

T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

EĞİTİM KURUMLARINDA MESLEKİ BAĞLILIK, ÖRGÜTTE
KALMA VE ÖRGÜTTEN AYRILMA NİYETİNİN
ARAŞTIRILMASI

Samet ZEDEF
0930201018

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN
Prof. Dr. Ramazan ERDEM

ISPARTA - 2017



SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



YÜKSEK LİSANS TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI

Öğrencinin Adı Soyadı	Samet ZEDEF	
Anabilim Dalı	İşletme Anabilim Dalı	
Tez Başlığı	Öğretmenlerin Mesleki Bağlılık ve Örgütte Kalma Niyetlerinin Araştırılması	
Yeni Tez Başlığı ¹ (Eğer değişmesi önerildi ise)	Eğitim Kurumlarında Mesleki Bağlılık, Örgütte Kalma ve Örgütten Ayrılma Niyetinin Araştırılması	
Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği hükümleri uyarınca yapılan Yüksek Lisans Tez Savunma Sınavında Jürimiz 03/03/2017 tarihinde toplanmış ve yukarıda adı geçen öğrencinin Yüksek Lisans tezi için; ☒ OY BİRLİĞİ ☐ OY ÇOKLUĞU² ile aşağıdaki kararı almıştır. ☒ Yapılan savunma sınavı sonucunda aday başarılı bulunmuş ve tez KABUL edilmiştir. ☐ Yapılan savunma sınavı sonucunda tezin DÜZELTİLMESİ³ kararlaştırılmıştır. ☐ Yapılan savunma sınavı sonucunda aday başarısız bulunmuş ve tezinin REDDEDİLMESİ⁴ kararlaştırılmıştır.		
TEZ SINAV JÜRİSİ	Adı Soyadı/Üniversitesi	İmza
Danışman	Prof. Dr. Ramazan ERDEM – Isparta Süleyman Demirel Üniversitesi	
Jüri Üyesi	Yrd. Doç. Dr. Tahsin AKÇAKANAT – Isparta Süleyman Demirel Üniversitesi	
Jüri Üyesi	Yrd. Doç. Dr. Ş. Didem KAYA – Konya Necmettin Erbakan Üniversitesi	
Jüri Üyesi		
Jüri Üyesi		

¹ Tez başlığının DEĞİŞTİRİLMESİ ÖNERİLDİ ise yeni tez başlığı ilgili alana yazılacaktır. Değişme yoksa çizgi (-) konacaktır.

² OY ÇOKLUĞU ile alınan karar için muhalefet gerekçesi raporu eklenmelidir.

³ DÜZELTME kararı için gerekçeli jüri raporu eklenmeli ve raporu tüm üyeler imzalamalıdır.

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM-ÖĞRETİM VE SINAV YÖNETMELİĞİ Madde 28-(4) Tezi hakkında DÜZELTME kararı verilen öğrenci sınav tarihinden itibaren en geç üç ay içinde gereğini yaparak tezini aynı jüri önünde yeniden savunur.

⁴ Tezi REDDEDİLEN öğrenciler için gerekçeli jüri raporu eklenmeli ve raporu tüm üyeler imzalamalıdır. Tezi reddedilen öğrenci, yeni tez konusu belirler.

T.C.



SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum **“Eğitim Kurumlarında Mesleki Bağlılık, Örgütte Kalma ve Örgütten Ayrılma Niyetinin Araştırılması”** adlı çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadar ki bütün süreçlerde bilimsel ahlâk ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Bibliyografya’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim.

Samet ZEDEF

03/03/2017

ÖZET

Mesleki bağlılık, kişinin mesleğini yaşamında merkezi bir konuma getirmesi, mesleğini sevmesi, onun ile özdeşleşmesi ve meslekte kalabilmesi adına göstermiş olduğu duygularının ağır bastığı bir bağlılığı ifade etmektedir. Kişinin mesleki bağlılığında olumlu ya da olumsuz bir tavır sergilemesi onun örgütte kalma niyeti ya da örgütten ayrılma niyeti göstermesini etkilemektedir.

Araştırma evrenini Konya ili Beyşehir ilçe merkezinde bulunan devlet okullarında çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında 490 öğretmene ulaşılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak; Meyer ve arkadaşları (1993) tarafından geliştirilen, Tak ve Çiftçioğlu (2009) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ve 18 ifadeden oluşan *Mesleki Bağlılık Ölçeği*, Gellalty ve arkadaşları (2006) tarafından hazırlanan, Karadeniz (2010) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ve 3 ifadeden oluşan *Örgütte Kalma Niyeti Ölçeği* ve Tak ve Çiftçioğlu (2008) tarafından geliştirilen ve 5 ifadeden oluşan *Örgütte Kalma Niyeti Ölçeğinin* Polat (2009) tarafından 2 sorusunun (1. ve 3. sorular) ters kodlanmasıyla *İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği* elde edilmiş ve bu ölçek uyarlanarak *Örgütten Ayrılma Niyeti Ölçeği* olarak kullanılmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin en yüksek düzeyde göstermiş olduğu mesleki bağlılık boyutunun arzu edilen bir bağlılık türü olan mesleki duygusal bağlılık olduğu anlaşılmıştır. Mesleki devamlılık bağlılığı, mesleki normatif bağlılık ve örgütten ayrılma niyeti demografik değişkenlere göre anlamlı farklılıklar göstermiştir ve öğretmenlerin mesleki bağlılığını en çok etkileyen faktörün de kişisel faktörler olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca üç mesleki bağlılık boyutunun (mesleki duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık) birbirleriyle pozitif yönlü anlamlı ilişkiler içinde olduğu, yine bu üç mesleki bağlılık boyutunun örgütte kalma niyeti ile pozitif yönlü anlamlı ilişkiler sergilerken, örgütten ayrılma niyeti ile de negatif yönlü anlamlı ilişkiler sergilediği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Mesleki Bağlılık, Örgütte Kalma Niyeti, Örgütten Ayrılma Niyeti, Öğretmenler

(ZEDEF, Samet, *The Research of the Occupational Commitment, Intent to Remain in Organization and Leave from Organization in Educational Institutions*, Master's Thesis, Isparta, 2017)

ABSTRACT

Occupational Commitment, means bringing one's occupation to a central position in his or her life, loving the profession, identification with it and emotional loyalty which he or she shows in order to remain in the profession. A positive or negative attitude in the occupational commitment of the person affects his or her intent to remain or leave the organization.

The population of the research consists of teachers working in state (public) schools located in Beyşehir district of Konya province. 490 teachers have been reached within the scope of the research. As data collection tool in the research, the 18-item *Occupational Commitment Scale* developed by Meyer et al. (1993) and translated into Turkish by Tak and Çiftçioğlu (2009); the 3-item *Intent to Remain in Organization Scale* prepared by Gellalty et al. (2006) and translated into Turkish by Karadeniz (2010). Also *Intent to Leave from Organization Scale* obtained by Polat (2009) reverse coding of 2 questions (1st and 3rd) of the 5-item *Intent to Remain in the Organization Scale* developed by Tak and Çiftçioğlu (2008) are used in the research.

According to the result of the research, it is understood that occupational commitment dimension which the teachers showed to the highest level is the affective commitment to the occupation which is desirable type of commitment. Continuance commitment to the occupation, normative commitment to the occupation and intent to leave from organization show meaningful differences according to demographic variables and it has been found that the factors that have the greatest affect on the occupational commitment of the teachers are the personal factors. Moreover, it was found that the three occupational commitment dimensions (affective commitment, continuance commitment and normative commitment to the occupation) are positively related to each other and they showed positive relations with the intent to remain in the organization and negative relationship with intent to leave the organization.

Key Words: Occupational Commitment, Intent to Remain in the Organization, Intent to Leave from Organization, Teachers

İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
ABSTRACT	ii
İÇİNDEKİLER	iii
KISALTMALAR	vi
TABLolar DİZİNİ	vii
ŞEKİLLER DİZİNİ	viii
ÖNSÖZ	x
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM TEMEL KAVRAMLAR

1.1. MESLEKİ BAĞLILIK	3
1.1.1. Meslek Kavramı	3
1.1.2. Bağlılık Kavramı	5
1.1.3. Mesleki Bağlılık Kavramı	7
1.1.4. Çalışma Yaşamında Mesleki Bağlılık ile Benzerlik Gösteren Kavramlar	10
1.1.4.1. Örgütsel Bağlılık	10
1.1.4.2. İşe Bağlılık	13
1.1.4.3. Çalışmaya Bağlılık	15
1.1.4.4. Mesleki Özdeşleşme	16
1.1.4.5. İşkoliklik	18
1.1.5. Mesleki Bağlılığın Boyutları	20
1.1.5.1. Duygusal Bağlılık	22
1.1.5.2. Devamlılık Bağlılığı	22
1.1.5.3. Normatif Bağlılık	23
1.1.6. Mesleki Bağlılığı Etkileyen Faktörler	23
1.1.6.1. Kişisel (Bireysel) Faktörler	24
1.1.6.2. Kişiyeye Bağlı Olmayan Faktörler	26
1.1.6.2.1. Yapılan İş ile İlgili Faktörler	26

1.1.6.2.2. Mesleğin Yapısına İlişkin Faktörler.....	29
1.1.7. Mesleki Bağlılığın Sonuçları.....	31
1.1.7.1. Örgütsel Vatandaşlık (Yurttaşlık) Davranışı	31
1.1.7.2. İş Tatmini (Doyumu)	33
1.1.7.3. Yaşam Tatmini (Doyumu).....	34
1.1.7.4. Meslekten Ayrılma Davranışı.....	35
1.1.7.5. Tükenmişlik Sendromu (Burnout Syndrome)	37
1.1.7.6. Meslekte Kalma Davranışı	39
1.1.8. Mesleki Bağlılık ile İlgili Yapılan Çalışmalar.....	40
1.2. ÖRGÜTTE KALMA VE ÖRGÜTTEN AYRILMA NİYETİ.....	43
1.2.1. Örgütte Kalma Niyeti Kavramı	43
1.2.2. Örgütten Ayrılma Niyeti Kavramı.....	45
1.2.3. Örgütte Kalma ve Örgütten Ayrılma Niyeti ile İlgili Yapılan Çalışmalar	45
1.3. EĞİTİM KURUMLARI İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE KONU İLE İLGİLİ YAPILAN ÇALIŞMALAR	48
1.3.1. Öğretmen Kavramı, Öğretmenlik Mesleği ve Özellikleri	48
1.3.2. Öğretmenlik Mesleğinin Meslekleşme Koşulları.....	50
1.3.3. Eğitim Kurumlarında Mesleki Bağlılık ve Yapılan Çalışmalar	51
1.3.4. Eğitim Kurumlarında Örgütte Kalma ve Örgütten Ayrılma Niyeti ile İlgili Yapılan Çalışmalar.....	54

İKİNCİ BÖLÜM

EĞİTİM KURUMU ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

2.1. GEREÇ VE YÖNTEM	55
2.1.1. Amaç ve Önem	55
2.1.2. Problem Cümlesi	56
2.1.3. Varsayımlar	56
2.1.4. Araştırmanın Kısıtları.....	56
2.1.5. Evren ve Örneklem.....	56
2.1.6. Veri Toplama Aracı.....	57
2.1.7. Analiz Yöntemi	58
2.1.8. Araştırmanın Hipotezleri	58

2.2. BULGULAR	59
2.2.1. Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Özellikleri.....	59
2.2.2. Öğretmenlerin Mesleki Bağlılığına İlişkin Bulgular	61
2.2.3. Öğretmenlerin Örgütte Kalma Niyetine İlişkin Bulgular	63
2.2.4. Öğretmenlerin Örgütten Ayrılma Niyetine İlişkin Bulgular	64
2.2.5. Öğretmenlere Yönelik Algılamalara İlişkin Boyutların Psikometrik Özellikleri	65
2.2.6. Mesleki Bağlılığın Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması	66
2.2.7. Öğretmenlerin Mesleki Bağlılığını Etkileyen Faktörlere İlişkin Bulgular.....	76
2.2.8. Mesleki Bağlılık ile Örgütte Kalma ve Örgütten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişki	77
2.2.9. Hipotezlerin Kabul/Reddi.....	80
2.3. TARTIŞMA	83
2.4. SONUÇ VE ÖNERİLER	93
KAYNAKÇA	96
ÖZGEÇMİŞ	110
EKLER.....	111

KISALTMALAR

Akt.	: Aktaran
Bk.	: Bakınız
Ed.	: Editör
İ.İ.B.F.	: İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
NEA	: National Education Association (Ulusal Eğitim Derneği)
ss.	: Sayfa Aralığı
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences
SS	: Standart Sapma
T.C.	: Türkiye Cumhuriyeti
TDK	: Türk Dil Kurumu
TUREB	: Turist Rehberleri Birliği
U	: Mann-Whitney U Testi Değeri
vb.	: Ve benzeri
vd.	: Ve diğerleri
$\bar{X}$	: Aritmetik Ortalama
X²	: Kruskal Wallis Varyans Analizi Testi Değeri

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 1. Mesleki Bağlılık ile İlgili Yapılan Literatür Çalışmaları.....	41
Tablo 2. Mesleki Bağlılık ile İlgili Yapılan Literatür Çalışmaları (Devam).....	42
Tablo 3. Öğretmenlerin Demografik Değişkenlere Göre Dağılımı	60
Tablo 4. Öğretmenlerin Mesleki Bağlılık ile İlgili İfadelerden Aldıkları Puanların Dağılımları.....	62
Tablo 5. Öğretmenlerin Örgütte Kalma Niyeti ile İlgili İfadelerden Aldıkları Puanların Dağılımı	63
Tablo 6. Öğretmenlerin Örgütten Ayrılma Niyeti ile İlgili İfadelerden Aldıkları Puanların Dağılımı	64
Tablo 7. Mesleki Bağlılığın Alt Boyutları ile Örgütte Kalma ve Örgütten Ayrılma Niyeti Boyutlarının Psikometrik Değerleri.....	65
Tablo 8. Duygusal Bağlılık Boyutunun Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırması	67
Tablo 9. Devamlılık Bağlılığı Boyutunun Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırması	68
Tablo 10. Normatif Bağlılık Boyutunun Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırması.....	70
Tablo 11. Örgütte Kalma Niyeti Boyutunun Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırması	73
Tablo 12. Örgütten Ayrılma Niyeti Boyutunun Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırması	74
Tablo 13. Mesleki Bağlılık ile Örgütte Kalma ve Örgütten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişki	78
Tablo 14. Hipotezlerin Kabul ve Red Durumu	80

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Öğretmenlerin Mesleki Bağlılıklarını Etkileyen Faktörlere Verdikleri Cevapların Dağılımı.....	76
--	----



ÖNSÖZ

Bu çalışma, sadece “Ben yaptım” bencilliği ile ortaya koyulan kişisel bir çalışmadan ziyade hem maddi hem de manevi desteklerini hissettiğim insanların katkılarıyla ortaya çıkan emeğin ortak ürünüdür.

Öncelikle; lisans ve lisansüstü eğitim ve öğretim hayatım boyunca umutsuzluğa düşmeye fırsat vermeyen “*Asla vazgeçme, asla..!*” ilkesiyle bana güç veren, bilgi ve deneyimleri ile her zaman yoluma ışık tutan, bitmek bilmeyen enerjisi ile bıkmayan ve bıktırmayan değerli danışman hocam Prof. Dr. Ramazan ERDEM’e sonsuz teşekkürler ederim.

Hem iş hem de akademik çalışmalarım ile kendilerine fazla zaman ayıramasam da bunu bana belli etmeyerek hoşgörü ile karşılayan, buna itirazda bulunmayan ve her anımda yanımda olan değerli eşim Tuğba ZEDEF ve daha hiçbir şeyin farkında olmasa da çok sevdiğim oğlum Yiğit ZEDEF’e hayatımı değerli kıldıkları için çok teşekkür ederim. İyi ki benim ailemsiniz.

Her zaman beni dualarından eksik etmeyerek hayatımın her aşamasında yanımda olan, tecrübeleri ile zorlukları aşmama yardım eden ve adeta bir kutup yıldızı gibi yönümü kaybettiğimde bana hep yol gösteren canım babam Arif ZEDEF ve dünyada kendisini tarif edebilecek bütün iyi kelimelerin yetersiz kaldığını düşündüğüm canım annem Fadime ZEDEF’e ne kadar teşekkür etsem de azdır. Ayrıca her zaman kararlarımın yanında olan ve bana moral veren abim Ali Osman ZEDEF ve kız kardeşim Melike ZEDEF’e ve ailelerine de çok teşekkür ederim. İyi ki varsınız.

Hiçbir menfaatleri olmadığı halde kendilerinden yardım istediğimde her an olumlu cevap alarak bana yardımcı olan Arş. Gör. Seyhan ÖZDEMİR, Arş. Gör. Ahmet ALKAN, Arş. Gör. İzzet ERDEM ve Öğr. Gör. Fatmanur POLAT’a çalışmaya yaptıkları katkılarından dolayı teşekkürlerimi sunuyorum.

Anket çalışmalarında göstermiş oldukları alaka nedeniyle de Beyşehir İlçe Milli Eğitim Müdürü Musa KONUK ve çalışanlarına da teşekkürlerimi bir borç bilirim.

Bu çalışmanın akademik dünyaya faydalı olması dileklerle...

Samet ZEDEF

Isparta 2017

GİRİŞ

İnsanlar, geçmişten günümüze kadar sürekli olarak bir beklenti ve etkileşim içinde olduklarından bir düşünceye, bir kişiye, bir gruba, bir mesleğe, bir örgüte ya da kendinden daha büyük ve güçlü gördüklerine karşı bir bağlılık besleyerek kendilerini güvence altına almak istemişlerdir. İnsanların hayatlarını yalnız olarak devam ettirememelerindeki zorluklar, kendilerini korumak istemeleri, maddi ve manevi anlamda mutlu olmak istemeleri bağlılık duymalarına neden olmaktadır. Manevi anlamda kendini bir dine mensup hisseden bir kişi ile maddi anlamda kendini bir mesleğin mensubu hisseden diğer kişinin bağlılığı, neye bağlılık duydukları ve bu bağlılık neticesinde elde edecekleri duyguların durumuna göre değişmektedir. İnsanların yaşamlarında da meslekleri önemli bir yer tuttuğundan insanların mesleklerine karşı bağlılıkları da bağlılık türleri konusunda üzerinde durulması gereken önemli konular arasında yerini almıştır. Diğer taraftan insanların bir örgütte kalma niyeti göstermeleri ya da bu örgütten ayrılma niyeti göstermeleri insanların mesleklerine olan bağlılık düzeylerinden etkilemektedir. Özellikle de ifade edilen bu durumun eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenler ve onların kutsal sayılan mesleklerine olan yansımaları, geleceğe şekil verecek olan genç nesillerin gelecekleri adına üzerinde durulması gereken önemli bir konudur. Ruffini ise bu durumu “*Öğretmenler muma benzer, başkalarına ışık vermek için kendini tüketir*” sözü ile net bir şekilde ifade etmiştir (Çağlayan, 2004: 215).

Mesleki bağlılık ile ilgili literatürde birçok tanım yapılmıştır. Greenhaus (1971: 209-210) mesleki bağlılığı, bireyin yaşamında mesleğini önemli olarak algılaması şeklinde tanımlarken, Baysal ve Paksoy (1999: 8)’a göre, bireyin belirli bir alanda beceri ve uzmanlık kazanmak üzere yaptığı çalışmalar sonucunda mesleğinin yaşamındaki önemi ve bireyin mesleğinin yaşamında ne kadar merkezi bir yere sahip olduğu şeklinde tanımlamıştır. Mesleki bağlılık bu çalışmada mesleki duygusal bağlılık, mesleki devamlılık bağlılığı ve mesleki normatif bağlılık olmak üzere üç boyutta değerlendirilmiştir. Blau (2001: 185) çalışanların mesleki duygusal bağlılığı istedikleri için, mesleki devamlılık bağlılığını ihtiyaçları olduğu için ve mesleki normatif bağlılığı ise zorunlu oldukları için gösterdiklerini ifade etmiştir. Ayrıca Price ve Mueller (1981: 546) tarafından örgüt üyeliğini devam ettirmenin tahmini olasılığı şeklinde tanımlanan

örgütte kalma niyeti ve Yoshimura (2003: 7) tarafından bir kişinin mevcut örgütünü ya da kurumunu terk etme eğilimi şeklinde ifade edilen örgütten ayrılma niyeti, bu çalışmada yukarıda ifade edilen mesleki bağlılık boyutları ile birlikte değerlendirilen diğer boyutlardır.

