0,70			

Tablo 29’den görüleceği üzere öğretmenlerin branşlarına göre “Yöneticilerin duyuruların zamanında yapılmasını sağlaması” ifadesini algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur. Kültür ve atölye-meslek branşındaki öğretmenlerin bu ifade için verdikleri ortalama puanlar incelendiğinde; atölye-meslek dersi öğretmenlerinin, yöneticilerin duyuruların zamanında yapılmasını sağlamasının kültür dersi öğretmenlerine göre örgütsel bağlılığı her zaman düzeyinde katıldığı tespit edilmiştir. ($\bar{X}_{kültür}=3,06$ ve $\bar{X}_{atölye-meslek}=3,25$).

Tablo 30. Branş Değişkenine Göre “Okuldaki öğretmenler arasında informal ayrılıkların olması” İfadesi İçin Yapılan İlişkisiz Grup t Testi Sonuçları

ANKET İFADESİ	BRANŞ	N	X	SS	T	SD	P
S.29	Kültür D.	137	2,83	0,71	2,85	259	0,005*
	At. ve Mes. D.	124	2,55	0,84			

Tablo 30’den görüleceği üzere öğretmenlerin branşlarına göre “Okuldaki öğretmenler arasında informal ayrılıkların olması” ifadesini algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur. Kültür ve atölye-meslek branşındaki öğretmenlerin bu ifade için verdikleri ortalama puanlar incelendiğinde; kültür dersi öğretmenlerinin, okuldaki öğretmenler arasında informal ayrılıkların olmasının atölye-meslek dersi öğretmenlerine göre örgütsel bağlılığı çoğunlukla düzeyinde katıldığı tespit edilmiştir. ($\bar{X}_{kültür}=2,83$ ve $\bar{X}_{atölye-meslek}=2,55$).

Tablo 31. Branş Değişkenine Göre “Okuldaki ders saatlerinin az veya çok olması” İfadesi İçin Yapılan İlişkisiz Grup t Testi Sonuçları

ANKET İFADESİ	BRANŞ	N	X	SS	T	SD	P
S.31	Kültür D.	137	2,92	0,81	2,49	259	0,013*
	At. ve Mes. D.	124	2,68	0,74			

Tablo 31’den görüleceği üzere öğretmenlerin branşlarına göre “Okuldaki ders saatlerinin az veya çok olması” ifadesini algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur. Kültür ve atölye-meslek branşındaki öğretmenlerin bu ifade için verdikleri ortalama puanlar incelendiğinde; kültür dersi öğretmenlerinin, okuldaki ders saatlerinin az veya çok olmasının atölye-meslek dersi öğretmenlerine göre örgütsel bağlılığı çoğunlukla düzeyinde katıldığı tespit edilmiştir. ($\bar{X}_{kültür}=2,92$ ve $\bar{X}_{atölye-meslek}=2,68$).

Tablo 32. Branş Değişkenine Göre “Okulda kişisel gelişim imkânının olması” İfadesi İçin Yapılan İlişkisiz Grup t Testi Sonuçları

ANKET İFADESİ	BRANŞ	N	X	SS	T	SD	P
S.32	Kültür D.	137	2,87	0,89	3,22	259	0,001*
	At. ve Mes. D.	124	2,53	0,82			

Tablo 32’den görüleceği üzere öğretmenlerin branşlarına göre “Okulda kişisel gelişim imkânının olması” ifadesini algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur. Kültür ve atölye-meslek branşındaki öğretmenlerin bu ifade için verdikleri ortalama puanlar incelendiğinde; kültür dersi öğretmenlerinin, okulda kişisel gelişim imkânının olmasının atölye-meslek dersi öğretmenlerine göre örgütsel bağlılığı çoğunlukla düzeyinde katıldığı tespit edilmiştir. ($\bar{X}_{kültür}=2,87$ ve $\bar{X}_{atölye-meslek}=2,53$).

4.2.4.Yaş Değişkenine Göre Bulgular

Tablo 33. Yaş Değişkenine Göre “Yöneticinin söylediği ile yaptığının birbirini tutması” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları

ANKET İFADESİ	YAŞ	N	X	SS	SH	F	P
S.05	21-25 Yaş	14	2,50	1,22	0,32	5,84	0,000*
	26-30 Yaş	38	2,76	1,02	0,16		
	31-36 Yaş	77	2,76	0,87	0,09		
	36-40 Yaş	55	2,45	0,91	0,12		
	41 Üstü	77	3,15	0,65	0,07		

Tablo 33'den görüleceği üzere öğretmenlerin yaşlarına göre “**Yöneticinin söylediği ile yaptığıın birbirini tutması**” ifadesini algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin yaş kategorilerine göre ortalama puanları incelendiğinde; 41 yaş üstünde bulunan öğretmenler, diğer yaş gruplarında bulunan öğretmenlere göre yöneticinin söylediği ile yaptığıın birbirini tutmasının örgütsel bağlılığı daha fazla etkilediğine katıldığı tespit edilmiştir. Farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere tamamlayıcı analizlerde Post- Hoc Scheffe uygulanmış sonuçlar Tablo 33.A'da verilmiştir.

Tablo 33.A Yaş Değişkenine Göre “Yöneticinin söylediği ile yaptığıın birbirini tutması” İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

SORU 5	GRUPLAR(İ)	GRUPLAR(J)	X_i-X_j	P
	21-25 Yaş	26-30 Yaş	-0,26	0,919
		31-36 Yaş	-0,26	0,893
		36-40 Yaş	0,04	1,000
		41 ve Üzeri	-0,65	0,155
	26-30 Yaş	21-25 Yaş	0,26	0,919
		31-36 Yaş	-0,00	1,000
		36-40 Yaş	0,30	0,588
		41 ve Üzeri	-0,39	0,272
	31-36 Yaş	21-25 Yaş	0,26	0,893
		26-30 Yaş	0,00	1,000
		36-40 Yaş	0,31	0,393
		41 ve Üzeri	-0,38	0,106
	36-40 Yaş	21-25 Yaş	-0,04	1,000
		26-30 Yaş	-0,30	0,588
		31-36 Yaş	-0,31	0,393
		41 ve Üzeri	-0,70*	0,000
	41 ve Üzeri	21-25 Yaş	0,65	0,155
		26-30 Yaş	0,39	0,272
		31-36 Yaş	0,38	0,952
		36-40 Yaş	0,70*	0,000

Tablo 33.A'da görüldüğü gibi öğretmenlerin yaş değişkenine göre “**Yöneticinin söylediği ile yaptığıın birbirini tutması**” ifadesini algılamaları farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan analiz sonuçları söz konusu farkın 36-40 yaş grubu ile 41 yaş üzeri grubu arasında 41 yaş üzeri çoğunlukla düzeyde tespit edilmiştir. (p<0,05) Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılıklar ise anlamlı bulunmamıştır. (p>0,050)

Tablo 34. Yaş Değişkenine Göre “Yöneticinin öğretmenlerin kendisine itaat etmelerini istemesi” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları

ANKET İFADESİ	YAŞ	N	X	SS	SH	F	P
S.07	21-25 Yaş	14	2,35	0,49	0,13	2,60	0,036*
	26-30 Yaş	38	2,97	1,15	0,18		
	31-36 Yaş	77	2,87	0,86	0,09		
	36-40 Yaş	55	2,58	0,93	0,12		
	41 Üstü	77	2,94	0,82	0,09		

Tablo 34’den görüleceği üzere öğretmenlerin yaşlarına göre “**Yöneticinin öğretmenlerin kendisine itaat etmelerini istemesi**” ifadesini algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin yaş kategorilerine göre ortalama puanları incelendiğinde; 26-30 yaş arasında bulunan öğretmenler, diğer yaş gruplarında bulunan öğretmenlere göre yöneticinin öğretmenlerin kendisine itaat etmelerini istemesinin örgütsel bağlılığı daha fazla etkilediğine katıldığı tespit edilmiştir. Farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere tamamlayıcı analizlerde Post- Hoc Scheffe uygulanmış sonuçlar Tablo 34.A’da verilmiştir.

Tablo 34.A Yaş Değişkenine Göre “Yöneticinin öğretmenlerin kendisine itaat etmelerini istemesi” İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

SORU 7	GRUPLAR(I)	GRUPLAR(J)	X_I-X_J	P
	21-25 Yaş	26-30 Yaş	-0,61	0,313
		31-36 Yaş	-0,51	0,431
		36-40 Yaş	-0,22	0,952
		41 ve Üzeri	-0,59	0,281
	26-30 Yaş	21-25 Yaş	0,61	0,313
		31-36 Yaş	0,10	0,987
		36-40 Yaş	0,39	0,376
		41 ve Üzeri	0,02	1,000
	31-36 Yaş	21-25 Yaş	0,51	0,431
		26-30 Yaş	-0,10	0,987
		36-40 Yaş	0,28	0,513
		41 ve Üzeri	-0,07	0,991
	36-40 Yaş	21-25 Yaş	0,22	0,952
		26-30 Yaş	-0,39	0,376
		31-36 Yaş	-0,28	0,513
		41 ve Üzeri	-0,36	0,262
	41 ve Üzeri	21-25 Yaş	0,59	0,281
		26-30 Yaş	-0,02	1,000
		31-36 Yaş	0,07	0,991
		36-40 Yaş	0,36	0,262

Tablo 34.A’den görüldüğü üzere öğretmenlerin yaş değişkenine göre “Yöneticinin öğretmenlerin kendisine itaat etmelerini istemesi” sorusuna göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan analiz sonuçları belirlenen farklılığın tesadüfi bir farklılık olduğu görülmüştür. ($p>0,050$)

Tablo 35. Yaş Değişkenine Göre “Yöneticinin öğretmenler odasında öğretmenlerle vakit geçirmesi” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları

ANKET İFADESİ	YAŞ	N	X	SS	SH	F	P
S.09	21-25 Yaş	14	2,42	1,01	0,27	6,50	0,000*
	26-30 Yaş	38	2,52	0,89	0,14		
	31-36 Yaş	77	2,31	0,87	0,10		
	36-40 Yaş	55	2,29	0,78	0,10		
	41 Üstü	77	2,90	0,74	0,28		

Tablo 35’den görüleceği üzere öğretmenlerin yaşlarına göre “**Yöneticinin öğretmenler odasında öğretmenlerle vakit geçirmesi**” ifadesini algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin yaş kategorilerine göre ortalama puanları incelendiğinde; 41 yaş üstünde bulunan öğretmenler, diğer yaş gruplarında bulunan öğretmenlere göre yöneticinin söylediği ile yaptığının birbirini tutmasının örgütsel bağlılığı daha fazla etkilediğine katıldığı tespit edilmiştir. Farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere tamamlayıcı analizlerde Post- Hoc Scheffe uygulanmış sonuçlar Tablo 35.A’da verilmiştir.

Tablo 35.A Yaş Değişkenine Göre “Yöneticinin öğretmenler odasında öğretmenlerle vakit geçirmesi” İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

SORU 9	GRUPLAR(İ)	GRUPLAR(J)	X_i-X_j	P
	21-25 Yaş	26-30 Yaş	-0,09	0,998
		31-36 Yaş	0,11	0,994
		36-40 Yaş	0,13	0,989
		41 ve Üzeri	-0,48	0,414
	26-30 Yaş	21-25 Yaş	0,09	0,998
		31-36 Yaş	0,21	0,792
		36-40 Yaş	0,23	0,772
		41 ve Üzeri	-0,38	0,253
	31-36 Yaş	21-25 Yaş	-0,11	0,994
		26-30 Yaş	-0,21	0,772
		36-40 Yaş	0,02	1,000
		41 ve Üzeri	-0,59*	0,001
	36-40 Yaş	21-25 Yaş	-0,13	0,989
		26-30 Yaş	-0,23	0,772
		31-36 Yaş	-0,02	1,000
		41 ve Üzeri	-0,61*	0,002
	41 Ve Üzeri	21-25 Yaş	0,48	0,414
		26-30 Yaş	0,38	0,253
		31-36 Yaş	0,59*	0,001
		36-40 Yaş	0,61*	0,002

Tablo 35.A’da görüldüğü gibi öğretmenlerin yaş değişkenine göre “**Yöneticinin öğretmenler odasında öğretmenlerle vakit geçirmesi**” ifadesini algılamaları farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan analiz sonuçları söz konusu farkın 41 yaş üzerindeki öğretmenler ile 31-36 yaş ve 36-40 yaş arasındaki öğretmenler arasında 41 yaş üzeri öğretmenler çoğunlukla düzeyde tespit edilmiştir. ($p < 0,05$) Diğer gruplar arasındaki farklılıklar ise anlamlı bulunmamıştır. ($p > 0,050$)

Tablo 36. Yaş Değişkenine Göre “Yöneticinin öğretmen, veli, öğrenci anlaşmazlıklarında uzlaştırıcı rol oynaması” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları

ANKET İFADESİ	YAŞ	N	X	SS	SH	F	P
S.12	21-25 Yaş	14	2,92	0,73	0,19	4,19	0,003*
	26-30 Yaş	38	2,81	0,69	0,11		
	31-36 Yaş	77	3,28	0,66	0,07		
	36-40 Yaş	55	2,92	0,69	0,09		
	41 Üstü	77	3,11	0,64	0,07		

Tablo 36’den görüleceği üzere öğretmenlerin yaşlarına göre “Yöneticinin öğretmen, veli, öğrenci anlaşmazlıklarında uzlaştırıcı rol oynaması” ifadesini algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin yaş kategorilerine göre ortalama puanları incelendiğinde; 31-36 yaş arasında bulunan öğretmenler, diğer yaş gruplarında bulunan öğretmenlere göre yöneticinin öğretmen, veli, öğrenci anlaşmazlıklarında uzlaştırıcı rol oynamasının örgütsel bağlılığı daha fazla etkilediğine katıldığı tespit edilmiştir. Farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere tamamlayıcı analizlerde Post- Hoc Scheffe uygulanmış sonuçlar Tablo 36.A’da verilmiştir.

Tablo 36.A Yaş Değişkenine Göre “Yöneticinin öğretmen, veli, öğrenci anlaşmazlıklarında uzlaştırıcı rol oynaması” İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

SORU 12	GRUPLAR(i)	GRUPLAR(J)	X_i-X_j	P
	21-25 Yaş	26-30 Yaş	0,11	0,991
		31-36 Yaş	-0,35	0,505
		36-40 Yaş	0,00	1,000
		41 ve Üzeri	-0,18	0,920
	26-30 Yaş	21-25 Yaş	-0,11	0,991
		31-36 Yaş	-0,46*	0,016
		36-40 Yaş	-0,11	0,961
		41 ve Üzeri	-0,30	0,281
	31-36 Yaş	21-25 Yaş	0,35	0,505
		26-30 Yaş	0,46*	0,016
		36-40 Yaş	0,35	0,062
		41 ve Üzeri	0,16	0,659
	36-40 Yaş	21-25 Yaş	-0,00	1,000
		26-30 Yaş	0,11	0,961
		31-36 Yaş	-0,35	0,062
		41 ve Üzeri	-0,18	0,637
	41 Ve Üzeri	21-25 Yaş	0,18	0,920
		26-30 Yaş	0,30	0,281
		31-36 Yaş	-0,16	0,659
		36-40 Yaş	0,18	0,637

Tablo 36.A’da görüldüğü gibi öğretmenlerin yaş değişkenine göre “*Yöneticinin öğretmen, veli, öğrenci anlaşmazlıklarında uzlaştırıcı rol oynaması*” ifadesini algılamaları farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan analiz sonuçları söz konusu farkın 31-36 yaş grubu öğretmenleri ile 26-30 yaş grubu öğretmenleri arasında 31-36 yaş grubu öğretmenleri her zaman düzeyde tespit edilmiştir. ($p < 0,05$) Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılıklar ise anlamlı bulunmamıştır. ($p > 0,050$)

Tablo 37. Yaş Değişkenine Göre “Yöneticinin araç-gereç bakımından eğitim-öğretim ortamını hazır hale getirmesi” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları

ANKET İFADESİ	YAŞ	N	X	SS	SH	F	P
S.16	21-25 Yaş	14	3,07	0,61	0,16	7,22	0,000*
	26-30 Yaş	38	2,60	0,91	0,14		
	31-36 Yaş	77	2,74	0,76	0,08		
	36-40 Yaş	55	2,65	0,84	0,11		
	41 Üstü	77	3,22	0,59	0,06		

Tablo 37’den görüleceği üzere öğretmenlerin yaşlarına göre “Yöneticinin araç-gereç bakımından eğitim-öğretim ortamını hazır hale getirmesi” ifadesini algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin yaş kategorilerine göre ortalama puanları incelendiğinde; 41 yaş üstünde bulunan öğretmenler, diğer yaş gruplarında bulunan öğretmenlere göre yöneticinin araç-gereç bakımından eğitim-öğretim ortamını hazır hale getirmesinin örgütsel bağlılığı daha fazla etkilediğine katıldığı tespit edilmiştir. Farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere tamamlayıcı analizlerde Post- Hoc Scheffe uygulanmış sonuçlar Tablo 37.A’da verilmiştir.

Tablo 37.A Yaş Değişkenine Göre “Yöneticinin araç-gereç bakımından eğitim-öğretim ortamını hazır hale getirmesi” İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

SORU 16	GRUPLAR(İ)	GRUPLAR(J)	X_i-X_j	P
	21-25 Yaş	26-30 Yaş	0,46	0,424
		31-36 Yaş	0,33	0,686
		36-40 Yaş	0,41	0,496
		41 ve Üzeri	-0,14	0,977
	26-30 Yaş	21-25 Yaş	-0,46	0,424
		31-36 Yaş	-0,13	0,937
		36-40 Yaş	-0,04	0,999
		41 ve Üzeri	-0,61*	0,003
	31-36 Yaş	21-25 Yaş	-0,33	0,686
		26-30 Yaş	0,13	0,937
		36-40 Yaş	0,08	0,981
		41 ve Üzeri	-0,48*	0,004
	36-40 Yaş	21-25 Yaş	-0,41	0,496
		26-30 Yaş	0,04	0,999
		31-36 Yaş	-0,08	0,981
		41 ve Üzeri	-0,56*	0,002
	41 Ve Üzeri	21-25 Yaş	0,14	0,977
		26-30 Yaş	0,61*	0,003
		31-36 Yaş	0,48*	0,004
		36-40 Yaş	0,56*	0,002

Tablo 37.A’da görüldüğü gibi öğretmenlerin yaş değişkenine göre “*Yöneticinin araç-gereç bakımından eğitim-öğretim ortamını hazır hale getirmesi*” ifadesini algılamaları farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan analiz sonuçları söz konusu farkın 41 yaş üzerindeki öğretmenler ile 26-30 yaş, 31-36 yaş ve 36-40 yaş arasındaki öğretmenler arasında 41 yaş üzeri öğretmenler çoğunlukla düzeyde tespit edilmiştir. ($p<0,05$) Diğer gruplar arasındaki farklılıklar ise anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 38. Yaş Değişkenine Göre “Yöneticinin bilimsel ve teknolojik gelişmelere açık olması” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları

ANKET İFADESİ	YAŞ	N	X	SS	SH	F	P
S.17	21-25 Yaş	14	2,92	0,91	0,24	5,33	0,000*
	26-30 Yaş	38	2,55	0,97	0,15		
	31-36 Yaş	77	2,92	0,89	0,10		
	36-40 Yaş	55	3,00	0,92	0,12		
	41 Üstü	77	3,29	0,58	0,06		

Tablo 38’den görüleceği üzere öğretmenlerin yaşlarına göre “**Yöneticinin bilimsel ve teknolojik gelişmelere açık olması**” ifadesini algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin yaş kategorilerine göre ortalama puanları incelendiğinde; 41 yaş üstünde bulunan öğretmenler, diğer yaş gruplarında bulunan öğretmenlere göre yöneticinin söylediği ile yaptığının birbirini tutmasının örgütsel bağlılığı daha fazla etkilediğine katıldığı tespit edilmiştir. Farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere tamamlayıcı analizlerde Post- Hoc Scheffe uygulanmış sonuçlar Tablo 38.A’da verilmiştir.

Tablo 38.A Yaş Değişkenine Göre “Yöneticinin bilimsel ve teknolojik gelişmelere açık olması” İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

SORU 17	GRUPLAR(İ)	GRUPLAR(J)	X_i-X_j	P
	21-25 Yaş	26-30 Yaş	0,37	0,725
		31-36 Yaş	0,00	1,000
		36-40 Yaş	-0,07	0,999
		41 ve Üzeri	-0,37	0,680
	26-30 Yaş	21-25 Yaş	-0,37	0,725
		31-36 Yaş	-0,36	0,297
		36-40 Yaş	-0,44	0,175
		41 ve Üzeri	-0,74*	0,001
	31-36 Yaş	21-25 Yaş	-0,00	1,000
		26-30 Yaş	0,36	0,297
		36-40 Yaş	-0,07	0,991
		41 ve Üzeri	-0,37	0,104
	36-40 Yaş	21-25 Yaş	0,07	0,999
		26-30 Yaş	0,44	0,175
		31-36 Yaş	0,07	0,991
		41 ve Üzeri	-0,29	0,399
	41 Ve Üzeri	21-25 Yaş	0,37	0,680
		26-30 Yaş	0,74*	0,001
		31-36 Yaş	0,37	0,104
		36-40 Yaş	0,29	0,399

Tablo 38.A’da görüldüğü gibi öğretmenlerin yaş değişkenine göre “**Yöneticinin bilimsel ve teknolojik gelişmelere açık olması**” ifadesini algılamaları farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan analiz sonuçları söz konusu farkın 26-30 yaş grubu ile 41 yaş üzeri grubu arasında 41 yaş üzeri her zaman düzeyde tespit edilmiştir.

($p < 0,05$) Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılıklar ise anlamlı bulunmamıştır. ($p > 0,050$)

Tablo 39. Yaş Değişkenine Göre “Yöneticinin ihtiyaç halinde kendisiyle rahat şekilde iletişim kurabilmesi” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları

ANKET İFADESİ	YAŞ	N	X	SS	SH	F	P
S.19	21-25 Yaş	14	2,28	0,91	0,24	6,87	0,000*
	26-30 Yaş	38	3,13	0,57	0,09		
	31-36 Yaş	77	2,84	0,93	0,10		
	36-40 Yaş	55	2,70	0,89	0,12		
	41 Üstü	77	3,23	0,64	0,07		

Tablo 39’den görüleceği üzere öğretmenlerin yaşlarına göre “Yöneticinin ihtiyaç halinde kendisiyle rahat şekilde iletişim kurabilmesi” ifadesini algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin yaş kategorilerine göre ortalama puanları incelendiğinde; 41 yaş üstünde bulunan öğretmenler, diğer yaş gruplarında bulunan öğretmenlere göre yöneticinin ihtiyaç halinde kendisiyle rahat şekilde iletişim kurabilmesinin örgütsel bağlılığı daha fazla etkilediğine katıldığı tespit edilmiştir. Farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere tamamlayıcı analizlerde Post- Hoc Scheffe uygulanmış sonuçlar Tablo 39.A’da verilmiştir.

Tablo 39.A Yaş Değişkenine Göre “Yöneticinin ihtiyaç halinde kendisiyle rahat şekilde iletişim kurabilmesi” İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

SORU 19	GRUPLAR(i)	GRUPLAR(J)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	P
	21-25 Yaş	26-30 Yaş	-0,84*	0,025
		31-36 Yaş	-0,55	0,222
		36-40 Yaş	-0,42	0,540
		41 ve Üzeri	-0,94*	0,003
	26-30 Yaş	21-25 Yaş	0,84*	0,025
		31-36 Yaş	0,28	0,515
		36-40 Yaş	0,42	0,185
		41 ve Üzeri	-0,10	0,981
	31-36 Yaş	21-25 Yaş	0,55	0,222
		26-30 Yaş	-0,28	0,515
		36-40 Yaş	0,13	0,923
		41 ve Üzeri	-0,38	0,062
	36-40 Yaş	21-25 Yaş	-0,42	0,540
		26-30 Yaş	-0,42	0,185
		31-36 Yaş	-0,13	0,923
		41 ve Üzeri	-0,52*	0,009
	41 Ve Üzeri	21-25 Yaş	0,94*	0,003
		26-30 Yaş	0,10	0,981
		31-36 Yaş	0,38	0,062
		36-40 Yaş	0,52*	0,009

Tablo 39.A’da görüldüğü gibi öğretmenlerin yaş değişkenine göre “*Yöneticinin ihtiyaç halinde kendisiyle rahat şekilde iletişim kurabilmesi*” ifadesini algılamaları farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan analiz sonuçları söz konusu farkın 26-30 yaş grubu öğretmenler ile 21-25 yaş grubu öğretmenler arasında 26-60 yaş arası öğretmenler çoğunlukla düzeyde tespit edilmiştir. ($p < 0,05$); 41 yaş üzeri öğretmenler ile 21-25 yaş ve 36-40 yaş grubu öğretmenler arasında ise 41 yaş üzeri öğretmenler çoğunlukla düzeyde tespit edilmiştir. ($p < 0,05$) Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılıklar ise anlamlı bulunmamıştır. ($p > 0,050$)

Tablo 40. Yaş Değişkenine Göre “Yöneticinin haftalık ders programlarının ve nöbetlerinin dengeli dağılımı sağlaması” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları

ANKET İFADESİ	YAŞ	N	X	SS	SH	F	P
S.21	21-25 Yaş	14	3,35	0,74	0,19	7,26	0,000*
	26-30 Yaş	38	2,76	0,99	0,16		
	31-36 Yaş	77	2,84	0,74	0,08		
	36-40 Yaş	55	3,03	0,66	0,08		
	41 Üstü	77	3,37	0,62	0,07		

Tablo 40'dan görüleceği üzere öğretmenlerin yaşlarına göre “**Yöneticinin haftalık ders programlarının ve nöbetlerinin dengeli dağılımı sağlaması**” ifadesini algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin yaş kategorilerine göre ortalama puanları incelendiğinde; 41 yaş üstünde bulunan öğretmenler, diğer yaş gruplarında bulunan öğretmenlere göre yöneticinin haftalık ders programlarını ve nöbetleri dengeli dağılımının sağlamasının örgütsel bağlılığı daha fazla etkilediğine katıldığı tespit edilmiştir. Farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere tamamlayıcı analizlerde Post- Hoc Scheffe uygulanmış sonuçlar Tablo 40.A’da verilmiştir.

Tablo 40.A Yaş Değişkenine Göre “Yöneticinin haftalık ders programlarının ve nöbetlerinin dengeli dağılımı sağlaması” İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

SORU 21	GRUPLAR(İ)	GRUPLAR(J)	X_i-X_j	P
	<u>21-25 Yaş</u>	26-30 Yaş	0,59	0,163
		31-36 Yaş	0,51	0,227
		36-40 Yaş	0,32	0,718
		41 ve Üzeri	-0,01	1,000
	<u>26-30 Yaş</u>	21-25 Yaş	-0,59	0,163
		31-36 Yaş	-0,08	0,989
		36-40 Yaş	-0,27	0,548
		41 ve Üzeri	-0,61*	0,002
	<u>31-36 Yaş</u>	21-25 Yaş	-0,51	0,227
		26-30 Yaş	0,08	0,989
		36-40 Yaş	-0,19	0,706
		41 ve Üzeri	-0,53*	0,001
	<u>36-40 Yaş</u>	21-25 Yaş	-0,32	0,718
		26-30 Yaş	0,27	0,548
		31-36 Yaş	0,19	0,706
		41 ve Üzeri	-0,34	0,151
	<u>41 Ve Üzeri</u>	21-25 Yaş	0,01	1,000
		26-30 Yaş	0,61*	0,002
		31-36 Yaş	0,53*	0,001
		36-40 Yaş	0,34	0,151

Tablo 40.A’da görüldüğü gibi öğretmenlerin yaş değişkenine göre **“Yöneticinin haftalık ders programlarının ve nöbetlerinin dengeli dağılımı sağlaması”** ifadesini algılamaları farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan analiz sonuçları söz konusu farkın 41 yaş üzerindeki öğretmenler ile 26-30 yaş ve 31-36 yaş grubu öğretmenler arasında 41 yaş üzeri öğretmenler her zaman düzeyde tespit edilmiştir. ($p<0,05$) Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılıklar ise anlamlı bulunmamıştır. ($p>0,050$)

Tablo 41. Yaş Değişkenine Göre “Yöneticinin duyuruların zamanında yapılmasını sağlaması” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları

ANKET İFADESİ	YAŞ	N	X	SS	SH	F	P
S.23	21-25 Yaş	14	3,42	0,51	0,13	3,57	0,007*
	26-30 Yaş	38	3,00	0,77	0,12		
	31-36 Yaş	77	3,09	0,79	0,09		
	36-40 Yaş	55	3,00	0,57	0,07		
	41 Üstü	77	3,35	0,57	0,06		

Tablo 41’den görüleceği üzere öğretmenlerin yaşlarına göre **“Yöneticinin duyuruların zamanında yapılmasını sağlaması”** ifadesini algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin yaş kategorilerine göre ortalama puanları incelendiğinde; 21-25 yaş arasında bulunan öğretmenler, diğer yaş gruplarında bulunan öğretmenlere göre yöneticinin duyuruların zamanında yapılmasını sağlamasının örgütsel bağlılığı daha fazla etkilediğine katıldığı tespit edilmiştir. Farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere tamamlayıcı analizlerde Post- Hoc Scheffe uygulanmış sonuçlar Tablo 41.A’da verilmiştir:

Tablo 41.A Yaş Değişkenine Göre “Yöneticinin duyuruların zamanında yapılmasını sağlaması” İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

SORU 23	GRUPLAR(i)	GRUPLAR(J)	X_i-X_j	P
	21-25 Yaş	26-30 Yaş	0,42	0,395
		31-36 Yaş	0,33	0,568
		36-40 Yaş	0,42	0,348
		41 ve Üzeri	0,07	0,997
	26-30 Yaş	21-25 Yaş	-0,42	0,395
		31-36 Yaş	-0,09	0,977
		36-40 Yaş	0,00	1,000
		41 ve Üzeri	-0,35	0,149
	31-36 Yaş	21-25 Yaş	-0,33	0,568
		26-30 Yaş	0,09	0,977
		36-40 Yaş	0,09	0,965
		41 ve Üzeri	-0,25	0,229
	36-40 Yaş	21-25 Yaş	-0,42	0,348
		26-30 Yaş	0,00	1,000
		31-36 Yaş	-0,09	0,965
		41 ve Üzeri	-0,35	0,075
	41 Ve Üzeri	21-25 Yaş	-0,07	0,997
		26-30 Yaş	0,35	0,149
		31-36 Yaş	0,29	0,229
		36-40 Yaş	0,35	0,075

Tablo 41.A'dan görüldüğü üzere öğretmenlerin yaş değişkenine göre “Yöneticinin duyuruların zamanında yapılmasını sağlaması” sorusuna göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan analiz sonuçları sonrası tamamlayıcı hesaplardan Post-Hoc Scheffe testi sonucunda belirlenen farklılığın tesadüfi bir farklılık olduğu görülmüştür. ($p>0,050$)

Tablo 42. Yaş Değişkenine Göre “Yöneticinin katıldığı seminer veya konferansların sonuçlarını öğretmenlerle paylaşması” İfadesine İlişkin Anova

ANKET İFADESİ	YAŞ	N	X	SS	SH	F	P
S.24	21-25 Yaş	14	3,28	0,72	0,19	3,41	0,010*
	26-30 Yaş	38	2,60	1,00	0,16		
	31-36 Yaş	77	2,74	0,84	0,09		
	36-40 Yaş	55	2,61	0,68	0,09		
	41 Üstü	77	2,97	0,79	0,09		

Tablo 42’den görüleceği üzere öğretmenlerin yaşlarına göre **“Katıldığı seminer veya konferansların sonuçlarını öğretmenlerle paylaşması”** ifadesini algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin yaş kategorilerine göre ortalama puanları incelendiğinde; 21-25 yaş arasında bulunan öğretmenler, diğer yaş gruplarında bulunan öğretmenlere göre yöneticinin katıldığı seminer veya konferansların sonuçlarını öğretmenlerle paylaşmasının örgütsel bağlılığı daha fazla etkilediğine katıldığı tespit edilmiştir. Farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere tamamlayıcı analizlerde Post- Hoc Scheffe uygulanmış sonuçlar Tablo 42.A’da verilmiştir.

Tablo 42.A Yaş Değişkenine Göre “Yöneticinin katıldığı seminer veya konferansların sonuçlarını öğretmenlerle paylaşması” İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

SORU 24	GRUPLAR(İ)	GRUPLAR(J)	X_i-X_j	P
	<u>21-25 Yaş</u>	26-30 Yaş	0,68	0,136
		31-36 Yaş	0,54	0,265
		36-40 Yaş	0,66	0,119
		41 ve Üzeri	0,31	0,788
	<u>26-30 Yaş</u>	21-25 Yaş	-0,68	0,736
		31-36 Yaş	-0,13	0,952
		36-40 Yaş	-0,01	1,000
		41 ve Üzeri	-0,36	0,274
	<u>31-36 Yaş</u>	21-25 Yaş	-0,54	0,265
		26-30 Yaş	0,13	0,952
		36-40 Yaş	0,12	0,949
		41 ve Üzeri	-0,23	0,536
	<u>36-40 Yaş</u>	21-25 Yaş	-0,66	0,119
		26-30 Yaş	0,01	1,000
		31-36 Yaş	-0,12	0,949
		41 ve Üzeri	-0,35	0,198
	<u>41 Ve Üzeri</u>	21-25 Yaş	-0,31	0,788
		26-30 Yaş	0,36	0,274
		31-36 Yaş	0,23	0,536
		36-40 Yaş	0,35	0,198

Tablo 42.A’da görüldüğü üzere öğretmenlerin yaş değişkenine göre **“Yöneticinin katıldığı seminer veya konferansların sonuçlarını öğretmenlerle paylaşması”** sorusuna göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan analiz

sonuçları sonrası tamamlayıcı hesaplardan Post-Hoc Scheffe testi sonucunda belirlenen farklılığın tesadüfi bir farklılık olduğu görülmüştür.

Tablo 43. Yaş Değişkenine Göre “Yöneticinin öğretmenleri olumlu yönde motive etmesi” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları

ANKET İFADESİ	YAŞ	N	X	SS	SH	F	P
S.26	21-25 Yaş	14	3,07	1,14	0,30	2,62	0,035*
	26-30 Yaş	38	2,81	0,60	0,09		
	31-36 Yaş	77	2,77	0,82	0,09		
	36-40 Yaş	55	2,85	0,75	0,10		
	41 Üstü	77	3,14	0,73	0,08		

Tablo 43’den görüleceği üzere öğretmenlerin yaşlarına göre “Yöneticinin öğretmenleri olumlu yönde motive etmesi” ifadesini algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin yaş kategorilerine göre ortalama puanları incelendiğinde; 41 yaş üstünde bulunan öğretmenler, diğer yaş gruplarında bulunan öğretmenlere göre yöneticinin öğretmenleri olumlu yönde motive etmesinin örgütsel bağlılığı daha fazla etkilediğine katıldığı tespit edilmiştir. Farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere tamamlayıcı analizlerde Post- Hoc Scheffe uygulanmış sonuçlar Tablo 43.A’da verilmiştir.

Tablo 43.A Yaş Değişkenine Göre “Yöneticinin öğretmenleri olumlu yönde motive etmesi” İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

SORU 26	GRUPLAR(i)	GRUPLAR(J)	X_i-X_j	P
	21-25 Yaş	26-30 Yaş	0,25	0,892
		31-36 Yaş	0,29	0,794
		36-40 Yaş	0,21	0,928
		41 ve Üzeri	-0,07	0,999
	26-30 Yaş	21-25 Yaş	-0,25	0,892
		31-36 Yaş	0,03	1,000
		36-40 Yaş	-0,03	1,000
		41 ve Üzeri	-0,32	0,343
	31-36 Yaş	21-25 Yaş	-0,29	0,794
		26-30 Yaş	-0,03	1,000
		36-40 Yaş	-0,07	0,990
		41 ve Üzeri	-0,36	0,080
	36-40 Yaş	21-25 Yaş	-0,21	0,928
		26-30 Yaş	0,03	1,000
		31-36 Yaş	0,07	0,990
		41 ve Üzeri	-0,28	0,354
	41 Ve Üzeri	21-25 Yaş	0,07	0,999
		26-30 Yaş	0,32	0,343
		31-36 Yaş	0,36	0,080
		36-40 Yaş	0,28	0,354

Tablo 43.A'dan görüldüğü üzere öğretmenlerin yaş değişkenine göre “Yöneticinin öğretmenleri olumlu yönde motive etmesi” sorusuna göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan analiz sonuçları sonrası tamamlayıcı hesaplardan Post-Hoc Scheffe testi sonucunda belirlenen farklılığın tesadüfi bir farklılık olduğu görülmüştür. ($p>0,050$)

Tablo 44. Yaş Değişkenine Göre “Öğretmenler arasında sosyal etkinliklerin fazla olması” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları

ANKET İFADESİ	YAŞ	N	X	SS	SH	F	P
S.35	21-25 Yaş	14	2,21	0,42	0,11	6,20	0,000*
	26-30 Yaş	38	2,26	0,89	0,14		
	31-36 Yaş	77	2,62	1,02	0,11		
	36-40 Yaş	55	2,85	0,73	0,09		
	41 Üstü	77	2,97	0,77	0,08		

Tablo 44'den görüleceği üzere öğretmenlerin yaşlarına göre “**Öğretmenler arasında sosyal etkinliklerin fazla olması**” ifadesini algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin yaş kategorilerine göre ortalama puanları incelendiğinde; 41 yaş üstünde bulunan öğretmenler, diğer yaş gruplarında bulunan öğretmenlere göre öğretmenler arasında sosyal etkinliklerin fazla olmasının örgütsel bağlılığı daha fazla etkilediğine katıldığı tespit edilmiştir. Farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere tamamlayıcı analizlerde Post- Hoc Scheffe uygulanmış sonuçlar Tablo 44.A'da verilmiştir.

Tablo 44.A Yaş Değişkenine Göre “Öğretmenler arasında sosyal etkinliklerin fazla olması” İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

SORU 35	GRUPLAR(İ)	GRUPLAR(J)	X_i-X_j	P
	21-25 Yaş	26-30 Yaş	-0,04	1,000
		31-36 Yaş	-0,40	0,606
		36-40 Yaş	-0,64	0,183
		41 ve Üzeri	-0,75	0,055
	26-30 Yaş	21-25 Yaş	0,04	1,000
		31-36 Yaş	-0,36	0,342
		36-40 Yaş	-0,59*	0,031
		41 ve Üzeri	-0,71*	0,002
	31-36 Yaş	21-25 Yaş	0,40	0,606
		26-30 Yaş	0,36	0,342
		36-40 Yaş	-0,23	0,672
		41 ve Üzeri	-0,35	0,169
	36-40 Yaş	21-25 Yaş	0,64	0,183
		26-30 Yaş	0,59*	0,031
		31-36 Yaş	0,23	0,672
		41 ve Üzeri	-0,11	0,960
	41 Ve Üzeri	21-25 Yaş	0,75	0,055
		26-30 Yaş	0,71*	0,002
		31-36 Yaş	0,35	0,672
		36-40 Yaş	0,11	0,960

Tablo 44.A'da görüldüğü gibi öğretmenlerin yaş değişkenine göre “**Öğretmenler arasında sosyal etkinliklerin fazla olması**” ifadesini algılamaları farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan analiz sonuçları söz konusu farkın 26-30 yaş grubu öğretmenleri ile 36-40 yaş grubu öğretmenler arasında 36-40 yaş grubu öğretmenleri çoğunlukla düzeyde tespit edilmiştir. ($p < 0,05$); ve 26-30 yaş grubu öğretmenler ile 41 yaş üzeri öğretmenler arasında 41 yaş üzeri öğretmenler çoğunlukla

düzeyde tespit edilmiştir. ($p<0,05$) Diğer gruplar arasındaki farklılıklar ise anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 45. Yaş Değişkenine Göre “Aynı okulda uzun süre görev yapma nedeniyle yıpranma” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları

ANKET İFADESİ	YAŞ	N	X	SS	SH	F	P
S.38	21-25 Yaş	14	1,42	0,75	0,20	3,03	0,018*
	26-30 Yaş	38	2,21	1,06	0,17		
	31-36 Yaş	77	2,38	1,06	0,12		
	36-40 Yaş	55	2,25	0,86	0,11		
	41 Üstü	77	2,35	0,95	0,10		

Tablo 45’den görüleceği üzere öğretmenlerin yaşlarına göre “Aynı okulda uzun süre görev yapma nedeniyle yıpranma” ifadesini algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin yaş kategorilerine göre ortalama puanları incelendiğinde; 31-36 yaş arasında bulunan öğretmenler, diğer yaş gruplarında bulunan öğretmenlere göre aynı okulda uzun süre görev yapma nedeniyle yıpranmanın örgütsel bağlılığı daha fazla etkilediğine katıldığı tespit edilmiştir. Farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere tamamlayıcı analizlerde Post- Hoc Scheffe uygulanmış sonuçlar Tablo 45.A’da verilmiştir.

Tablo 45.A Yaş Değişkenine Göre “Aynı okulda uzun süre görev yapma nedeniyle yıpranma” İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

SORU 38	GRUPLAR(İ)	GRUPLAR(J)	X_i-X_j	P
	21-25 Yaş	26-30 Yaş	-0,78	0,168
		31-36 Yaş	-0,96*	0,025
		36-40 Yaş	-0,82	0,098
		41 ve Üzeri	-0,92*	0,035
	26-30 Yaş	21-25 Yaş	0,78	0,168
		31-36 Yaş	-0,17	0,931
		36-40 Yaş	-0,04	1,000
		41 ve Üzeri	-0,14	0,971
	31-36 Yaş	21-25 Yaş	0,96*	0,025
		26-30 Yaş	0,17	0,931
		36-40 Yaş	0,13	0,962
		41 ve Üzeri	0,03	1,000
	36-40 Yaş	21-25 Yaş	0,82	0,098
		26-30 Yaş	0,04	1,000
		31-36 Yaş	-0,13	0,962
		41 ve Üzeri	-0,09	0,989
	41 Ve Üzeri	21-25 Yaş	0,92*	0,035
		26-30 Yaş	0,14	0,971
		31-36 Yaş	-0,03	1,000
		36-40 Yaş	0,09	0,989

Tablo 45.A’da görüldüğü gibi öğretmenlerin yaş değişkenine göre “Aynı okulda uzun süre görev yapma nedeniyle yıpranma” ifadesini algılamaları farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan analiz sonuçları söz konusu farkın 21-25 yaş grubu öğretmenleri ile 31-36 yaş grubu öğretmenler arasında 31-36 yaş grubu öğretmenleri nadiren düzeyde tespit edilmiştir. ($p<0,05$); ve yine 21-25 yaş grubu öğretmenler ile 41 yaş üzeri öğretmenler arasında 41 yaş üzeri öğretmenler nadiren düzeyde tespit edilmiştir. ($p<0,05$) Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılıklar ise anlamlı bulunmamıştır. ($p>0,050$)

4.2.5.Kıdem Değişkenine Göre Bulgular

Tablo 46. Kıdem Değişkenine Göre “Yöneticinin alınan kurul kararlarının aynen uygulanması” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları

ANKET İFADESİ	KIDEM	N	X	SS	SH	F	P
S.04	1-5 Yıl	48	2,72	0,96	0,13	3,66	0,013*
	6-10 Yıl	63	3,03	0,67	0,08		
	11-15 Yıl	61	3,09	0,50	0,06		
	16 Yıl Üzeri	89	3,11	0,62	0,06		

Tablo 46'dan görüleceği üzere öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre “Yöneticinin alınan kurul kararlarının aynen uygulanması” ifadesini algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin kıdem kategorilerine göre ortalama puanları incelendiğinde; 16 yıl ve üzerinde görev yapan öğretmenler, diğer kıdem gruplarında bulunan öğretmenlere göre yöneticinin alınan kurul kararlarının aynen uygulanmasının örgütsel bağlılığı daha fazla etkilediğine katıldığı tespit edilmiştir. Farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere tamamlayıcı analizlerde Post- Hoc Scheffe uygulanmış sonuçlar Tablo 46.A'da verilmiştir:

Tablo 46.A Kıdem Değişkenine Göre “Yöneticinin alınan kurul kararlarının aynen uygulanması” İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

SORU 4	GRUPLAR(i)	GRUPLAR(J)	X_i-X_j	P
	1-5 Yıl	6-10 Yıl	-0,30	0,156
		11-15 Yıl	-0,36	0,054
		16 ve Üzeri	-0,38*	0,023
	6-10 Yıl	1-5 Yıl	0,30	0,156
		11-15 Yıl	-0,06	0,962
		16 ve Üzeri	-0,08	0,917
	11-15 Yıl	1-5 Yıl	0,36	0,054
		6-10 Yıl	0,06	0,962
		16 ve Üzeri	-0,01	1,000
	16 Ve Üzeri	1-5 Yıl	0,38*	0,023
		6-10 Yıl	0,08	0,917
		11-15 Yıl	0,01	1,000

Tablo 46.A'da görüldüğü gibi öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre “04. Yöneticinin alınan kurul kararlarının aynen uygulanması” ifadesini algılamaları farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan analiz sonuçları söz konusu farkın 16 ve üzeri yıl süresinde görev yapan öğretmenler ile 1-5 yıl süresinde görev yapan öğretmenler arasında 16 ve üzeri yıl süresinde görev yapan öğretmenler çoğunlukla

düzeyde tespit edilmiştir. ($p < 0,05$) Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılıklar ise anlamlı bulunmamıştır. ($p > 0,050$)

Tablo 47. Kıdem Değişkenine Göre “Yöneticilerin öğretmenlerin kendisine itaat etmelerini istemesi” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları

ANKET İFADESİ	KIDEM	N	X	SS	SH	F	P
S.07	1-5 Yıl	48	2,70	0,98	0,14	3,58	0,014*
	6-10 Yıl	63	3,14	0,82	0,10		
	11-15 Yıl	61	2,73	1,01	0,12		
	16 Yıl Üzeri	89	2,70	0,81	0,08		

Tablo 47’den görüleceği üzere öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre “Yöneticilerin öğretmenlerin kendisine itaat etmelerini istemesi” ifadesini algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin kıdem kategorilerine göre ortalama puanları incelendiğinde; 6-10 yıl arasında görev yapan öğretmenler, diğer kıdem sürelerinde görev yapan öğretmenlere göre yöneticinin öğretmenlerin kendisine itaat etmelerini istemesinin örgütsel bağlılığı daha fazla etkilediğine katıldığı tespit edilmiştir. Farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere tamamlayıcı analizlerde Post- Hoc Scheffe uygulanmış sonuçlar Tablo 47.A’da verilmiştir:

Tablo 47.A Kıdem Değişkenine Göre “Yöneticilerin öğretmenlerin kendisine itaat etmelerini istemesi” İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

SORU 7	GRUPLAR(İ)	GRUPLAR(J)	$X_i - X_j$	P
	1-5 Yıl	6-10 Yıl	-0,43	0,098
		11-15 Yıl	-0,02	0,999
		16 ve Üzeri	0,00	1,000
	6-10 Yıl	1-5 Yıl	0,43	0,098
		11-15 Yıl	0,40	0,101
		16 ve Üzeri	0,43*	0,037
	11-15 Yıl	1-5 Yıl	0,02	0,999
		6-10 Yıl	-0,40	0,101
		16 ve Üzeri	0,02	0,998
	16 Ve Üzeri	1-5 Yıl	-0,00	1,000
		6-10 Yıl	-0,43*	0,037
		11-15 Yıl	-0,02	0,998

Tablo 47.A’da görüldüğü gibi öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre **“Yöneticilerin öğretmenlerin kendisine itaat etmelerini istemesi”** ifadesini algılamaları farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan analiz sonuçları söz konusu farkın; 16 ve üzeri yıl süresinde görev yapan öğretmenler ile 6-10 yıl süresinde görev yapan öğretmenler arasında 6-10 yıl süresinde görev yapan öğretmenler çoğunlukla düzeyde tespit edilmiştir. ($p<0,05$) Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılıklar ise anlamlı bulunmamıştır. ($p>0,050$)

Tablo 48. Kıdem Değişkenine Göre “Yöneticinin öğretmenler odasında öğretmenlerle vakit geçirmesi” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları

ANKET İFADESİ	KIDEM	N	X	SS	SH	F	P
S.09	1-5 Yıl	48	2,70	0,87	0,12	7,52	0,000*
	6-10 Yıl	63	2,17	0,83	0,10		
	11-15 Yıl	61	2,37	0,87	0,11		
	16 Yıl Üzeri	89	2,76	0,78	0,08		

Tablo 48’den görüleceği üzere öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre **“Yöneticinin öğretmenler odasında öğretmenlerle vakit geçirmesi”** ifadesini algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin kıdem kategorilerine göre ortalama puanları incelendiğinde; 16 yıl ve üzerinde görev yapan öğretmenler, diğer kıdem gruplarında bulunan öğretmenlere göre yöneticinin öğretmenler odasında öğretmenlerle vakit geçirmesinin örgütsel bağlılığı daha fazla etkilediğine katıldığı tespit edilmiştir. Farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere tamamlayıcı analizlerde Post- Hoc Scheffe uygulanmış sonuçlar Tablo 48.A’da verilmiştir:

Tablo 48.A Kıdem Değişkenine Göre “Yöneticinin öğretmenler odasında öğretmenlerle vakit geçirmesi” İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

SORU 9	GRUPLAR(İ)	GRUPLAR(J)	X_i-X_j	P
	1-5 Yıl	6-10 Yıl	0,53*	0,012
		11-15 Yıl	0,33	0,241
		16 ve Üzeri	-0,05	0,987
	6-10 Yıl	1-5 Yıl	-0,53*	0,012
		11-15 Yıl	-0,20	0,611
		16 ve Üzeri	-0,58*	0,000
	11-15 Yıl	1-5 Yıl	-0,33	0,241
		6-10 Yıl	0,20	0,611
		16 ve Üzeri	-0,38	0,053
	16 Ve Üzeri	1-5 Yıl	0,55	0,987
		6-10 Yıl	0,58*	0,000
		11-15 Yıl	0,38	0,053

Tablo 48.A’da görüldüğü gibi öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre “Yöneticinin öğretmenler odasında öğretmenlerle vakit geçirmesi” ifadesini algılamaları farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan analiz sonuçları söz konusu farkın; 1-5 yıl süresinde görev yapan öğretmenler ile 6-10 yıl süresinde görev yapan öğretmenler arasında 1-5 yıl süresinde görev yapan öğretmenler çoğunlukla düzeyde tespit edilmiştir. ($p<0,05$); ve 16 yıl üzerinde görev yapan öğretmenler ile 6-10 yıl süresinde görev yapan öğretmenler arasında 16 yıl üzerinde görev yapan öğretmenler çoğunlukla düzeyde tespit edilmiştir. ($p<0,05$) Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılıklar ise anlamlı bulunmamıştır. ($p>0,050$)

Tablo 49. Kıdem Değişkenine Göre “Yöneticinin zaman zaman derslere girmesi” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları

ANKET İFADESİ	KIDEM	N	X	SS	SH	F	P
S.10	1-5 Yıl	48	2,27	0,84	0,12	6,16	0,000*
	6-10 Yıl	63	2,26	0,84	0,10		
	11-15 Yıl	61	2,09	0,78	0,10		
	16 Yıl Üzeri	89	2,64	0,77	0,08		

Tablo 49’den görüleceği üzere öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre “Yöneticinin zaman zaman derslere girmesi” ifadesini algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin kıdem kategorilerine göre

ortalama puanları incelendiğinde; 16 yıl ve üzerinde görev yapan öğretmenler, diğer kıdem gruplarında bulunan öğretmenlere göre yöneticinin zaman zaman derslere girmesinin örgütsel bağlılığı daha fazla etkilediğine katıldığı tespit edilmiştir. Farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere tamamlayıcı analizlerde Post- Hoc Scheffe uygulanmış sonuçlar Tablo 49.A’da verilmiştir:

Tablo 49.A Kıdem Değişkenine Göre “Yöneticinin zaman zaman derslere girmesi” İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

SORU 10	GRUPLAR(İ)	GRUPLAR(J)	X_i-X_j	P
	1-5 Yıl	6-10 Yıl	0,00	1,000
		11-15 Yıl	0,17	0,747
		16 ve Üzeri	-0,36	0,091
	6-10 Yıl	1-5 Yıl	-0,00	1,000
		11-15 Yıl	0,17	0,707
		16 ve Üzeri	-0,37	0,054
	11-15 Yıl	1-5 Yıl	-0,17	0,747
		6-10 Yıl	-0,17	0,707
		16 ve Üzeri	-0,54*	0,001
	16 Ve Üzeri	1-5 Yıl	0,36	0,091
		6-10 Yıl	0,37	0,054
		11-15 Yıl	0,54*	0,001

Tablo 49.A’da görüldüğü gibi öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre “Yöneticinin zaman zaman derslere girmesi” ifadesini algılamaları farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan analiz sonuçları söz konusu farkın; 16 ve üzeri yıl süresinde görev yapan öğretmenler ile 11-15 yıl süresinde görev yapan öğretmenler arasında 16 ve üzeri yıl süresinde görev yapan öğretmenler çoğunlukla düzeyde tespit edilmiştir. ($p < 0,05$) Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılıklar ise anlamlı bulunmamıştır. ($p > 0,050$)

Tablo 50. Kıdem Değişkenine Göre “Yöneticinin araç-gereç bakımından eğitim-öğretim ortamını hazır hale getirmesi” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları

ANKET İFADESİ	KIDEM	N	X	SS	SH	F	P
S.16	1-5 Yıl	48	2,87	0,84	0,12	9,42	0,000*
	6-10 Yıl	63	2,74	0,84	0,10		
	11-15 Yıl	61	2,52	0,76	0,09		
	16 Yıl Üzeri	89	3,16	0,62	0,06		

Tablo 50'den görüleceği üzere öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre **“Yöneticinin araç-gereç bakımından eğitim-öğretim ortamını hazır hale getirmesi”** ifadesini algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin kıdem kategorilerine göre ortalama puanları incelendiğinde; 16 yıl ve üzerinde görev yapan öğretmenler, diğer kıdem gruplarında bulunan öğretmenlere göre yöneticinin araç-gereç bakımından eğitim-öğretim ortamını hazır hale getirmesinin örgütsel bağlılığı daha fazla etkilediğine katıldığı tespit edilmiştir. Farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere tamamlayıcı analizlerde Post- Hoc Scheffe uygulanmış sonuçlar Tablo 50.A’da verilmiştir:

Tablo 50.A Kıdem Değişkenine Göre “Yöneticinin araç-gereç bakımından eğitim-öğretim ortamını hazır hale getirmesi” İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

SORU 16	GRUPLAR(İ)	GRUPLAR(J)	X_i-X_j	P
	1-5 Yıl	6-10 Yıl	0,12	0,851
		11-15 Yıl	0,35	0,126
		16 ve Üzeri	-0,29	0,198
	6-10 Yıl	1-5 Yıl	-0,12	0,851
		11-15 Yıl	0,22	0,449
		16 ve Üzeri	-0,42*	0,010
	11-15 Yıl	1-5 Yıl	-0,35	0,126
		6-10 Yıl	-0,22	0,449
		16 ve Üzeri	-0,64*	0,000
	16 Ve Üzeri	1-5 Yıl	0,29	0,198
		6-10 Yıl	0,42*	0,010
		11-15 Yıl	0,64*	0,000

Tablo 50.A’da görüldüğü gibi öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre **“Yöneticinin araç-gereç bakımından eğitim-öğretim ortamını hazır hale getirmesi”** ifadesini algılamaları farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan analiz sonuçları söz konusu farkın; 16 ve üzeri yıl süresinde görev yapan öğretmenler ile 6-10 yıl ve 11-15 yıl süresinde görev yapan öğretmenler arasında 16 ve üzeri yıl süresinde görev yapan öğretmenler çoğunlukla düzeyde tespit edilmiştir. ($p < 0,05$) Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılıklar ise anlamlı bulunmamıştır. ($p > 0,050$)

Tablo 51. Kıdem Değişkenine Göre “Yöneticinin karşılaşma anında selamlaşması” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları

ANKET İFADESİ	KIDEM	N	X	SS	SH	F	P
S.20	1-5 Yıl	48	3,04	0,77	0,11	6,61	0,000*
	6-10 Yıl	63	3,04	0,85	0,10		
	11-15 Yıl	61	2,77	0,66	0,08		
	16 Yıl Üzeri	89	3,31	0,68	0,07		

Tablo 51’den görüleceği üzere öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre “Yöneticinin karşılaşma anında selamlaşması” ifadesini algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin kıdem kategorilerine göre ortalama puanları incelendiğinde; 16 yıl ve üzerinde görev yapan öğretmenler, diğer kıdem gruplarında bulunan öğretmenlere göre yöneticinin karşılaşma anında selamlaşmasının örgütsel bağlılığı daha fazla etkilediğine katıldığı tespit edilmiştir. Farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere tamamlayıcı analizlerde Post- Hoc Scheffe uygulanmış sonuçlar Tablo 51.A’da verilmiştir:

Tablo 51.A Kıdem Değişkenine Göre “Yöneticinin karşılaşma anında selamlaşması” İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

SORU 20	GRUPLAR(İ)	GRUPLAR(J)	X_i-X_j	P
	1-5 Yıl	6-10 Yıl	-0,00	1,000
		11-15 Yıl	0,27	0,309
		16 ve Üzeri	-0,27	0,239
	6-10 Yıl	1-5 Yıl	0,00	1,000
		11-15 Yıl	0,27	0,229
		16 ve Üzeri	-0,26	0,190
	11-15 Yıl	1-5 Yıl	-0,27	0,309
		6-10 Yıl	-0,27	0,229
		16 ve Üzeri	-0,54*	0,000
	16 Ve Üzeri	1-5 Yıl	0,27	0,239
		6-10 Yıl	0,26	0,190
		11-15 Yıl	0,54*	0,000

Tablo 51.A’da görüldüğü gibi öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre “Yöneticinin karşılaşma anında selamlaşması” ifadesini algılamaları farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan analiz sonuçları söz konusu farkın; 16 ve üzeri yıl süresinde görev yapan öğretmenler ile 11-15 yıl süresinde görev yapan

öğretmenler arasında 16 ve üzeri yıl süresinde görev yapan öğretmenler her zaman düzeyde tespit edilmiştir. ($p < 0,05$) Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılıklar ise anlamlı bulunmamıştır. ($p > 0,050$)

Tablo 52. Kıdem Değişkenine Göre “Haftalık ders programlarının ve nöbetlerinin dengeli dağılımı sağlaması” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları

ANKET İFADESİ	KIDEM	N	X	SS	SH	F	P
S.21	1-5 Yıl	48	2,87	0,98	0,14	3,67	0,013*
	6-10 Yıl	63	3,11	0,84	0,10		
	11-15 Yıl	61	2,88	0,63	0,08		
	16 Yıl Üzeri	89	3,23	0,64	0,06		

Tablo 52’den görüleceği üzere öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre “Haftalık ders programlarının ve nöbetlerinin dengeli dağılımı sağlaması” ifadesini algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin kıdem kategorilerine göre ortalama puanları incelendiğinde; 16 yıl ve üzerinde görev yapan öğretmenler, diğer kıdem gruplarında bulunan öğretmenlere göre yöneticinin haftalık ders programlarının ve nöbetlerinin dengeli dağılımı sağlamasının örgütsel bağlılığı daha fazla etkilediğine katıldığı tespit edilmiştir. Farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere tamamlayıcı analizlerde Post- Hoc Scheffe uygulanmış sonuçlar Tablo 52.A’da verilmiştir:

Tablo 52.A Kıdem Değişkenine Göre “Haftalık ders programlarının ve nöbetlerinin dengeli dağılımı sağlaması” İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

SORU 21	GRUPLAR(İ)	GRUPLAR(J)	$X_i - X_j$	P
	<u>1-5 Yıl</u>	6-10 Yıl	-0,23	0,458
		11-15 Yıl	-0,01	1,000
		16 ve Üzeri	-0,36	0,075
	<u>6-10 Yıl</u>	1-5 Yıl	0,23	0,458
		11-15 Yıl	0,22	0,439
		16 ve Üzeri	-0,12	0,804
	<u>11-15 Yıl</u>	1-5 Yıl	0,01	1,000
		6-10 Yıl	-0,22	0,439
		16 ve Üzeri	-0,35	0,056
	<u>16 Ve Üzeri</u>	1-5 Yıl	0,36	0,075
		6-10 Yıl	0,12	0,804
		11-15 Yıl	0,35	0,056

Tablo 52.A'dan görüldüğü üzere öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre **“Haftalık ders programlarının ve nöbetlerinin dengeli dağılımı sağlaması”** sorusuna göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan analiz sonuçları sonrası tamamlayıcı hesaplardan Post-Hoc Scheffe testi sonucunda belirlenen farklılığın tesadüfi bir farklılık olduğu görülmüştür. ($p>0,050$)

Tablo 53. Kıdem Değişkenine Göre “Yöneticinin katıldığı seminer veya konferansların sonuçlarını öğretmenlerle paylaşması” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları

ANKET İFADESİ	KIDEM	N	X	SS	SH	F	P
S.24	1-5 Yıl	48	2,93	0,95	0,13	2,88	0,036*
	6-10 Yıl	63	2,77	0,86	0,10		
	11-15 Yıl	61	2,54	0,72	0,09		
	16 Yıl Üzeri	89	2,89	0,78	0,08		

Tablo 53'den görüleceği üzere öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre **“Yöneticinin katıldığı seminer veya konferansların sonuçlarını öğretmenlerle paylaşması”** ifadesini algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin kıdem kategorilerine göre ortalama puanları incelendiğinde; 1-5 yıl arasında görev yapan öğretmenler, diğer kıdem gruplarında bulunan öğretmenlere göre yöneticinin katıldığı seminer veya konferansların sonuçlarını öğretmenlerle paylaşmasının örgütsel bağlılığı daha fazla etkilediğine katıldığı tespit edilmiştir. Farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere tamamlayıcı analizlerde Post- Hoc Scheffe uygulanmış sonuçlar Tablo 53.A'da verilmiştir:

Tablo 53.A Kıdem Değişkenine Göre “*Yöneticinin katıldığı seminer veya konferansların sonuçlarını öğretmenlerle paylaşması*” İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

SORU 24	GRUPLAR(İ)	GRUPLAR(J)	X_i-X_j	P
	1-5 Yıl	6-10 Yıl	0,15	0,796
		11-15 Yıl	0,39	0,105
		16 ve Üzeri	0,03	0,995
	6-10 Yıl	1-5 Yıl	-0,15	0,796
		11-15 Yıl	0,23	0,467
		16 ve Üzeri	-0,12	0,851
	11-15 Yıl	1-5 Yıl	-0,39	0,105
		6-10 Yıl	-0,23	0,467
		16 ve Üzeri	-0,35	0,081
	16 Ve Üzeri	1-5 Yıl	-0,03	0,995
		6-10 Yıl	0,12	0,851
		11-15 Yıl	0,35	0,081

Tablo 53.A’den görüldüğü üzere öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre “*Yöneticinin katıldığı seminer veya konferansların sonuçlarını öğretmenlerle paylaşması*” sorusuna göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan analiz sonuçları sonrası tamamlayıcı hesaplardan Post-Hoc Scheffe testi sonucunda belirlenen farklılığın tesadüfi bir farklılık olduğu görülmüştür.

Tablo 54. Kıdem Değişkenine Göre “*Haftalık ders programını ve nöbet görevini tehdit olarak algılaması*” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları

ANKET İFADESİ	KIDEM	N	X	SS	SH	F	P
S.25	1-5 Yıl	48	2,87	1,21	0,17	4,27	0,006*
	6-10 Yıl	63	3,04	1,02	0,12		
	11-15 Yıl	61	2,45	0,88	0,11		
	16 Yıl Üzeri	89	2,60	0,97	0,10		

Tablo 54’den görüleceği üzere öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre “*Haftalık ders programını ve nöbet görevini tehdit olarak algılaması*” ifadesini algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin kıdem kategorilerine göre ortalama puanları incelendiğinde; 6-10 yıl arasında görev yapan öğretmenler, diğer kıdem gruplarında bulunan öğretmenlere göre yöneticinin haftalık ders programını ve nöbet görevini tehdit olarak algılamasının örgütsel bağlılığı

daha fazla etkilediğine katıldığı tespit edilmiştir. Farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere tamamlayıcı analizlerde Post- Hoc Scheffe uygulanmış sonuçlar Tablo 54.A’da verilmiştir:

Tablo 54.A Kıdem Değişkenine Göre “Haftalık ders programını ve nöbet görevini tehdit olarak algılaması” İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

SORU 25	GRUPLAR(İ)	GRUPLAR(J)	X_i-X_j	P
	1-5 Yıl	6-10 Yıl	-0,17	0,852
		11-15 Yıl	0,41	0,214
		16 ve Üzeri	0,26	0,537
	6-10 Yıl	1-5 Yıl	0,17	0,852
		11-15 Yıl	0,58*	0,017
		16 ve Üzeri	0,44	0,076
	11-15 Yıl	1-5 Yıl	-0,41	0,214
		6-10 Yıl	-0,58*	0,017
		16 ve Üzeri	-0,14	0,857
	16 Ve Üzeri	1-5 Yıl	-0,26	0,537
		6-10 Yıl	-0,44	0,076
		11-15 Yıl	0,14	0,857

Tablo 54.A’da görüldüğü gibi öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre “Haftalık ders programını ve nöbet görevini tehdit olarak algılaması” ifadesini algılamaları farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan analiz sonuçları söz konusu farkın; 6-10 yıl süresinde görev yapan öğretmenler ile 11-15 yıl süresinde görev yapan öğretmenler arasında 6-10 yıl süresinde görev yapan öğretmenler çoğunlukla düzeyde tespit edilmiştir. ($p < 0,05$) Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılıklar ise anlamlı bulunmamıştır. ($p > 0,050$)

Tablo 55. Kıdem Değişkenine Göre “Sınıf başına düşen öğrenci sayısı fazla olması” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları

ANKET İFADESİ	KIDEM	N	X	SS	SH	F	P
S.34	1-5 Yıl	48	3,02	0,83	0,12	5,32	0,001*
	6-10 Yıl	63	2,80	0,87	0,11		
	11-15 Yıl	61	3,34	0,70	0,09		
	16 Yıl Üzeri	89	3,12	0,65	0,06		

Tablo 55’den görüleceği üzere öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre “Sınıf başına düşen öğrenci sayısı fazla olması” ifadesini algılamalarında anlamlı bir

farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin kıdem kategorilerine göre ortalama puanları incelendiğinde; 11-15 yıl arasında görev yapan öğretmenler, diğer kıdem gruplarında bulunan öğretmenlere göre sınıf başına düşen öğrenci sayısı fazla olmasının örgütsel bağlılığı daha etkilediğine katıldığı tespit edilmiştir. Farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere tamamlayıcı analizlerde Post- Hoc Scheffe uygulanmış sonuçlar Tablo 55.A’da verilmiştir:

Tablo 55.A Kıdem Değişkenine Göre “Sınıf başına düşen öğrenci sayısı fazla olması” İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

SORU 34	GRUPLAR(İ)	GRUPLAR(J)	$X_i - X_j$	P
	1-5 Yıl	6-10 Yıl	0,21	0,551
		11-15 Yıl	-0,32	0,184
		16 ve Üzeri	-0,10	0,903
	6-10 Yıl	1-5 Yıl	-0,21	0,551
		11-15 Yıl	-0,53*	0,002
		16 ve Üzeri	-0,31	0,100
	11-15 Yıl	1-5 Yıl	0,32	0,184
		6-10 Yıl	0,53*	0,002
		16 ve Üzeri	0,22	0,385
	16 Ve Üzeri	1-5 Yıl	0,10	0,903
		6-10 Yıl	0,31	0,100
		11-15 Yıl	-0,22	0,385

Tablo 55.A’da görüldüğü gibi öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre “Sınıf başına düşen öğrenci sayısı fazla olması” ifadesini algılamaları farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan analiz sonuçları söz konusu farkın; 6-10 yıl süresinde görev yapan öğretmenler ile 11-15 yıl süresinde görev yapan öğretmenler arasında 11-15 yıl süresinde görev yapan öğretmenler her zaman düzeyde tespit edilmiştir. ($p < 0,05$) Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılıklar ise anlamlı bulunmamıştır. ($p > 0,050$)

4.2.6.Okul Türü Değişkenine Göre Bulgular

Tablo 56. Okul Türü Değişkenine Göre “Yöneticinin yeniliğe ve değişime kapalı olması” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları

ANKET İFADESİ	OKUL TÜRÜ	N	X	SS	SH	F	P
S.01	End. Mes. Lis	107	2,83	0,88	0,08	3,77	0,024*
	Kız Mes. Lis	82	2,54	1,12	0,12		
	Tic-Tur. Me. Lis	72	2,95	0,86	0,10		

Tablo 56’dan görüleceği üzere öğretmenlerin çalıştıkları okul türüne göre “Yöneticinin yeniliğe ve değişime kapalı olması” ifadesini algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin çalıştıkları okul türlerine göre ortalama puanları incelendiğinde; ticaret-turizm meslek lisesinde görev yapan öğretmenler, diğer meslek lisesi türlerinde görev yapan öğretmenlere göre yöneticinin yeniliğe ve değişime kapalı olması örgütsel bağlılığı daha fazla etkilediğine katıldığı tespit edilmiştir. Farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere tamamlayıcı analizlerde Post- Hoc Scheffe uygulanmış sonuçlar Tablo 56.A’da verilmiştir:

Tablo 56.A Okul Türü Değişkenine Göre “Yöneticinin yeniliğe ve değişime kapalı olması” İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