Bu çalışmada, araştırma yapılan eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerden elde edilen veriler ile öğretmenlerin mesleki bağlılık düzeyleri ile örgütte kalma ve örgütten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Yapılan çalışmada bu konu üzerinde durulmasındaki asıl amaç ise literatürde bu konu ile ilgili detaylı bir araştırmaya rastlanılmamış olmasıdır. Bu çalışmadan elde edilecek olan bulgu ve sonuçlar ileride mesleki bağlılık, örgütte kalma ve örgütten ayrılma niyeti ile ilgili olarak yapılacak olan akademik çalışmalara ışık tutması noktasında son derece önemlidir.

Çalışma iki bölümden, çalışmanın birinci bölümü ise literatür kısmını içine alan üç alt başlıktan oluşmaktadır. Bu üç ana başlıktan birincisi mesleki bağlılıktır. Bu alt başlık içinde; mesleki bağlılık kavramına, çalışma yaşamında mesleki bağlılık ile benzerlik gösteren kavramlara, mesleki bağlılığın boyutlarına, mesleki bağlılığı etkileyen faktörlere, mesleki bağlılığın sonuçlarına ve mesleki bağlılık ile ilgili yapılan çalışmalara yer verilmiştir. İkinci alt başlık olan örgütte kalma ve örgütten ayrılma niyeti alt başlığında; örgütte kalma niyeti ve örgütten ayrılma niyeti kavramlarına değinilmiş ve bu konular ile ilgili yapılan çalışmalardan bahsedilmiştir. Son olarak üçüncü alt başlık olan eğitim kurumları ile ilgili kavramsal çerçeve ve konu ile ilgili yapılan çalışmalar başlığında ise; öğretmen kavramına, öğretmenlik mesleği ve özellikleri ile öğretmenlik mesleğinin meslekleşme koşulları konularına değinilmiş ve eğitim kurumlarında mesleki bağlılık, örgütte kalma ve örgütten ayrılma niyeti ile ilgili yapılan çalışmalara yer verilmiştir.

Çalışmanın ikinci ve son bölümünü araştırma kısmı oluşturmakta olup, Konya ili Beyşehir ilçe merkezinde bulunan devlet okullarında çalışan 490 öğretmene uygulanan “Mesleki Bağlılık Anketi, Örgütte Kalma Niyeti ve Örgütten Ayrılma Niyeti Anketleri” ile elde edilen verilerin analizi sonucu ortaya çıkan bulgular, literatürdeki çalışmalar ile karşılaştırılarak tartışılmıştır. Daha sonra sonuçlar değerlendirilmiş ve önerilere yer verilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

TEMEL KAVRAMLAR

1.1. MESLEKİ BAĞLILIK

Çalışma yaşamında bağlılık türlerinden biri olan mesleki bağlılık kavramı meslek ve bağlılık kelimelerinin birleşmesi ile ortaya çıkan bir kavram olduğundan sırasıyla bu bölümde meslek kavramına ve diğer bölümde de bağlılık kavramı üzerinde durularak mesleki bağlılık kavramının daha iyi anlaşılabilmesi sağlanacaktır.

1.1.1. Meslek Kavramı

Bilindiği üzere meslek kelimesinin kökeni Arapça olup bir amaç için yola koyulma, bir iş için kabullenilen yol demektir. Terim olarak da, kendine özgü kuralları olmuş, özel eğitimi gerektiren çalışma alanlarıdır, şeklinde tanımlanabilir (Çelikkaya, 2006: 39). Meslek kavramı TDK'nın resmi internet sitesi sözlüğünde *“Belli bir eğitim ile kazanılan sistemli bilgi ve becerilere dayalı, insanlara yararlı mal üretmek, hizmet vermek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, kuralları belirlenmiş iş”* şeklinde açıklanmaktadır.

Meslek kavramının araştırmacılar tarafından birçok tanımı yapılmış olsa da konumuz açısından bizi ilgilendiren şu tanımlar üzerinde durulacaktır:

Hacıoğlu ve Alkan (1997: 22) meslek kavramını, bireysel ve toplumsal yaşam için zorunlu bir iş bölümü, diğer bir deyişle insanın ve toplumun temel ihtiyaçlarının karşılanma uğraşısı şeklinde tanımlarken, Lee ve arkadaşları (2000: 800) bireylerin yaşamsal faaliyetlerini devam ettirmek ve maddi kazanç sağlamak amacıyla bir işte belirli bir süre çalışmaları şeklinde tanımlanmakta, öte yandan Çakır (2001: 34) çalışma yaşamındaki çeşitli alanlarda, mal hizmet ya da bilgi üretmek ve karşılığında belirli bir gelir elde etmek amacıyla kullanılan, eğitim veya tecrübe yoluyla edinilen bilgi, beceri ve yeteneklerin tümü olarak ifade etmekte, diğer bir tanımda Başaran (2007: 208) başka alanlardan farklı öğrenim ve deneyim yoluyla belli bir iş alanında, belirli bir amaca yönelik olarak, mal, hizmet ve düşünce (teknoloji) türünden ürün üretebilecek seviyeye

ulaşmak ve bu seviyede ürün üretmeyi düzenli sürdürme şeklinde açıklamakta ve son olarak Oben (2010: 5) tarafından insanın yaşamını devam ettirebilmek için yaptığı ve genellikle yoğun bir eğitim ve çalışmayı gerektiren sürecin sonunda kişilerin elde ettiği unvan şeklinde tanımlanmaktadır.

Yukarıdaki açıklamalar ışığında bir mesleği meslek yapan genel özellikleri aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Aydın, 2012: 3-4):

- Bir meslek toplumun kaçınılmaz olan bir ihtiyacını karşılar.
- Meslek kişinin yalnızca kendi doyumunu için değil aynı zamanda başkalarının faydası için de yapılan bir uğraştır.
- Meslek sistemli bir eğitimle kazanılmış özel bilgi ve becerilere dayalıdır.
- Meslekler araştırma ve deneylerle geliştirilerek zamanla kendine has tekniklere sahip olurlar.
- Meslekler maddi kazanç elde etmek için yapılan faaliyetlerdir.
- Mesleklerin toplumca kabul edilmiş etik değerleri ve etik ilkeleri vardır.

Dolayısıyla gelip geçici veya günlük her çalışma meslek değildir. Örneğin öğretmenlik bir meslektir. Çünkü öğrenme ve öğretme olayı basit bir olay değildir. Çocuğun yaşlarına göre zihin gelişimi, duygusal ve ruhsal gelişimlerinin iyi bilinmesi ve ona göre yaklaşılması ve ders anlatılması gerekir. Dolayısıyla öğretmenin bu mesleğin erbabı ve başarılı olabilmesi için en azından çocuğu bu yönleriyle tanıtan eğitim psikolojisi, öğretim ilke ve yöntemleri ve benzeri dersleri alması gerekir. Keza “doktorluk bir meslektir”, “Avukatlık bir meslektir”, denildiğinde yalnız tıp ve hukuk kitabı okumakla bu işlerin başarılmadığı, mutlaka özel eğitimlerin alınması gerektiği anlaşılır (Çelikkaya, 2006: 39).

Meslek, işin özel tiplerini içeren belirlenmiş bazı özellikleri ortaya koymaktadır (Blau ve Lunz, 1998: 261). Bu iş özelliklerini ise Becker ve Carper (1956) şu şekilde sıralamıştır (Akt. Cohen, 2007: 5):

- İş unvanı ve unvan ile ilgili ideolojinin varlığı,
- Mesleki bağlılığı,
- Özel kuruluşlar veya kurumsal pozisyonlara bağlılık,
- Toplumdaki önemi, konumu gibi özelliklerin varlığını gerekli kılmaktadır.

Yani mesleğin, iş özelliklerinde bahsi geçen bu özellikleri içinde barındırması gerekmektedir.

Çakır (2001: 33-34)'a göre meslek kavramını, kendi anlamı yerine kullanılarak bazen anlamları karıştırılan iş kavramından ayıran özellikleri; “İşler geçici olabilir; ancak meslek uzun vadelidir. Meslek, bireylerin tercihleri sonucu o alanda eğitim görerek ya da mesleğin ustasının yanında kendini yetiştirerek, gerektiği bilgi, beceri ve alışkanlıkları edinme yoluyla elde edilebilir. Meslek, çoğu zaman bireylerin bilinçli seçimleri, tercih ve ilgileri ile ilgili iken, iş bunların yanında daha çok piyasa koşullarına göre sahip olunan faaliyettir. İş organizasyonel konumuna göre isim alırken, meslek uğraş alanları ile adlandırılır ve bağımsız olarak da yerine getirilir.” şeklinde sıralamıştır.

İşte bu noktada iş ve meslek kelimeleri bazen aynı anlamlarda kullanılsa da aslında farklı anlamlardaki iki kavramdır ve meslek kavramı iş kavramına göre daha çok profesyonelliği, tecrübeyi ve belli bir eğitimi çağrıştırmaktadır.

1.1.2. Bağlılık Kavramı

Bağlılık kavramı TDK'nın resmi internet sitesi sözlüğünde “*Birine karşı, sevgi, saygı ile yakınlık duyma ve gösterme, sadakat*” şeklinde açıklanmaktadır.

Royce (1908: 16-17) bağlılığı, “*Bir kimsenin, bir davaya istekli ve tam olarak kendini adanması şeklinde tanımlanmış olup, bağlılık örneklerini de vatansever bir kimsenin ülkesine olan bağlılığı nedeniyle yaşaması ve belki de ölmesi, bir kimsenin din uğruna şehit olması; bir gemi kaptanının görevinin ihtiyaçlarına göre kendini adanması*” şeklinde ifade etmiştir.

Bağlılık genel anlamda, en yüksek derecede bir duygu olup, başkalarına ya da bir düşünceye, kendimizden daha büyük bir şeye karşı bağlılığı, yerine getirmek zorunda olduğumuz bir sorumluluğu anlatır (Ergun, 1975: 99).

Meyer ve Allen (1984: 373) bağlılık kavramını, “*Belli bir varlığa karşı duygusal bir yönelme*” şeklinde tanımlarken, Meyer ve Herscovitch (2001: 308) ise, bağlılık kavramını genel anlamıyla “*Davranışlara yön veren bağlayıcı ve dengeleyici güç*” olarak tanımlamıştır.

Bir kavram ve anlayış biçimi olarak bağlılık, toplum duygusunun olduğu her yerde var olup, toplumsal içgüdünün duygusal bir anlatım biçimidir. Kölenin efendisine, memurun görevine, askerin yurduna sadakati anlamındaki bağlılık, eski söyleniş

şekliyle sadakat, sadık olma durumunu anlatmaktadır. Genel olarak bağlılık, en yüksek derecede bir duygudur. Bir kişiye, bir düşünceye, bir kuruma ya da kendimizden daha büyük gördüğümüz bir şeye karşı gösterdiğimiz bağlılığı ve yerine getirmek zorunda olduğumuz bir yükümlülüğü anlatır (Çöl, 2004: 47).

Bağlılık kavramı, sadakati ifade etmektedir. Bağlılık da bir kavram olarak, koşullar ne olursa olsun, bireyin kendisini bir kişi ya da gruba bağlı, daima beraber ve birlikte olmayı kabul ettiğini ifade etmektedir. Dolayısıyla bu iki kavram, aynı olayı tanımlamaktadır (Koçel, 2014: 534).

Becker (1960), bağlılık ile ilgili yapmış olduğu *Yan Bahis Yaklaşımı* çalışmasında toplumsal beklentiler, bürokratik düzenlemeler, sosyal etkileşimler ve sosyal roller olmak üzere çalışanların bağlılık göstermesine yol açan dört adet yan bahis kaynağının olduğundan bahsetmiştir. Becker'in yapmış olduğu bu çalışmadaki yan bahisler ise şu şekilde açıklanmıştır (Gül, 2003: 78-79):

- **Toplumsal Beklentiler:** Kişi ait olduğu toplumun beklentilerinin sosyal ve manevi yaptırımları nedeniyle davranışlarını sınırlayan bazı yan bahislere girebilir. Bu tür toplumsal baskılara, sık sık iş değiştiren kimselere toplumda güvenilir gözüyle bakılmamasını örnek olarak göstermek mümkündür.
- **Bürokratik Düzenlemeler:** Yan bahislerin ikinci kaynağı, bürokratik düzenlemelerdir. Örneğin, emeklilik aylığı için her ay aylığından belli bir miktar kesinti yapılan bir kişiyi düşünelim. Bu kişi işten ayrılmak isteyince, hizmet süresi boyunca aylığından kesilen miktarın büyük bir tutara ulaşmış olduğunu görecektir. Emekli aylığı ile ilgili bu bürokratik düzenleme kişiyi bir yan bahse sokmuştur. Çünkü örgütten ayrıldığı takdirde yıllardır aylığından kesilen ve hakkı olan bu parayı kaybedecek, emekli aylığı alamayacaktır.
- **Sosyal Etkileşimler:** Becker'in yan bahis kaynaklarından birisi de sosyal etkileşimlerdir. Kişi diğerleriyle ilişki içerisindeyken kendisiyle ilgili bir kanaatin yerleşmesini sağlamıştır. Bu kanaatin bozulmaması için ona uygun davranışlar sergilemek zorundadır. Örneğin, kişi kendisini sözüne güvenilir biri olarak göstermişse, sözüne güvenilir kanaatinin bozulmaması için yalan söylememesi gerekmektedir. Bu durumda, dürüst davranışlara karşı bir bağlılık geliştirecektir.

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

Bu yan bahisler bireylerin neden ve niçin bir örgüte ya da mesleğe bağlı olduklarını ve bu bağlılıkların boyutları olan duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılığının niçin ortaya çıktığının daha iyi anlaşılabilmesi noktasında çok önemlidir.

1.1.3. Mesleki Bağlılık Kavramı

İlgili yazın incelendiğinde mesleki bağlılık kavramının ilk olarak 1971 yılında Greenhaus tarafından tanımlandığı görülmektedir (Akt. Tak ve Çiftçioğlu, 2009: 36). İlgili yazında mesleki bağlılık kavramının adlandırılmasında da kariyer (career) bağlılığı, profesyonel (professional) bağlılık ve mesleki (occupation) bağlılık ifadelerinin sıklıkla birbirinin yerine kullanıldığı görülmektedir. Örneğin ilgili yazında; Morrow (1983: 489) ve Blau (1985: 278) tarafından kariyer bağlılığı ifadesinin, Aranya ve Ferris (1984: 3) tarafından profesyonel bağlılık ifadesinin, Meyer ve arkadaşları (1993: 539-540) ile Lee ve arkadaşları (2000: 800) tarafından ise mesleki bağlılık ifadesinin kullanıldığı görülmektedir.

Literatürde mesleki bağlılık ile ilgili olarak birçok tanım yapılmıştır. Mesleki bağlılığı; Greenhaus (1971: 209-210), bireyin yaşamında mesleğini önemli olarak algılaması şeklinde tanımlamıştır. Morrow (1983: 489), mesleğin kişinin yaşamında giderek daha önemli hale gelmesi şeklinde tanımlamıştır. Aranya ve Ferris (1984: 3), meslek adına çaba sarf etmeye istekli olmanın ve mesleğin bir mensubu olarak kalmayı arzulamanın yanı sıra belirli bir meslekle nispi özdeşleşme gücü ve o mesleğe katılım şeklinde tanımlamıştır. Blau (1985: 280) kişinin mesleğine karşı tutumu şeklinde tanımlamıştır. Livingston ve Burley (1996: 184) meslekte ilerlemek için gerekli becerileri geliştirmek ve daha fazla deneyim kazanmak için çaba harcamak ve zaman ayırmak şeklinde tanımlamıştır.

Mesleki bağlılık kavramı ile ilgili olarak literatür yazınında yapılan diğer tanımlamalar ise şunlardır:

- Baysal ve Paksoy (1999: 8)’a göre, bireyin belirli bir alanda beceri ve uzmanlık kazanmak üzere yaptığı çalışmalar sonucunda mesleğinin yaşamındaki önemi ve bireyin mesleğinin yaşamında ne kadar merkezi bir yere sahip olduğuyla ilgilidir şeklinde tanımlanmıştır.
- Lee ve arkadaşları (2000: 800) tarafından, bir kişinin mesleği ile kendisi arasındaki o mesleğe verdiği duygusal tepkiye dayanan psikolojik bir bağ şeklinde tanımlanarak, güçlü bir mesleki bağlılığı olan kişinin, işi hakkında daha olumlu hislere sahip olacağı ayrıca ifade edilmiştir.
- Güney (2004: 167)’e göre, bir mesleğin kişinin hayatında önemli olması, kısaca kişinin mesleği ile özdeşleşmesidir.
- Frauman (2011: 2)’a göre, kişinin meslekte kalma isteği şeklinde tanımlanmıştır.
- Kaya ve Zerenler (2014: 53)’e göre, “*Uzmanlık kazanmaya bağlı bireyin yaşamında mesleğine verdiği önem derecesi*” şeklinde ifade edilmiştir.

Genel anlamda ise mesleki bağlılık, kişinin mesleği ile ilgili yapmış olduğu çalışmalarda edinmiş olduğu bilgi ve deneyimler neticesinde mesleğini yaşamında merkezi bir konuma getirmesi, mesleğini sevmesi, onun ile özdeşleşmesi ve meslekte kalabilmesi adına göstermiş olduğu duyguların ağır bastığı bir bağlılığı ifade etmektedir.

Belirli bir alanda eğitim ya da tecrübe veya her ikisi ile elde edilen bilgi, beceri ve alışkanlıkların, aynı meslek mensuplarının genelde benzer tutum, davranış ve düşünüş biçimlerini paylaşımlarına neden olduğu söylenebilir. Ancak bireylerden bazıları mesleklerini en iyi şekilde yerine getirmeye çalışıp bilgi beceri ve tecrübelerini geliştirirken, bazıları da mesleklerin getirdiği nitelikleri geliştiremedikleri için zamanla körelmektedirler. Bireylerin mesleki prestijlerine (saygınlık) verdikleri önem ve mesleklerini sevmeleri mesleki bağlılık konusunda önemli rol oynamaktadır. Mesleki prestij, toplum tarafından mesleğe verilen değer, önem, gösterilen saygı, takdir gibi özelliklerden oluşurken bireyden bireye farklılık göstermekle birlikte, genelde toplumda belirli meslekler daha prestijli kabul edilmektedir. Ancak bu zaman içinde farklılık gösterebilir (Çakır, 2001: 55-56).

Bir kimse mesleği için uzun yıllar harcıyıp, mesleği kendisi için giderek daha önemli olmaya başladığında o kişi, mesleğinin değer ve ideolojisini içselleştirmeye başlamaktadır (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007: 5). Morrow tarafından ortaya koyulan İş

Bağlılığı Modelinde, Greenhaus'un 1971 yılında kariyer bağlılığı üzerine yaptığı bir çalışmada ilk kez mesleki bağlılık kavramını tanımladığı ve mesleki bağlılığın üç alt düzeyde ele alındığı ifade edilmiştir (Morrow, 1983: 489):

- **İşe Yönelik Genel Tutum:** İşe yönelik değer yargılarını içerir. Bu durumda kişi iş ile hayatını özdeşleştirir (Aydın, 2010: 16). Örneğin, “İşin çok gerekli olduğunu” ve “İşini sevmedikçe yaşamdan memnun olmanın zor olduğu” gibi söylemler geliştirir.
- **Mesleki Planlama Düşüncesi:** Bu düzeyde kişi mesleği ile ilgili olarak gelecek için çeşitli yatırımlar yapmaktadır. Kişi kendisini yetiştirmek ve mesleğinde ilerleyebilmek için uzun vadeli fikir ve planlar geliştirmektedir (Aydın, 2010: 16). Örneğin, “Kariyer geleceğim ile ilgili plan yapmayı ve düşünmeyi seviyorum” gibi düşüncelere sahip olmaktır.
- **İşin Nispi Önemi:** İş ve iş dışı faaliyetler arasındaki tercihlerin ifade edilmesini gerektiren konuları içerir. Mesleki bağlılık bireyin yaşam tatminini artıracaktır. Çünkü iş yaşamı ve bireyin mesleği onun yaşamının önemli bir parçasıdır. Bireyin mesleğine bağlı olması, mesleğinden ayrılmayı düşünmemesi ve bireyin yaşam tatmini ile pozitif ilişkili olması beklenmektedir. Örneğin, “İşim, arkadaşlarım ile az zaman geçirecek fırsat verse bile tercihlerime göre işimi kovalamak niyetindeyimdir” gibi düşüncelere sahip olmaktır.