SORU 1	GRUPLAR(İ)	GRUPLAR(J)	$X_i - X_j$	P
	<u>Endüstri M.L.</u>	Kız Meslek L.	0,28	0,136
		Ticaret-Turizm M.L.	-0,12	0,689
	<u>Kız Meslek L.</u>	Endüstri M.L.	-0,28	0,136
		Ticaret-Turizm M.L.	-0,40*	0,032
	<u>Ticaret-Turizm M.L.</u>	Endüstri M.L.	0,12	0,689
		Kız Meslek L.	0,40*	0,032

Tablo 56.A’da görüldüğü gibi öğretmenlerin çalıştıkları okul türü değişkenine göre “Yöneticinin yeniliğe ve değişime kapalı olması” ifadesini algılamaları farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan analiz sonuçları söz konusu farkın; ticaret-turizm meslek lisesinde görev yapan öğretmenler ile kız meslek lisesinde görev yapan öğretmenler arasında ticaret-turizm meslek lisesinde görev yapan öğretmenler çoğunlukla düzeyde tespit edilmiştir. ($p < 0,05$) Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılıklar ise anlamlı bulunmamıştır. ($p > 0,050$)

Tablo 57. Okul Türü Değişkenine Göre “Yöneticinin öğretmenlerin karar alma sürecine katması” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları

ANKET İFADESİ	OKUL TÜRÜ	N	X	SS	SH	F	P
S.06	End. Mes. Lis	107	2,88	0,60	0,05	7,61	0,001*
	Kız Mes. Lis	82	3,07	0,66	0,07		
	Tic-Tur. Mes. Lis	72	2,62	0,89	0,10		

Tablo 57’den görüleceği üzere öğretmenlerin çalıştıkları okul türüne göre “Yöneticinin öğretmenlerin karar alma sürecine katması” ifadesini algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin çalıştıkları okul türlerine göre ortalama puanları incelendiğinde; kız meslek lisesinde görev yapan öğretmenler, diğer meslek lisesi türlerinde görev yapan öğretmenlere göre yöneticinin öğretmenlerin karar alma sürecine katmasının örgütsel bağlılığı daha fazla etkilediğine katıldığı tespit edilmiştir. Farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere tamamlayıcı analizlerde Post- Hoc Scheffe uygulanmış sonuçlar Tablo 57.A’da verilmiştir:

Tablo 57.A Okul Türü Değişkenine Göre “Yöneticinin öğretmenlerin karar alma sürecine katması” İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

SORU 6	GRUPLAR(İ)	GRUPLAR(J)	$X_i - X_j$	P
	<u>Endüstri M.L.</u>	Kız Meslek L.	-0,18	0,210
		Ticaret-Turizm M.L.	0,26	0,055
	<u>Kız Meslek L.</u>	Endüstri M.L.	0,18	0,210
		Ticaret-Turizm M.L.	0,44*	0,001
	<u>Ticaret-Turizm M.L.</u>	Endüstri M.L.	-0,26	0,055
		Kız Meslek L.	-0,44*	0,001

Tablo 57.A’da görüldüğü gibi öğretmenlerin çalıştıkları okul türü değişkenine göre “Yöneticinin öğretmenlerin karar alma sürecine katması” ifadesini algılamaları farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan analiz söz konusu farkın; ticaret-turizm meslek lisesinde görev yapan öğretmenler ile kız meslek lisesinde görev yapan öğretmenler arasında kız meslek lisesinde görev yapan öğretmenler çoğunlukla düzeyde tespit edilmiştir. ($p < 0,05$) Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılıklar ise anlamlı bulunmamıştır. ($p > 0,050$)

Tablo 58. Okul Türü Değişkenine Göre “Yöneticinin öğretmenler odasında öğretmenlerle vakit geçirmesi” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları

ANKET İFADESİ	OKUL TÜRÜ	N	X	SS	SH	F	P
S.09	End. Mes. Lis	107	2,67	0,87	0,08	7,04	0,001*
	Kız Mes. Lis	82	2,23	0,87	0,09		
	Tic-Tur. Mes. Lis	72	2,62	0,75	0,08		

Tablo 58’den görüleceği üzere öğretmenlerin çalıştıkları okul türüne göre “Yöneticinin öğretmenler odasında öğretmenlerle vakit geçirmesi” ifadesini algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin çalıştıkları okul türlerine göre ortalama puanları incelendiğinde; endüstri meslek lisesinde görev yapan öğretmenler, diğer meslek lisesi türlerinde görev yapan öğretmenlere göre yöneticinin öğretmenler odasında öğretmenlerle vakit geçirmesinin örgütsel bağlılığı daha fazla etkilediğine katıldığı tespit edilmiştir. Farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere tamamlayıcı analizlerde Post- Hoc Scheffe uygulanmış sonuçlar Tablo 58.A’da verilmiştir:

Tablo 58.A Okul Türü Değişkenine Göre “Yöneticinin öğretmenler odasında öğretmenlerle vakit geçirmesi” İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

SORU 9	GRUPLAR(İ)	GRUPLAR(J)	$X_i - X_j$	P
	<u>Endüstri M.L.</u>	Kız Meslek L.	0,44*	0,002
		Ticaret-Turizm M.L.	0,04	0,933
	<u>Kız Meslek L.</u>	Endüstri M.L.	-0,44*	0,002
		Ticaret-Turizm M.L.	-0,39*	0,017
	<u>Ticaret-Turizm M.L.</u>	Endüstri M.L.	-0,04	0,933
		Kız Meslek L.	0,39*	0,017

Tablo 58.A’da görüldüğü gibi öğretmenlerin çalıştıkları okul türü değişkenine göre “Yöneticinin öğretmenler odasında öğretmenlerle vakit geçirmesi” ifadesini algılamaları farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan analiz sonuçları söz konusu farkın; endüstri meslek lisesinde görev yapan öğretmenler ile kız meslek lisesinde görev yapan öğretmenler arasında kız meslek lisesinde görev yapan öğretmenler nadiren düzeyde tespit edilmiştir. ($p < 0,05$) ve ticaret-turizm meslek lisesinde görev yapan öğretmenler ile kız meslek lisesinde görev yapan öğretmenler

arasında ticaret-turizm meslek lisesinde görev yapan öğretmenler çoğunlukla düzeyde tespit edilmiştir. ($p<0,05$) Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılıklar ise anlamlı bulunmamıştır. ($p>0,050$)

Tablo 59. Okul Türü Değişkenine Göre “Yöneticinin zaman zaman derslere girmesi” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları

ANKET İFADESİ	OKUL TÜRÜ	N	X	SS	SH	F	P
S.10	End. Mes. Lis	107	2,30	0,90	0,08	4,64	0,010*
	Kız Mes. Lis	82	2,20	0,71	0,07		
	Tic-Tur. Mes. Lis	72	2,59	0,79	0,09		

Tablo 59’den görüleceği üzere öğretmenlerin çalıştıkları okul türüne göre “Yöneticinin zaman zaman derslere girmesi” ifadesini algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin çalıştıkları okul türlerine göre ortalama puanları incelendiğinde; ticaret-turizm meslek lisesinde görev yapan öğretmenler, diğer meslek lisesi türlerinde görev yapan öğretmenlere göre yöneticinin zaman zaman derslere girmesinin örgütsel bağlılığı daha etkilediğine katıldığı tespit edilmiştir. Farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere tamamlayıcı analizlerde Post- Hoc Scheffe uygulanmış sonuçlar Tablo 59.A’da verilmiştir:

Tablo 59.A Okul Türü Değişkenine Göre “Yöneticinin zaman zaman derslere girmesi” İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

SORU 10	GRUPLAR(İ)	GRUPLAR(J)	$X_i - X_j$	P
	<u>Endüstri M.L.</u>	Kız Meslek L.	0,10	0,703
		Ticaret-Turizm M.L.	-0,28	0,071
	<u>Kız Meslek L.</u>	Endüstri M.L.	-0,10	0,703
		Ticaret-Turizm M.L.	-0,38*	0,014
	<u>Ticaret-Turizm M.L.</u>	Endüstri M.L.	0,28	0,071
		Kız Meslek L.	0,38*	0,014

Tablo 59.A’da görüldüğü gibi öğretmenlerin çalıştıkları okul türü değişkenine göre “Yöneticinin zaman zaman derslere girmesi” ifadesini algılamaları farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan analiz sonuçları söz konusu farkın; ticaret-turizm meslek lisesinde görev yapan öğretmenler ile kız meslek lisesinde görev yapan öğretmenler arasında ticaret-turizm meslek lisesinde görev yapan öğretmenler

çoğunlukla düzeyde tespit edilmiştir. ($p<0,05$) Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılıklar ise anlamlı bulunmamıştır. ($p>0,050$)

Tablo 60. Okul Türü Değişkenine Göre “Yöneticinin inanç, siyasi görüş gibi farklılıklara göre ayırım yapması” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları

ANKET İFADESİ	OKUL TÜRÜ	N	X	SS	SH	F	P
S.13	End. Mes. Lis	107	2,28	1,27	0,12	4,65	0,010*
	Kız Mes. Lis	82	2,46	1,16	0,12		
	Tic-Tur. Mes. Lis	72	2,81	0,87	0,10		

Tablo 60’dan görüleceği üzere öğretmenlerin çalıştıkları okul türüne göre “Yöneticinin inanç, siyasi görüş gibi farklılıklara göre ayırım yapması” ifadesini algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin çalıştıkları okul türlerine göre ortalama puanları incelendiğinde; ticaret-turizm meslek lisesinde görev yapan öğretmenler, diğer meslek lisesi türlerinde görev yapan öğretmenlere göre yöneticinin inanç, siyasi görüş gibi farklılıklara göre ayırım yapmasının örgütsel bağlılığı daha fazla etkilediğine katıldığı tespit edilmiştir. Farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere tamamlayıcı analizlerde Post- Hoc Scheffe uygulanmış sonuçlar Tablo 60.A’da verilmiştir:

Tablo 60.A Okul Türü Değişkenine Göre “Yöneticinin inanç, siyasi görüş gibi farklılıklara göre ayırım yapması” İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

SORU 13	GRUPLAR(İ)	GRUPLAR(J)	$X_i - X_j$	P
	<u>Endüstri M.L.</u>	Kız Meslek L.	-0,17	0,586
		Ticaret-Turizm M.L.	-0,52*	0,011
	<u>Kız Meslek L.</u>	Endüstri M.L.	0,17	0,586
		Ticaret-Turizm M.L.	-0,35	0,158
	<u>Ticaret-Turizm M.L.</u>	Endüstri M.L.	0,52*	0,011
		Kız Meslek L.	0,35	0,158

Tablo 60.A’da görüldüğü gibi öğretmenlerin çalıştıkları okul türü değişkenine göre “Yöneticinin inanç, siyasi görüş gibi farklılıklara göre ayırım yapması” ifadesini algılamaları farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan analiz sonuçları söz konusu farkın; endüstri meslek lisesinde görev yapan öğretmenler ile ticaret-turizm meslek lisesinde görev yapan öğretmenler arasında ticaret-turizm meslek lisesinde

görev yapan öğretmenler çoğunlukla düzeyde tespit edilmiştir. ($p<0,05$) Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılıklar ise anlamlı bulunmamıştır. ($p>0,05$)

Tablo 61. Okul Türü Değişkenine Göre “Yöneticinin öğretmenlerin karar alma sürecine katılması” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları

ANKET İFADESİ	OKUL TÜRÜ	N	X	SS	SH	F	P
S.15	End. Mes. Lis	107	3,01	0,65	0,06	18,3	0,000*
	Kız Mes. Lis	82	2,84	0,71	0,07		
	Tic-Tur. Mes. Lis	72	2,37	0,75	0,08		

Tablo 61’den görüleceği üzere öğretmenlerin çalıştıkları okul türüne göre “Yöneticinin öğretmenlerin karar alma sürecine katılması” ifadesini algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin çalıştıkları okul türlerine göre ortalama puanları incelendiğinde; endüstri meslek lisesinde görev yapan öğretmenler, diğer meslek lisesi türlerinde görev yapan öğretmenlere göre öğretmenlerin karar alma sürecine katılmasının örgütsel bağlılığı daha fazla etkilediğine katıldığı tespit edilmiştir. Farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere tamamlayıcı analizlerde Post- Hoc Scheffe uygulanmış sonuçlar Tablo 61.A’da verilmiştir:

Tablo 61.A Okul Türü Değişkenine Göre “Yöneticinin öğretmenlerin karar alma sürecine katılması” İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

SORU 15	GRUPLAR(i)	GRUPLAR(J)	$X_i - X_j$	P
	<u>Endüstri M.L.</u>	Kız Meslek L.	0,17	0,231
		Ticaret-Turizm M.L.	0,64*	0,000
	<u>Kız Meslek L.</u>	Endüstri M.L.	-0,17	0,231
		Ticaret-Turizm M.L.	0,46*	0,000
	<u>Ticaret-Turizm M.L.</u>	Endüstri M.L.	-0,64*	0,000
		Kız Meslek L.	-0,46*	0,000

Tablo 61.A’da görüldüğü gibi öğretmenlerin çalıştıkları okul türü değişkenine göre “Yöneticinin öğretmenlerin karar alma sürecine katılması” ifadesini algılamaları farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan analiz sonuçları söz konusu farkın; endüstri meslek lisesinde görev yapan öğretmenler ile ticaret-turizm meslek lisesinde görev yapan öğretmenler arasında endüstri meslek lisesinde görev yapan

öğretmenler çoğunlukla düzeyde tespit edilmiştir. ($p<0,05$); ve kız meslek lisesinde görev yapan öğretmenler ile ticaret-turizm meslek lisesinde görev yapan öğretmenler arasında kız meslek lisesinde görev yapan öğretmenler çoğunlukla düzeyde tespit edilmiştir. ($p<0,05$) Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılıklar ise anlamlı bulunmamıştır. ($p>0,050$)

Tablo 62. Okul Türü Değişkenine Göre “Yöneticinin bilimsel ve teknolojik gelişmelere açık olması” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları

ANKET İFADESİ	OKUL TÜRÜ	N	X	SS	SH	F	P
S.17	End. Mes. Lis	107	3,09	0,78	0,07	8,46	0,000*
	Kız Mes. Lis	82	3,17	0,76	0,08		
	Tic-Tur. Mes. Lis	72	2,65	0,99	0,11		

Tablo 62’den görüleceği üzere öğretmenlerin çalıştıkları okul türüne göre “Yöneticinin bilimsel ve teknolojik gelişmelere açık olması” ifadesini algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin çalıştıkları okul türlerine göre ortalama puanları incelendiğinde; kız meslek lisesinde görev yapan öğretmenler, diğer meslek lisesi türlerinde görev yapan öğretmenlere göre yöneticinin bilimsel ve teknolojik gelişmelere açık olmasının örgütsel bağlılığı daha fazla etkilediğine katıldığı tespit edilmiştir. Farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere tamamlayıcı analizlerde Post- Hoc Scheffe uygulanmış sonuçlar Tablo 62.A’da verilmiştir:

Tablo 62.A Okul Türü Değişkenine Göre “Yöneticinin bilimsel ve teknolojik gelişmelere açık olması” İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

SORU 17	GRUPLAR(İ)	GRUPLAR(J)	$X_i - X_j$	P
	<u>Endüstri M.L.</u>	Kız Meslek L.	-0,07	0,823
		Ticaret-Turizm M.L.	0,44*	0,003
	<u>Kız Meslek L.</u>	Endüstri M.L.	0,07	0,823
		Ticaret-Turizm M.L.	0,51*	0,001
	<u>Ticaret-Turizm M.L.</u>	Endüstri M.L.	-0,44*	0,003
		Kız Meslek L.	-0,51*	0,001

Tablo 62.A’da görüldüğü gibi öğretmenlerin çalıştıkları okul türü değişkenine göre “Yöneticinin bilimsel ve teknolojik gelişmelere açık olması” ifadesini algılamaları

farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan analiz sonuçları söz konusu farkın; endüstri meslek lisesinde görev yapan öğretmenler ile ticaret-turizm meslek lisesinde görev yapan öğretmenler arasında endüstri meslek lisesinde görev yapan öğretmenler çoğunlukla düzeyde tespit edilmiştir. ($p<0,05$); ve kız meslek lisesinde görev yapan öğretmenler ile ticaret-turizm meslek lisesinde görev yapan öğretmenler arasında kız meslek lisesinde görev yapan öğretmenler çoğunlukla düzeyde tespit edilmiştir. ($p<0,05$) Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılıklar ise anlamlı bulunmamıştır. ($p>0,050$)

Tablo 63. Okul Türü Değişkenine Göre “Yöneticinin ihtiyaç halinde kendisiyle rahat şekilde iletişim kurabilmesi” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları

ANKET İFADESİ	OKUL TÜRÜ	N	X	SS	SH	F	P
S.19	End. Mes. Lis	107	3,03	0,75	0,07	6,24	0,002*
	Kız Mes. Lis	82	3,07	0,82	0,09		
	Tic-Tur. Mes. Lis	72	2,65	0,90	0,10		

Tablo 63’den görüleceği üzere öğretmenlerin çalıştıkları okul türüne göre “Yöneticinin ihtiyaç halinde kendisiyle rahat şekilde iletişim kurabilmesi” ifadesini algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin çalıştıkları okul türlerine göre ortalama puanları incelendiğinde; kız meslek lisesinde görev yapan öğretmenler, diğer meslek lisesi türlerinde görev yapan öğretmenlere göre yöneticinin ihtiyaç halinde kendisiyle rahat şekilde iletişim kurabilmesinin örgütsel bağlılığı daha fazla etkilediğine katıldığı tespit edilmiştir. Farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere tamamlayıcı analizlerde Post- Hoc Scheffe uygulanmış sonuçlar Tablo 63.A’da verilmiştir:

Tablo 63.A Okul Türü Değişkenine Göre “Yöneticinin ihtiyaç halinde kendisiyle rahat şekilde iletişim kurabilmesi” İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

SORU 19	GRUPLAR(İ)	GRUPLAR(J)	Xİ-XJ	P
	Endüstri M.L.	Kız Meslek L.	-0,03	0,957
		Ticaret-Turizm M.L.	0,38*	0,010
	Kız Meslek L.	Endüstri M.L.	0,03	0,985
		Ticaret-Turizm M.L.	0,42*	0,007
	Ticaret-Turizm M.L.	Endüstri M.L.	-0,38*	0,010
		Kız Meslek L.	-0,42*	0,007

Tablo 63.A’da görüldüğü gibi öğretmenlerin çalıştıkları okul türü değişkenine göre “Yöneticinin ihtiyaç halinde kendisiyle rahat şekilde iletişim kurabilmesi” ifadesini algılamaları farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan analiz sonuçları söz konusu farkın; endüstri meslek lisesinde görev yapan öğretmenler ile ticaret-turizm meslek lisesinde görev yapan öğretmenler arasında endüstri meslek lisesinde görev yapan öğretmenler çoğunlukla düzeyde tespit edilmiştir. ($p<0,05$); ve kız meslek lisesinde görev yapan öğretmenler ile ticaret-turizm meslek lisesinde görev yapan öğretmenler arasında kız meslek lisesinde görev yapan öğretmenler çoğunlukla düzeyde tespit edilmiştir. ($p<0,05$) Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılıklar ise anlamlı bulunmamıştır. ($p>0,050$)

Tablo 64. Okul Türü Değişkenine Göre “Yöneticinin katıldığı seminer veya konferansların sonuçlarını öğretmenlerle paylaşması” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları

ANKET İFADESİ	OKUL TÜRÜ	N	X	SS	SH	F	P
S.24	End. Mes. Lis	107	2,64	0,78	0,07	5,07	0,007*
	Kız Mes. Lis	82	2,76	0,85	0,09		
	Tic-Tur. Mes. Lis	72	3,04	0,84	0,09		

Tablo 64’den görüleceği üzere öğretmenlerin çalıştıkları okul türüne göre “Yöneticinin katıldığı seminer veya konferansların sonuçlarını öğretmenlerle paylaşması” ifadesini algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin çalıştıkları okul türlerine göre ortalama puanları incelendiğinde; ticaret-turizm meslek lisesinde görev yapan öğretmenler, diğer meslek lisesi türlerinde görev yapan öğretmenlere göre yöneticinin katıldığı seminer veya

konferansların sonuçlarını öğretmenlerle paylaşmasının örgütsel bağlılığı daha fazla etkilediğine katıldığı tespit edilmiştir. Farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere tamamlayıcı analizlerde Post- Hoc Scheffe uygulanmış sonuçlar Tablo 64.A’da verilmiştir:

Tablo 64.A Okul Türü Değişkenine Göre “Yöneticinin katıldığı seminer veya konferansların sonuçlarını öğretmenlerle paylaşması” İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

SORU 24	GRUPLAR(İ)	GRUPLAR(J)	X_i-X_j	P
	Endüstri M.L.	Kız Meslek L.	-0,12	0,593
		Ticaret-Turizm M.L.	-0,39*	0,007
	Kız Meslek L.	Endüstri M.L.	0,12	0,593
		Ticaret-Turizm M.L.	-0,27	0,122
	Ticaret-Turizm M.L.	Endüstri M.L.	0,39*	0,007
		Kız Meslek L.	0,27	0,122

Tablo 64.A’da görüldüğü gibi öğretmenlerin çalıştıkları okul türü değişkenine göre “Yöneticinin katıldığı seminer veya konferansların sonuçlarını öğretmenlerle paylaşması” ifadesini algılamaları farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan analiz sonuçları söz konusu farkın; ticaret-turizm meslek lisesinde görev yapan öğretmenler ile endüstri meslek lisesinde görev yapan öğretmenler arasında ticaret-turizm meslek lisesinde görev yapan öğretmenler çoğunlukla düzeyde tespit edilmiştir. ($p<0,05$) Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılıklar ise anlamlı bulunmamıştır. ($p>0,050$)

Tablo 65. Okul Türü Değişkenine Göre “Yöneticinin haftalık ders programını ve nöbet görevini tehdit olarak algılaması” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları

ANKET İFADESİ	OKUL TÜRÜ	N	X	SS	SH	F	P
S.25	End. Mes. Lis	107	2,56	1,02	0,09	12,4	0,000*
	Kız Mes. Lis	82	2,51	1,06	0,11		
	Tic-Tur. Mes. Lis	72	3,22	0,82	0,09		

Tablo 65’den görüleceği üzere öğretmenlerin çalıştıkları okul türüne göre “Yöneticinin haftalık ders programını ve nöbet görevini tehdit olarak algılaması” ifadesini algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur.

Öğretmenlerin çalıştıkları okul türlerine göre ortalama puanları incelendiğinde; ticaret-turizm meslek lisesinde görev yapan öğretmenler, diğer meslek lisesi türlerinde görev yapan öğretmenlere göre yöneticinin haftalık ders programını ve nöbet görevini tehdit olarak algılamasının örgütsel bağlılığı daha fazla etkilediğine katıldığı tespit edilmiştir. Farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere tamamlayıcı analizlerde Post- Hoc Scheffe uygulanmış sonuçlar Tablo 65.A’da verilmiştir:

Tablo 65.A Okul Türü Değişkenine Göre “Yöneticinin haftalık ders programını ve nöbet görevini tehdit olarak algılaması” İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

SORU 25	GRUPLAR(İ)	GRUPLAR(J)	X_i-X_j	P
	Endüstri M.L.	Kız Meslek L.	0,04	0,946
		Ticaret-Turizm M.L.	-0,66*	0,000
	Kız Meslek L.	Endüstri M.L.	-0,04	0,946
		Ticaret-Turizm M.L.	-0,71*	0,000
	Ticaret-Turizm M.L.	Endüstri M.L.	0,66*	0,000
		Kız Meslek L.	0,71*	0,000

Tablo 65.A’da görüldüğü gibi öğretmenlerin çalıştıkları okul türü değişkenine göre “Yöneticinin haftalık ders programını ve nöbet görevini tehdit olarak algılaması” ifadesini algılamaları farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan analiz sonuçları söz konusu farkın; ticaret-turizm meslek lisesinde görev yapan öğretmenler ile endüstri meslek lisesinde ve kız meslek lisesinde görev yapan öğretmenler arasında ticaret-turizm meslek lisesinde görev yapan öğretmenler çoğunlukla düzeyde tespit edilmiştir. ($p < 0,05$) Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılıklar ise anlamlı bulunmamıştır. ($p > 0,050$)

Tablo 66. Okul Türü Değişkenine Göre “Yöneticinin öğretmenleri olumlu yönde motive etmesi” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları

ANKET İFADESİ	OKUL TÜRÜ	N	X	SS	SH	F	P
S.26	End. Mes. Lis	107	2,85	0,86	0,08	3,53	0,031*
	Kız Mes. Lis	82	3,10	0,68	0,07		
	Tic-Tur. Mes. Lis	72	2,80	0,74	0,08		

Tablo 66’dan görüleceği üzere öğretmenlerin çalıştıkları okul türüne göre “Yöneticinin öğretmenleri olumlu yönde motive etmesi” ifadesini algılamalarında

anlamalı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin çalıştıkları okul türlerine göre ortalama puanları incelendiğinde; kız meslek lisesinde görev yapan öğretmenler, diğer meslek lisesi türlerinde görev yapan öğretmenlere göre yöneticinin öğretmenleri olumlu yönde motive etmesinin örgütsel bağlılığı daha etkilediğine katıldığı tespit edilmiştir. Farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere tamamlayıcı analizlerde Post- Hoc Scheffe uygulanmış sonuçlar Tablo 66.A’da verilmiştir:

Tablo 66.A Okul Türü Değişkenine Göre “Yöneticinin öğretmenleri olumlu yönde motive etmesi” İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

SORU 26	GRUPLAR(İ)	GRUPLAR(J)	X_i-X_j	P
	Endüstri M.L.	Kız Meslek L.	-0,24	0,093
		Ticaret-Turizm M.L.	0,05	0,901
	Kız Meslek L.	Endüstri M.L.	0,24	0,093
		Ticaret-Turizm M.L.	0,30	0,055
	Ticaret-Turizm M.L.	Endüstri M.L.	-0,05	0,901
		Kız Meslek L.	-0,30	0,055

Tablo 66.A’den görüldüğü üzere öğretmenlerin çalıştıkları okul türü değişkenine göre “Yöneticinin öğretmenleri olumlu yönde motive etmesi” sorusuna göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan analiz sonuçları sonrası tamamlayıcı hesaplardan Post-Hoc Scheffe testi sonucunda belirlenen farklılığın tesadüfi bir farklılık olduğu görülmüştür. (p>0,050)

Tablo 67. Okul Türü Değişkenine Göre “Okulun öğretim şekli” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları

ANKET İFADESİ	OKUL TÜRÜ	N	X	SS	SH	F	P
S.30	End. Mes. Lis	107	2,75	0,96	0,09	9,07	0,000*
	Kız Mes. Lis	82	2,50	0,83	0,09		
	Tic-Tur. Mes. Lis	72	3,06	0,53	0,06		

Tablo 67’den görüleceği üzere öğretmenlerin çalıştıkları okul türüne göre “Okulun öğretim şekli” ifadesini algılamalarında anlamalı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin çalıştıkları okul türlerine göre ortalama puanları incelendiğinde; ticaret-turizm meslek lisesinde görev yapan öğretmenler, diğer meslek lisesi türlerinde görev yapan öğretmenlere göre okulun öğretim şeklinin örgütsel

bağılılığı daha fazla etkilediğine katıldığı tespit edilmiştir. Farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere tamamlayıcı analizlerde Post- Hoc Scheffe uygulanmış sonuçlar Tablo 67.A’da verilmiştir:

Tablo 67.A Okul Türü Değişkenine Göre “Okulun öğretim şekli” İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

SORU 30	GRUPLAR(İ)	GRUPLAR(J)	X_i-X_j	P
	Endüstri M.L.	Kız Meslek L.	0,25	0,109
		Ticaret-Turizm M.L.	-0,31*	0,048
	Kız Meslek L.	Endüstri M.L.	-0,25	0,109
		Ticaret-Turizm M.L.	-0,56*	0,000
	Ticaret-Turizm M.L.	Endüstri M.L.	0,31*	0,048
		Kız Meslek L.	0,56*	0,000

Tablo 67.A’da görüldüğü gibi öğretmenlerin çalıştıkları okul türü değişkenine göre “Okulun öğretim şekli” ifadesini algılamaları farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan analiz sonuçları söz konusu farkın; ticaret-turizm meslek lisesinde görev yapan öğretmenler ile endüstri meslek lisesinde ve kız meslek lisesinde görev yapan öğretmenler arasında ticaret-turizm meslek lisesinde görev yapan öğretmenler çoğunlukla düzeyde tespit edilmiştir. ($p<0,05$) Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılıklar ise anlamlı bulunmamıştır. ($p>0,050$)

Tablo 68. Okul Türü Değişkenine Göre “Okuldaki ders saatlerinin az veya çok olması” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları

ANKET İFADESİ	OKUL TÜRÜ	N	X	SS	SH	F	P
S.31	End. Mes. Lis	107	2,84	0,81	0,07	3,17	0,044*
	Kız Mes. Lis	82	2,64	0,88	0,09		
	Tic-Tur. Mes. Lis	72	2,95	0,59	0,06		

Tablo 68’den görüleceği üzere öğretmenlerin çalıştıkları okul türüne göre “Okuldaki ders saatlerinin az veya çok olması” ifadesini algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin çalıştıkları okul türlerine göre ortalama puanları incelendiğinde; ticaret-turizm meslek lisesinde görev yapan öğretmenler, diğer meslek lisesi türlerinde görev yapan öğretmenlere göre okuldaki ders saatlerinin az veya çok olmasının örgütsel bağılılığı daha fazla etkilediğine katıldığı tespit edilmiştir. Farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere

tamamlayıcı analizlerde Post- Hoc Scheffe uygulanmış sonuçlar Tablo 68.A’da verilmiştir:

Tablo 68.A Okul Türü Değişkenine Göre “Okuldaki ders saatlerinin az veya çok olması” İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

SORU 31	GRUPLAR(İ)	GRUPLAR(J)	X_i-X_j	P
	Endüstri M.L.	Kız Meslek L.	0,19	0,239
		Ticaret-Turizm M.L.	-0,11	0,617
	Kız Meslek L.	Endüstri M.L.	-0,19	0,239
		Ticaret-Turizm M.L.	-0,31*	0,049
	Ticaret-Turizm M.L.	Endüstri M.L.	0,11	0,617
		Kız Meslek L.	0,31*	0,049

Tablo 68.A’da görüldüğü gibi öğretmenlerin çalıştıkları okul türü değişkenine göre “Okuldaki ders saatlerinin az veya çok olması” ifadesini algılamaları farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan analiz sonuçları söz konusu farkın; ticaret-turizm meslek lisesinde görev yapan öğretmenler ile kız meslek lisesinde görev yapan öğretmenler arasında ticaret-turizm meslek lisesinde görev yapan öğretmenler çoğunlukla düzeyde tespit edilmiştir. ($p<0,05$) Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılıklar ise anlamlı bulunmamıştır. ($p>0,050$)

Tablo 69. Okul Türü Değişkenine Göre “Öğretmenler arasında sosyal etkinliklerin fazla olması” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları

ANKET İFADESİ	OKUL TÜRÜ	N	X	SS	SH	F	P
S.35	End. Mes. Lis	107	2,89	0,76	0,07	5,59	0,004*
	Kız Mes. Lis	82	2,65	0,89	0,09		
	Tic-Tur. Mes. Lis	72	2,45	0,99	0,11		

Tablo 69’dan görüleceği üzere öğretmenlerin çalıştıkları türüne göre “Öğretmenler arasında sosyal etkinliklerin fazla olması” ifadesini algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin çalıştıkları okul türlerine göre ortalama puanları incelendiğinde; endüstri meslek lisesinde görev yapan öğretmenler, diğer meslek lisesi türlerinde görev yapan öğretmenlere göre öğretmenler arasında sosyal etkinliklerin fazla olmasının örgütsel bağlılığı daha fazla etkilediğine katıldığı tespit edilmiştir. Farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek

üzere tamamlayıcı analizlerde Post- Hoc Scheffe uygulanmış sonuçlar Tablo 69.A’da verilmiştir:

Tablo 69.A Okul Türü Değişkenine Göre “Öğretmenler arasında sosyal etkinliklerin fazla olması” İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

SORU 35	GRUPLAR(İ)	GRUPLAR(J)	X_i-X_j	P
	Endüstri M.L.	Kız Meslek L.	0,23	0,178
		Ticaret-Turizm M.L.	0,43*	0,005
	Kız Meslek L.	Endüstri M.L.	-0,23	0,178
		Ticaret-Turizm M.L.	0,20	0,366
	Ticaret-Turizm M.L.	Endüstri M.L.	-0,43*	0,005
		Kız Meslek L.	-0,20	0,366

Tablo 69.A’da görüldüğü gibi öğretmenlerin çalıştıkları okul türü değişkenine göre “Öğretmenler arasında sosyal etkinliklerin fazla olması” ifadesini algılamaları farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan analiz sonuçları söz konusu farkın; ticaret-turizm meslek lisesinde görev yapan öğretmenler ile endüstri meslek lisesinde görev yapan öğretmenler arasında endüstri meslek lisesinde görev yapan öğretmenler çoğunlukla düzeyde tespit edilmiştir. ($p<0,05$) Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılıklar ise anlamlı bulunmamıştır. ($p>0,050$)

4.2.7. Bulundukları Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Bulgular

Tablo 70. Bulundukları Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre “Yöneticilerin çalışanların gıyabında olumsuz konuşması” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları

ANKET İFADESİ	ÇALIŞMA SÜRESİ	N	X	SS	SH	F	P
S.02	1-4 Yıl	104	2,43	1,00	0,09	2,95	0,033*
	5-8 Yıl	75	2,85	0,96	0,11		
	9-12 Yıl	28	2,78	0,91	0,17		
	13 Yıl Üzeri	54	2,53	1,07	0,14		

Tablo 70’den görüleceği üzere öğretmenlerin bulundukları okuldaki çalışma sürelerine göre “Yöneticilerin çalışanların gıyabında olumsuz konuşması” ifadesini algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin bulundukları okuldaki çalışma sürelerine göre ortalama puanları incelendiğinde; 5-8 yıl

arasında görev yapan öğretmenler, diğer çalışma süresi gruplarında bulunan öğretmenlere göre yöneticilerin çalışanların gıyabında olumsuz konuşması örgütsel bağlılığı daha fazla etkilediğine katıldığı tespit edilmiştir. Farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere tamamlayıcı analizlerde Post- Hoc Scheffe uygulanmış sonuçlar Tablo 70.A’da verilmiştir:

Tablo 70.A Bulundukları Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre “Yöneticilerin çalışanların gıyabında olumsuz konuşması” İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

SORU 2	GRUPLAR(İ)	GRUPLAR(J)	X_i-X_j	P
	1-4 Yıl	5-8 Yıl	-0,42	0,055
		9-12 Yıl	-0,35	0,434
		13 ve Üzeri	-0,10	0,943
	5-8 Yıl	1-4 Yıl	0,42	0,055
		9-12 Yıl	0,06	0,993
		13 ve Üzeri	0,31	0,372
	9-12 Yıl	1-4 Yıl	0,35	0,434
		5-8 Yıl	-0,06	0,993
		13 ve Üzeri	0,24	0,767
	13 Ve Üzeri	1-4 Yıl	0,10	0,943
		5-8 Yıl	-0,31	0,372
		9-12 Yıl	-0,24	0,767

Tablo 70.A’dan görüldüğü üzere öğretmenlerin bulundukları okuldaki çalışma süresi değişkenine göre “Yöneticilerin çalışanların gıyabında olumsuz konuşması” sorusuna göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan analizi sonuçları sonrası tamamlayıcı hesaplardan Post-Hoc Scheffe testi sonucunda belirlenen farklılığın tesadüfi bir farklılık olduğu görülmüştür. (p>0,050)

Tablo 71. Bulundukları Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre “Yöneticilerin araç-gereç bakımından eğitim-öğretim ortamını hazır hale getirmesi” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları

ANKET İFADESİ	ÇALIŞMA SÜRESİ	N	X	SS	SH	F	P
S.16	1-4 Yıl	104	2,97	0,81	0,08	7,25	0,000*
	5-8 Yıl	75	2,52	0,79	0,09		
	9-12 Yıl	28	2,96	0,50	0,09		
	13 Yıl Üzeri	54	3,07	0,72	0,09		

Tablo 71’den görüleceği üzere öğretmenlerin bulundukları okuldaki çalışma sürelerine göre “Yöneticilerin araç-gereç bakımından eğitim-öğretim ortamını hazır hale getirmesi” ifadesini algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin bulundukları okuldaki çalışma sürelerine göre ortalama puanları incelendiğinde; 13 yıl üzerinde görev yapan öğretmenler, diğer çalışma süresi gruplarında bulunan öğretmenlere göre yöneticilerin araç-gereç bakımından eğitim-öğretim ortamını hazır hale getirmesinin örgütsel bağlılığı daha fazla etkilediğine katıldığı tespit edilmiştir. Farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere tamamlayıcı analizlerde Post- Hoc Scheffe uygulanmış sonuçlar Tablo 71.A’da verilmiştir:

Tablo 71.A Bulundukları Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre “Yöneticilerin araç-gereç bakımından eğitim-öğretim ortamını hazır hale getirmesi” İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

SORU 16	GRUPLAR(İ)	GRUPLAR(J)	X_i-X_j	P
	1-4 Yıl	5-8 Yıl	0,45*	0,002
		9-12 Yıl	0,00	1,000
		13 ve Üzeri	-0,10	0,886
	5-8 Yıl	1-4 Yıl	-0,45*	0,002
		9-12 Yıl	-0,44	0,078
		13 ve Üzeri	-0,55*	0,001
	9-12 Yıl	1-4 Yıl	-0,00	1,000
		5-8 Yıl	0,44	0,078
		13 ve Üzeri	-0,10	0,944
	13 Ve Üzeri	1-4 Yıl	0,10	0,886
		5-8 Yıl	0,55*	0,001
		9-12 Yıl	0,10	0,944

Tablo 71.A’da görüldüğü gibi öğretmenlerin bulundukları okuldaki çalışma süresi değişkenine göre **“Yöneticilerin araç-gereç bakımından eğitim-öğretim ortamını hazır hale getirmesi”** ifadesini algılamaları farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan analiz sonuçları söz konusu farkın; 1-4 yıl süresinde görev yapan öğretmenler ile 5-8 yıl süresinde görev yapan öğretmenler arasında 1-4 yıl süresinde görev yapan öğretmenler çoğunlukla düzeyde tespit edilmiştir. ($p<0,05$); ve 13 üzeri yıl süresinde görev yapan öğretmenler ile 5-8 yıl süresinde görev yapan öğretmenler arasında 13 üzeri yıl süresinde görev yapan öğretmenler çoğunlukla düzeyde tespit edilmiştir. ($p<0,05$) Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılıklar ise anlamlı bulunmamıştır. ($p>0,050$)

Tablo 72. Bulundukları Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre “Yöneticilerin bilimsel ve teknolojik gelişmelere açık olması” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları

ANKET İFADESİ	ÇALIŞMA SÜRESİ	N	X	SS	SH	F	P
S.17	1-4 Yıl	104	3,05	0,96	0,09	4,45	0,005*
	5-8 Yıl	75	2,74	0,93	0,10		
	9-12 Yıl	28	2,89	0,49	0,09		
	13 Yıl Üzeri	54	3,27	0,59	0,08		

Tablo 72’den görüleceği üzere öğretmenlerin bulundukları okuldaki çalışma sürelerine göre **“Yöneticilerin bilimsel ve teknolojik gelişmelere açık olması”** ifadesini algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin bulundukları okuldaki çalışma sürelerine göre ortalama puanları incelendiğinde; 13 yıl üzerinde görev yapan öğretmenler, diğer çalışma süresi gruplarında bulunan öğretmenlere göre yöneticilerin bilimsel ve teknolojik gelişmelere açık olmasının örgütsel bağlılığı daha fazla etkilediğine katıldığı tespit edilmiştir. Farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere tamamlayıcı analizlerde Post- Hoc Scheffe uygulanmış sonuçlar Tablo 72.A’da verilmiştir:

Tablo 72.A Bulundukları Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre “Yöneticilerin bilimsel ve teknolojik gelişmelere açık olması” İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

SORU 17	GRUPLAR(İ)	GRUPLAR(J)	X_i-X_j	P
	1-4 Yıl	5-8 Yıl	0,31	0,122
		9-12 Yıl	0,16	0,842
		13 ve Üzeri	-0,22	0,497
	5-8 Yıl	1-4 Yıl	-0,31	0,122
		9-12 Yıl	-0,14	0,895
		13 ve Üzeri	-0,53*	0,007
	9-12 Yıl	1-4 Yıl	-0,16	0,842
		5-8 Yıl	0,14	0,895
		13 ve Üzeri	-0,38	0,288
	13 Ve Üzeri	1-4 Yıl	0,22	0,497
		5-8 Yıl	0,53*	0,007
		9-12 Yıl	0,38	0,288

Tablo 72.A’da görüldüğü gibi öğretmenlerin bulundukları okuldaki çalışma süresi değişkenine göre “Yöneticilerin bilimsel ve teknolojik gelişmelere açık olması” ifadesini algılamaları farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan analiz sonuçları söz konusu farkın; şuanda bulunduğu okulda 13 ve üzeri yıl süresinde görev yapan öğretmenler ile 5-8 yıl süresinde görev yapan öğretmenler arasında 13 üzeri yıl süresinde görev yapan öğretmenler her zaman düzeyde tespit edilmiştir. ($p < 0,05$) Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılıklar ise anlamlı bulunmamıştır. ($p > 0,050$)

Tablo 73. Bulundukları Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre “Yöneticilerin öğretmenlerin bireysel sorunlarıyla ilgilenmesi” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları

ANKET İFADESİ	ÇALIŞMA SÜRESİ	N	X	SS	SH	F	P
S.18	1-4 Yıl	104	2,59	0,95	0,09	4,05	0,008*
	5-8 Yıl	75	2,42	0,80	0,09		
	9-12 Yıl	28	2,78	0,73	0,13		
	13 Yıl Üzeri	54	2,96	0,98	0,13		

Tablo 73'den görüleceği üzere öğretmenlerin bulundukları okuldaki çalışma sürelerine göre “**Yöneticilerin öğretmenlerin bireysel sorunlarıyla ilgilenmesi**” ifadesini algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin bulundukları okuldaki çalışma sürelerine göre ortalama puanları incelendiğinde; 13 yıl üzerinde görev yapan öğretmenler, diğer çalışma süresi gruplarında bulunan öğretmenlere göre yöneticilerin öğretmenlerin bireysel sorunlarıyla ilgilenmesinin örgütsel bağlılığı daha fazla etkilediğine katıldığı tespit edilmiştir. Farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere tamamlayıcı analizlerde Post- Hoc Scheffe uygulanmış sonuçlar Tablo 73.A'da verilmiştir:

Tablo 73.A Bulundukları Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre “Yöneticilerin öğretmenlerin bireysel sorunlarıyla ilgilenmesi” İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

SORU 18	GRUPLAR(İ)	GRUPLAR(J)	X_i-X_j	P
	1-4 Yıl	5-8 Yıl	0,16	0,672
		9-12 Yıl	-0,18	0,806
		13 ve Üzeri	-0,36	0,119
	5-8 Yıl	1-4 Yıl	-0,16	0,672
		9-12 Yıl	-0,35	0,357
		13 ve Üzeri	-0,53*	0,012
	9-12 Yıl	1-4 Yıl	0,18	0,806
		5-8 Yıl	0,35	0,357
		13 ve Üzeri	-0,17	0,869
	13 Ve Üzeri	1-4 Yıl	0,36	0,119
		5-8 Yıl	0,53*	0,012
		9-12 Yıl	0,17	0,869

Tablo 73.A'da görüldüğü gibi öğretmenlerin bulundukları okuldaki çalışma süresi değişkenine göre “**Yöneticilerin öğretmenlerin bireysel sorunlarıyla ilgilenmesi**” ifadesini algılamaları farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan analiz sonuçları söz konusu farkın; şuanda bulunduğu okulda 13 ve üzeri yıl süresinde görev yapan öğretmenler ile 5-8 yıl süresinde görev yapan öğretmenler arasında 13 üzeri yıl süresinde görev yapan öğretmenler çoğunlukla düzeyde tespit edilmiştir. ($p < 0,05$) Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılıklar ise anlamlı bulunmamıştır. ($p > 0,050$)

Tablo 74. Bulundukları Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre “Haftalık ders programlarının ve nöbetlerinin dengeli dağılımı sağlaması” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları

ANKET İFADESİ	ÇALIŞMA SÜRESİ	N	X	SS	SH	F	P
S.21	1-4 Yıl	104	2,93	0,85	0,08	4,16	0,007*
	5-8 Yıl	75	2,97	0,69	0,08		
	9-12 Yıl	28	3,17	0,54	0,10		
	13 Yıl Üzeri	54	3,35	0,75	0,10		

Tablo 74’den görüleceği üzere öğretmenlerin bulundukları okuldaki çalışma sürelerine göre “**Haftalık ders programlarının ve nöbetlerinin dengeli dağılımı sağlaması**” ifadesini algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin bulundukları okuldaki çalışma sürelerine göre ortalama puanları incelendiğinde; 13 yıl üzerinde görev yapan öğretmenler, diğer çalışma süresi gruplarında bulunan öğretmenlere göre yöneticilerin haftalık ders programlarının ve nöbetlerinin dengeli dağılımı sağlamasının örgütsel bağlılığı daha fazla etkilediğine katıldığı tespit edilmiştir. Farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere tamamlayıcı analizlerde Post- Hoc Scheffe uygulanmış sonuçlar Tablo 74.A’da verilmiştir:

Tablo 74.A Bulundukları Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre “Haftalık ders programlarının ve nöbetlerinin dengeli dağılımı sağlaması” İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

SORU 21	GRUPLAR(İ)	GRUPLAR(J)	$X_i - X_j$	P
	1-4 Yıl	5-8 Yıl	-0,04	0,989
		9-12 Yıl	-0,24	0,513
		13 ve Üzeri	-0,41*	0,014
	5-8 Yıl	1-4 Yıl	0,04	0,989
		9-12 Yıl	-0,20	0,687
		13 ve Üzeri	-0,37	0,812
	9-12 Yıl	1-4 Yıl	0,24	0,513
		5-8 Yıl	0,20	0,687
		13 ve Üzeri	-0,17	0,812
	13 Ve Üzeri	1-4 Yıl	0,41*	0,014
		5-8 Yıl	0,37	0,053
		9-12 Yıl	0,17	0,812

Tablo 74.A’da görüldüğü gibi öğretmenlerin bulundukları okuldaki çalışma süresi değişkenine göre *“Haftalık ders programlarının ve nöbetlerinin dengeli dağılımı sağlaması”* ifadesini algılamaları farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan analiz sonuçları söz konusu farkın; şuanda bulunduğu okulda 13 ve üzeri yıl süresinde görev yapan öğretmenler ile 1-4 yıl süresinde görev yapan öğretmenler arasında 13 üzeri yıl süresinde görev yapan öğretmenler her zaman düzeyde tespit edilmiştir. ($p<0,05$) Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılıklar ise anlamlı bulunmamıştır. ($p>0,050$)