Morrow ve Wirth (1989) tarafından yapılan bir çalışmada mesleğe bağlılığın üç koşulu gerektirdiği belirtilmiştir. Bunlar (Balay, 2000; Akt. Bakan, 2011: 14):

- Mesleğin amaç ve değerlerine inanma ve onları benimseme,
- Mesleğin gerektirdiği çabayı gönüllü olarak gösterme arzusu,
- Meslekteki üyeliğin devamını istemektir.

Mesleki bağlılık, hem çalışanlar, hem örgütler hem de bir ülkenin gelişmişlik düzeyi açısından büyük önem taşımaktadır. Çalışanların mesleklerine bağlılıkları, onların yaptıkları işi daha önemli bulmalarını sağlamakta ve onları motive etmektedir. Mesleklerine bağlılık duyan çalışanlar kendi istekleriyle mesleki gelişmelere destekleyici davranışlara yönelerek, meslek ve örgüt yararına istekli olarak çaba sarf etmektedirler (Kaya ve Zerenler, 2014: 49-50).

1.1.4. Çalışma Yaşamında Mesleki Bağlılık ile Benzerlik Gösteren Kavramlar

Bağlılık kavramı konu itibariyle çalışma yaşamında inceleneceğinden dolayı çalışma yaşamında bağlanılan objeler iş, meslek, örgüt, çalışma, yönetici, çalışma grubu ya da sendika olarak ele alınabilir. İfade edilen işe bağlılık, mesleki bağlılık, örgüte bağlılık ve çalışmaya bağlılık çalışma hayatındaki bağlılık türleri olarak literatüre geçmiştir (Çakır, 2001: 37). Çalışma yaşamında mesleki bağlılığa benzer kavramlar noktasında ise örgütsel bağlılık, işe bağlılık ve çalışmaya bağlılık konuları esas alınacak olup, mesleki bağlılığın mesleki özdeşleşme ve işe bağlılık konuları ile karıştırılması nedeniyle bu kavramlara ve son olarak da işkoliklik kavramına ayrıca değinilecektir.

1.1.4.1. Örgütsel Bağlılık

Mowday ve arkadaşları örgütsel bağlılık konusu ile ilgili literatürü dikkate aldıklarında, bu kavramın anlamı noktasında ufak da olsa bir fikir birliğine varıldığını, alanın büyüüp gelişmesi ile birlikte de farklı disiplinlerden gelen araştırmacıların bu kavrama kendi anlamlarını yüklediklerini böylece kavramın anlaşılmasını zorlaştırdıklarını belirtmişlerdir (Mowday vd., 1982: 20). Yirminci yüzyılın ikinci yarısından itibaren yönetim bilgi literatürüne girmeye başlayan örgütsel bağlılık konusuna, örgütsel davranış, endüstri psikolojisi, örgütsel psikoloji ve sosyal psikoloji gibi farklı disiplinlerin ilgisinin artması, bu kavram hakkında çok sayıda tanımının yapılmasına yol açmıştır (Perçin, 2008: 11). Dolayısıyla örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili olarak farklı açılardan tanımlar yapılmıştır. Örgütsel bağlılığı, Kanter (1968: 499), sosyal aktörlerin yani bireylerin örgütün başarısı için enerji sarf etmeye gönüllü olmaları şeklinde tanımlamıştır. Sheldon (1971: 143-144), bireyin kimliği ile örgütsel kimlik arasında uyum sağlamak amacıyla örgüte karşı bir tutum veya yöneliş şeklinde tanımlamıştır. Bayram (2005: 125), işgörenin çalıştığı örgüte karşı hissettiği bağın gücü şeklinde tanımlamıştır. Ayrıca örgütsel bağlılık duygusunun, örgütsel performansı pozitif yönde etkilediğine inanıldığını, bu çerçevede örgütsel bağlılığın işe geç gelme, devamsızlık ve işten ayrılma gibi istenmeyen sonuçları azalttığını ve ürün veya hizmet kalitesine olumlu yönde katkıda bulunduğunun ileri sürüldüğünü ifade etmiştir. Doğan ve Kılıç (2007: 38), işgörenlerin örgüt içinde kalma isteği, örgüt amaç ve değerlerine

olan bağıllığı şeklinde tanımlamıştır. Güney (2007: 235), çalışanların çalıştığı örgüte karşı hisleri ve tutumları şeklinde tanımlamıştır.

Örgütsel bağıllık ile ilgili literatürde yer alan diğer tanımlar ise şunlardır:

- Singh ve arkadaşları (2008: 65) tarafından, çalışan ile örgüt arasındaki psikolojik nikâh şeklinde tanımlanmıştır.
- Gül ve arkadaşları (2008: 3) tarafından, bireyin çalıştığı örgüte karşı hissettikleri şeklinde tanımlanmıştır.
- Koç (2009: 203)'a göre, örgüte karşı psikolojik bir aidiyet şeklinde tanımlanmıştır.
- Koçel (2014: 534)'e göre, bir çalışanın örgütün amaçlarını kabullenmesini, onun mensubu olarak kalmak istemesini, değişen koşullarda bile çalıştığı işletmede kalarak işletme amaçları doğrultusunda çalışmaya devam etmesi şeklinde tanımlanmıştır.
- Kaya ve Zerenler (2014: 60)'e göre de, bireyin örgütle özdeşleşmesi ve örgüte iştirakinin nispi gücü şeklinde ifade edilmiştir.

Genel anlamda ise, bireyin çaba ve emek sarf ederek örgütü için elinden gelenin en iyisini yapması neticesinde örgütü ile arasında oluşan psikolojik aidiyet duygusu ile bireyin örgütte kalma isteğinin artmasına yol açan tutum ve davranışlardır.

Mowday ve arkadaşları (1982) örgütsel bağıllığı tanımlayan üç özelliği şöyle sıralamıştır (Akt: Çetin, 2004: 90):

- Güçlü bir güven ile örgütsel değerleri ve yargıları kabullenme,
- Örgüt adına kayda değer bir çaba gösterme isteği,
- Örgüt üyeliğini güçlü bir şekilde gösterme isteği.

Örgütsel bağıllık ile ilgili yapılan araştırmalar 1950'li yıllara kadar dayanır. Bu konuda en çok kabul gören araştırmacılar; Becker (1960), Etzioni (1961), Kanter (1968), Mowday ve arkadaşları (1979), O'Reilly ve Chatman (1986) ve Allen ve Meyer (1990) dir. Diğer yandan yapılan birçok yeni araştırmada bu araştırmacıların sınıflamaları kullanılmaktadır (Koç, 2009: 202).

Bir bireyin bir örgüte olan bağıllığının üç farklı şekilde ifadesi genel olarak kabul edilmiş olup, bunlar duygusal (efektif), devamlılık ve normatif (değer) bağıllığıdır. Duygusal bağıllık, örgüte karşı duygusal bir bağıllığı işaret eder. Devamlılık bağıllığı ise bireyin örgütten ayrılma maliyetinin üzerine inşa ettiği örgütsel

bağlılık durumudur. Bu durumda çalışan örgütte kalmaya devam eder; çünkü yeni bir iş aramanın maliyetinin fazla olduğunu düşünür. Son olarak örgütte değer bağlılığı, çalışanın ahlâki bir sorumluluk olarak örgütte çalışmaya devam etmesini ifade eder. Bu durum, çalışanın örgütün kendisine iyi davrandığını düşünmesi ve bunun karşılığında çalışanın belirli bir dönem örgüte hizmet verme sorumluluğu duymasından kaynaklanır (Çetin, 2004: 91).

Mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik yapılan birçok çalışmada (Meyer vd., 1993: 549; Vandenberg ve Scarpello, 1994: 543; Cohen, 1998: 12; Blau ve Lunz, 1998: 267; Blau, 2000: 340; Goulet ve Singh, 2002: 84; Cohen ve Freund, 2005: 342; Chang vd., 2006: 176; Chang vd., 2007: 362; Blau, 2007: 142) bireyin aynı anda hem mesleğine hem de örgütüne olan bağlılığının yüksek olabileceği bunun da bireyin örgütten ayrılma niyetinin önüne geçeceği sonucuna ulaşılmıştır.

Yapılan diğer çalışmalarda (Sorensen ve Sorenson 1974: 102; Aranya ve Feris, 1984: 11; Brierly, 1998: 298; Lee vd., 2000: 801; Özmen vd., 2005: 1) ise mesleki bağlılığın örgütsel bağlılığı olumsuz yönde etkileyebileceği sonucuna ulaşılmıştır.

Bakan (2011: 15), yazarlara göre örgüte ve mesleki bağlılıkların hemen her zaman çatışma halinde bulunması gereken bağlılık türleri olmadıklarını, bir birey için hem mesleğe hem de örgüte bağlılığın aynı anda düşük veya yüksek düzeyde olabileceğini, ancak bazı durum ve bireyler açısından ise mesleğe ve örgüte bağlılıklardan birisi düşük iken diğerinin yüksek düzeyde bulunabileceğini belirtmiş ve bunu da aşağıdaki şekilde formülize etmiştir:

- 1. Durum: Mesleki bağlılık yüksek – örgüte bağlılık yüksek
- 2. Durum: Mesleki bağlılık düşük – örgüte bağlılık yüksek
- 3. Durum: Mesleki bağlılık yüksek – örgüte bağlılık düşük
- 4. Durum: Mesleki bağlılık düşük – örgüte bağlılık düşük

Yukarıdaki durumlar göz önünde bulundurulduğunda örgütte 1. durumda ifade edilen mesleki bağlılığı ve örgüte bağlılığı yüksek olan bireylerin çalışması arzu edilen bir gerçektir. Bu noktada örgütlerin, çalışanlarının mesleki ve örgütsel bağlılıklarını yüksek tutması gerekmektedir. Çöl (2004: 52) bu durumu “*Örgütlerin, bireylerin mesleki faaliyetlerini ödüllendirmek ve kendi alanlarındaki gelişmeleri takip etmelerine zemin hazırlamak suretiyle mesleki beklentiler ile kurumun beklentilerini aynı çizgiye*

çekmenin yollarını aramalıdır. Bu sayede çalışanlarda mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığın eş zamanlı olarak hissedilmesi sağlanmış olacaktır” şeklinde ifade etmiştir. Bu duruma örnek verecek olursak, eğitim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin maaşlarına yapılacak olan bir zam ya da öğretmenlerin mesleğe özgü beceriler edinebilmeleri adına yapılan yatırımlar kurum tarafından mesleki ve kurum beklentilerinin aynı seviyede tutulması adına izlenmesi gereken bir durum iken, öğretmenlik yapan bir kişinin örgüt kademesinde yükselmesine imkân sağlanarak müdür ya da müdür yardımcılığına getirilmesi yani yönetim ile ilgili sorumluluklarının artırılarak kendi öğretmenlik mesleğini yapabilecek vaktinin azalması da kurum tarafından incelenerek önlem alınması gereken bir durumdur.

Mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki, bünyesinde profesyonelleri barındıran örgütler açısından çok önemlidir. Çünkü mesleğine ve amaçlarına bağlı olan profesyonel bireylerin örgüte bağlılıkları daha düşük olmakla birlikte hem mesleğine hem de örgütüne bağlı bireylerin örgüt faaliyetlerini artırıcı davranışlar sergilediği saptanmaktadır (Cengiz, 2001: 13). Bu yüzden profesyonel yani uzmanlaşmış ve nitelikli elemanların hem meslek hem de örgütün amaç ve değerleri ile bütünleşmesi ve özdeşleşmesi gerekmektedir. Çünkü yaratıcı ve fark yaratan düşünce ya da gelişmeler bu ayrıntı da gizlidir.

1.1.4.2. İşe Bağlılık

İşe bağlılık konusunda tanımlara geçmeden önce iş kavramı üzerinde durulduğunda TDK'nın resmi internet sitesi sözlüğünde iş kavramının “*Geçim sağlamak için herhangi bir alanda yapılan çalışma, meslek*” şeklinde tanımlandığı görülmektedir. Bir diğer tanımda ise iş, bireylerin ekonomik, sosyal, kültürel ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla, geçici veya sürekli olarak bir organizasyon içinde belirli bir ücret karşılığında yerine getirmek üzere yüklenilen görev ve sorumluluklar (Çakır, 2001: 30) olarak ifade edilmiştir.

İş ile meslek kavramları her ne kadar birbirleri yerine kullanılan benzer kavramlar olsa da aslında birbirinden anlam yönünden farklı kavramlardır. Bunun nedeni ise işin mesleki bilgi, beceri ve yeteneklerin ortaya konulmasına yönelik faaliyetleri ifade etmesidir.

İşe bağlılık kavramı, bir kişinin bilişsel bağlamda mevcut işiyle olan meşguliyeti, bağlılığı ve bunlarla ilgilenme derecesi (Paullay vd., 1994: 224), bireyi işe bağlı kılan işe yönelik eğilimler (Chusmir, 1982: 596), çalışanların yaptıkları işlerden duydukları zevk ve bu işi yapmayı sürdürmeye olan istekleri (Çakar ve Ceylan, 2005: 57) şeklinde tanımlanmaktadır.

Çalışan işinin tüm yönlerini benimseyebilir, benimsediği ve benimsemediği yönler olabilir veya işinin bazı yönleri onu tatmin edecek seviyede olmayabilir. Bu noktada sevdiği ve benimsediği yönlerin fazla olması onun işine bağlı olmasını sağlayacaktır. Çalışanın işine bağlılık hissetmesi verimli çalışmasını sağlayarak iş tatminini artıracak ve işine dair olumlu ilişkiler kurmasına sebep olacaktır (Aydın, 2010: 59). İşe bağlılık, çalışanların daha fazla çaba harcamasına, mutlu olmasına ve öğrenmeye açık olmasına yol açarak (Bakan, 2011: 13) çalışanın kendisinde ve örgütünde ilerlemesine ve gelişimine katkıda bulunmasını sağlayacak çalışma arzusunu artırmaktadır. Bu bağlılıktaki amaç, insanları işlerine daha fazla bağlı kılmaya teşvik edecek önlemler almaktır (Güner, 2007: 28).

İşe bağlılık ve mesleki bağlılık kavramları her ne kadar birbirine benzer kavramlar olarak birbirinin yerine kullanılsa da aslında farklı kavramlardır. Maslach ve arkadaşları (2001: 416) yapmış olduğu mesleki tükenmişlik çalışmasında, mesleki bağlılık kavramının işle bütünleşmenin aidiyet duygusu ile benzerlik gösterdiği, ancak diğer boyutları olan enerji ve yeterliliği içermediği, bu nedenle işle bütünleşme kavramının bireyin işi ile olan ilişkisine, örgütsel psikoloji içerisinde yer alan diğer kavramlara göre daha bütüncül bir açıdan baktığı sonucuna ulaşmışlardır. Baysal ve Paksoy (1999: 8) işe bağlılıktan farklı olarak mesleğe bağlılığı, bireyin belirli bir alanda beceri ve uzmanlık kazanmak üzere yaptığı çalışmaları sonucunda mesleğinin yaşamındaki önemi ve mesleğinin yaşamında ne kadar merkezi bir yere sahip olduğu şeklinde ifade etmiştir.

Lee ve arkadaşları (2000) tarafından yapılan meta analiz araştırma sonuçlarına göre, işe bağlılık diğer değişkenlerin yanı sıra mesleki bağlılık ile orta derecede ilişkilendirilmiştir. Yani işe bağlılık ile mesleki bağlılık arasında pozitif yönde bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır. Yine hemşirelerin mesleki bağlılıkları ile işe bağlılıkları arasındaki ilişkinin araştırılmasına yönelik olarak yapılan diğer bir çalışmada da iki bağlılık arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki bulunmuştur. Hemşirelerin mesleğe

bağlılığı arttıkça işe bağlılığının da arttığı, mesleki bağlılıkların azaldıkça işe bağlılıklarının da azaldığı tespit edilerek, mesleklerinde kalmaya ve mesleklerinin amaç ve değerlerini kabul ederek çaba harcamaya daha istekli olan hemşirelerin kendilerini işlerine vermeleri ve onunla özdeşleşmeleri ihtimalinin yüksek olduğu, bunun da nedeninin işlerinin kendileri için önem taşıyan mesleklerini yapmalarında önemli bir aracı olduğudur (Benligiray ve Sönmez, 2011: 36).

1.1.4.3. Çalışmaya Bağlılık

“ ‘Çalışma’, yaşamın sürekliliğini sağlayan sosyal bir faaliyet olarak, geçmişî insanlığın varoluşuna kadar uzanan, insan yaşamının en merkezi alanlarından biridir” (Keser, 2005a: 362).

Çalışma kavramı sadece insanların geçimini sağlamak için başvurdukları olağan bir olgu değildir. Kişiler varlık amaçlarını çalışma ile ifade etmektedirler. Kişiler hem bireysel başarısı hem de topluma ve ekonomiye sağladığı yarar için çalışmak durumundadırlar (Daloğlu, 2013: 13).

Çalışmaya bağlılık, çalışmanın bireyin yaşamında önemli bir yere sahip olmasını gerekli kıldığı için, kavramın Protestan iş ahlâkı ve çalışmanın merkeziliği kavramı ile ilişkisi kurulmuştur (Çakır, 2001: 46). Bu kavramlar çalışmaya bağlılık kavramının daha iyi anlaşılması noktasında faydalı olacağından aşağıda açıklanmıştır:

- **Protestan İş Ahlâkı:** “Toplumların sahip olduğu kültürel özelliklerin, o topluma üye bireylerin çalışma kavramına ilişkin sahip oldukları değerler ve bu kavrama atfettikleri önem, diğer bir deyişle sahip oldukları çalışma ahlâkı üzerinde etkili olabileceği görüşü ise ilk olarak, Alman sosyolog Max Weber tarafından 20. yüzyılın başlarında ortaya atılmıştır. Weber’e göre kapitalizmin Protestanlık inancının yaygın olduğu toplumlarda ortaya çıkmasının nedeni, bu inancın bireylere ‘çalışma’ya yönelik olarak farklı değerler aşılması ve böylelikle bu tür toplumlarda farklı bir çalışma ahlâkı anlayışının oluşmuş olmasıdır. Weber çalışmaya yönelik bu değerler sistemini ‘Protestan Çalışma Ahlâkı’ şeklinde tanımlamıştır” (Ünal ve Çelik, 2010: 219).
- **Çalışmanın Merkeziliği:** Çalışmanın kişinin hayatında ne derece önemli bir yer tuttuğunu ifade eden bir kavramdır (Paullay, 1994: 224). “Çalışmanın

merkeziliği kavramı çalışmanın kişilerin hayatlarında farklı yerler teşkil ettiği düşüncesi üzerine geliştirilmiştir (Uçanok, 2008: 14).

Çalışmaya bağlılık, genellikle bireyin yaşamında çalışmanın değerleriyle ilgili normatif bir inanç şeklinde ele alınmakta ve daha çok bireyin geçmiş kültürel ve sosyal koşullarının bir işlevi olarak görülmektedir (Kanungo, 1982; Akt. Çakır, 2001: 45). Çalışmaya bağlılık dengeli bir kişilik özelliğidir. Bu nedenle geçici istihdam durumu ve koşullarına bağlı değildir (Zijlmans. 2009: 23).

Genel anlamda birey bu bağlılık türünde çalışma kavramını yaşamının merkezine koyarak, maddi getirilerden (bireyin evin ihtiyaçları için çalışması vb.) ziyade manevi getiriler (çalışma arkadaşları ile olan ilişkileri geliştirme vb.) elde etmeyi planlamaktadır.

Çakır (2001: 207-208)'a göre, bağlılık türlerinin aralarındaki ilişkiler konusunda, her birinin diğer bağlılık türlerini etkileyebileceğini ancak, çalışmaya bağlılığın, diğerleri ile ilişkisinin daha güçlü olacağını çünkü çalışmaya bağlılığın bireylerin genel olarak çalışmaya bakışlarını yansıtan önemli bir unsur olduğu sonucuna ulaşmıştır.

1.1.4.4. Mesleki Özdeşleşme

Mesleki özdeşleşme kavramına geçmeden önce özdeşleşme, sosyal özdeşleşme ve örgütsel özdeşleşme kavramları üzerinde durmak konunun anlaşılması açısından faydalı olacaktır.

Özdeşleşme, bir kişinin kendisini başka bir kişi veya grupta benzer duruma getirmesi, kişi veya grupta meydana gelen değişiklikleri aynen kendisinde meydana gelen değişiklikler olarak hissetmesi durumudur (Koçel, 2014: 534). Bir çocuğun kendini aile fertleri olan anne ve babasının yerine koyarak kendini onlar ile özdeşleştirmesi ya da bir taraftarın kendini tutmuş olduğu takım ile özdeşleştirmesi buna örnek olarak verilebilir.

Özdeşleşme boyutu, çalışanların yakın olma istekleri ile ilişkilidir. Örgütsel yaşamda çalışanlar isteyerek ve benimseyerek birbirleri ya da gruplarla ilişki içine giriyorlarsa özdeşleşme boyutu pozitif düzeyde demek mümkündür. Çalışma yaşamında işi ya da örgütü ile özdeşleşme insanda huzur ve mutluluk meydana getirir. Bunun

sonucunda çalışanlar sanki kendi evlerine gidiyormuşçasına işlerine giderler. Bu huzur ve mutluluk verimliliği de pozitif yönde etkiler. Özdeşleşme boyutuna en iyi örnek olarak Japon örgütleri verilebilir (Güney, 2007: 240).

Sosyal özdeşleşme ise, bazı sosyal topluluklara dönük birlik algısı veya aidiyeti olarak tanımlanmaktadır (Ashfort ve Mael, 1989: 21). Örgütsel özdeşleşmede, çalışanın kendisini çalıştığı organizasyon ile benzer duruma getirmesi, işletmenin başarı veya başarısızlığını kendi başarı veya başarısızlığı gibi hissetmesidir (Koçel, 2014: 534). Örgütsel Özdeşleşme, sosyal özdeşleşmenin spesifik bir şeklidir (Gautam vd., 2004: 302). Sosyal özdeşleşme ile birey kısmen “*ben kimim?*” sorusuna cevap bulur. Birey, grupla ortak kaderini paylaştığını hisseder (Akpınar, 2014: 47). Örgütsel özdeşleşme, sosyal özdeşleşmeden farklı olarak, kişinin çalıştığı örgüte olan aidiyetinin algılanmasıdır (Eker, 2014: 35).

Örgütsel özdeşleşme bireyin kendisini örgüt üyeliği ile tanımlaması; mesleki ve profesyonel özdeşleşme ise bireyin yaptığı çalışma sonucu verilen tipik ayırıcı niteliklerle tanımlanmasıdır (Akpınar, 2014: 50).

Van Maanen ve Barley (1984) örgütsel özdeşleşmenin mesleki ve profesyonel özdeşleşmeden ayırt edilmesi gerektiğini belirtmiştir. Örgütsel özdeşleşme bireyin kendini örgüt açısından tanımlama durumunu ifade ederken, profesyonel ve mesleki özdeşleşme bireyin kendini yaptığı işle tanımlaması (örneğin ben bir doktorum gibi) ve bu yaptığı işin tipik özelliklerini kimliğinin bir parçası haline getirmesidir (Akt. Mael ve Ashforth, 1992: 106). Ayrıca örgütün değerleri profesyonel değerlerle uyumlu olmadığında örgütsel-profesyonel özdeşleşme çatışması meydana gelebilir. Bir örgütün kontrol ve otoriteyle ilgili endişeleri, kuralları, düzenlemeleri ve sadakat beklentisi, çalışanların profesyonel özerklik istekleriyle çatışabilir. Bu çatışma da çalışanları, örgütün beklentilerini karşılamayla profesyonel değerlere uygun hareket etme arasında denge kurmaya zorlayabilir (İşcan ve Karabey, 2015: 61).

Mesleki bağlılık ile özdeşleşme arasında özdeşleşme derecesinin ölçülmesi noktasında farklılıklar bulunmaktadır. Sosyal özdeşleşme kuramına göre; kognitif (bilişsel) boyut (bireyin belli bir gruptaki üyelik bilgisini içerir), duygusal boyut (bir gruba yönelik duygusal bağlılığı içerir), ve değerleyici boyut (bir gruba dışarıdan atfedilen değer çağrışımlarını belirtir) olmak üzere üç adet özdeşleşme boyutu vardır (Gautam vd., 2004: 302). Etnik kimlik alanındaki diğer araştırmacılar da bu boyutlara

özdeşlemenin gayret ifade eden ve davranışsal yönünü gösteren dördüncü boyutunu eklemişlerdir (Dick, 2004: 181). Bağlılığın boyutları ise duygusal, devam ve normatif bağlılıktır (Allen ve Meyer, 1990: 3). Bağlılığın boyutları konusuna ise daha sonra detaylı bir şekilde değinilecektir.

Literatürde bağlılık ve özdeşleşme ile örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşmenin farklı kavramlar olduğunu (Gautam vd., 2004: 310; Cole ve Bruch, 2006: 599; Riketta, 2005: 373) ortaya koyan çalışmalar olmakla birlikte mesleki bağlılık ve mesleki özdeşleşme arasındaki farklılıkları ortaya koyan bir çalışmaya rastlanılmamıştır.

1.1.4.5. İşkoliklik

Günlük hayatta işkoliklik kavramı denildiğinde ilk olarak aklımıza bireyin hayatında işinin önemli bir yer tutması, işine karşı oluşan bağımlılık, işinde çok aşırı ve yorucu saatler geçirmesi ve sürekli işi ile meşgul olması gelmektedir.

Oates (1971) “*Bir İşkoliğin İtirafı (Confessions of a Workaholics)*” adlı kitabında ilk defa işkoliklik terimini kullanmıştır. Oates, sağlık, mutluluk ve ilişkileri durmadan bozan işkolikliğin, aşırı ve kontrol edilemez bir çalışma ihtiyacı olduğunu vurgulamıştır (Akt. Mcmillan vd., 2001: 69). Bu önemli eser defalarca işkoliklik ile alkolikliğin benzerliklerinin altını çizmiş ve bu alanda daha sonra yapılan çalışmaların temeli olmuştur (Mcmillan vd., 2001: 69). İşkolikler de aynı alkolikler gibi özel ilgi ve inceleme konusudur. Ancak, her iki durumda da bağımlılık söz konusu olmasına rağmen işkoliklik toplumda daha kolay kabul edilen ve hoş görülen bir durumdur. Hatta literatürde gecesini gündüzüne katmak, iş ile yatıp iş ile kalkmak gibi takdir manası içeren birçok deyim bile vardır (Günbeyi ve Gündoğdu, 2010: 58).

Kapitalizmin temelinde, örgütlerin devamlılığı için sürekli büyümeleri ve rekabet ortamında sürekli gelişmeleri zorunluluğu yatmaktadır. Bu gereklilik bir noktadan sonra çalışanlar üzerinde giderek artan bir sömürüye neden olmaktadır. Çalışanların çalışma saatlerini arttırmak, çalışma temposunu hızlandırmak ve çağın bir getirisi olan teknolojiyi gerekli hale getirmek çalışanlar üzerinde baskı oluşturan faktörler arasında yer almaktadır. Çalışanlar, oluşturulan bu baskılar sonucunda, işine daha fazla zaman ayıran, işi ile bütünleşmiş bir hayat tarzını benimseyen, başarı odaklı

ve mükemmeliyetçi karakterlere dönüşmektedir. Literatürde “İşkoliklik” olarak tanımlanan bu ifade, çalışanlar ve örgütler için ileriye dönük bir problem olarak ele alınmaktadır (Başkaya, 2004: 193-194; Özdemir, 2013: 5). Bir diğer tanımda ise işkoliklik, “Yaşamın merkezine işi alan ve ancak çalıştığı zaman yaşamın anlamını bulabilen kişilerde görülen bir bağımlılık” şeklinde ifade edilmiştir (Temel, 2006: 107).

Literatürde işkolik kişiler, zamanlarının büyük bir bölümünü, iş yeri ya da işi ile ilgili konularda harcayan işe bağımlı kişiler (Günbeyi ve Gündoğdu, 2010: 56) olarak tanımlanmaktadır. Bir diğer tanımda ise, “Aşırı çalışma ya da kendini işine adanma davranışı gösteren çalışanlar ‘İşkolik’ ” (Temel, 2006: 105) olarak tanımlanmaktadır. TDK’nın resmi internet sözlüğünde de işkolik kavramı “İşine düşkün, işsever” olarak tanımlanmıştır.

İşkolik olarak tanımlanan kişiler, işe bağımlılığın belirtileri olan aşağıdaki çalışan davranışları ve özelliklerini göstermektedirler (Garson, 2005: 16):

- İşleri hakkında her şeyden daha fazla heyecanlanırlar,
- Öğle yemeği saatlerinde hatta yemek yerken bile düzenli olarak çalışır ya da işle ilgili materyaller okurlar,
- Mesai dışındaki saatler esnasında sık sık çalışırlar ve ofisle telefon görüşmesinde bulunurlar,
- Haftada 55 saatten fazla çalışırlar,
- Makul iş ihtiyaçlarını karşılanmak için beklenenden fazla çalışırlar,
- Geç saatlere kadar ve hafta sonları çalışmayı ‘gerekli’ bulurlar,
- Bitkin ve çok sinirli görünürler,
- İş dışında özel hayatları yok gibi görünürler,
- Eve düzenli olarak iş götürürler,
- Bir projenin ne kadar süreceğini küçümser ve ondan sonra tamamlamak için acele ederler.

İşkolik tipleri üzerine yapılan birçok çalışma vardır. Ancak mesleki bağlılıkla ilgisi açısından Scott ve arkadaşlarının yaptığı çalışma üzerinde durulacaktır. Scott ve arkadaşları (1997: 297-300) işkolikleri zorunlu bağımlı (compulsive dependent), mükemmeliyetçi (perfectionist workaholic) ve başarı odaklı (achievement-oriented workaholic) işkolikler olmak üzere üç işkolik tipi tanımlamışlardır. Bunları kısaca açıklayacak olursak:

- **Zorunlu-Bağımlı İşkolikler (Compulsive Dependent):** Aslında niyetlendiklerinden daha uzun süre çalışırlar, onlar çalışmalarının aşırı olduğunu fark ederler fakat bunu azaltamaz veya kontrol edemezler, onlar sosyal problemlere veya sağlık problemlerine rağmen çalışmayı sürdürürler ve işten uzaklaştıklarında endişe ya da kaygı yaşarlar. Onlar genellikle davranışlarının aşırı veya anlamsız olduğunun farkına varırlar ve işin saplantılı hale gelmiş düşüncelerini ya da diğer düşünceleri çalışarak yok sayarlar ya da bastırmaya çalışırlar.
- **Mükemmeliyetçi İşkolikler (Perfectionist Workaholic):** Çalışmak, boş zaman aktiviteleri ve arkadaşlıklardan uzak kalınması mükemmeliyetçiler için ödüllendirilmesi gereken bir davranıştır. Onların eşsiz niteliği gözlemleridir ki kontrolü asla elden bırakmak istemezler. Kendilerini katılığa ve daha fazla kontrol kazanmaya yönelten sıra dışı bir kontrol ihtiyacı hissederler. Onların zihinleri detaylar, kurallar ve listelerle meşguldür.
- **Başarı Odaklı (Achievement-Oriented Workaholic) İşkolikler:** Genelde olumlu gözle değerlendirilen bir gruptur. Güçlü bir kariyer istekleri vardır. Onlar orta derece zorluktaki işleri başarmak için çabalarlar; rekabetle motive olma, ödülleri erteleyebilme ve amaçlara odaklanabilme yeteneğine sahiptirler.

Mesleki bağlılığın temelde işkoliklikten uzak olmakla birlikte, başarı odaklı işkolik tipi ile benzerlik gösterdiği söylenebilir. Mesleğine bağlı bireyler, mesleklerinde başarılı olmak, mesleki prestijlerini korumak ve kendilerini geliştirmek için gayret gösterirler. Başarı odaklı işkolikler de hedefledikleri başarıya ulaşmak için çok çalışırlar (Çakır, 2001: 66). Mesleki bağlılığın bireyin yaşam tatminini arttırdığı ya da mesleğini yaşamının merkezine aldığı dikkate alınırsa işkoliğin bireylerdeki durum ile benzerliği görülebilecektir. İşkoliklikte de bireyin yaptığı işi, yaşamının merkezine koyması söz konusudur. Yani işkoliklerin yaptığı işlerden dolayı işkolik davranış özellikleri mesleki bağlılığın bir türü olarak ifade edilebilir (Zincirkıran, 2013: 31).

1.1.5. Mesleki Bağlılığın Boyutları

Literatürde mesleki bağlılığın ilk olarak *davranışsal ve tutumsal* olmak üzere iki boyuta ayrıldığını, daha sonra *duygusal, devamlılık ve normatif* olmak üzere üç boyutlu

bir yaklaşımla açıklandığı ve bu üç boyuta dördüncü bir boyut olan ***birikmiş mesleki maliyetler*** boyutunun da eklenerek dört boyutlu olarak incelendiği, fakat yapılan çalışmalarda genellikle Meyer ve Allen (1991) tarafından örgütsel bağlılık kavramına getirilen Üç Boyutlu Bağlılık Modeli'nin, Meyer ve arkadaşları (1993) tarafından mesleki bağlılığa uyarlanarak incelendiği görülmektedir.

Morrow ve Wirth (1989: 41) yapmış oldukları çalışmada mesleki bağlılığı, davranışsal ve tutumsal olmak üzere iki yaklaşım içerisinde ele alarak; davranışsal perspektife göre mesleki bağlılığın, mesleki birliklere katılım ve mesleki literatürü takip etme gibi faaliyetlere odaklandığını, tutumsal perspektife göre mesleki bağlılığın ise, bireyin yeni fikirler üretmedeki katkısı, bu katkıların orijinallliği ve bireyin işine karşı olan tutumu gibi konulara ağırlık verdiğinden bahsetmiştir (Akt. Çöl, 2004: 51).

Meyer ve Allen (1987) yapmış oldukları çalışmada örgütsel bağlılık konusunda bağlılık modeli geliştirerek bağlılığın çok boyutlu olduğundan bahsetmiş ve duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık olmak üzere üç yaklaşım önermişlerdir (Akt. Allen ve Meyer, 1990: 3). Meyer ve Allen (1991: 67), örgütsel bağlılık kavramının sırasıyla duygusal, devamlılık ve normatif olmak üzere üç yaklaşımla kavramsallaştırıldığını, bu üç yaklaşımın ortak görüşünün, bağlılığın örgüt ile çalışan ilişkilerini nitelendirmesi ve örgüt üyeliklerinin devamı veya durdurulması kararlarında etkisinin olmasından dolayı psikolojik bir durum olduğunu, ancak psikolojik durumların doğasının gayet net bir şekilde farklı olduğunu ifade ederek; duygusal bağlılığın çalışanın örgüte duygusal bağlanması, özdeşleşmesi ve katılımı anlamına geldiğini, güçlü bir duygusal bağlılık ile çalışanların örgüt ile çalışmasına devam edeceğini çünkü çalışanların bunu yapmayı çok ***istediğini***, devamlılık bağlılığının örgütten ayrılma ile ilgili maliyetlerden haberdar olma anlamına geldiğini, örgüte bağı olan çalışanın devamlılık bağlılığına bağlı kaldığını çünkü çalışanların bunu yapmaya çok ***ihtiyacının olduğunu***, son olarak da normatif bağlılığın işlere devam zorunluluğu hissini yansıttığını, normatif bağlılığı yüksek düzeyde olan çalışanların ***yükümlülük hissettikleri için*** örgütte kalma eğilimi göstereceklerinden bahsetmişlerdir.

Meyer ve Allen'in 1991 yılında yapmış oldukları üç boyutlu örgütsel bağlılık modeline dayanarak mesleki bağlılık aynı örgütsel bağlılıkta olduğu gibi duygusal, devamlılık ve normatif olmak üzere üç boyutlu olarak incelenmiştir (Meyer vd., 1993: 540).

1.1.5.1. Duygusal Bağlılık

Meyer ve arkadaşları (1993: 540), bir bireyin mesleğine duygusal olarak bağlı olmasını; bireyin meslekte kalmaya güçlü bir arzusunun olması, mesleğindeki gelişmelere ayak uydurması (örneğin, mesleki yayınları izleme veya konferanslara katılma) ve mesleki uzmanlıklarını geliştiren bilimsel çalışmaları takip etmesi şeklinde ifade ederek, mesleğe ilişkin olumlu deneyim, fırsatlar ve tatmin düzeyi arttıkça da bireylerin mesleklerine olan duygusal bağlanma düzeylerinin artacağından bahsetmişlerdir.

Mesleğe duygusal bağlılık, mesleği severek yapmayı ve onunla özdeşleşmeyi ifade eder (Baysal ve Paksoy, 1999: 8). Blau (2001: 285), çalışanların güçlü mesleki duygusal bağlılık ile mesleklerini sürdürdüklerini çünkü onların mesleklerinde kalmayı *istediklerini* ifade etmiştir.

Kaya ve Zerenler (2014: 69)'e göre, mesleki duygusal bağlılık mesleklerde ve örgütlerde en çok arzu edilen bağlılık türünü oluşturur. Çünkü bu bağlılık türünde birey mesleğe duygusal açıdan bağlı olduğu için meslekte kalmaya özellikle çaba sarf eder.

1.1.5.2. Devamlılık Bağlılığı

Meyer ve arkadaşları (1993: 540), bir bireyin mesleğine güçlü bir devamlılık bağlılığı ile bağlı olmasını; bireyin meslekten ayrılmasının yüksek maliyetler ile ilişkili olduğunu anlaması ya da meslekte kalmasından doğacak faydayı dikkate alması şeklinde ifade etmişlerdir. Baysal ve Paksoy (1999: 8), mesleğe devamlılık bağlılığının, meslekten vazgeçemeyecek kadar yatırım yapmış olmayı ve vazgeçmenin yüksek maliyeti ile ilgili olduğunu ifade etmişlerdir. Blau (2001: 285), çalışanların güçlü devamlı mesleki bağlılık ile mesleklerini sürdürdüklerini çünkü onların mesleklerinde kalmaya *ihtiyaçlarının olduğunu* ifade etmiştir.

Bu bağlılık türünde bireyin meslekten ayrılma niyetinin kendisine getireceği yüksek maliyetlerin, meslekte kalması için bir zorunluluk oluşturacağı düşüncesi hâkimdir. Bu yüzden kişinin yeni bir mesleğe yönelmesi için elinde uygun seçenekler yoktur. Blau (2001: 285) çalışan bir kişinin işini değiştirdiğinde yapmış olduğu bireysel yatırımlar (örneğin, iş statüsü, zaman ve mesleğe özgü beceriler edinme çabası) zayıf

olup azalacağından mesleğe devamlılık bağlılığın geliştirilmesi gerektiğini ifade etmiştir.

1.1.5.3. Normatif Bağlılık

Meyer ve arkadaşları (1993: 540), bir bireyin mesleğine güçlü bir normatif bağlılığının olmasını; bireyin mesleğinde kalmayı bir yükümlülük olarak hissetmesi şeklinde ifade etmiştir. Örneğin, ailesinde aynı meslekten kişilerin olması veya kariyer gelişiminin finansal olarak desteklenmesi bu bağlılık türünün gelişmesini sağlar.