Tablo 75. Bulundukları Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre “Yöneticilerin duyuruların zamanında yapılmasını sağlaması” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları

ANKET İFADESİ	ÇALIŞMA SÜRESİ	N	X	SS	SH	F	P
S.23	1-4 Yıl	104	3,15	0,63	0,06	2,81	0,040*
	5-8 Yıl	75	3,02	0,77	0,08		
	9-12 Yıl	28	3,07	0,60	0,11		
	13 Yıl Üzeri	54	3,37	0,68	0,09		

Tablo 75’den görüleceği üzere öğretmenlerin bulundukları okuldaki çalışma sürelerine göre *“Yöneticilerin duyuruların zamanında yapılmasını sağlaması”* ifadesini algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin bulundukları okuldaki çalışma sürelerine göre ortalama puanları incelendiğinde; 13 yıl üzerinde görev yapan öğretmenler, diğer çalışma süresi gruplarında bulunan öğretmenlere göre yöneticilerin duyuruların zamanında yapılmasını sağlamanın örgütsel bağlılığı daha fazla etkilediğine katıldığı tespit edilmiştir. Farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere tamamlayıcı analizlerde Post- Hoc Scheffe uygulanmış sonuçlar Tablo 75.A’da verilmiştir:

Tablo 75.A Bulundukları Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre “Yöneticilerin duyuruların zamanında yapılmasını sağlaması” İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

SORU 23	GRUPLAR(İ)	GRUPLAR(J)	X_i-X_j	P
	1-4 Yıl	5-8 Yıl	0,12	0,680
		9-12 Yıl	0,08	0,956
		13 ve Üzeri	-0,21	0,314
	5-8 Yıl	1-4 Yıl	-0,12	0,680
		9-12 Yıl	-0,04	0,993
		13 ve Üzeri	-0,34*	0,049
	9-12 Yıl	1-4 Yıl	-0,08	0,956
		5-8 Yıl	0,04	0,993
		13 ve Üzeri	-0,29	0,319
	13 Ve Üzeri	1-4 Yıl	0,21	0,314
		5-8 Yıl	0,34*	0,049
		9-12 Yıl	0,29	0,319

Tablo 75.A’da görüldüğü gibi öğretmenlerin bulundukları okuldaki çalışma süresi değişkenine göre “Yöneticilerin duyuruların zamanında yapılmasını sağlaması” ifadesini algılamaları farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan analiz sonuçları söz konusu farkın; şuanda bulunduğu okulda 13 ve üzeri yıl süresinde görev yapan öğretmenler ile 5-8 yıl süresinde görev yapan öğretmenler arasında 13 üzeri yıl süresinde görev yapan öğretmenler her zaman düzeyde tespit edilmiştir. ($p < 0,05$) Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılıklar ise anlamlı bulunmamıştır. ($p > 0,050$)

Tablo 76. Bulundukları Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre “Okulun fiziki şartları ve donanımın yetersiz olması” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları

ANKET İFADESİ	ÇALIŞMA SÜRESİ	N	X	SS	SH	F	P
S.27	1-4 Yıl	104	2,71	0,88	0,08	3,07	0,028*
	5-8 Yıl	75	3,01	0,70	0,08		
	9-12 Yıl	28	3,10	0,62	0,11		
	13 Yıl Üzeri	54	2,92	0,79	0,10		

Tablo 76'dan görüleceği üzere öğretmenlerin bulundukları okuldaki çalışma sürelerine “Okulun fiziki şartları ve donanımın yetersiz olması” ifadesini algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin bulundukları okuldaki çalışma sürelerine göre ortalama puanları incelendiğinde; 9-12 yıl arasında görev yapan öğretmenler, diğer çalışma süresi gruplarında bulunan öğretmenlere göre okulun fiziki şartları ve donanımın yetersiz olmasının örgütsel bağlılığı daha fazla etkilediğine katıldığı tespit edilmiştir. Farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere tamamlayıcı analizlerde Post- Hoc Scheffe uygulanmış sonuçlar Tablo 76.A’da verilmiştir:

Tablo 76.A Bulundukları Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre “Okulun fiziki şartları ve donanımın yetersiz olması” İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

SORU 27	GRUPLAR(İ)	GRUPLAR(J)	X_i-X_j	P
	1-4 Yıl	5-8 Yıl	-0,30	0,102
		9-12 Yıl	-0,39	0,144
		13 ve Üzeri	-0,21	0,462
	5-8 Yıl	1-4 Yıl	0,30	0,102
		9-12 Yıl	-0,09	0,963
		13 ve Üzeri	0,08	0,944
	9-12 Yıl	1-4 Yıl	0,39	0,144
		5-8 Yıl	0,09	0,963
		13 ve Üzeri	0,18	0,812
	13 Ve Üzeri	1-4 Yıl	0,21	0,462
		5-8 Yıl	-0,08	0,944
		9-12 Yıl	-0,18	0,812

Tablo 76.A’den görüldüğü üzere öğretmenlerin bulundukları okuldaki çalışma süresi değişkenine göre “Okulun fiziki şartları ve donanımın yetersiz olması” sorusuna göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan analiz sonuçları sonrası tamamlayıcı hesaplardan Post-Hoc Scheffe testi sonucunda belirlenen farklılığın tesadüfî bir farklılık olduğu görülmüştür. ($p>0,050$)

Tablo 77. Bulundukları Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre “Okulun öğretim şekli” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları

ANKET İFADESİ	ÇALIŞMA SÜRESİ	N	X	SS	SH	F	P
S.30	1-4 Yıl	104	2,65	0,88	0,08	2,81	0,040*
	5-8 Yıl	75	3,00	0,69	0,08		
	9-12 Yıl	28	2,71	0,89	0,16		
	13 Yıl Üzeri	54	2,66	0,91	0,12		

Tablo 77’den görüleceği üzere öğretmenlerin bulundukları okuldaki çalışma sürelerine göre “Okulun öğretim şekli” ifadesini algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin bulundukları okuldaki çalışma sürelerine göre ortalama puanları incelendiğinde; 5-8 yıl arasında görev yapan öğretmenler, diğer çalışma süresi gruplarında bulunan öğretmenlere göre okulun öğretim şeklinin örgütsel bağlılığı daha fazla etkilediğine katıldığı tespit edilmiştir. Farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere tamamlayıcı analizlerde Post- Hoc Scheffe uygulanmış sonuçlar Tablo 77.A’da verilmiştir:

Tablo 77.A Bulundukları Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre “Okulun öğretim şekli” İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

SORU 30	GRUPLAR(İ)	GRUPLAR(J)	$X_i - X_j$	P
	<u>1-4 Yıl</u>	5-8 Yıl	-0,34	0,065
		9-12 Yıl	-0,06	0,990
		13 ve Üzeri	-0,01	1,000
	<u>5-8 Yıl</u>	1-4 Yıl	0,34	0,065
		9-12 Yıl	0,28	0,507
		13 ve Üzeri	0,33	0,183
	<u>9-12 Yıl</u>	1-4 Yıl	0,06	0,990
		5-8 Yıl	-0,28	0,507
		13 ve Üzeri	0,04	0,996
	<u>13 Ve Üzeri</u>	1-4 Yıl	0,01	1,000
		5-8 Yıl	-0,33	0,183
		9-12 Yıl	-0,04	0,996

Tablo 77.A’dan görüldüğü üzere öğretmenlerin bulundukları okuldaki çalışma süresi değişkenine göre “Okulun öğretim şekli” sorusuna göre farklılaşıp

farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan analiz sonuçları sonrası tamamlayıcı hesaplardan Post-Hoc Scheffe testi sonucunda belirlenen farklılığın tesadüfi bir farklılık olduğu görülmüştür. ($p>0,050$)

4.3.Öğretmenlerin Bağımlı Değişkenlere Verdikleri Cevapları Frekans, Ortalama, Yüzde ve Standart Sapma Dağılımları

Tablo 78. Anket İfadelerinin Frekans ve Yüzde Dağılımları

ANKET İFADESİ	Hiç		NADİREN		ÇOĞUNLUKLA		HERZAMAN		X	SS
	F	%	F	%	F	%	F	%		
YÖNETİCİ İLE İLGİLİ DAVRANIŞLAR ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN SAĞLANMASINI NE ÖLÇÜDE ETKİLER										
1.İFADE	33	12,6	59	22,6	102	39,1	67	25,7	2,77	0,97
2. İFADE	43	16,5	74	28,4	85	32,6	59	22,6	2,61	1,01
3. İFADE	0	00,0	51	19,5	146	55,9	64	24,5	3,04	0,66
4. İFADE	8	9,60	37	14,2	158	60,5	58	22,2	3,01	0,69
5. İFADE	25	9,60	62	23,8	114	43,7	60	23,0	2,80	0,90
6. İFADE	11	4,20	55	21,1	151	57,9	44	16,9	2,87	0,73
7. İFADE	23	8,80	67	25,7	105	40,2	66	25,3	2,81	0,91
8. İFADE	15	5,70	50	19,2	135	51,7	61	23,4	2,92	0,80
9. İFADE	28	10,7	106	40,6	90	34,5	37	14,2	2,52	0,86
10. İFADE	37	14,2	117	44,8	84	32,2	23	8,80	2,35	0,83
11. İFADE	4	1,50	57	21,8	138	52,9	62	23,8	2,98	0,72
12. İFADE	3	1,10	44	16,9	145	55,6	69	26,4	3,07	0,68
13. İFADE	76	29,1	47	18,0	72	27,6	66	25,3	2,49	1,15
14. İFADE	8	3,10	41	15,7	135	51,7	77	29,5	3,07	0,75
15. İFADE	15	5,70	62	23,8	148	56,7	36	13,8	2,78	0,74
16. İFADE	19	7,30	45	17,2	150	57,5	47	18,0	2,86	0,79
17. İFADE	22	8,40	32	12,3	132	50,6	75	28,7	2,99	0,86
18. İFADE	33	12,6	73	28,0	109	41,8	46	17,6	2,64	0,91
19. İFADE	19	7,30	42	16,1	135	51,7	65	24,9	2,94	0,83
20. İFADE	4	1,50	55	21,1	120	46,0	82	31,4	3,07	0,76
21. İFADE	9	3,40	44	16,9	131	50,2	77	29,5	3,05	0,77
22. İFADE	13	5,00	46	17,6	148	56,7	54	20,7	2,93	0,76
23. İFADE	6	2,30	27	10,3	149	57,1	79	30,3	3,15	0,69
24. İFADE	18	6,90	69	26,4	123	47,1	51	19,5	2,79	0,83
25. İFADE	44	16,9	52	19,9	96	36,8	69	26,4	2,72	1,03
26. İFADE	14	5,40	49	18,8	141	54,0	57	21,8	2,92	0,78
ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN SAĞLANMASINDA OKULLARIN ETKİSİ										
27. İFADE	16	6,10	53	20,3	137	52,5	55	21,1	2,88	0,80
28. İFADE	7	2,7	46	17,6	167	64,0	41	15,7	2,92	0,66
29. İFADE	18	6,90	78	29,9	129	49,4	36	13,8	2,70	0,79
30. İFADE	28	10,7	49	18,8	141	54,0	43	16,5	2,76	0,85
31. İFADE	18	6,90	56	21,5	144	55,2	43	16,5	2,81	0,78
32. İFADE	32	12,3	52	19,9	136	52,1	41	15,7	2,71	0,87

33. İFADE	23	8,80	66	25,3	126	48,3	46	17,6	2,74	0,84
34. İFADE	7	2,70	48	18,4	123	47,1	83	31,8	3,08	0,77
35. İFADE	30	11,5	63	24,1	123	47,1	45	17,2	2,70	0,88
ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN SAĞLANMASINDA ÖZEL NEDENLER										
36. İFADE	42	16,1	59	22,6	113	43,3	47	18,0	2,63	0,95
37. İFADE	35	13,4	96	36,8	86	33,0	44	16,9	2,53	0,92
38. İFADE	70	26,8	83	31,8	75	28,7	33	12,6	2,27	0,99
39. İFADE	84	32,2	63	24,1	65	24,9	49	18,8	2,30	1,11
40.İFADE	110	42,1	49	18,8	70	26,8	32	12,3	2,09	1,08

Tablo 78 incelendiğinde öğretmenlerin en çok ortalama puan verdikleri üç ifade aşağıda verilmiştir:

- *Duyuruların zamanında yapılmasını sağlaması (X=3,15)*
- *Sınıf başına düşen öğrenci sayısı fazla olması (X=3,08)*
- *Öğretmenleri okulun değerli bir üyesi olarak görmesi (X=3,07)*

Okullarda öğretmenlerin örgütsel bağlılığını etkileyen değişkenler incelendiğinde; öğretmenlerin en çok etkilendiği ifade duyuruların zamanında yapılmasının sağlanıp sağlanmadığı mevzudur. Okuldaki duyuruların zamanında yapılması öğretmenlerin okulla ilgili mevzularla daha yakından ilgilenmesini sağlayacaktır. Bu şekilde öğretmenler okulda olan durumlardan haberdar olacak ve onların okula olan bağlılığını etkileyecektir.

Okullarda verimli bir eğitim için sınıfların fiziksel yapısı çok önemlidir. Öğretmenlerin ders verdikleri ortamların durumu onların örgütsel bağlılıklarıyla doğrudan ilişkilidir. Sınıf mevcudunun çok fazla olması da bu bağlamda düşünülebilir. Sınıf mevcudunun çok olduğu sınıflarda öğretmenlerin işlerini yapması çok daha zordur. Bu da öğretmenlerin örgütsel bağlılığını doğrudan etkileyen bir durumdur. Bu sebeple sınıfların mevcutları mümkün olduğunca çok fazla olmaması hem öğretmenlerin örgütsel bağlılığının artırılması için ve buna bağlı olarak eğitimin etkinliğinin artması adına çok önemlidir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılığını artırma konusunda yöneticilere çok önemli görevler düşmektedir. Yöneticilerin olumlu veya olumsuz tutumları öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını etkileyen en önemli değişkenlerden birisidir. Yöneticilerin okullarda öğretmenleri okulun değerli bir üyesi olarak görmesi öğretmenlerin okula olan bağlılığını artıracaktır. Kendilerini okulun değerli bir üyesi olarak gören

öğretmenlerin okula olan aitlik duygusunu artıracak gibi bu sayede okulu daha çok benimseyeceği ve veriminin artacağı kesindir.

Tablo 78 incelendiğinde öğretmenlerin en çok ortalama puan verdikleri üç ifade aşağıda verilmiştir:

- *Okuldaki görev süresinin dolması (X=2,09)*
- *Aynı okulda uzun süre görev yapma nedeniyle yıpranma (X=2,27)*
- *Sürekli olumsuz eleştirilmem (X=2,30)*

Öğretmenlerin aynı okulda uzun süre görev yapması ve aynı şekilde okuldaki görev süresinin dolması onların örgütsel bağlılığına negatif olarak etki ettiği görülmektedir. Öğretmenlerin zaman geçtikçe yıpranma payı ile birlikte okuldaki aitlik ve okulu sahiplenme duygularında azalma olacağı anketten çıkan en çarpıcı sonuçlardan bir tanesidir.

Öğretmenlerin sürekli olumsuz eleştirilmesi öğretmenlerin motivasyonunu düşürdüğü ve buna bağlı olarak öğretmenlerin örgütsel bağlılığının olumsuz etkilendiği sonucu çıkmıştır. Çünkü öğretmenlerin örgütsel bağlılığını etkileyen değişkenler incelendiğinde öğretmenlerin takdir edilmesi örgütsel bağlılığını olumlu etkileyen en önemli faktördür. Bu bağlamda öğretmenlerin sürekli eleştirilmesi onların kendilerine olan güvenini düşürüp örgütsel bağlılığı olumsuz etkilediği sonucu çıkmıştır.

BÖLÜM-5

SONUÇLAR, TARTIŞMALAR, ÖNERİLER

5.1. Sonuçlar

Bu bölümde demografik özelliklere göre anketten çıkan anlamlı sonuçlar aşağıda verilmiştir.

5.1.1.Cinsiyet Değişkenine Göre Sonuçlar

A.Bayan öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha fazla ortalama verdikleri ifadeler:

- Öğretmenler odasında öğretmenlerle vakit geçirmesi
- Katıldığı seminer veya konferansların sonuçlarını öğretmenlerle paylaşması
- Okulun bulunduğu çevrenin sosyo-ekonomik düzeyinin düşük olması
- Okuldaki öğretmenler arasında informal ayrılıkların olması
- Sınıf başına düşen öğrenci sayısı fazla olması

5.1.2.Medeni Hal Değişkenine Göre Sonuçlar

A.Evli öğretmenlerin bekâr öğretmenlere göre ortalamalarının daha fazla olduğu ifadeler:

- Çalışanların gıyabında olumsuz konuşması
- Öğretmenlerin kendisine itaat etmelerini istemesi
- Öğretmenlerin ihtiyaçlarını karşılayabilecek uygun ortam veya koşulların sağlanması
- Zaman zaman derslere girmesi
- Öğretmen-öğretmen, veli, öğrenci anlaşmazlıklarında uzlaştırıcı rol oynaması
- Öğretmenlerin karar alma sürecine katılması
- Bilimsel ve teknolojik gelişmelere açık olması
- Okuldaki öğretmenler arasında informal ayrılıkların olması
- Okulun öğretim şekli
- Çalışma arkadaşıyla/arkadaşlarıyla yaşadığım özel sorunlar
- Aynı okulda uzun süre görev yapma nedeniyle yıpranma

- Okuldaki görev süremi dolması

B.Bekâr öğretmenlerin evli öğretmenlere göre daha fazla ortalama verdikleri ifadeler:

- Duyuruların zamanında yapılmasını sağlaması

5.1.3.Yaş Değişkenine Göre Sonuçlar

A.21-25 yaş arasında olan öğretmenlerin ortalamalarının daha fazla olduğu ifadeler:

- Duyuruların zamanında yapılmasını sağlaması
- Katıldığı seminer veya konferansların sonuçlarını öğretmenlerle paylaşması

B.26-30 yaş arasında olan öğretmenlerin ortalamalarının daha fazla olduğu ifadeler:

- Öğretmenlerin kendisine itaat etmelerini istemesi

C.31-36 yaş arasında olan öğretmenlerin ortalamalarının daha fazla olduğu ifadeler:

- Öğretmen-öğretmen, veli, öğrenci anlaşmazlıklarında uzlaştırıcı rol oynaması
- Aynı okulda uzun süre görev yapma nedeniyle yıpranma

D.41 yaşın üzerinde olan öğretmenlerin ortalamalarının daha fazla olduğu ifadeler:

- Söylediği ile yaptığıın birbirini tutması
- Öğretmenler odasında öğretmenlerle vakit geçirmesi
- Araç-gereç bakımından eğitim-öğretim ortamını hazır hale getirmesi
- Bilimsel ve teknolojik gelişmelere açık olması
- İhtiyaç halinde kendisiyle rahat şekilde iletişim kurabilmesi
- Haftalık ders programlarının ve nöbetlerinin dengeli dağılımı sağlaması
- Öğretmenleri olumlu yönde motive etmesi
- Öğretmenler arasında sosyal etkinliklerin fazla olması

5.1.4.Branş Değişkenine Göre Sonuçlar

A.Kültür dersi öğretmenlerinin meslek dersi öğretmenlerine göre ortalamalarının daha fazla olduğu ifadeler:

- Okuldaki öğretmenler arasında informal ayrılıkların olması
- Okuldaki ders saatlerinin az veya çok olması
- Okulda kişisel gelişim imkânının olması

B. Meslek dersi öğretmenlerinin kültür dersi öğretmenlerine göre ortalamalarının daha fazla olduğu ifadeler:

- Öğretmenlerin karar alma sürecine katması
- İhtiyaç halinde kendisiyle rahat şekilde iletişim kurabilmesi
- Haftalık ders programlarının ve nöbetlerinin dengeli dağılımı sağlaması
- Duyuruların zamanında yapılmasını sağlaması

5.1.5. Kıdem Değişkenine Göre Sonuçlar

A. 1-5 yıl arasında görev yapan öğretmenlerin ortalamalarının daha fazla olduğu ifadeler:

- Katıldığı seminer veya konferansların sonuçlarını öğretmenlerle paylaşması

B. 6-10 yıl arasında görev yapan öğretmenlerin ortalamalarının daha fazla olduğu ifadeler:

- Öğretmenlerin kendisine itaat etmelerini istemesi
- Haftalık ders programını ve nöbet görevini tehdit olarak algılaması

C. 11-15 yıl arasında görev yapan öğretmenlerin ortalamalarının daha fazla olduğu ifadeler:

- Sınıf başına düşen öğrenci sayısı fazla olması

D. 16 yıldan fazla görev yapan öğretmenlerin ortalamalarının daha fazla olduğu ifadeler:

- Alınan kurul kararlarının aynen uygulanması
- Öğretmenler odasında öğretmenlerle vakit geçirmesi
- Zaman zaman derslere girmesi
- Araç-gereç bakımından eğitim-öğretim ortamını hazır hale getirmesi
- Karşılaşma anında selamlaşması
- Haftalık ders programlarının ve nöbetlerinin dengeli dağılımı sağlaması

5.1.6.Okul Türü Değişkenine Göre Sonuçlar

A.Endüstri Meslek Lisesinde görev yapan öğretmenlerin ortalamalarının daha fazla olduğu ifadeler:

- Öğretmenler odasında öğretmenlerle vakit geçirmesi
- Öğretmenlerin karar alma sürecine katılması
- Öğretmenler arasında sosyal etkinliklerin fazla olması

B.Kız Meslek Lisesinde görev yapan öğretmenlerin ortalamalarının daha fazla olduğu ifadeler:

- Öğretmenlerin karar alma sürecine katması
- Bilimsel ve teknolojik gelişmelere açık olması
- İhtiyaç halinde kendisiyle rahat şekilde iletişim kurabilmesi
- Öğretmenleri olumlu yönde motive etmesi

C.Ticaret-Turizm Meslek Lisesinde görev yapan öğretmenlerin ortalamalarının daha fazla olduğu ifadeler:

- Yeniliğe ve değişime kapalı olması
- Zaman zaman derslere girmesi
- İnanç, siyasi görüş gibi farklılıklara göre ayırım yapması
- Katıldığı seminer veya konferansların sonuçlarını öğretmenlerle paylaşması
- Haftalık ders programını ve nöbet görevini tehdit olarak algılaması
- Okulun öğretim şekli
- Okuldaki ders saatlerinin az veya çok olması

5.1.7.Bulunduğu Okuldaki Görev Süresi Değişkenine Göre Sonuçlar

A.Bulunduğu okulda 5-8 yıl arasında görev yapan öğretmenlerin ortalamalarının daha fazla olduğu ifadeler:

- Çalışanların gıyabında olumsuz konuşması
- Okulun öğretim şekli

B.Bulunduğu okulda 9-12 yıl arasında görev yapan öğretmenlerin ortalamalarının daha fazla olduğu ifadeler:

- Okulun fiziki şartları ve donanımın yetersiz olması

C.Bulunduğu okulda 13 yıldan fazla görev yapan öğretmenlerin ortalamalarının daha fazla olduğu ifadeler:

- Araç-gereç bakımından eğitim-öğretim ortamını hazır hale getirmesi
- Bilimsel ve teknolojik gelişmelere açık olması
- Öğretmenlerin bireysel sorunlarıyla ilgilenmesi
- Haftalık ders programlarının ve nöbetlerinin dengeli dağılımı sağlaması
- Duyuruların zamanında yapılmasını sağlaması

5.2. Tartışmalar

Bu bölümde uygulamış olduğum anket çalışmasından çıkan sonuçların nedenleri üzerinde fikirler sunulacaktır.