Mesleğe normatif bağlılık, mesleğe devam etmenin zorunluluk olduğu hissi ile hareket ederek, meslekte kalmayı bir sorumluluk olarak algılamaktır (Baysal ve Paksoy, 1999: 9). Blau (2001: 285), çalışanların güçlü normatif mesleki bağlılık ile mesleklerini sürdürdüklerini çünkü onların mesleklerinde kalmaya *zorunlu olduklarını* ifade etmiştir.

Carson ve arkadaşları (1995) bu üç boyutlu modelden hareketle Allen ve Meyer'in sınıflandırmasından farklı olarak mesleki bağlılığı; mesleki yatırımlar, duygusal bedeller ve sınırlı alternatifler olarak sınıflandırmıştır. Blau (2001) ise Meyer'in duygusal ve normatif bağlılık boyutlarıyla, Carson ve arkadaşlarının (1995) mesleki bağlılığın duygusal bedeller ve mesleki yatırımlar boyutlarının her iki boyutunu da içine alan *“Birikmiş mesleki maliyetler”* ve sınırlı alternatifler boyutlarını birleştirerek dört boyutlu mesleki bağlılık ölçeğini geliştirmiştir.

Konumuz ile ilgili olarak yapılacak olan mesleki bağlılık ölçeği de Meyer ve arkadaşları (1993) tarafından yapılan, her biri 6 maddelik sorulardan oluşan ve yukarıda bahsedilen duygusal, devamlılık ve normatif mesleki bağlılık boyutlarından oluşmaktadır.

1.1.6. Mesleki Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Mesleki bağlılığı etkileyen faktörler, yapısal ve demografik özelliklerden oluşan *“Kişisel (Bireysel) Faktörler”* ile temel iş özellikleri ve mesleğin yapısına ilişkin faktörleri içine alan *“Kişiye Bağlı Olmayan Faktörler”* olmak üzere iki bölümde incelenecektir.

1.1.6.1. Kişisel (Bireysel) Faktörler

Mesleki bağlılığı etkileyen kişisel faktörler yapısal ve demografik özellikler olmak üzere iki bölümde incelenecektir.

Yapısal özelliklere bakıldığında en önde gelen özellik bireylerin kişilik yapısıdır (Kaya ve Zerenler, 2014: 72). Kişilik ise, *“Bir bireyin bedensel ve zihinsel özelliklerinde görülen farklılıkların onun düşünce ve davranışlarına yansıyış biçimi. Başka bir deyişle kişilik, bir bireyi diğer bütün bireylerden ayıran ruhsal ve bilinçsel özelliklerin hepsi”* (Güney, 2004: 144) olarak tanımlanmakta, bir diğer yapısal özellik olan karakter ise, *“Çoğu kez bireyin kişiliğinde bulunan doğuştan var olan ve hayat boyunca çevrenin tesiri ile kuvvetli olarak ortaya çıkan eğilimlerin tümüdür”* (Kaya ve Zerenler, 2014: 72). Karakter oluşumunda iki temel basamak vardır. Bunlar (Zel, 2007: 497):

- **Beğenilme, Takdir ve Ödüllendirme Basamağı:** Bu basamakta bireyler daha çok menfaatlerine göre bazı karakter davranışı sergilerler. Dolayısıyla, bireyler umdukları ve bekledikleri takdir oranında ve süresince çok dürüst, bağlı, saygılı ve terbiyeli görünürler. Bu durum her meslek ve her sosyal ilişkide görülebilir. Ancak bu davranışlar her zaman içten ve dürüst olmamaktadır. Çünkü bireyler amirlerinden gerekli ilgi ve takdiri görmedikleri zaman bağlılıkları, saygıları ve sempatik görünüşleri kaybolmaktadır.
- **Gerçek İdealler Basamağı:** Bu basamakta ise, bireylerin olumlu veya olumsuz durumlarla karşılaşmaları halinde karakterlerinden ödün vermemelerini ifade eder. Yani toplumun gözünde mevki ve makamlarını kaybetme pahasına dahi olsa bireylerin toplumca benimsenmiş davranışlarının dışına çıkmamasıdır. Bu basamakta ahlâkî ideal, her türlü maddi çıkardan önce gelir. Yine bu basamak, vicdan ve ahlâkî kuralla, doğruyu ve iyi olanı seçtirir.

Bu nedenle de mesleki bağlılığının oluşmasında bireyin kişiliği ve karakteri önem arz etmektedir. Bu da daha çok bireyin kendi kişiliğine uygun olarak seçtiği mesleği ile arasındaki ilişkiye bağlıdır (Kaya ve Zerenler, 2014: 73).

Araştırmalarda genellikle ele alınan demografik özellikler, yaş, kıdem, eğitim düzeyi, cinsiyet ve medeni durumdur (Çakır, 2001: 105). Literatür taraması yapıldığında özellikle demografik değişkenlerin, mesleki bağlılığı nasıl farklılaştırdığına dair

konuların sıkça inceleme konusu yapıldığı görülmektedir (Özmen vd., 2005: 5). Demografik özelliklerden yaş ve kıdemin mesleki bağlılık üzerindeki etkisi üzerine çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Meyer ve Allen (1984: 376-377) yapmış oldukları çalışmada; yaştan ve kıdemin, mesleğe duygusal bağlılık ile ilişkisinin olduğunu ancak mesleki devamlılık bağıyla bir ilişkisinin olmadığını tespit etmişlerdir. Meyer ve arkadaşları (1993: 545) hemşireler ile ilgili olarak yapmış oldukları araştırmada; yaş ile mesleki duygusal bağlılık ve mesleki normatif bağlılığın yüksek düzeyde pozitif bir ilişki içerisinde olduğunu ancak mesleki devamlılık bağıyla bir ilişkisinin olmadığını ayrıca hemşirelerin mesleklerindeki yılları yani kıdemleri ile de duygusal, normatif ve devamlılık bağıyla pozitif bir ilişki içerisinde olduğunu ortaya koymuşlardır. Lee ve arkadaşları (2000: 803) tarafından yapılan meta analiz araştırma sonuçlarına göre, yaş ve kıdemin mesleki bağlılık ile ilişkilerinin diğer yapılan çalışmalara göre çok zayıf olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Wang ve arkadaşları (2011: 544) tarafından Çinli hemşireler üzerinde yapılan araştırmada, yaş ile mesleki bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Diğer demografik özelliklerin (eğitim düzeyi, cinsiyet ve medeni durum) mesleki bağlılık üzerindeki etkisi üzerine de çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Irving ve arkadaşları (1997: 448) yapmış oldukları çalışmada; yaş ve eğitim düzeyinin herhangi bir mesleki bağlılık boyutu ile ilişkisini bulamamış ve cinsiyetin mesleki devamlılık bağıyla negatif bir ilişkisini bulmuşlardır. Pai ve arkadaşları (2012: 22) bilgi teknolojileri çalışanları üzerinde ekonomik kriz zamanında yapmış oldukları araştırmada; cinsiyet ile mesleki bağlılık arasında bir ilişkinin olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Bireylerin medeni durumları da araştırmalar da mesleki bağıyla etkileyen bir durum olarak yer almaktadır (Kaya ve Zerenler, 2014: 73). Lee ve arkadaşları (2000: 803) tarafından yapılan meta analiz araştırma sonuçlarına göre, mesleki bağıyla cinsiyet ve medeni durumla bir bağlantısının olmadığı ancak eğitim ile aralarında zayıf da olsa bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Pai ve arkadaşları (2012: 22) ise bilgi teknolojileri çalışanları üzerinde ekonomik kriz zamanında yapmış oldukları araştırmada; evlilerin daha yüksek düzeyde mesleki bağıllıklarının olduğu sonucuna ulaşmıştır. Genel olarak, evlilerin, diğer çalışanlara göre ekonomik sorumluluklarından dolayı işe devam etme konusunda daha duyarlı olmaları beklenir (Çetin vd., 2010: 129). Görüldüğü üzere yapılan çalışmalarda mesleki bağıllık ve mesleki bağıllık boyutları ile

demografik özelliklerden yaş, kıdem, eğitim düzeyi, cinsiyet ve medeni durum arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalarda standart bir sonucun ortaya çıkmadığı ve yapılan çalışmalara göre farklı sonuçların ortaya çıktığı tespit edilmiştir.

1.1.6.2. Kişiyeye Bağlı Olmayan Faktörler

Kişiyeye bağlı olmayan faktörler, yapılan iş ile ilgili faktörler ve mesleğin yapısına ilişkin faktörler olmak üzere iki bölümde incelenecektir.

1.1.6.2.1. Yapılan İş ile İlgili Faktörler

Yapılan iş ile ilgili özellikler noktasında iş stresi ve bireyin işini isteyerek ve seyerek yapmasına vesile olan motivasyon kavramları üzerinde durulacaktır.

İş stresi, fizyolojik ve psikolojik gerilim durumunun iş ile ilgili faktörler tarafından ortaya çıkarılmasıdır (Ünsal, 2015: 388). Bir diğer tanımda ise, işgörenin normal görevlerini yerine getirmesinde bir engel olarak ortaya çıkan ve bireyin fiziksel ve duygusal tepkilerinin ortaya çıkmasına sebep olan davranışlardır (Soysal, 2009: 335). Çalışma yaşamında stresi meydana getiren birçok psiko-sosyal faktör vardır. Bunlar, örgütün yapısı, işin yapısı ve içeriği, örgüt içi insan ilişkileri ile yakından ilişkilidir. Stresi meydana getiren faktörler aralarında etkileşerek, insanların ruhsal ve fiziksel yapılarını etkilerler. Bu etkileme insanlar arası ilişkileri olumsuz etkileyebileceği gibi, insanlarda yüksek bir motivasyona da neden olabilir (Güney, 2007a: 594). Örneğin, meslekte fazla mesai yapmak çalışanları olumsuz yönde strese sokarken, meslekte terfi almakta çalışanları olumlu yönde strese sokmaktadır.

İş stresi genel bir kavram olup içinde çok farklı faktörleri barındırmaktadır. Yapılan çalışmalarda sıklıkla ve ortak olarak ele alınan iş ile ilgili stres faktörleri ise, rol çatışması, rol belirsizliği, aşırı rol yüklemesi ve iş yüküdür (Uğur ve Erol, 2015: 989). Rol çatışması, işgörenin yapması gereken işlerin birbirinden çok farklı ve alakasız olması, verilen görevi bitirilebilmesi için işyerinde yeterli sayıda personel olmaması, verilen bir görevi yerine getirebilmek için bazen kurallara uymaması, işyerinde birbirinden çok farklı çalışan gruplarla ilişki içinde olması ve çalışırken birbirine uymayan istekler alması durumunda artan bir durumdur (Ceylan ve Ulutürk, 2006: 49-

50). Rol belirsizliği ise, bireylerden ne istenildiğinin açıkça ifade edilmemesi veya bireylerin karar almasına yetecek kadar bilginin bireye aktarılmamasından kaynaklanan belirsizlik durumudur (Güney, 2004: 203). Aşırı rol yüklemesi, kişinin çok farklı ve çok sayıda rolle yüklenmesidir (Sütlü, 2007: 96). Yani adından da anlaşılacağı üzere aşırı rol yüklemesi, işverenin çalışandan yapabileceğinden fazlasını istemesi sonucunda oluşan bir durumdur. İş yükü ise, bireyin işyerinde kendisine verilen işin normalin üzerinde olduğunu idrak etmesidir (Keser, 2006: 105). İş stresi de bu faktörler neticesinde ortaya çıkan bir durumdur.

Lee ve arkadaşları (2000: 804) tarafından yapılan meta analiz araştırma sonuçlarına göre, mesleki bağlılığın mesleki deneyim ve eğilimler başlığının altında yer verdikleri stres değişkeni, rol belirsizliği ve rol çatışması ile orta derecede ilişkili oldukları sonucuna varılmıştır. Lu ve arkadaşları (2007: 114) tarafından hemşireler üzerinde yapılan araştırmada da iş stresinin mesleki bağlılık üzerinde dolaylı bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yine Pai ve arkadaşları (2012: 18) ise bilgi teknolojileri çalışanları üzerinde ekonomik kriz zamanında yapmış oldukları araştırmada, iş stresi ile mesleki bağlılık arasında anlamlı negatif bir ilişki olduğunu göstermişlerdir. Yani bu araştırmalarda mesleki bağlılığın iş stresini azalttığı sonucuna ulaşmışlardır.

Diğer bir iş özelliği olan motivasyon ise, *“Bireylerin çeşitli ihtiyaçlarını karşılamaları için doyum sağlayacak ya da amaca götüreceğ davranışlarda bulunma süreci”* şeklinde tanımlanmıştır (Bayraktar, 2015: 1085). Başka bir tanıma göre ise, canlıyı hareketlendiren gizli bir güç olmakla birlikte bireyin ihtiyaçlarını karşılamak ve amaçlarına ulaşmak için belli durumda davranışını yönlendirmekte rol oynayan önemli bir unsurdur (Özdemir ve Muradova: 2008: 147). Motivasyon olayı kişinin iş yapma, faaliyette bulunma, sonuç alma çabası ve gayreti ile ilgilidir. Şu halde kişinin özellikleri ve beklentileri ile yapılan iş arasında yakın bir bağ vardır. Yani bir anlamda, kişi işten, iş kişiden etkilenmektedir. Bu karşılıklı etkileşim iş ortamı içinde gelişmektedir. Yapılan iş, iş yapan kişi açısından farklı anlamlar taşımaktadır. Bunlar (Koçel, 2014: 731):

- İşin ekonomik değeri ve anlamı,
- İşin sosyal statü ve prestij değeri ve anlamı,
- İşin psikolojik değeri ve anlamı,

- İşin çalışanın kariyeri açısından anlamı,
- İşin çalışanın kişilik özelliklerine uygunluğu.

Yukarıda bahsedilen işin bu farklı anlamları çalışanın istek ve arzularını olumlu yönde karşıladığı sürece çalışan mesleğine motive olur. Bir çalışanın işine ya da mesleğine motive olabilmesi için çeşitli motivasyon kaynakları vardır. Bu motivasyon kaynakları şu şekilde özetlenmiştir (Ölçer, 2005: 2-3):

- **Ekonomik araçlar:** Ücret artışı, kara katılma, ekonomik ödül, prim, sosyal yardımlar/kolaylıklar (daha iyi çalışma ve yaşam olanağı sağlayan ekonomik yararlar; servis, öğle yemeği, çay-kahve servisi, özel sağlık sigortası, giyecek yardımı),
- **Psiko-sosyal araçlar:** Çalışmada bağımsızlık, sosyal statü ve katılım, takdir edilme, gelişme ve başarı, çevreye uyum, öneri sistemleri, üstlerle doğrudan görüşme, psikolojik güvence, sosyal faaliyetler, yetki devri, danışmanlık hizmeti.
- **Örgütsel ve yönetsel araçlar:** Amaç birliği, yetki ve sorumluluk dengesi, eğitim, kararlara katılma, iş güvencesi, iletişim sistemi, işi çekici kılma, fiziksel çalışma şartları, iş genişletme, iş zenginleştirme, iş rotasyonu, ekip çalışması, müzik eşliğinde çalışma, fiziksel koşulların iyileştirilmesi, terfi ve kariyer geliştirme olanakları, açık yönetim politikası, adaletli ve sürekli disiplin sistemi vs.

Literatürde yapılan çalışmalarda da mesleki bağlılık ile çeşitli motivasyon kaynakları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Wallace (1995: 251) yapmış olduğu çalışmada, avukatlar için bir kontrol değişkeni olan çalışma motivasyonunun mesleki bağlılığın en önemli belirleyicisi olduğu sonucuna ulaşmıştır. Lee ve arkadaşları (2000: 804) tarafından yapılan meta analiz araştırma sonuçlarına göre, mesleki bağlılığın işle ilgili tutum başlığı altında maaş tatmini ile ilişkili olduğu, diğer mesleki deneyim ve eğilimler başlığı altında yer alan iş arkadaşları desteği, yönetici desteği, mesleki katılım ve mesleki bağımsızlık ile de orta derecede ilişkili olduğu anlaşılmıştır. Bazı çalışmalarda da iş tatmini sağlayan bazı unsurların mesleki bağlılık ile ilgili ilişkileri incelenmiştir. Motivasyon ile iş tatmini arasında olumlu bir ilişki söz konusudur. Çünkü, motivasyon sürecinin son aşaması doyumdur. Davranışlar sonucunda, ihtiyacın amacına ulaşıldığında doyum gerçekleşir ve motivasyon süreci tamamlanmış olur (Bayraktar, 2015: 1085). Lu ve arkadaşları (2007: 114) tarafından hemşireler üzerinde

yapılan araştırmada ise, mesleki bağlılığın iş tatmininin alt başlıkları olan işle ilgili konular, maaş, terfi, liderlik ve destek konuları üzerinde doğrudan bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Pai ve arkadaşları (2012: 24) bilgi teknolojileri çalışanları üzerinde ekonomik kriz zamanında yapmış oldukları araştırmada, iş tatmini başlığının altında yer verdikleri iş arkadaşlarına olan memnuniyet, maaş memnuniyeti, yönetici memnuniyeti ve terfi memnuniyeti alt başlıklarının mesleki bağlılık ile pozitif bir ilişkisinin olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

1.1.6.2.2. Mesleğin Yapısına İlişkin Faktörler

Mesleğin yapısına ilişkin mesleki bağlılığa etki eden faktörler noktasında mesleki etik ve kariyer konularına değinilecektir.

Etik kavramı, genel anlamda kişi ya da grubun neyin doğru, neyin yanlış olduğu ile ilgili olarak davranışlarını yönlendiren ahlâki değerler ve prensipler içeren kurallar bütünüdür. Etik davranış ve değerler ise, yaşamımızın bir parçası olup; neyin iyi, neyin kötü olduğuna yönelik standartları düzenleyen, özel hayatımızdan iş hayatına, her yerde var olan bir kavramdır (lgen ve Mirze, 2004: 439). Meslek etiği ise, meslek yaşamındaki davranışları yönlendiren, neyin yapılacağı ya da neyin yapılmayacağı konusunda yol gösteren etik ilke ve standartların tümü (İşgüden ve çabuk, 2006: 60) şeklinde tanımlanmıştır. Bu yüzden meslek etiği, etiğin bir alt dalını oluşturur. Tüm bu açıklamalardan sonra mesleki bağlılığın mesleki etik ile ilişkisi mesleki etik ilkelerde karşımıza çıkmaktadır. Mesleki etik ilkeler her meslek için ayrı ayrı düzenlenmesine rağmen ortak olarak her meslekte olması gereken mesleki etik ilkeler şunlardır (Wiley, 2000: 106):

- **Dürüstlük:** Yüksek düzeyde dürüstlük, doğruluk ve adalet ile mesleği uygulamak.
- **Yasallık:** Bireysel haklara sayėı ve tüm yasalara uymak.
- **Yeterlik:** Mesleki yetenekleri sürdürme ve geliştirmek.
- **Mesleki Bağlılık:** Mesleği desteklemek ve kişisel ve iş kazancı için mesleki bağlılıkları kötüye kullanmamak.
- **Gizlilik:** Ayrıcalıklı bilgilerin gizliliğine sayėı duymak.

Lee ve arkadaşları (2000: 808) tarafından yapılan meta analiz araştırma sonuçlarına göre, mesleki bağlılığın çalışma etiği ile diğer değişkenlere (iş odaklı çalışma tutumları, iş tutumu ve doyumu) göre daha az ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır. Özer ve Uyar (2010: 98) tarafından muhasebe meslek mensuplarına yapılan araştırma neticesinde ise, etik düşünce ile mesleki bağlılık arasında orta düzeyde bir ilişkiye rastlanmıştır. Uyar (2010: 146) tarafından muhasebeciler üzerinde yapılan araştırmada, muhasebecilerin karşı karşıya geldiği mesleki etik ikilemlerde, etik karar vermelerinin mesleki bağlılıklarını güçlendirdiği, buna karşı etik dışı karar vermelerinin de mesleki bağlılıklarını zayıflattığı tespit edilmiştir.

Mesleğin yapısına ilişkin faktörlerden bir diğeri kariyerdir. Mesleki bağlılığa ilişkin yapılan çalışmalar incelendiğinde, bazı araştırmacılar kariyer kavramını kullanarak mesleki bağlılığı tanımlamış ve hatta belli bir dönem mesleki bağlılığı kariyer bağlılığı olarak kullanmışlardır (Greenhaus, 1971: 209; Morrow, 1983: 487, Blau, 1985: 278). Kariyer kavramı, bir kişinin hayatı boyunca mesleki çalışma ve davranışlarından kazandığı deneyimlerin tümü (Güney, 2004: 136) ya da bir kişinin sadece sahip olduğu işlere değil, işyerinde kendisine verilen iş rolüne ilişkin beklenti amaç, duygu ve isteklerini gerçekleştirebilmesi için eğitilmesi ve böylece sahip olduğu bilgi, beceri, yetenek ve çalışma arzusu ile o işletmede ilerleyebilmesidir (Bayraktaroğlu, 2008: 137). Yukarıdaki tanımlamalardan da anlaşılabacağı üzere eğitim düzeyi yüksek, belirli bir kariyer hedefine sahip ve mesleğine yüksek düzeyde bağlı olan bireylerin kariyer yönetimine daha fazla dikkat etmesi önerilmektedir (Ceylan ve Bayram, 2006: 118). Bu yüzden, mesleki bağlılığı güçlendirmek bir kurum politikası haline getirilmeli, çalışanların mesleki bağlılığını arttırmak amacıyla eğitim ve kariyer imkânları sağlanmalı, özgüvenlerini geliştirecek, meslekleri ile ilgili eylem ve kararlarda söz sahibi olmaları sağlanmalıdır (Çetin vd. 2010: 130).

Mesleki bağlılık ve kariyer arasındaki ilişkileri incelemeye yönelik olarak literatürde yapılan bazı çalışmalar vardır. Özdevecioğlu ve Aktaş (2007: 14) tarafından turizm sektöründe çalışanlar üzerinde yapılan araştırmada; kariyer bağlılığı, örgütsel bağlılık ve mesleki bağlılığının birbirleriyle pozitif yönlü bir ilişki içinde olduğunu ve herhangi bir bağlılık türünün diğer bağlılık türlerini negatif yönde etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır. Aktaş (2014: 208) tarafından büro yöneticileri, yönetici asistanları ve sekreterler üzerinde yapılan araştırmada ise, kariyer memnuniyeti ile

mesleki bağıllık boyutlarından mesleki duygusal bağıllık ve mesleki normatif bağıllıklar arasında pozitif bir ilişki, diğer mesleki bağıllık boyutu olan mesleki devamlılık bağıllığı arasında da negatif bir ilişki olduğu görülmüştür. Diğer bir ifade ile kariyer memnuniyeti algısı yüksek katılımcıların mesleki duygusal bağıllık ve mesleki normatif bağıllıkları yüksek iken diğer mesleki bağıllık boyutu olan mesleki devamlılık bağıllıklarının da düşük olduğu tespit edilmiştir.

1.1.7. Mesleki Bağıllığın Sonuçları

Mesleki ilerlemenin sağlanmasında, hizmet anlayışı kalitesinin yükselmesinde, toplum refahının artmasında mesleğe bağıllık kavramı önem arz etmektedir (Kaya ve Zerenler, 2014: 53). Bundan dolayı mesleki bağıllık çalışanın etkileşimde olduğu iş arkadaşları, çevresi ve örgütü üzerinde de önemli bir yere sahiptir. Yapılan literatür araştırmasında mesleki bağıllığın örgütsel ve çalışma alanındaki davranışlar üzerinde birçok olumlu ve olumsuz sonucunun olduğu tespit edilmiştir (Meyer vd., 1993; Irving vd., 1997; Blau ve Lunz, 1998; Baysal ve Paksoy, 1999; Lee vd., 2000; Cohen, 2006; Chang vd., 2007; Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007; Aslan, 2008; Tak vd., 2009; Jourdain ve Chenevert, 2010; Wang vd., 2011; Çiftçioğlu, 2011; Pai vd., 2012, Şimşek ve Aslan, 2012; Uysal, 2013; Ağırman ve Naktiyok, 2014). Mesleki bağıllık sonucunda ortaya çıkan olumlu ve olumsuz durumlar Kaya ve Zerenler (2014: 78-94) tarafından *örgütsel vatandaşlık davranışı, iş tatmini, yaşam tatmini, meslekten ayrılma davranışı ve tükenmişlik sendromu* şeklinde açıklanmıştır. Mesleki bağıllık sonucunda ortaya çıkan bu olumlu ve olumsuz durumlara *meslekte kalma davranışı* da eklenerek mesleki bağıllığın sonuçlarının detaylı bir şekilde açıklanması sağlanacaktır.

1.1.7.1. Örgütsel Vatandaşlık (Yurttaşlık) Davranışı

Örgütsel vatandaşlık, organizasyonda çalışan bir bireyin, resmi görev tanımında olmamasına ve yapmaması halinde herhangi bir yaptırımla karşılaşacak olmamasına rağmen, kendi sorumluluk anlayışı sonucu, işletme içinde yardımlaşma, alınan kararları destekleme, işletme uygulamalarını da işletme dışında da destekleme, işletme içinde gördüğü bir sorunu çözmek yönünde çaba gösterme (ilgilileri uyarma, dikkatini çekme,

fiilen çözmeye uğraşma vb.) gibi tamamen “gönüllülük” esasına dayanan bir davranış göstermesidir (Koçel, 2014: 530-531). Bir diğer tanımda ise biçimsel ödül sistemi ve iş tanımları tarafından doğrudan ya da açık olarak tanımlanmayan, yerine getirilmesi zorunlu olmayan, gönüllülük esasına dayalı ve organizasyonun fonksiyonlarının etkili şekilde ilerlemesini sağlayan davranışlar (Gürbüz, 2006: 50) şeklinde tanımlanmıştır. Yani bireyin kendisine verilen sorumluluklar ya da görevler dışında örgütü ya da işi için hiçbir zorlama yapılmadan ekstra gayret göstermesi ile oluşan davranışlar olarak ifade edilmektedir. Birlikte çalışan bireylere (meslektaşlara) ekstra yardımda bulunmak, işle ilgili özel faaliyetlere gönüllü olmak, müşteri ve iş arkadaşlarının çıkarlarını gözetmek, dakiklik ve sorunlar ortaya çıktığında çözüm önerilerinde bulunmak gibi tutum ve davranışlar örgütsel vatandaşlık davranışlarına örnek olarak verilebilir (Bakan, 2011: 27). Daha önce mesleki bağlılığın üç koşulu gerektirdiği ve bu koşullardan birinin de mesleğin gerektirdiği çabayı gönüllü olarak gösterme olduğundan bahsetmiştik. İşte bu tanımlardan hareketle mesleki bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışının arasındaki ortak nokta her ikisinin de **“gönüllü olarak bir çaba ya da gayret gösterme”** esasına dayanmasıdır.

Meyer ve arkadaşları (1993: 547) hemşireler üzerinde yapmış oldukları araştırmada, mesleki duygusal bağlılık ve mesleki normatif bağlılığın gönüllü davranışlarla pozitif ilişkisini tespit etmişlerdir. Cohen (2006: 115) Arap ve Yahudi kültürlerinde örgütsel vatandaşlık davranışı ile birçok bağlılık (örgütsel bağlılık, mesleki bağlılık, işe bağlılık ve gruba bağlılık) arasındaki ilişkiler ile ilgili olarak yapmış olduğu araştırmasında, kolektivizm (ortaklaşacılık) düzeyi yüksek olduğu için mesleki bağlılık ve örgütsel vatandaşlık arasında yüksek düzeyde pozitif bir ilişki tespit etmiştir. Aslan (2008: 172-174) ise hemşireler üzerinde yapmış olduğu araştırmada, mesleki bağlılığın, örgütsel vatandaşlık ile anlamlı ve pozitif ilişki içinde olmasını mesleki bağlılık boyutlarından biri olan mesleki duygusal bağlılığın ortaya çıkardığını ve diğer mesleki bağlılık boyutlarından mesleki normatif bağlılık ve mesleki devamlılık bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında herhangi bir ilişki olmadığını tespit etmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışında anlamlı ve pozitif yönde etkiyi gösteren bağlılık boyutunun mesleğe duygusal bağlılık olduğunu ve mesleklerini severek yapan, mesleklerine karşı duygusal bağlılık hisseden hemşirelerin, daha yüksek örgütsel vatandaşlık davranışı göstereceği sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan bu çalışmalardan,

mesleğine özellikle duygusal bağlılık gösteren bireylerin yüksek düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışı göstereceği sonucu ortaya çıkmaktadır.

1.1.7.2. İş Tatmini (Doyumu)

Örgüt ya da kurumlarda mal ya da hizmet üretmek ne kadar önemli ise çalışanların yaptıkları işten ve çalıştıkları organizasyondan memnun olmalarını sağlamak da çok önemli bir konudur. Bu yüzden örgüt ya da kurumlar çalıştırdıkları kişilerin iş tatminlerini sürekli yüksek düzeyde tuttukları takdirde başarılı olabilmektedirler. Bu yüzden iş tatmini konusu işveren, işgören ve kurum adına üzerinde durulması gereken son derece önemli bir konudur.

İş tatmini, işgörenlerin işlerinden elde ettiklerinin onların maddi ve manevi ihtiyaçlarını gidermesi sonucunda oluşan mutlu ve huzurlu olma durumudur. İş tatmini, işgörenlerin işyerleri ile ilgili sahip oldukları çeşitli tutumsal boyutları içeren genel bir kavramdır (Güney, 2007b: 39). İş tatmini, çalışanların işine ve çalışma çevresine karşı fiziksel ve psikolojik doyuma ulaşma durumudur (Kaya ve Zerenler, 2014: 89). Bir diğer tanımda ise Baş ve Ardic (2002: 73) iş tatminini en genel anlamda, *“Bireyin belirli bir işe karşı olan olumlu duygusal reaksiyonları”* şeklinde kavramsallaştırmıştır. Bu tanımlardan da anlaşılacağı üzere iş tatmini noktasında çalışanların daima olumlu ve pozitif olmak istemelerini Başaran (2007: 228) *“İşgörenin duyduğu hazzın ya da ulaştığı olumlu duygunun derecesi, işten doyumun derecesidir”* şeklinde ifade etmektedir. Çünkü iş tatmini, çalışanların işine devamlılığı, bağlılığı, işini çekici bulması ve verimliliği için önemli bir unsurdur (Toker, 2007: 94).

Mesleki bağlılık ve iş tatmini ile ilgili olarak literatürde yapılan birçok çalışma vardır. Meyer ve arkadaşları (1993: 540) mesleğe ilişkin olumlu deneyim, fırsatlar ve tatmin düzeyi arttıkça bireylerin mesleklerine olan duygusal bağlanma düzeylerinin artacağından bahsetmiştir. Irving ve arkadaşları (1997: 448) mesleki duygusal bağlılık ve mesleki normatif bağlılığın her ikisiyle de iş tatmininin pozitif bir ilişki içinde olduğunu tespit etmiş ve mesleki devamlılık bağlılığı ile iş tatmininin anlamlı bir ilişkisini bulamamışlardır. Uysal (2013: 104) stajyer çalışanların mesleki bağlılık gelişimine örgüt ikliminin etkisi ile ilgili olarak yapmış olduğu çalışmada; mesleki bağlılık ile örgütsel iklim boyutlarından tatmin olma değişkeninin pozitif yönlü, orta

seviyede ve anlamlı bir ilişki içinde olduğunu tespit etmiştir. Yapılan diğer çalışmalarda da benzer sonuçlara rastlanarak mesleki bağlılık ile iş tatmini arasında güçlü ve pozitif bir ilişki bulunmuştur (Lee vd., 2000: 808; Wang vd., 2011: 544; Pai vd., 2012: 24).

Erdoğan (1994: 378)'a göre, işgörenin, işinden tatmin olması; öncelikle kişinin mutluluğunun artmasının yanı sıra, kişinin işine bağlanması, verimli çalışması, huzurlu bir iş ortamı oluşturmak için çaba harcaması, firenin azalması ve işgücü devir oranının düşmesi gibi göz ardı edilemeyecek kadar önemli ve olumlu sonuçlar doğuracağından, mesleğini severek, mesleği ile özdeşleşerek ve mesleğini içselleştirerek mesleğine bağlılık duyan bir bireyin, yukarıda yapılan çalışmalarda da belirtildiği üzere mesleki bağlılık ve iş tatmini arasındaki pozitif yönlü ve anlamlı ikili ilişkisi neticesinde olumlu yönde doyuma ulaşması hem kendisi hem de örgütü ya da kurumu açısından son derece önemlidir.

1.1.7.3. Yaşam Tatmini (Doyumu)

Yaşam tatmini kavramını tanımlamadan önce yaşam sözcüğünü tanımlamaya çalışmalıyız. Yaşam kişinin işte ve iş dışında geçirdiği zamanın bütünüdür ifade eder. Yani, Yaşam = İş (Work) + İşdışı (Non work) şeklinde gösterilebilir (Dikmen, 1995: 117). Yaşam tatmini, bireyin çalışma (iş) yaşamı ve çalışma (iş) dışı yaşamındaki doyumu ifade etmektedir (Keser, 2005b: 81). Bir diğer tanımda ise yaşam doyumu, insanların yaşamlarından memnun olup olmadıklarını gösteren bir kavram olarak ifade edilir (Şimşek ve Aslan, 2007: 726).

Yaşam tatmini kavramını iş yaşamından bağımsız değerlendirmek mümkün olmayacaktır. Çünkü yaşam tatmininde etkili olan faktörlerin başında bireyin genel yaşamında oldukça önemli yeri olan iş yaşamı gelmektedir. Bu bağlamda iş yaşamından elde edilen tatmin ile yaşam tatmini arasında bir etkileşim olduğu yerleşmiş bir kanıdır (Keser, 2005b: 80). Bu yüzden bir önceki bölümde ifade etmiş olduğumuz mesleki bağlılık ile iş tatmini arasındaki ilişki bu bölümde ifade ettiğimiz yaşam tatmininin mesleki bağlılık ile olan ilişkisinin bir yönünü açıklamaktadır.

Literatürde mesleki bağlılık ve yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi ortaya koyan araştırmalara rastlamak mümkündür. Özdevecioğlu ve Aktaş (2007: 13) turizm sektöründe çalışanlar üzerinde yapmış olduğu araştırmada; kariyer bağlılığı, mesleki

bağlılık ve örgütsel bağlılık türlerinden yaşam tatminini en fazla doğrudan etkileyen bağlılık türünün mesleki bağlılık olduğuna ve bunun nedeninin ise turizm sektörü çalışanlarının mesleklerini sevmesi ve meslekleri için çeşitli fedakârlıklara katlanıyor olmaları sonucuna varmışlardır. Şimşek ve Aslan (2012: 415) ise hemşireler üzerinde yapmış oldukları araştırmada; örgütsel bağlılık ve mesleki bağlılık boyutları ile yaşam tatmininin pozitif bir ilişki içinde olduğunu tespit etmişlerdir.

Morrow (1983: 489)’a göre, mesleki bağlılığın alt düzeylerinden biri olan “*İşin Nispi Önemi*”, iş ve iş dışı faaliyetler arasındaki tercihlerin ifade edilmesini gerektiren konuları içerir. Mesleki bağlılık bireyin yaşam tatminini artıracaktır. Çünkü iş yaşamı ve bireyin mesleği onun yaşamının bir parçası olup, bireyin mesleğine bağlı olması ve mesleğinden ayrılmayı düşünmüyor olması ile bireyin yaşam tatmininin pozitif ilişkili olması beklenmektedir.

Sonuç olarak, bireyin yaşamının önemli bir kısmını mesleğinde geçirmiş olduğu zaman oluşturduğundan bireyin mesleğine olan zayıf ve güçlü her türlü bağlılığı onun yaşamına olan doyumunu olumlu ya da olumsuz bir şekilde etkileyecektir.

1.1.7.4. Meslekten Ayrılma Davranışı

Meslekten ayrılma davranışını ifade etmeden önce mesleği bırakma niyetini ya da ayrılma niyetini açıklamak konunun daha iyi anlaşılabilmesi noktasında fayda sağlayacaktır. Mesleği bırakma niyeti, bireylerin bilinçli ve kendi istekleri ile çalıştıkları kurumdan-meslekten ayrılma eğilimi göstermeleridir (Yüksel, 2013: 11). Ayrılma niyeti, çalışanların iş ya da meslek koşulları ile doyuma ulaşamamaları durumunda göstermiş oldukları yıkıcı ve aktif eylemler olarak tanımlanmaktadır (Rusbult, 1988: 601). Ayrılma niyeti, ayrılma davranışının en güçlü ve doğrudan habercisidir (Ceylan ve Bayram, 2006: 106). Bu yüzden, meslekten ayrılma davranışı da meslekten ayrılma niyetinin birey tarafından eyleme dönüştürülmesi sonucu ortaya çıkar.

Literatüre bakıldığında mesleki bağlılık neticesinde ortaya çıkan meslekten ayrılma davranışı arasındaki ilişkiyi ortaya koyan birçok araştırma vardır. Meyer ve arkadaşları (1993: 547) tarafından hemşireler üzerinde yapılan araştırmada; mesleki duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık boyutlarının meslekten ayrılma niyeti ile anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki içinde olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Buna karşılık

Irving ve arkadaşları (1997: 448) tarafından yapılan çalışmada; ayrılma niyetinin mesleki devamlılık bağlılığı ile negatif bir ilişki içinde olduğu tespit edilmiş ama mesleki duygusal bağlılık ve mesleki normatif bağlılıklar ile anlamlı bir ilişkisi tespit edilememiştir. Blau ve Lunz (1998: 260) tarafından tıbbi teknoloji uzmanlarının mesleki bağlılığı ile meslekten ayrılma niyetleri üzerinde yapılan araştırmada; yaşları genç ve iş tatmini düşük olan çalışanların meslekten ayrılma niyetleri yüksek bulunmuştur. Ayrıca erkeklerin kadınlardan daha güçlü ayrılma niyeti gösterdikleri tespit edilmiştir. Lee ve arkadaşları (2000: 807) tarafından yapılan meta analiz araştırma sonuçlarına göre, mesleki bağlılık ile meslekten ayrılma niyeti arasında çok güçlü bir ilişki tespit edilmiştir. Chang ve arkadaşları (2007: 362) tarafından hemşireler üzerinde yürütülen bir araştırmada da; mesleki bağlılık boyutlarından sadece mesleki duygusal bağlılığın meslekten ayrılma niyeti üzerinde ters yönlü bir etkiye sahip olduğu ortaya konmuştur. Tak ve arkadaşları (2009: 98) tarafından hekimler üzerinde yapılan bir diğer araştırmada ise; sadece mesleki duygusal bağlılığın meslekten ayrılma niyeti üzerinde doğrudan, negatif ve istatistikî olarak anlamlı bir etkiye sahip olduğunu başka bir ifade ile mesleğine karşı duygusal bir bağ geliştiren hekimlerin mesleklerinden ayrılmak istemeyecekleri sonucuna ulaşılmıştır. Analiz sonuçlarına göre, mesleki devamlılık bağlılığının ve mesleki normatif bağlılığın meslekten ayrılma niyeti üzerinde etkili olduğunu gösteren istatistikî olarak anlamlı bir tablo ortaya koyulamamıştır. Jourdain ve Chenevert (2010: 718) tarafından hemşireler üzerinde yapılan araştırmada, mesleğe bağlılığın meslekten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediği gözlenmiştir. Çiftçioğlu (2011: 113) tarafından muhasebecilik mesleği üzerinde yapılan araştırmada; çalışanların mesleki duygusal bağlılığı ile meslekten ayrılma niyetleri arasında negatif bir ilişki tespit edilmiştir.

Blau ve Lunz (1998: 262) mesleki bağlılığın, kişinin mesleği bırakma niyetini etkileyen durumsal ve kişisel etkileri aşması gerektiğini ifade etmiştir. Lee ve arkadaşları (2000: 807) mesleki bağlılığın, meslekten ayrılma niyetinin en önemli belirleyicisi olduğunu tespit etmişlerdir. Bu yüzden mesleki bağlılık, meslekten ayrılma davranışının ortaya çıkması noktasında çok büyük bir öneme sahiptir.