5.2.1.Cinsiyet Değişkenine İlişkin Tartışmalar

- **“Yöneticilerin öğretmenler odasında öğretmenlerle vakit geçirmesi”** ifadesine ilişkin analizlerde aritmetik ortalamaların cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan “ilişkisiz grup t testi” sonucunda; bu ifadeye bayan öğretmenlerin erkek öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha fazla puan verdikleri görülmüştür. Bu sonucun, bayan öğretmenlerin öğretmenler odasında daha fazla zaman geçiriyor olmasından kaynaklandığı söylenebilir.

- **“Yöneticilerin katıldığı seminer veya konferansların sonuçlarını öğretmenlerle paylaşması”** ifadesine ilişkin analizlerde aritmetik ortalamaların cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan “ilişkisiz grup t testi” sonucunda; bu ifadeye bayan öğretmenlerin erkek öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha fazla puan verdikleri görülmüştür. Bu sonucun, bayan öğretmenlerin okul işlerine karşı daha titiz olup daha ilgili olmasından kaynaklandığı savunulabilir.

- **“Okulun bulunduğu çevrenin sosyo-ekonomik düzeyinin düşük olması”** ifadesine ilişkin analizlerde aritmetik ortalamaların cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan “ilişkisiz grup t testi” sonucunda; bu ifadeye bayan öğretmenlerin erkek öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha fazla puan verdikleri görülmüştür. Bu sonucun, bayan öğretmenlerin yapı gereği daha duygusal olduklarından dış faktörlerden daha fazla etkilendiğinden kaynaklandığı savunulabilir.

- **“Okuldaki öğretmenler arasında informal ayrılıkların olması”** ifadesine ilişkin analizlerde aritmetik ortalamaların cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan “ilişkisiz grup t testi” sonucunda; bu ifadeye bayan öğretmenlerin erkek öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha fazla puan

verdikleri görülmüştür. Bu sonucun, bayan öğretmenlerin eğitim ile ilgili konularda erkek öğretmenlere göre daha hassas ve duyarlı olduklarından kaynaklandığı savunulabilir.

- **“Sınıf başına düşen öğrenci sayısı fazla olması”** ifadesine ilişkin analizlerde aritmetik ortalamaların cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan “ilişkisiz grup t testi” sonucunda; bu ifadeye bayan öğretmenlerin erkek öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha fazla puan verdikleri görülmüştür. Bu sonucun, bayan öğretmenlerin sınıf içi kontrol kurma konusunda erkek öğretmenlere göre daha fazla sorun yaşamasından kaynaklandığı savunulabilir.

5.2.2. Medeni Hal Değişkenine İlişkin Tartışmalar

- **“Yöneticilerin çalışanların gıyabında olumsuz konuşması”** ifadesine ilişkin analizlerde aritmetik ortalamaların medeni hal değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan “ilişkisiz grup t testi” sonucunda; bu ifadeye evli öğretmenlerin bekâr öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha fazla puan verdikleri görülmüştür. Bu sonucun, evli öğretmenlerin okulda çıkan dedikodu gibi durumlardan daha çok etkilenmesinden kaynaklandığı savunulabilir.

- **“Öğretmenlerin ihtiyaçlarını karşılayabilecek uygun ortam veya koşulların sağlanması”** ifadesine ilişkin analizlerde aritmetik ortalamaların medeni hal değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan “ilişkisiz grup t testi” sonucunda; bu ifadeye evli öğretmenlerin bekâr öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha fazla puan verdikleri görülmüştür. Bu sonucun, evli öğretmenlerin kendi hayatlarında da fiziksel ortamın düzenine daha çok dikkat ettiklerinden kaynaklandığı savunulabilir.

- **“Yöneticilerin zaman zaman derslere girmesi”** ifadesine ilişkin analizlerde aritmetik ortalamaların medeni hal değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan “ilişkisiz grup t testi” sonucunda; bu ifadeye evli öğretmenlerin bekâr öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha fazla puan verdikleri görülmüştür. Bu sonucun, evli öğretmenlerin yöneticilerin zaman zaman derslere girmesinden okula ve öğrencilere karşı olan ilgisini fark etmelerinden kaynaklandığı savunulabilir.

- **“Yöneticilerin öğretmen, veli, öğrenci anlaşmazlıklarında uzlaştırıcı rol oynaması”** ve **“Yöneticilerin öğretmen, veli, öğrenci anlaşmazlıklarında uzlaştırıcı rol**

oynaması” ifadelerine ilişkin analizlerde aritmetik ortalamaların medeni hal değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan “ilişkisiz grup t testi” sonucunda; bu ifadeye evli öğretmenlerin bekâr öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha fazla puan verdikleri görülmüştür. Bu sonuçların, evli öğretmenlerin kendi çocukları arasında çıkan anlaşmazlıklarda uzlaştırıcı rol üstlenmesinden dolayı bu role daha çok yatkın olmasından kaynaklandığı savunulabilir.

- **“Öğretmenlerin karar alma sürecine katılması”** ifadesine ilişkin analizlerde aritmetik ortalamaların medeni hal değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan “ilişkisiz grup t testi” sonucunda; bu ifadeye evli öğretmenlerin bekâr öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha fazla puan verdikleri görülmüştür. Bu sonucun, evli öğretmenlerin kendi özel hayatlarından kararları eşleriyle beraber ortaklaşa almalarından dolayı okulda da karar alma aşamalarında etkin olmak istemelerinden kaynaklandığı savunulabilir.

- **“Yöneticilerin bilimsel ve teknolojik gelişmelere açık olması”** ifadesine ilişkin analizlerde aritmetik ortalamaların medeni hal değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan “ilişkisiz grup t testi” sonucunda; bu ifadeye evli öğretmenlerin bekâr öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha fazla puan verdikleri görülmüştür. Bu sonucun, evli öğretmenlerin kendi çocuklarını da daha iyi yetiştirebilmek adına teknolojik ve bilimsel yenilikleri yakından takip etmelerinden kaynaklandığı savunulabilir.

- **“Yöneticilerin duyuruların zamanında yapılmasını sağlaması”** ifadesine ilişkin analizlerde aritmetik ortalamaların medeni hal değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan “ilişkisiz grup t testi” sonucunda; bu ifadeye bekâr öğretmenlerin evli öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha fazla puan verdikleri görülmüştür. Bu sonucun, evli öğretmenlerin daha planlı ve zamanlı yaşamasından kaynaklandığı savunulabilir.

- **“Okulun öğretim şekli”** ifadesine ilişkin analizlerde aritmetik ortalamaların medeni hal değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan “ilişkisiz grup t testi” sonucunda; bu ifadeye evli öğretmenlerin bekâr öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha fazla puan verdikleri görülmüştür. Bu sonucun, evli öğretmenlerin kendi ailelerine de zaman ayırmak istemesinden dolayı

okulun öğretim şeklinin örgütsel bağlılığı daha çok etkilediğine inanmalarından kaynaklandığı söylenebilir.

- “*Çalışma arkadaşım/arkadaşlarımla yaşadığım özel sorunlar*” ifadesine ilişkin analizlerde aritmetik ortalamaların medeni hal değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan “ilişkisiz grup t testi” sonucunda; bu ifadeye evli öğretmenlerin bekâr öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha fazla puan verdikleri görülmüştür. Bu sonucun, evli öğretmenlerin okul dışı zamanda da diğer öğretmenlerle ilişki içinde olmasından kaynaklandığı savunulabilir.

- “*Aynı okulda uzun süre görev yapma nedeniyle yıpranma*” ve “*Okuldaki görev sürem dolması*” ifadelerine ilişkin analizlerde aritmetik ortalamaların medeni hal değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan “ilişkisiz grup t testi” sonucunda; bu ifadeye evli öğretmenlerin bekâr öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha fazla puan verdikleri görülmüştür. Bu sonuçların, evli öğretmenlerin bekar öğretmenlere göre aile yaşamlarını olumsuz etkilememesi adına tayin gibi işlemlerle daha az karşı karşıya kalıp aynı okulda daha fazla süre geçirmesinden kaynaklandığı savunulabilir.

5.2.3. Branş Değişkenine İlişkin Tartışmalar

- “*Yöneticilerin öğretmenleri karar alma sürecine katması*” ifadesine ilişkin analizlerde aritmetik ortalamaların branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan “ilişkisiz grup t testi” sonucunda; bu ifadeye atölye-meslek dersi öğretmenlerinin kültür dersi öğretmenlerine göre anlamlı düzeyde daha fazla puan verdikleri görülmüştür. Bu sonucun, okullarda öğrencilerin eğitimi için atölyeler ile ilgili kararlarda meslek dersi öğretmenlerin daha aktif olmasından kaynaklandığı savunulabilir.

- “*Yöneticilerin ihtiyaç halinde kendisiyle rahat şekilde iletişim kurabilmesi*” ifadesine ilişkin analizlerde aritmetik ortalamaların branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan “ilişkisiz grup t testi” sonucunda; bu ifadeye atölye-meslek dersi öğretmenlerinin kültür dersi öğretmenlerine göre anlamlı düzeyde daha fazla puan verdikleri görülmüştür. Bu sonucun, atölye-meslek dersi öğretmenlerinin yöneticiler ile daha yakın ilişkiler içinde olmasından kaynaklandığı savunulabilir.

- **“Yöneticilerin haftalık ders programlarının ve nöbetlerinin dengeli dağılımı sağlaması”** ifadesine ilişkin analizlerde aritmetik ortalamaların brans değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan “ilişkisiz grup t testi” sonucunda; bu ifadeye atölye-meslek dersi öğretmenlerinin kültür dersi öğretmenlerine göre anlamlı düzeyde daha fazla puan verdikleri görülmüştür. Bu sonucun, meslek dersi öğretmenlerinin görev gereği daha çok uygulamalı eğitim vermelerinden dolayı ders programı konularda daha hassas olmasından kaynaklandığı söylenebilir.

- **“Okuldaki öğretmenler arasında informal ayrılıkların olması”** ifadesine ilişkin analizlerde aritmetik ortalamaların brans değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan “ilişkisiz grup t testi” sonucunda; bu ifadeye kültür dersi öğretmenlerinin atölye-meslek dersi öğretmenlerine göre anlamlı düzeyde daha fazla puan verdikleri görülmüştür. Bu sonucun, kültür dersi öğretmenlerinin eğitim hayatları boyunca daha fazla informal dersler almış olmasından kaynaklandığı savunulabilir.

- **“Okuldaki ders saatlerinin az veya çok olması”** ifadesine ilişkin analizlerde aritmetik ortalamaların brans değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan “ilişkisiz grup t testi” sonucunda; bu ifadeye kültür dersi öğretmenlerinin atölye-meslek dersi öğretmenlerine göre anlamlı düzeyde daha fazla puan verdikleri görülmüştür. Bu sonucun, kültür dersi öğretmenlerinin okullarda daha çok sınava yönelik eğitim sisteminde yer almasından ders saatlerinin daha çok sorun olmasından kaynaklandığı savunulabilir.

- **“Okulda kişisel gelişim imkânının olması”** ifadesine ilişkin analizlerde aritmetik ortalamaların brans değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan “ilişkisiz grup t testi” sonucunda; bu ifadeye kültür dersi öğretmenlerinin atölye-meslek dersi öğretmenlerine göre anlamlı düzeyde daha fazla puan verdikleri görülmüştür. Bu sonucun, kültür dersi öğretmenlerinin öğrencilerin kişisel gelişim faaliyetleriyle daha yakından ilgilenmesinden dolayı kaynakladığı savunulabilir.

5.2.4. Yaş Değişkenine İlişkin Tartışmalar

- Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerden **“Yöneticinin söylediği ile yaptığı birbiri tutması”** maddesinde farkın; 41 yaş üzerinde bulunan öğretmenler ile 36-40

yaş aralığında bulunan öğretmenler arasında ve 41 yaş üzerinde bulunan öğretmenler lehine anlamlı olduğu saptanmıştır. Bu sonucun daha yaşlı öğretmenlerin yönetici davranışlarındaki tutarsızlıklardan daha çok etkilendiğinden kaynaklanmış olabilir.

- Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerden **“Yöneticinin öğretmenler odasında öğretmenlerle vakit geçirmesi”** maddesinde farkın; 41 yaş üzerinde bulunan öğretmenler ile 31-36 ve 36-40 yaş aralığında bulunan öğretmenler arasında ve 41 yaş üzerinde bulunan öğretmenler lehine anlamlı olduğu saptanmıştır. Bu sonucun daha yaşlı öğretmenlerin okullarda iletişimin artırılması ile örgütsel bağlılığın artırılabilceğini daha önceki meslek tecrübelerinde görmüş olmasından kaynaklandığı savunulabilir.

- Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerden **“Yöneticinin öğretmen, veli, öğrenci anlaşmazlıklarında uzlaştırıcı rol oynaması”** maddesinde farkın; 31-36 yaş grubu öğretmenleri ile 26-30 yaş grubu öğretmenleri arasında 31-36 yaş grubu öğretmenleri lehine anlamlı olduğu saptanmıştır. Bu sonucun 31-36 yaş grubunda bulunan öğretmenlerin okullardaki öğretmen-öğrenci-veli uyumuna daha çok önem vermesinden kaynaklandığı savunulabilir.

- Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerden **“Yöneticinin araç-gereç bakımından eğitim-öğretim ortamını hazır hale getirmesi”** maddesinde farkın; 41 yaş üzerinde bulunan öğretmenler ile 26-30, 31-36 ve 36-40 yaş aralıklarında bulunan öğretmenler arasında ve 41 yaş üzerinde bulunan öğretmenler lehine anlamlı olduğu saptanmıştır. Bu sonucun daha yaşlı öğretmenlerin daha önce görev yaptıkları okullarda daha fazla donanımsal eksiklik bulunmasından kaynaklandığı savunulabilir.

- Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerden **“Yöneticinin bilimsel ve teknolojik gelişmelere açık olması”** maddesinde farkın; 41 yaş üzerinde bulunan öğretmenler ile 26-36 yaş aralığında bulunan öğretmenler arasında ve 41 yaş üzerinde bulunan öğretmenler lehine anlamlı olduğu saptanmıştır. Bu sonucun daha yaşlı öğretmenlerin teknolojik gelişmelere uzak olup onların bu açığını yöneticiler tarafından kapatılıyor olmasından kaynaklandığı savunulabilir.

- Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerden **“Yöneticinin haftalık ders programlarının ve nöbetlerinin dengeli dağılımı sağlaması”** maddesinde farkın; 41 yaş üzerinde bulunan öğretmenler ile 26-30 ve 31-36 yaş aralıklarında bulunan öğretmenler arasında ve 41 yaş üzerinde bulunan öğretmenler lehine anlamlı olduğu saptanmıştır. Bu

sonucun daha yaşlı öğretmenlerin yaş gereği nöbet gibi konulara daha hassas bakmasından kaynaklandığı savunulabilir.

- Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerden **“Öğretmenler arasında sosyal etkinliklerin fazla olması”** maddesinde farkın; 41 yaş üzerinde bulunan öğretmenler ile 26-30 aralığında bulunan öğretmenler arasında ve 41 yaş üzerinde bulunan öğretmenler lehine anlamlı olduğu saptanmıştır. Bu sonucun daha büyük öğretmenlerin çalışma arkadaşları ile daha yakın ilişkilerde bulunup okul dışı zamanları da beraber geçirmelerinden kaynaklandığı savunulabilir.

- Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerden **“Aynı okulda uzun süre görev yapma nedeniyle yıpranma”** maddesinde farkın; 21-25 yaş grubu öğretmenleri ile 31-36 yaş grubu öğretmenler arasında 31-36 yaş grubu öğretmenleri lehine; ve yine 21-25 yaş grubu öğretmenler ile 41 yaş üzeri öğretmenler arasında 41 yaş üzeri öğretmenler lehine anlamlı olduğu saptanmıştır. Bu sonucun daha yaşlı öğretmenlerin meslekte daha uzun zaman geçirmelerinden dolayı yıpranma payının fazla olmasından kaynaklandığı savunulabilir.

5.2.5. Kıdem Değişkenine İlişkin Tartışmalar

- Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerden **“Yöneticinin alınan kurul kararlarının aynen uygulanması”** maddesinde farkın; 16 ve üzeri yıl süresinde görev yapan öğretmenler ile 1-5 yıl aralığında görev yapan öğretmenler arasında 16 ve üzeri yıl süresinde görev yapan öğretmenler lehine anlamlı olduğu saptanmıştır. Bu sonucun; meslekte daha uzun süre zaman geçirmiş öğretmenlerin alınan kararlarda rol oynamasından kaynaklandığı savunulabilir.

- Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerden **“Yöneticilerin öğretmenlerin kendisine itaat etmelerini istemesi”** maddesinde farkın; 16 ve üzeri yıl süresinde görev yapan öğretmenler ile 6-10 yıl aralığında görev yapan öğretmenler arasında 16 ve üzeri yıl süresinde görev yapan öğretmenler lehine anlamlı olduğu saptanmıştır. Bu sonucun; daha fazla sürede bu mesleği yapan öğretmenlerin yöneticilerin bu tarz davranışları ile daha fazla karşı karşıya kalmış olmasından kaynaklandığı savunulabilir.

- Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerden **“Yöneticinin öğretmenler odasında öğretmenlerle vakit geçirmesi”** maddesinde farkın; 1-5 yıl süresinde görev yapan öğretmenler ile 6-10 yıl süresinde görev yapan öğretmenler arasında 1-5 yıl süresinde görev yapan öğretmenler lehine olduğu ve 16 yıl üzerinde görev yapan öğretmenler ile

6-10 yıl süresinde görev yapan öğretmenler arasında 16 yıl üzerinde görev yapan öğretmenler lehine anlamlı olduğu saptanmıştır. Bu sonucun; mesleğe yeni başlamış olan öğretmenler ile meslek yaşamlarının sonuna gelmiş öğretmenlerin yönetici-öğretmen ilişkisine bakış açılarının daha arkadaş yanlısı olmasından kaynaklandığı savunulabilir.

- Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerden **“Yöneticinin zaman zaman derslere girmesi”** maddesinde farkın; 16 ve üzeri yıl süresinde görev yapan öğretmenler ile 11-15 yıl aralığında görev yapan öğretmenler arasında 16 ve üzeri yıl süresinde görev yapan öğretmenler lehine anlamlı olduğu saptanmıştır. Bu sonucun; daha fazla sürede bu mesleği yapan öğretmenlerin yönetici davranışlarını daha derin olarak gözlemleyebilmesinden kaynaklandığı savunulabilir.

- Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerden **“Yöneticinin araç-gereç bakımından eğitim-öğretim ortamını hazır hale getirmesi”** maddesinde farkın; 16 ve üzeri yıl süresinde görev yapan öğretmenler ile 6-10 ve 11-15 yıl aralıklarında görev yapan öğretmenler arasında 16 ve üzeri yıl süresinde görev yapan öğretmenler lehine anlamlı olduğu saptanmıştır. Bu sonucun; daha fazla sürede bu mesleği yapan öğretmenlerin göre okul araç ve gereçlerinin eskiye nazaran daha iyi ve kullanışlı olmasını düşünmelerinden dolayı kaynaklandığı savunulabilir.

- Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerden **“Yöneticinin karşılaşma anında selamlaşması”** maddesinde farkın; 16 ve üzeri yıl süresinde görev yapan öğretmenler ile 11-15 yıl aralığında görev yapan öğretmenler arasında 16 ve üzeri yıl süresinde görev yapan öğretmenler lehine anlamlı olduğu saptanmıştır. Bu sonucun; daha fazla sürede bu mesleği yapıp daha fazla deneyime sahip olan öğretmenlerin yöneticiler tarafından saygı duyulmasından dolayı kaynaklandığı savunulabilir.

- Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerden **“Haftalık ders programını ve nöbet görevini tehdit olarak algılaması”** maddesinde farkın; 6-10 yıl aralığında görev yapan öğretmenler ile 11-15 yıl aralığında görev yapan öğretmenler arasında 6-10 yıl aralığında görev yapan öğretmenler lehine anlamlı olduğu saptanmıştır. Bu sonucun; 6-10 yıl arasında bu mesleği yapan öğretmenlerin yöneticilerin nöbet, ders programı gibi konularda adaletsiz olup bunu cezalandırıcı şekilde kullandığına inanmasından kaynaklandığı savunulabilir.

- Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerden **“Sınıf başına düşen öğrenci sayısı fazla olması”** maddesinde farkın; 6-10 yıl aralığında görev yapan öğretmenler ile 11-15 yıl aralığında görev yapan öğretmenler arasında 11-15 yıl aralığında görev yapan öğretmenler lehine anlamlı olduğu saptanmıştır. Bu sonucun; 11-15 yıl gibi uzun süre meslekte bulunan öğretmenlerin zamanında çok fazla sayıda öğrenciye sahip sınıflarda eğitim vermesinden kaynaklandığı savunulabilir.

5.2.6. Okul Türü Değişkenine İlişkin Tartışmalar

- Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerden **“Yöneticinin yeniliğe ve değişime kapalı olması”** maddesinde farkın; ticaret-turizm meslek lisesinde görev yapan öğretmenler ile kız meslek lisesinde görev yapan öğretmenler arasında ticaret-turizm meslek lisesinde görev yapan öğretmenler lehine anlamlı olduğu saptanmıştır. Bu sonucun; ticaret- turizm meslek lisesinde görev yapan öğretmenlerin birçok alanda yeniliklere daha açık olup takip etmesinden kaynaklandığı savunulabilir.

- Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerden **“Yöneticinin öğretmenlerin karar alma sürecine katması”** maddesinde farkın; ticaret-turizm meslek lisesinde görev yapan öğretmenler ile kız meslek lisesinde görev yapan öğretmenler arasında kız meslek lisesinde görev yapan öğretmenler lehine anlamlı olduğu saptanmıştır. Bu sonucun; kız meslek lisesinde çalışan öğretmenlerin okulla ilgili konulara daha ilgili olmasından kaynaklandığı savunulabilir.

- Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerden **“Yöneticinin zaman zaman derslere girmesi”** maddesinde farkın; ticaret-turizm meslek lisesinde görev yapan öğretmenler ile kız meslek lisesinde görev yapan öğretmenler arasında ticaret-turizm meslek lisesinde görev yapan öğretmenler lehine anlamlı olduğu saptanmıştır. Bu sonucun; ticaret- turizm meslek lisesinde görev yapan yöneticilerin uygulamaya yönelik deneyimlerini öğrencilere aktarmak istemesinden kaynaklandığı savunulabilir.

- Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerden **“Yöneticinin inanç, siyasi görüş gibi farklılıklara göre ayırım yapması”** maddesinde farkın; ticaret-turizm meslek lisesinde görev yapan öğretmenler ile endüstri meslek lisesinde görev yapan öğretmenler arasında ticaret-turizm meslek lisesinde görev yapan öğretmenler lehine anlamlı olduğu saptanmıştır. Bu sonucun; ticaret- turizm meslek lisesinde görev yapan öğretmenlerin bu tarz olumsuzluklara daha çok maruz kalmasından kaynaklandığı savunulabilir.

- Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerden **“Yöneticinin öğretmenlerin karar alma sürecine katılması”** maddesinde farkın; endüstri meslek lisesinde görev yapan öğretmenler ile ticaret-turizm meslek lisesinde görev yapan öğretmenler arasında endüstri meslek lisesinde görev yapan öğretmenler ve kız meslek lisesinde görev yapan öğretmenler ile ticaret-turizm meslek lisesinde görev yapan öğretmenler arasında kız meslek lisesinde görev yapan öğretmenler lehine anlamlı olduğu saptanmıştır. Bu sonucun; endüstri meslek lisesinde uygulamaya yönelik kararlar yöneticilerin olduğundan öğretmenlerden fikir almasından kaynaklandığı savunulabilir.

- Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerden **“Yöneticinin ihtiyaç halinde kendisiyle rahat şekilde iletişim kurabilmesi”** maddesinde farkın; ticaret-turizm meslek lisesinde görev yapan öğretmenler ile kız meslek lisesinde görev yapan öğretmenler arasında kız meslek lisesinde görev yapan öğretmenler lehine anlamlı olduğu saptanmıştır. Bu sonucun; kız meslek lisesinde görev yapan öğretmenlerin yöneticilerle daha çok iletişim içinde olmasından kaynaklandığı savunulabilir.

- Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerden **“Yöneticinin katıldığı seminer veya konferansların sonuçlarını öğretmenlerle paylaşması”** maddesinde farkın; ticaret-turizm meslek lisesinde görev yapan öğretmenler ile kız meslek lisesinde görev yapan öğretmenler arasında ticaret-turizm meslek lisesinde görev yapan öğretmenler lehine anlamlı olduğu saptanmıştır. Bu sonucun; ticaret- turizm meslek lisesinde görev yapan öğretmenlerin yönetsel olayları daha yakından takip etmesinden kaynaklandığı savunulabilir.

- Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerden **“Okulun öğretim şekli”** maddesinde farkın; ticaret-turizm meslek lisesinde görev yapan öğretmenler ile endüstri meslek lisesinde görev yapan öğretmenler arasında ticaret-turizm meslek lisesinde görev yapan öğretmenler lehine anlamlı olduğu saptanmıştır. Bu sonucun; ticaret- turizm meslek lisesinde daha çok okul dışı staj eğitimi gibi durumların bulunmasından kaynaklandığı savunulabilir.

- Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerden **“Okuldaki ders saatlerinin az veya çok olması”** maddesinde farkın; ticaret-turizm meslek lisesinde görev yapan öğretmenler ile kız meslek lisesinde görev yapan öğretmenler arasında ticaret-turizm meslek lisesinde görev yapan öğretmenler lehine anlamlı olduğu saptanmıştır. Bu sonucun; ticaret-

turizm meslek lisesinde görev yapan öğretmenlerinin uygulama derslerinin çok olmasından kaynaklandığı savunulabilir.

5.2.7. Okuldaki Görev Süresi Değişkenine İlişkin Tartışmalar

- Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerden **“Yöneticilerin araç-gereç bakımından eğitim-öğretim ortamını hazır hale getirmesi”** maddesinde farkın; 13 üzeri yıl süresinde görev yapan öğretmenler ile 5-8 yıl süresinde görev yapan öğretmenler arasında 13 üzeri yıl süresinde görev yapan öğretmenler lehine anlamlı olduğu saptanmıştır. Bu sonucun; bulunduğu okulda uzun süredir görev yapan öğretmenlerin okulun daha önceden araç-gereç bakımından zayıf hallerini bildiğinden kaynaklandığı savunulabilir.

- Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerden **“Yöneticilerin bilimsel ve teknolojik gelişmelere açık olması”** maddesinde farkın; 13 üzeri yıl süresinde görev yapan öğretmenler ile 5-8 yıl süresinde görev yapan öğretmenler arasında 13 üzeri yıl süresinde görev yapan öğretmenler lehine anlamlı olduğu saptanmıştır. Bu sonucun; bulunduğu okulda uzun süredir görev yapan öğretmenlerin okulun teknolojik altyapısını yeterli bulmasından kaynaklandığı savunulabilir.

- Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerden **“Yöneticilerin öğretmenlerin bireysel sorunlarıyla ilgilenmesi”** ve **“Yöneticilerin duyuruların zamanında yapılmasını sağlaması”** maddelerinde farkın; 13 üzeri yıl süresinde görev yapan öğretmenler ile 5-8 yıl süresinde görev yapan öğretmenler arasında 13 üzeri yıl süresinde görev yapan öğretmenler lehine anlamlı olduğu saptanmıştır. Bu sonuçların; bulunduğu okulda uzun süredir görev yapan öğretmenlerin yöneticilerle uzun süre beraber çalışıp, onların davranışlarını uzun süre boyunca gözleyebilmesinden kaynaklandığı savunulabilir.

- Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerden **“Haftalık ders programlarının ve nöbetlerinin dengeli dağılımı sağlaması”** maddesinde farkın; 13 üzeri yıl süresinde görev yapan öğretmenler ile 1-4 yıl süresinde görev yapan öğretmenler arasında 13 üzeri yıl süresinde görev yapan öğretmenler lehine anlamlı olduğu saptanmıştır. Bu sonucun; bulunduğu okulda uzun süredir görev yapan öğretmenlerin okulda yeni göreve başlayan öğretmenlere göre yöneticileri daha adil bulmasından kaynaklandığı savunulabilir.

5.3. Öneriler

5.3.1. Uygulamaya Yönelik Öneriler

- Okullar bir ülkenin geleceğini belirleyen en önemli unsurlar olduğundan dolayı okullardaki tüm personelin örgütsel bağlılığını artırıcı faaliyetlerde bulunulması gerekmektedir.
- Çalışmamın anket kısmından çıkan en çarpıcı sonuçlardan birisi “sınıf mevcudunun” örgütsel bağlılığı etkilediği yönündedir. Bu sonuç kapsamında sınıflar olması gerekenden fazla sayıda mevcuda sahip olursa öğretmenlerin o örgüte olan bağlılığı, inancı zayıflayacak bu da verimsiz bir eğitim ortamının doğmasına neden olacaktır. Bu yüzden sınıflarda olması gereken sayıda öğrencinin bulunmasına dikkat edilmelidir.
- Öğretmenler okulun en önemli parçalarından birisidir. Bu sebeple okul yöneticilerinin öğretmenlere saygı göstermesi, öğretmenlerle zaman geçirmesi, onlarla okul içinde karşılaştıklarında selamlaşması gibi olgular ile öğretmenlerin örgüte yani okula olan bağlılığını artırmak gerekmektedir. Kendisini örgütün sevilen ve sayılan bir elemanı olarak gören öğretmenlerin başarısının artacağı kesindir.
- Okulla ilgili alınacak kararlarda öğretmenleri karar sürecine dâhil etmek, onların fikirlerine başvurmak, görüş almak ve uygulamak onların örgütsel bağlılığını artıracığından bu hususlara dikkat edilmelidir.
- Okullarda fiziksel eksiklik bulunması örgütsel bağlılığı olumsuz etkileyeceğinden, eksiklikler kaynaklar en verimli şekilde kullanılarak en kısa zamanda giderilmelidir.
- Öğretmenlerin sürekli olumsuz eleştirilmesi onların örgütsel bağlılığını olumsuz yönde etkileyeceğinden yöneticilerin bu konuda dikkatli davranması gerekmektedir.
- Öğretmenlerin yaptıkları işlerden sonra takdir edilmesi ve başarılarının ödüllendirilmesi gerekmektedir.
- Okullarda örgütsel bağlılığı artırabilmek için öğretmenlerinin yöneticilerine güvenmeleri gerekmektedir. Bu sebeple yöneticilerin okulu idare ederken öğretmenler ve öğrenciler arasında cinsiyet, din, dil siyasi görüş gibi konularda ayırım yapmaması gerekmektedir.

- Yöneticilerin okulu idare ederken ders programlarının hazırlanması, nöbetlerin dağıtılması gibi konularda öğretmenler arasında ayırım yapmamalı, adaletli olup güven telkin etmelidir.
- Yöneticilerin okullarda öğretmenlerin kişisel gelişimine katkı verecek eğitimler, konferanslar düzenlemesi gerekmektedir.
- Yöneticilerin öğretmenleri her türlü dış baskıdan koruması, öğretmenlerin okula olan bağlılıklarını olumlu yönde etkileyeceğinden yöneticilerin bu konularda daha hassas olmasında fayda vardır.

5.3.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

- Bu araştırmanın anket kısmı İstanbul ilinin Kartal ilçesinde bulunan okullarda bulunan öğretmenlere uygulanmıştır. Bundan sonra yapılacak araştırmalarda çalışmanın evreni daha geniş tutularak daha genel sonuçlar elde edilip o sonuçlara göre daha genel önerilerde bulunulmasında fayda vardır.
- Bundan sonraki araştırmada okullarda örgütsel bağlılığı etkileyen etmenleri sadece okulun fiziksel yapısından, okul yönetici davranışları açısından gibi daha spesifik konularda hazırlanması ile o konuda daha detaylı bilgiler elde edilmesine yardımcı olur.
- Bundan sonraki araştırmalarda anket çalışması sadece “okul yöneticilerine” uygulanarak onların örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyen parametreler araştırılmalı ve gereken sonuçlar çıkarılmalıdır.

KAYNAKÇA

- ABAAN**, S. “Organizational Commitment: One of the Determinants of Intention to Stay in or Leave From Organization”, Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, Sayı:6, (2007).
- ALICA**, E. “İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Eğilimi Üzerine Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması: Bir Kamu Bankası Örneği”, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli, (2008).
- ALLEN**, N. ve **MEYER** J. “Organizational Commitment: Evidence Of Career Stage Effects”, Journal of Business Research, VOL. 26, (1997)
- ATA**, A. Ç. “Ticari Banka Çalışanları Açısından Örgütsel Bağlılık İle İş Tatmini İlişkisi Üzerine Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri, (2010).
- ATAY**, O. “Örgüt Kültürü Ve Süreci”, Uludağ Üniversitesi, Bursa, (2006).
- BALAY**, R. “Yönetici Ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık”. Ankara: Nobel Yayıncılık, (2000).
- BAŞYİĞİT**, A. “Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi, Yüksek Lisans Tezi”, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya, (2006).
- BAYRAM**, L. “Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık”, Sayıştay Dergisi, Sayı:59, (2005).
- BELLİ**, E. “Ege Bölgesindeki Gençlik Ve Spor İl Müdürlüklerinde Çalışan Personelin Örgütsel Bağlılıkları Ve İş Tatmin Düzeylerinin Araştırılması”, Yüksek Lisans Tezi, Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla, (2010).
- BERMAN**, N. “The Dimension of Organizational Commitment”, Journal of Organizational Behavior, Vol. 13, (1992).
- BİÇER**, M. “Satış Elemanlarının İş Tatmini, Örgüt Bağlılığı Ve İşten Ayrılma Niyetinin Etik İklim İle İlişkisi: Sigorta Ve İlaç Sektörlerinde Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana, (2005).
- BUCHANAN**, B. “Building Organizational Commitment: The Socialization Of Managers in Work Organizations”, Administrative Science Quarterly, Vol.19, (1974).

- CLUGSTON**, M. “The Mediating Effects of Multidimensional Commitment On Satisfaction and Intent to Leave”, Journal of Organizational Behavior, Vol.21, (2000).
- COHEN**, A. “Antecedents of Organizational Commitment Across Occupational Groups: A Meta Analysis”, Journal of Organizational Behavior, Vol. 13, (1992).
- ÇAĞLAR**, M. E. “Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri”, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, (2008).
- ÇAĞLIYAN**, Y. “Tükenmişlik Sendromu Ve İş Doyumuna Etkisi (Devlet Ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademisyenlere Yönelik Alan Araştırması)”, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli, (2007).
- ÇAKIR**, A. “İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Ve Okul Kültürü Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi: Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, (2007).
- ÇETİN ÖLÇÜM** M. “Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık”, Seçkin Yayıncılık, Ankara, (2004).
- DAĞDEMİR**, A. “Kurum Kimliği Ve Kurumsal Bağlılık Arasındaki İlişki, Kurum Kimliğinin Çalışanların Kurumsal Bağlılıkları Üzerindeki Etkilerinin Bir İşletmede Araştırılması”, Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, (2008).
- DICK**, G. and **METCALFE**, B. “Managerial Factors and Organizational Commitment: A Comparative Study of Police Officers and Civilian Staff”, The International Journal of Public Sector Management, Vo. 14, No: 2, (2001).
- DİLEK**, H. “Liderlik Tarzlarının Ve Adalet Algısının; Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkilerine Yönelik Bir Araştırma”, Doktora Tezi, Gebze İleri teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze, (2005).
- DURNA**, U. ve **EREN** V. “Üç Bağlılık unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık”, Doğu Üniversitesi Dergisi, Sayı:6, (2005).
- ENGİZ**, G. “Çalışanlarda Kariyer Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi”, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, (2009).
- ERDOĞAN**, İ. “Eğitimde Değişim Yönetimi”, Pegem A yayınları, Ankara, (2001).
- ERTAN**, H. “Örgütsel Bağlılık, İş Motivasyonu Ve İş Performansı Arasındaki İlişki: Antalya’da Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir İnceleme”, Doktora Tezi,

Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar, (2008)

GÖZEN, E. D. “İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık, Sigorta Şirketleri Üzerine Bir Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara,(2007).

GROOT, W. “Job Satisfaction of Older Workers”, International Journal Of Manpower, (1999).

GÜÇLÜ, N. “Örgüt Kültürü”, Sosyal Bilimler Dergisi, Kırgızistan Manas Üniversitesi, (2003).

GÜNDOĞAN, T. “Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması”, Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Ankara, (2009).

IZGAR, H. “Okul Yöneticilerinde İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık”, Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı: 25, (2008).

İNCE, M., **GÜL**, H. “Yönetimde Yeni Bir Paradigma”. Konya: Çizgi Kitabevi Yayınları, (2005).

KANTER, R. M. “Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities”, American Sociological Review, Vol. 33, (1968).

KARACA, S. “İş Tatminini Örgütsel Bağlılık Üzerinde Etkisi Ve Bir Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli, (2001).

KELEŞ, H. N. “İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretim Ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma”, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, (2006).

KOCA, Y. S. “Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, (2009).

KÖSE, S. “Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Bir Gıda İşletmesinde Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya, (2008).

- MAHMUTOĞLU**, A. “Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütünde İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık”, Doktora Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu, (2007).
- MANSUR**, F. A. “İşletmelerde Uygulanan Mobbingin (Psikolojik Şiddet) Örgütsel Bağlılığa Etkisi”. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi: Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, (2008).
- MATHIEU**, J. E. ve M. **ZAJAC** “A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates and Consequences of Organizational Commitment”, *Physiological Bulletin*, Vol.108, (1990).
- ÖZBEK**, O. “Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında Örgüt İklimi”. *Spormetre*,. Cilt:6 sayı:2, (2000).
- ÖZCAN**, E. B. “Örgütsel Bağlılık Ve İş Değerleri Arasındaki İlişki: Adana İlinde Bir İnceleme”, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana, (2008)
- ÖZDEMİR**, Y. “Kariyer Devreleri İle Örgütsel Vatandaşlık Eğilimi Arasındaki İlişki: Sakarya Üniversitesi İ.İ.B.F Örneği”, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya, (2007).
- ÖZDEVECİOĞLU**, M. “Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık Ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü”, *Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*, Sayı:28, (2007).
- RANDALL**, M. “Commitment and the Organization: The Organization Man Revisited”, *Academy of Management Review*, 12(3), (1987).
- SAMADOV**, S. “İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık: Özel Sektörde Bir Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, (2006).
- SARIKAMIŞ**, Ç. “Örgüt Kültürü Ve Örgütsel İletişim Arasındaki İlişkinin Örgüte Bağlılık ve İş Tatminine Etkisi Ve Başarı Teknik Servis AŞ’de Bir Uygulama”, *Eskişehir Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Eskişehir, (2006).
- SCHEİN**, H.E. “Örgüt Psikolojisi”, Çev: M. Tosun, *TODAİE Yayınları*, Sayı 173,(1985).
- SOMUNCU**, F. “Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Bağlılığı Geliştirme Araçları: Özel Bir Hizmet İşletmesinde Araştırma”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Eskişehir, (2008).

- SÜRGEVİL**, O. “Çalışma Yaşamında Örgütsel Bağlılık”, Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, (2007).
- ŞEN**, T. “İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin Hızlı Yemek Sektöründe Bir Araştırma”, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, (2008).
- TAŞKAYA**, S. “Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Adaletle İlişkin Algılamaları İle Örgüte Bağlılık Düzeylerinin İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri”, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilim Enstitüsü, Ankara, (2009).
- TİRYAKİ**, T. “Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri”, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi, Kütahya, (2005).
- UYGUR**, A. “Örgütsel Bağlılık İle İşgören Performansı İlişkisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması”, Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, sayı:1, (2007).
- UYGUR**, A. “Örgütsel Bağlılık Ve İşgören Performansı: Türkiye Vakıflar Bankası Ankara, İstanbul ve İzmir İli Şubelerine Yönelik Alan Araştırması”. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi: Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, (2004).
- VERANYURT**, G. “Personel Güçlendirmenin; İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Örgüte Bağlılığın Rolü”, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, (2009).
- WIENER**, Y. “Commitment in organizations. A normative view”. Academy of Management Review. 7(3), (1982).
- YILMAZER**, A. “Örgütsel Bağlılık Ve Ekstra Rol Davranışı Arasındaki İlişkiler: İmalat Sektöründe Bir Araştırma “,Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi, Sayı:2, (2010).

EKLER

Ek-1: Anket Formu

Değerli Meslektaşım;

Bu çalışmada “örgütsel bağlılığın sağlanmasında çeşitli değişkenlerin etkisi” incelenmektedir. Araştırmanın sonucunda elde edilecek veriler Yüksek Lisans Tezi hazırlanmasında kullanılacaktır. Anketten elde edilecek veriler bilimsel amaçlara göre sadece araştırmanın amacına yönelik topluca değerlendirilecektir. Bu nedenle uygulanan anket formuna isim yazmanıza gerek yoktur.

Araştırmanın geçerliliği için lütfen bütün soruları okuyup, cevaplandırınız size göre en doğru olan seçeneği işaretlemeye dikkat ediniz. Gösterdiğiniz ilgi ve işbirliği için teşekkür eder, başarılar dilerim.

Prof. Dr. Semra ÜNAL
TEZ DANIŞMANI

Yüksel BODUR
HAZIRLAYAN

1.BÖLÜM

1. Cinsiyetiniz:

- ☐ Kadın ☐ Erkek

2. Medeni durumunuz:

- ☐ Evli ☐ Bekâr

3. Yaşınız:

- ☐ 21-25 ☐ 26-30 ☐ 31-36 ☐ 36-40 ☐ 41 ve üstü

4. Branşınız:

- ☐ Kültür Dersleri ☐ Atölye ve Meslek Dersleri

5. Meslekteki Kıdeminiz:

- ☐ 1-5 yıl ☐ 6-10 yıl ☐ 11-15 yıl ☐ 16 yıl ve üzeri

6. Çalıştığınız okul türü

- ☐ Endüstri Meslek Lisesi ☐ Kız Meslek Lisesi ☐ Ticaret- Turizm Meslek Lisesi

7. Bulunduğunuz okuldaki çalışma süreniz:

- ☐ 1-4 yıl ☐ 5-8 yıl ☐ 9-12 yıl ☐ 13 yıl ve üzeri

2. BÖLÜM

	A)YÖNETİCİ İLE İLGİLİ DAVRANIŞLAR ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN SAĞLANMASINI NE ÖLÇÜDE ETKİLER?	Her zaman	Çoğunlukla	Nadiren	Hiç
1	Yeniliğe ve değişime kapalı olması				
2	Çalışanların gıyabında olumsuz konuşması				
3	Verdiği görev veya isteklerinin yerinde olması				
4	Alınan kurul kararlarının aynen uygulanması				
5	Söylediği ile yaptığıın birbirini tutması				
6	Öğretmenlerin karar alma sürecine katması				
7	Öğretmenlerin kendisine itaat etmelerini istemesi				
8	Öğretmenlerin ihtiyaçlarını karşılayabilecek uygun ortam veya koşulların sağlanması				
9	Öğretmenler odasında öğretmenlerle vakit geçirmesi				
10	Zaman zaman derslere girmesi				
11	Elde edilen başarılarının kazanımları öğretmenlerle paylaşması				
12	Öğretmen-Öğretmen, veli, öğrenci anlaşmazlıklarında uzlaştırıcı rol oynaması				
13	İnanç, siyasi görüş gibi farklılıklara göre ayırım yapması				
14	Öğretmenleri okulun değerli bir üyesi olarak görmesi				
15	Öğretmenlerin karar alma sürecine katılması				
16	Araç-gereç bakımından eğitim-öğretim ortamını hazır hale getirmesi				
17	Bilimsel ve Teknolojik gelişmelere açık olması				
18	Öğretmenlerin bireysel sorunlarıyla ilgilenmesi				
19	İhtiyaç halinde kendisiyle rahat şekilde iletişim kurabilmesi				
20	Karşılaşma anında selamlaşması				
21	Haftalık ders programlarının ve nöbetlerinin dengeli				
22	Okulun geleceğine ilişkin planlar geliştirmesi				
23	Duyuruların zamanında yapılmasını sağlaması				
24	Katıldığı seminer veya konferansların sonuçlarını öğretmenlerle paylaşması				
25	Haftalık ders programını ve nöbet görevini tehdit olarak algılaması				

26	Öğretmenleri olumlu yönde motive etmesi				
	B) ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN SAĞLANMASINDA OKULLARIN ETKİSİ	Her zaman	Çoğunlukla	Nadiren	Hiç
27	Okulun fiziki şartları ve donanımın yetersiz olması				
28	Okulun bulunduğu çevrenin sosyo-ekonomik düzeyinin düşük olması				
29	Okuldaki öğretmenler arasında informal ayrılıkların olması				
30	Okulun öğretim şekli				
31	Okuldaki ders saatlerinin az veya çok olması				
32	Okulda kişisel gelişim imkânının olması				
33	Okulun öğretmene etüt, kurs vb. ek gelir imkânlarının olması				
34	Sınıf başına düşen öğrenci sayısı fazla olması				
35	Öğretmenler arasında sosyal etkinliklerin fazla olması				
	C) ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN SAĞLANMASINDA ÖZEL NEDENLER	Her zaman	Çoğunlukla	Nadiren	Hiç
36	Çalışma arkadaşım/arkadaşlarımla yaşadığım özel sorunlar				
37	Çalışma temposundan memnun olmam				
38	Aynı okulda uzun süre görev yapma nedeniyle yıpranma				
39	Sürekli olumsuz eleştirilmem				
40	Okuldaki görev sürem dolması				

ÖZGEÇMİŞ

Yüksel BODUR

Kişisel Bilgiler:

Doğum Tarihi : 26 / 04 / 69

Doğum Yeri : Ilgaz / ÇANKIRI

Medeni Durumu : Evli

Eğitim:

İlkokul : 1975-1980 50. Yıl General Refet Bele İlkokulu - İSTANBUL

Ortaokul : 1980-1983 Pendik İ.H.L. – İSTANBUL

Lise : 1983-1987 Pendik İ.H.L. – İSTANBUL

Lisans : 1989 -1994 İstanbul Üniversitesi Fen Fakültesi
Matematik Bölümü – İSTANBUL

Yüksek Lisans : 2011 D.E. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı

Çalıştığı Kurumlar:

1995 – 2000 : Siirt Lisesi / SİİRT

2000 – 2004 : Kartal Şehit ÖĞT. H. Ağırman Teknik ve EML / İSTANBUL

2004 – 2010 : Kartal Süleyman Demirel Lisesi / İSTANBUL

2010 – 2013 D.E : Kartal İMKB Kız Teknik ve Meslek Lisesi / İSTANBUL