1.1.7.5. Tükenmişlik Sendromu (Burnout Syndrome)

1970'lerden günümüze kadar araştırmacıların ilgisini çeken ve hakkında pek çok bilimsel çalışma yapılan bir konu olan tükenmişlik kavramı, örgütsel stres üzerinde uzun yıllar çalışmış olan klinik psikolog a Freudenberger tarafından ilk kez 1974 yılında ortaya atılmıştır. (Şıklar ve Tunalı, 2012: 76). Freudenberger tükenmişliği, “*Başarısız olma, yıpranma, aşırı yüklenme sonucu güç ve enerji kaybı veya karşılanamayan istekler sonucu bireyin iç kaynaklarında tükenme durumu*” olarak tanımlamıştır (Freudenberger, 1974: 159; Akt. Arı ve Bal, 2008: 132). Bir diğer tanım da ise, insanlarla yüz yüze etkileşimde bulunmayı gerektiren mesleklerde çalışanlarda görülen fiziksel bitkinlik, uzun süren yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duygusu, olumsuz benlik kavramı, işe yaramama hissi ve diğer insanlara karşı olumsuz tutumları içine alan fiziksel, duygusal ve zihinsel boyutlu bir durumdur (Babaoğlu vd., 2010: 356). Daha spesifik olarak tükenmişlik sendromu, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeyindeki azalmayı gösteren psikolojik bir sendrom olarak tanımlanmaktadır (Maslach ve Goldberg, 1998: 64). Bu yüzden tükenmişlik sendromu birbirini takip eden süreçlerden oluşmaktadır. Literatüre bakıldığında da tükenmişlik sendromunun *duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeyindeki azalma* bileşenlerden oluştuğu görülmektedir (Maslach ve Jackson, 1981: 99; Maslach vd., 2008: 89):

- **Duygusal Tükenme:** Duygusal yönden aşırı yüklenilmiş olma hissi ve bireyin duygusal kaynaklarındaki bitmeyi ifade eder. Bu tükenmenin başlıca kaynakları aşırı iş yükü ve işyerindeki kişisel çatışmadır. İnsanlar yenilenebilecekleri herhangi bir kaynakları olmadığından kendilerini bitmiş ve tükenmiş hissederler. Onlar başka bir günde başka bir kişi ile karşı karşıya gelmek için yeterli enerjiden yoksundurlar. Bu bileşen, tükenmişliğin stres boyutunu ifade eder (Maslach ve Goldberg, 1998: 64). Duygusal tükenmişlikte kişinin duygusal olarak birçok konuya önem vermediği anlaşılır.
- **Duyarsızlaşma:** Tükenmişliğin kişiler arası ilişki boyutudur. Çalışanın idealist düşünce biçimlerini de içine alacak şekilde diğer çalışma arkadaşlarına ya da yöneticilerine karşı olumsuz, alaycı ve psikolojik olarak aşırı mesafeci davranışlarını ifade eder (Keser, 2015: 459). Duyarsızlaşma, kişinin bakım ve hizmet alanlara karşı duygusuz ve kişiliksiz bir tepki vermesini ifade eder

(Maslach ve Jackson, 1981: 101). En genel anlamda duyarsızlaşma, duygusal olarak tükenme evresine girmiş kişilerin çevresindeki kişilerle arasına bir duvar örmesi ve bu kişilere karşı gösterdikleri olumlu davranışlarının negatif yönde değişmesi olarak ifade edilebilir.

- **Kişisel Başarı Düzeyindeki Azalma:** İşte yeterlilik ve verimlilik duygularındaki bir düşüşü ifade eder (Maslach ve Goldberg, 1998: 64). Çalışanın işe odaklanmasının zayıfladığını ifade eder. Bununla birlikte, bireyde yetersizlik duygusunun güçlenmeye başladığı bir aşamadır. Birey işine odaklanamamakta, kendine olan inanç ve başarı algısını kaybetmektedir (Keser, 2015: 460). Birey, mesleki yeteneklerinde ve işi gereği iletişimde bulunduğu kişilerle etkileşimlerinde düşüş yaşamaktadır. Bu durumda sıklıkla ilerleyememe ve kötüye gitme hissi oluşmaktadır. İşinde ilerleyemediğini hatta gerilediğini düşünen birey kendini suçlu hissetmektedir (Şıklar ve Tunalı, 2012: 77). Kişisel başarı düzeyindeki azalma, bireyin tükenmişlikten olumsuz olarak etkilendiği ve zararın kendisine dokunduğu son aşamadır.

Literatürde mesleki bağlılık ile tükenmişlik ve yukarıda bahsedilen tükenmişlik bileşenleri arasındaki ilişkiyi inceleyen birçok çalışma bulunmaktadır. Lee ve arkadaşları (2000: 804-805) tarafından yapılan meta analiz araştırma sonuçlarına göre, mesleki bağlılık ile tükenmişlik ve tükenmişliğin bileşenleri olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeyindeki azalma bileşenleri arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Jourdain ve Chenevert (2010: 715-718) tarafından hemşireler üzerinde yapılan çalışmada, mesleki bağlılık ile duyarsızlaşma ve duygusal tükenmişlik arasında negatif yönlü bir ilişki gözlenmiştir. Çiftçioğlu (2011: 115) tarafından muhasebecilik mesleği üzerinde yapılan çalışmada, mesleki bağlılık ile tükenmişlik sendromu bileşenlerinden yalnızca duygusal tükenme boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğu, mesleki bağlılık ile kişisel başarı bileşeni arasında pozitif bir ilişki olduğu ve mesleki bağlılık ile duyarsızlaşma bileşeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Ağırman ve Naktiyok (2014: 329) tarafından hemşireler üzerinde yapılan çalışmada, hemşirelerin hastaları ile etkileşimleri sırasında çalıştıkları kurumun ve toplumun kendilerinden bekledikleri davranış şekilleri ve duygu gösterimlerinin hemşirelerin

duygusal tükenmişlik düzeylerini arttırdığı ve zamanla mesleklerine olan bağlılıklarını azalttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Bireyin mesleki bağlılığı ile tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişki başta bireyin kendisi olmak üzere, mesleği gereği etkileşimde bulunduğu kişiler ve bireyin mesleğine önemli derecede zarar veren bir durumdur. Çünkü tükenmişlik kavramını ilk kez ortaya atan Freudenberger, tükenmişliği mesleki bir tehlike olarak nitelendirmiştir (Freudenberger, 1974: 159; Akt. Şıklar ve Tunalı, 2012: 76). Ardıç ve Polatçı (2009: 34) ise, tükenme yaşayan bireylerin kendilerinde, yaptıkları işi sürdürecektir enerjiyi bulamamaları ve bilgi birikimi ile tecrübelerine olan güvenlerini yitirmeleri neticesinde mesleklerini tamamen bırakma eğilimi içerisine gireceklerini, bunun da alanında uzmanlaşmış elemanların örgütler açısından kaybı anlamına geldiğini, hem kişi ve örgüt hem de ülke ekonomisinin bu durumdan önemli ölçüde zarar göreceğini ifade etmişlerdir.

Görüldüğü üzere tükenmişlik sendromu, adeta bir kelebek etkisi ile bireyin kendinden başlayarak ülke ekonomisine kadar geniş bir alanda olumsuz sonuçlara neden olmaktadır. Bu yüzden hem tükenmişlik yaşayan birey hem de örgüt ve örgüt yöneticileri açısından tükenmişliğin önüne geçilebilmesi adına yapılabilecek pek çok önlem olmasına karşın en başta yapılması gereken müdahale, tükenmişlik ile ilgili işaretlerin doğru algılanarak yerinde ve zamanında müdahalenin yapılmasıdır.

1.1.7.6. Meslekte Kalma Davranışı

Mesleki bağlılık boyutları konusunda yapılan çalışmalar incelediğinde; mesleğine duygusal bağlılık gösteren çalışanların mesleklerinde kalmaya güçlü bir arzularının olduğu ve mesleklerinde kalmayı istedikleri, mesleğine devamlılık bağlılığı gösteren çalışanların meslekte kalmasından doğacak faydayı dikkate aldıkları ve mesleklerinde kalmaya ihtiyaçlarının olduğu ve mesleğine normatif bağlılık gösteren çalışanların ise mesleklerinde kalmayı bir yükümlülük olarak hissettikleri ve mesleklerinde kalmaya zorunlu oldukları sonucuna ulaşılmıştır (Meyer vd., 1993: 540; Blau, 2001: 285). Burada mesleki bağlılığın boyutlarının bireyin mesleğinde kalma davranışı üzerine tasarlandığı görülmektedir. Bir diğer çalışmada ise mesleki bağlılığın şu varsayımlardan oluştuğu ifade edilmiştir (Nogueras, 2006: 87):

- Kişinin yaşamının ana odak noktası bireyin mesleğidir,
- Eğitim, mesleki bağlılığı artırır,
- Örgütsel değişim, mesleki bağlılığı artırır,
- Mesleki bağlılık, meslekte kalmanın nedenidir.

Bu yüzden kalma niyeti, bağlılığın bir boyutudur (Price ve Mueller, 1981: 549). Meslekte kalma niyeti, mesleki bağlılık ile benzerlik gösterir ve mesleğe olan bağın psikolojik bir göstergesidir (Carless, 2005: 342; Sarıtaş vd., 2014: 29). Meslekte kalma davranışı da bu niyetin birey tarafından uygulamaya geçirilmesi ile oluşur.

Literatür yazınında da bu konu ile ilgili ortaya koyulan birden çok çalışmaya rastlamak mümkündür. Tak ve arkadaşları (2009: 92) ilgili yazında mesleki bağlılığın, çalışanların mesleklerine ilişkin tutumlarını olumlu yönde etkilediğini, yani mesleklerine bağlı çalışanların mesleklerinde kalma eğilimi içinde olacakları konusunda uzlaşma sağlandığını ifade etmiştir. Baysal ve Paksoy (1999: 11), Meyer ve Allen'in üç alt değişkenli mesleğe ve kuruma bağlılık modelini test etmek üzere geliştirdikleri ölçeğin Türkiye'de uygulanması amacı ile üniversite öğretim üyesi ve yardımcılarını örneklem olarak seçtikleri araştırmada; mesleğe duygusal bağlılık değişkeni ile mesleğe devam isteği değişkeni arasında çok düşük ve olumsuz bir ilişki bulunmuştur. Tak ve arkadaşları (2009: 98) tarafından hekimler üzerinde yapılan araştırmada, mesleğine karşı duygusal bir bağ geliştiren hekimlerin mesleklerinden ayrılmak istemeyecekleri sonucuna ulaşılmıştır. Wang ve arkadaşları (2011: 544) tarafından Çinli hemşireler üzerinde yapılan araştırmada, mesleki bağlılık ile kalma niyetleri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur.

Sonuç olarak, meslekte kalma davranışı mesleki bağlılık sonucunda ortaya çıkan bir davranış olup, mesleki bağlılığın meslekte kalma davranışının bir nedeni olduğu ve bu ikili arasında bir neden sonuç ilişkisi olduğu anlaşılmaktadır.

1.1.8. Mesleki Bağlılık ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Mesleki bağlılık ile ilgili olarak literatürde birden çok çalışmaya rastlamak mümkündür. Literatürde bu konu ile ilgili yapılan çalışmaların kimler tarafından yapıldığı, yapıldıkları tarih, örneklem grupları ve yapılan çalışmaların içeriği hakkındaki bilgiler Tablo 1'de gösterilmiş olup, aşağıdaki gibidir.

Tablo 1. Mesleki Bağlılık ile İlgili Yapılan Literatür Çalışmaları			
Araştırmacı/Araştırmacılar	Tarih	Örneklem Grubu	Yapılan Araştırma
Meyer, Allen and Smith	1993	Stajyer Hemşireler ve Çalışan Hemşireler	Örgütsel bağlılık ile ilgili Meyer ve Allen tarafından (1991) geliştirilen üç bileşenli ve 18 maddelik örgütsel bağlılık modeli mesleki bağlılığa uyarlanarak incelemeler yapılmıştır.
Vanderberg and Scarpello	1994	Yönetim Bilgi Sistemi Uzmanları	Mesleki bağlılığın örgütsel bağlılığa nedensel bir öncül olduğu ve aralarındaki ilişki incelenmiştir.
Livingston and Burley	1996	Üniversite Öğrencileri	Cinsiyet ve cinsiyet rolü, mesleki ve medeni rol bağlılığının beklenen iş-aile çatışması arasındaki ilişki incelenmiştir.
Irving, Coleman and Cooper	1997	Devlet Kurumu Çalışanları	Bir devlet kurumu içinde bulunan beş adet meslek sınıfına Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen mesleki bağlılık modeli uygulanarak incelemeler yapılmıştır.
Blau and Lunz	1998	Tıbbi Teknoloji Uzmanları	Harici, kişisel ve işle ilgili değişkenler kontrol altında tutulduğunda mesleki bağlılığın meslekten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi araştırılmıştır.
Lee, Carswell and Allen	2000	Profesyonel ve Profesyonel Olmayan Çeşitli Meslek Dalları	Mesleki bağlılığın kişi ve iş ile ilgili değişkenler arasındaki ilişkileri meta analiz olarak incelenerek diğer bağlılık türleri üzerindeki ilişkileri incelenmiştir.
Nogueras	2006	Hemşireler	Mesleki bağlılık düzeyleri ile demografik değişkenler arasındaki ilişki incelenmiştir.
Lu, Chang and Wu	2007	Hemşireler	Mesleki bağlılığın iş tatmini ve iş stresi ile arasındaki ilişkiler incelenmiştir.
Özdevecioğlu ve Aktaş	2007	Turistik Tesislerde Çalışanlar	Mesleki bağlılık, örgütsel bağlılık ve kariyer bağlılığı ile yaşam tatmini arasındaki ilişki incelenmiştir.
Şimşek ve Aslan	2007	Hemşireler	Mesleki bağlılık ve mesleki bağlılık boyutları ile temel iş özellikleri iş tatmini, rol stresi, örgütsel sonuçlar, mesleki faaliyetlere katılma ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiler incelenerek tüm değişkenlerle ilgili ikili ilişkiler ortaya koyulmuş ayrıca mesleki bağlılık ile demografik değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiştir.
Aslan	2008	Hemşireler	Mesleki bağlılık boyutları ile örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişki incelenmiştir.
Snape, Lo and Redman	2008	Çinli ve İngiliz Muhasebeciler	İki muhasebeci sınıfı üzerinde mesleki bağlılık boyutları ile mesleği bırakma bilinci ve mesleki faaliyetlere katılma niyeti arasındaki ilişki ölçülmüş ve mesleki bağlılık boyutları arasında yine bu iki muhasebeci sınıfı arasında bir kıyaslama yapılmıştır.
Tak ve Çiftçioğlu	2009	Hemşireler	Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından ortaya koyulan “Üç Boyutlu Mesleki Bağlılık Ölçeği” ilk defa Türkiye’de güvenilirlik ve geçerlilik açısından sınanmış ve Türkçe yazına girmiştir.
Çetin ve arkadaşları	2010	Eczacılar	Mesleki bağlılık boyutları arasında kıyaslama yapılmış ve önerilerde bulunulmuştur.
Günlük	2010	Muhasebe Meslek Mensupları	Mesleki bağlılık boyutları ile iş memnuniyeti ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler incelenmiştir.
Özer ve Uyar	2010	Muhasebeciler	Mesleki bağlılık ve mesleki bağlılık boyutları ile etik oryantasyonlar arasındaki ilişkiler incelenmiştir.
Uyar	2010	Muhasebe Meslek Mensupları	Mesleki bağlılık ile mesleki etik ikilemler arasındaki ilişki incelenmiştir.
Benligiray ve Sönmez	2011	Hemşireler	Mesleki bağlılık ile örgütsel bağlılık boyutları, işe bağlılık ve aileye bağlılık arasındaki ilişkiler incelenmiştir.
Çiftçioğlu	2011	Muhasebeciler	Mesleki duygusal bağlılık ile mesleki ayrılma niyeti arasında tükenmişlik bileşenlerinden duygusal tükenmenin kısmi aracılık rolü incelenmiştir.

Tablo 2. Mesleki Bağlılık ile İlgili Yapılan Literatür Çalışmaları (Devam)			
Araştırmacı/Araştırmacılar	Tarih	Örneklem Grubu	Yapılan Araştırma
Wang, Tao, Ellenbecker and Liu	2011	Hemşireler	Mesleki bağlılık ile iş tatmini ve meslekte kalma niyeti arasındaki ilişkiler ve bunların demografik değişkenler ile arasındaki ilişkiler incelenmiştir.
Kaya	2012	Hemşireler	Mesleki bağlılık boyutlarının birbirleri arasındaki ilişki, demografik özelliklerle arasındaki ilişki ve mesleki bağlılık ve mesleki bağlılık boyutlarının kariyer planlaması ile ilişkisi incelenmiştir.
Pai, Yeh and Huang	2012	Bilgi Teknolojisi Çalışanları	Ekonomik kriz zamanında mesleki bağlılık ile iş stresi ve iş tatmini arasındaki ilişkiler incelenmiştir.
Şimşek ve Aslan	2012	Hemşireler	Mesleki bağlılık ve mesleki bağlılık boyutları ile örgütsel bağlılık, iş tatmini, rol stresi, temel iş özellikleri, örgüte ilişkin davranışlar, mesleki faaliyete katılım, yaşam doyumu ve demografik değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiştir.
Uysal	2013	Üniversitede Çalışan Stajyer Öğrenciler	Mesleki bağlılık ile örgüt iklimi boyutları (güven-saygı, liderin tutumu, tatmin olma, iletişim ve destek algısı) arasındaki ilişkiler incelenmiştir.
İştahlı	2013	Havaalanında Yolcu Hizmetleri Biriminde Çalışan Memurlar	Mesleki ve örgütsel bağlılık ile boyutlarının duygusal emek ve onun yüksek korelasyon gösterdiği duygusal zeka ile arasındaki ilişkiler incelenmiştir.
Ağırman ve Naktiyok	2014	Hemşireler	Mesleki bağlılık ve tükenmişlik düzeylerinin iş ortamındaki çalışandan beklenen duyguların çeşitliliği, yoğunluğu ve davranış kuralları ile ilişkisi incelenmiştir.
Aktaş	2014	Sekreter-Yönetici Asistanı-Büro Yöneticileri	Mesleki bağlılık boyutlarının birbirleriyle, kariyer memnuniyetiyle ve demografik değişkenler ile arasındaki ilişkiler incelenmiştir.
Haydari	2014	Hemşireler	Örneklem grubu X kuşağı ve Y Kuşağı şeklinde farklı kuşaklara ayrılarak bu kuşaklar arasındaki mesleki bağlılık düzeyi ölçülmüştür.
Selimoğlu ve Yeşilcelebi	2014	Bağımsız Denetçiler	Mesleki bağlılık ile bağımsız denetim kalitesi arasındaki ilişki incelenmiştir.
Yiğit ve Yazarkan	2014	Serbest Muhasebeci Mali Müşavir Stajyerleri	Örneklem grubunun mesleki bağlılık düzeyleri ölçülerek, bağlılık düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre farklılık gösterdiği ve mesleki bağlılık ile liderlik tarzları (dönüşümcü ve etkileşimci liderlik) arasındaki ilişki incelenmiştir.
Aktaş ve Gürkan	2015	Hemşireler	Mesleki bağlılık ile demografik değişkenler arasındaki ilişkiler tespit edilerek, mesleki bağlılığın aile-iş ve iş-aile çatışması ile bireysel performans etkileşimindeki aracılık etkisi incelenmiştir.
Cihangiroğlu ve arkadaşları	2015	Hemşireler	Mesleki bağlılık ile medeni durum, yönetsel pozisyona sahip olma, hizmet süresi değişkenleri ve örgütsel çatışma düzeyine ilişkin algılar arasındaki ilişkiler incelenmiştir.
Fırat	2015	Banka Çalışanları	Mesleki bağlılık boyutları ile tükenmişlik bileşenleri (duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık) ve örgütsel bağlılık boyutları arasındaki ilişkiler ve mesleki bağlılık düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılıkları incelenmiştir.
Arslantürk	2016	Turist Rehberleri	Mesleki bağlılık boyutları ile ikinci bir işte çalışma ve rehberlik eğitimleri arasındaki ilişki incelenmiştir.

Genel olarak mesleki bağlılık ile ilgili Tablo 1'deki çalışmalar değerlendirildiğinde göze çarpan ana hususlar şunlardır:

- Mesleki bağlılığı tanımlamaya ve açıklamaya yönelik yapılan çalışmalar (Tak ve Çiftçioğlu, 2008: 158),
- Mesleki bağlılık ile mesleki bağlılığa benzerlik gösteren bağlılık türleri arasındaki ilişkiyi açıklamaya yönelik yapılan çalışmalar,
- Mesleki bağlılık ile demografik değişkenler (yaş, kıdem, eğitim düzeyi, cinsiyet ve medeni durum vb.) ve çalışma yaşamındaki tutum ve davranışlarla (iş stresi, örgütsel vatandaşlık davranışı, iş tatmini, yaşam tatmini, tükenmişlik sendromu vb.) arasındaki ilişkiyi açıklamaya yönelik yapılan çalışmalar,
- Mesleki bağlılığın öncüllerini ve ardıllarını incelemeye yönelik yapılan çalışmalar (Tak ve Çiftçioğlu, 2008: 158),
- Son olarak da, anket verilerinin daha kolay elde edilmesi noktasında meslek sınıfı olarak en fazla hemşireler ve muhasebeciler üzerinde araştırma yapılan çalışmalar ile mesleki bağlılık literatürünü genişletmeye yönelik olarak ilginç meslek sınıfları (eczacı, banka çalışanı, turist rehberi vb.) üzerinde yapılan çalışmalar.

1.2. ÖRGÜTTE KALMA VE ÖRGÜTTEN AYRILMA NİYETİ

Bu bölümde örgütte kalma niyeti ve örgütten ayrılma niyeti kavramlarının tanımları ile bu kavramlar ile ilgili literatürde yapılan çalışmalar detaylı bir şekilde incelenecektir.

1.2.1. Örgütte Kalma Niyeti Kavramı

Bilindiği üzere insanlar doğası gereği toplu olarak yaşamak zorunda olduklarından çeşitli nedenlerle ve zorunlu olarak bir araya gelerek gruplar oluştururlar. Oluşturulan bu gruplarda belli kurallara göre düzenlenerek örgütlerin ortaya çıkmasına neden olur. Bu yüzden örgütler için birey ne derece önemli ise birey için örgüt de o derece önemlidir. Bireyler örgüt hedeflerini benimsediklerinde ya da kendi hedefleri gibi gördüklerinde örgüte bağlanırlar ve kalma davranışı sergilerler. Bu durum da ortaya

örgütsel bağlılık ile örgütte kalma davranışı arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarır. Bozkurt ve Yurt (2013: 123) örgütsel bağlılık ile ilgili farklı yazarlar tarafından yapılan tanımları incelediklerinde her birinin üzerinde durduğu ortak noktanın örgütsel bağlılığın kişinin örgütte kalmasını sağlama çabaları olduğunu belirtmiştir. Meyer ve Allen (1991: 67) tarafından yapılan üç boyutlu örgütsel bağlılık modelinde de duygusal bağlılığı güçlü olan bireylerin istediği için, devamlılık bağlılığı güçlü olan bireylerin ihtiyacı olduğu için ve son olarak ta normatif bağlılığı güçlü olan bireylerin yükümlülük hissetmeleri nedeniyle örgütte kalma niyeti içerisinde oldukları belirtilmiştir. Yapılan bu çalışmada örgütsel bağlılık boyutlarına göre bireylerin istek, ihtiyaç ve yükümlülükler nedeniyle örgütlerinde kalma davranışı gösterdikleri anlaşılmaktadır. Aslında bireylerin örgütte kalma niyeti içerisinde girmesindeki asıl neden, Becker (1960) tarafından ortaya koyulan Yan Bahis Yaklaşımı'ndaki (toplumsal beklentiler, bürokratik düzenlemeler, sosyal etkileşimler ve sosyal roller) yan bahislerdir.

Örgütte kalma niyeti kavramı ile ilgili literatür incelendiğinde; kalma niyeti, uzun vadede çalışanların şimdiki işvereni ile mevcut iş ilişkilerinde kalma düşüncesi (Johari vd., 2012: 398) şeklinde tanımlanmıştır. Örgütte kalma niyeti ise, örgüt üyeliğini devam ettirmenin tahmini olasılığı (Price ve Mueller, 1981: 546) şeklinde tanımlanırken bir diğer tanımda “*Örgütün amaç ve değerlerine bağlanma, örgüt için çok çalışma, örgütün amaç ve değerleriyle, birincil hedef olarak, maddi kaygılar gütmeksizin özdeşleşme*” (Karadeniz, 2010: 137) şeklinde tanımlanmıştır.

Örgüt yöneticileri örgüte bağlı bireyleri örgütte tutabilmek adına çeşitli faaliyetlerde bulunurken, örgüte bağlı bireylerde örgütte kalma adına örgütten karşılık beklerler. Karadeniz (2010: 137)'e göre bu karşılık örneğin maaş, ücret, ikramiye, emeklilik hakkı, iyi çalışma koşulları, iş güvenliği, yetenek ve başarısını gösterebilme, tanınma, sorumluluk, saygınlık kazanma, statü, yükselme, kendini gerçekleştirme vb. olabilir. İşgören, sunduğu hizmete karşılık, örgütten beklentilerinin karşılandığını/karşılanacağını hissettikten sonra örgütte kalmaya devam edecektir. Böylece, işgören için beklentilerin karşılanması kadar, bunların gelecekte karşılanacağına dair algı düzeyi de onun örgütte kalma kararını etkileyecektir.

1.2.2. Örgütten Ayrılma Niyeti Kavramı

Ayrılma davranışı ya da örgütten ayrılmak, örgütten fiziksel ayrılma yoluyla dikkat çeken özel bir durumdur (Mobley, 1982: 111). Örgütten ayrılma niyeti ise, bir kişinin mevcut örgütünü ya da kurumunu terk etme eğilimi ile ilgilidir (Yoshimura, 2003: 7) ve çalışanların örgütten ayrılma niyeti derecesinin bir göstergesidir (Martin, 1979: 316).

Örgütten ayrılma niyetinin, örgütte kalma niyetin de olduğu gibi örgütsel bağlılık ile yakın bir ilişkisi bulunmaktadır. Meyer ve Allen (1991) tarafından ortaya koyulan üç boyutlu örgütsel bağlılık modelinde duygusal ve normatif bağlılık akıllara örgütte kalma niyetini çağrıştırırken, devamlılık bağlılığı ise örgütten ayrılma niyetini akıllara getirmektedir. Çünkü devamlılık bağlılığı bireye örgütten ayrılması ile karşılaşacağı maddi kayıpları (kıdem, emek, zaman vb.) çağrıştırmaktadır.

Örgütten ayrılma niyeti, çalışanın başka bir iş fırsatı aramayı ya da işten ayrılmayı düşünüp düşünmediğini belirlemektedir (İlisu, 2012: 60). Çalışanların bir örgütten ayrılmadan önce ilk olarak işlerinden ayrılmaları gerekmektedir. Çalışanların bir örgütte kalmalarına neden olan etmenlerin ise çeşitli nedenleri vardır ve bu nedenler öncelikle yaşlarına, kıdemlerine, eğitim seviyelerine ve medeni hallerine bağlı olarak değişir. Çalışanların zaman zaman bulundukları örgütte neden kalmaya devam ettiklerini sorgulamaları ve olumlu veya olumsuz olaylarda bu nedeni kendilerine hatırlatmaları gayet doğaldır. Çalışanların kendilerini orada tutan nedenler ortadan kalkmışsa, işletmeden ayrılma hatta daha düşük bir ücretle olsa bile başka bir işyerinde çalışmaya başlamaları rastlanabilen bir davranıştır (Ada vd., 2008: 489). Sonuç olarak, örgütten ayrılma niyeti içinde olan bir çalışan örgüte olan bağlılığını yitirerek bağlı olduğu örgütteki işinden ayrılma düşüncesi içine girer. Daha sonra çalışanın işten ayrılma niyetinin davranışa dökülmesi ile de örgütten ayrılma davranışı gerçekleşmiş olur.

1.2.3. Örgütte Kalma ve Örgütten Ayrılma Niyeti ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Çalışanların örgütte kalma ve örgütten ayrılma niyeti ile bunların ortaya çıkmasına neden olan birçok kavram arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalara literatürde

rastlamak mümkündür. Özellikle de örgütte kalma ve örgütten ayrılma niyetlerinin örgütsel bağlılık ile olan ilişkisini ortaya koyan birçok çalışma ortaya konmuştur. Ancak, konu itibarıyla mesleki bağlılık ile örgütte kalma ve örgütten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalar üzerinde durulacaktır.

Meyer ve arkadaşları (1993) tarafından Kanada'nın Ontario ilinde bulunan Queen's Üniversitesindeki stajyer öğrenciler ve bu üniversitede çalışan hemşirelere anket yoluyla yapılan araştırmadan elde edilen verilerin analizi neticesinde; mesleki duygusal bağlılık ve mesleki normatif bağlılığın örgütten ayrılma niyeti ile negatif ilişki içinde olduğu bulunmuştur.

Cohen (1998) tarafından Batı Kanada'da bulunan iki hastanede 238 hemşireye anket yoluyla yapılan araştırmadan elde edilen verilerin analizi neticesinde; yüksek mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığın örgütte kalma niyeti ile pozitif bir ilişki içinde olduğu bulunmuştur.

Lee ve arkadaşları (2000) tarafından profesyonel ve profesyonel olmayan farklı çeşitli meslek dalları arasında anket yoluyla yapılan araştırmadan elde edilen verilerin analizi neticesinde; mesleki bağlılık ile kişi ve işle ilgili değişkenler arasındaki ilişkilerin meta analiz olarak incelenmesi neticesinde; mesleki bağlılığın meslekten ayrılma niyeti vasıtasıyla örgütten ayrılma niyeti üzerinde dolaylı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Lu ve arkadaşları (2002) tarafından Tayvan'ın güney bölgesinde bulunan hastanelerde 2197 hemşireye anket yoluyla yapılan araştırmadan elde edilen verilerin analizi neticesinde; mesleki bağlılığın örgütten ayrılma niyeti ile negatif bir ilişki içinde olduğu bulunmuştur.

Ceylan ve Bayram (2006) tarafından Bursa'da otomotiv sektöründe faaliyet gösteren yabancı ortaklı ve orta ölçekli dört yan sanayi firmasında çalışan 177 beyaz yakalı personele anket yoluyla yapılan araştırmadan elde edilen verilerin analizi neticesinde; bir düzenleyici olarak mesleki bağlılık, örgütsel bağlılığın alt boyutlarından yalnızca alternatif azlığı alt boyutu ile etkileşim etkisi göstererek örgütten ayrılma niyetini etkilemektedir. Tek bir bağlılık şekli bir odak davranışın ortaya çıkmasına neden olabilmekte ve bu davranışın diğer bağlılık şekilleri zayıf olduğunda ortaya çıkması muhtemel olmaktadır. Çalışanlar zayıf duygusal ve normatif bağlılığına

rağmen, güçlü devamlılık bağlılığından dolayı örgütte kalmaya devam edebilmektedirler.

Chang ve arkadaşları (2006) tarafından hemşirelerin ağır akut sendromu algılarına bağlı olarak mesleki bağlılık ve hemşirelik mesleğinden ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla ağır akut sendromu döneminde Tayvan'da Ping Tung Hristiyan hastanesindeki 330 hemşireye anket yoluyla yapılan araştırmadan elde edilen verilerin analizi neticesinde; hemşirelerin üç bileşenli mesleki ve örgütsel bağlılıkları ile hemşirelerin meslekten ve örgütten ayrılma niyetlerinin negatif ilişki içinde olduğu ve hastalara bakım nedeniyle hemşirelerin ağır akut sendromu enfeksiyonu edinme olasılığı algılarının bağlılık ve ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerde ilımlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Chang ve arkadaşları (2007) tarafından Tayvan'da bulunan 30 hastanede çalışan 177 hemşireye anket yoluyla yapılan araştırmadan elde edilen verilerin analizi neticesinde; örgütsel normatif bağlılık ile örgütten ayrılma niyetinin çok güçlü negatif ilişki içinde olduğu ve mesleki duygusal bağlılık ile meslekten ayrılma niyetinin çok güçlü negatif ilişki içinde olduğu bulunmuştur. Dahası, örgütten ayrılma niyeti, normatif örgütsel bağlılık ve meslekten ayrılma niyeti arasında aracılık ederken, meslekten ayrılma niyetinin mesleki duygusal bağlılık ve örgütten ayrılma niyeti üzerinde aracılık ettiği ve özellikle örgütten ve meslekten ayrılma niyeti arasında karşılıklı ilişkinin var olduğu tespit edilmiştir.

Şimşek ve Aslan (2007) tarafından Konya ilindeki kamu ve özel hastanelerde çalışan 272 hemşireye anket yoluyla yapılan araştırmadan elde edilen verilerin analizi neticesinde; hemşirelerin işteki özerklik artışının sadakati (bağlılığı) azalttığını ve hemşirelerin mesleğe duygusal bağlılığının, örgütten ayrılma niyetlerini etkilememesinin örneklem kapsamı içerisinde yer alan büyük çoğunluğun, kamu kurumunda çalışıyor olunmasına bağlanmıştır.

Tak ve arkadaşları (2009) tarafından Bursa'da faaliyet gösteren kamu hastanelerinde (devlet ve kamu hastaneleri) görev yapan 324 hekime yapılan araştırmadan elde edilen verilerin analizi neticesinde; mesleki duygusal bağlılığın meslekten ayrılma niyeti üzerinde doğrudan ama negatif bir etkiye sahip olduğunu, meslekten ayrılma niyetinin ise örgütten ayrılma niyeti üzerinde doğrudan ve pozitif yönde bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Araştırma bulguları ayrıca mesleki

duygusal bağıllık ile örgütten ayrılma niyeti arasında nedensel bir ilişki olduğunu ve meslektan ayrılma niyetinin bu ilişkide aracı bir role üstlendiğini göstermektedir.

1.3. EĞİTİM KURUMLARI İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE KONU İLE İLGİLİ YAPILAN ÇALIŞMALAR

Eğitim kurumları denildiği anda akıllara eğitim ve öğretim verilen yerleri kapsayan okullar, yüksekokullar, üniversiteler vb. yerler gelmektedir. Bu eğitim kurumlarında ise eğitim ve öğretim faaliyetlerini yürüten öğretmenler, öğretim görevlileri ve akademisyenler çalışmaktadır. Bu nedenle, yapılan çalışmanın araştırma kısmında öğretmenlere yer verileceğinden bu bölümde öğretmen kavramına, öğretmenlik mesleğine ve özelliklerine, öğretmenlik mesleğinin meslekleşme koşullarına, eğitim kurumlarında mesleki bağıllık, örgütte kalma ve örgütten ayrılma niyeti ile ilgili yapılan literatür çalışmalarına yer verilecektir.

1.3.1. Öğretmen Kavramı, Öğretmenlik Mesleği ve Özellikleri

İnsan, meraklı bir varlık olduğundan dolayı var olduğu ilk günden itibaren sürekli bir öğrenme eğilimi içerisinde. Bu yüzden toplumdaki herkes sürekli birbirine bir şeyler öğretmeye çalışır ve bu işlem sürekli bir döngü halinde birbirini izleyerek devam eder. Bu döngü esnasında da öğreten ve öğretmen kavramları sıklıkla birbiri ile karıştırılmaktadır.

Erden (1998: 21), öğretmen kavramını formal eğitim veren kurumlarda öğretimi sağlayan kişi şeklinde tanımlarken, toplumda herkesin yeri geldiği zaman arkadaşına ya da çocuklarına yeni bir davranış öğretmeye çalıştığını ve bu konumdaki kişilerin ise öğreten konumunda kişiler olduğunu ancak öğretmen olmak için formal bir eğitim vermek gerektiğini, bu yüzden de öğretmen olmanın öğreten olmaktan farklı olduğunun altını çizerek, öğretenin düzenlediği yaşantıların gelişigüzel olduğunu, öğretmenin ise belli bir program dâhilinde planlı eğitim etkinlikleri düzenleyerek öğrencilerde programlar doğrultusunda istendik davranış değişikliği meydana getireceğini ifade eder.

Öğretmen kavramının literatürde çok farklı kavramsal açıklamaları olmakla birlikte TDK'nın sözlüğünde “*Mesleği bilgi öğretmek olan kimse, hoca, muallim,*

muallime” olarak tanımlanmaktadır. Diğer bir tanıda ise öğretmen, insan davranışları oluşturma uğraşı içerisinde olan ya da eğitim bilimleri alanında görevi olağanüstü güç ve karmaşık olan bir meslek erbabı, bir uzman ve bir insan davranış mühendisi ya da insan performansı mühendisidir. Diğer bir ifadeyle; her çeşit eğitim kurumlarında eğitim ve öğretim hizmeti yapan iş görenlerin tümünü ifade eder (Hacıoğlu ve Alkan, 1997: 22-23). Burada üzerinde durulması gereken esas husus öğretmenliğin de bir meslek olduğunun unutulmamasıdır.

Bilindiği üzere meslekler, toplum yaşamında insanların ihtiyaçlarını karşılamak için ortaya çıkmıştır. Tıpkı canlı organizmalar gibi meslekler de, içinde bulunduğu toplumun gelişmesine bağlı olarak değişiklik gösterir. Bir mesleğin sürekliliği ve gelişmesi, o mesleğe yeni girenlere bilgi birikiminin aktarılması ve onların da katkıda bulunmasıyla gerçekleşir (Çolaklar, 2004: 14).

Öğretmenlik mesleği ise, 1973 yılında yürürlüğe giren ve halen yürürlükte olan 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu’nun 43. Maddesinde; “*Devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleği*” şeklinde tanımlanmaktadır.

Hacıoğlu ve Alkan (1997: 23) ise öğretmenlik mesleğini, “*Eğitim sektörü ile ilgili olan sosyal, kültürel, ekonomik, bilimsel ve teknolojik boyutlara sahip, alanda özel uzmanlık bilgi ve becerisini temel alan akademik çalışma ve mesleki formasyonu gerektiren, profesyonel statüde bir uğraşı alanıdır*” şeklinde tanımlamıştır.

Genel bir ifade ile de öğretmenlik, başta mesleki bilgiler olmak üzere, alan bilgisi ve genel kültür konusunda ihtiyaçları karşılamayı gerektiren ve bunun yanında insan ilişkileri ve iletişim gibi içinde bulunduğumuz zamanın en önemli bireysel özelliklerine sahip olmayı gerektiren bir profesyonel meslek olduğu (Özer, 2011: 358) ifade edilmiştir.

Akyüz (2012: 1-2), öğretmenlik mesleğinin bir meslek olabilmesi noktasında meslek tanımında geçen temel öğelerin öğretmenlikte de var olmasından dolayı öğretmenliğin de bir meslek olarak düşünülebileceğini ifade etmiş ve bu temel öğeleri şu şekilde sıralamıştır:

- Öğretmenlerin toplumda önemli bir işlev yerine getirmesi,
- Öğretmenliğin ciddi bir yetiştirme dönemi gerektirmesi,
- Öğretmenliğin mesleki ve sistematik uzmanlık bilgilerine dayanması,

- Genellikle bazı etik ilkelerinin ya da davranış kurallarının bulunmasıdır.

Tüm bu tanım ve açıklamalardan öğretmenliğin, çağın gereklerine uygun bir şekilde alınan eğitim sonucunda kendilerini her alanda profesyonel olarak geliştiren kişilerin yine kendi gibi insanları yetiştirdiği kutsal bir meslek olduğu anlaşılmaktadır.

Öğretmenlik mesleğinin kendine has genel özellikleri şunlardır (Erden, 1998: 31-33):

- Öğretmenlik tüm ülkelerde en yaygın olarak görülen mesleklerden biridir,
- Öğretmenlerin büyük bir kısmı devlet memurudur,
- Öğretmenlik mesleğini daha çok toplumun alt sınıflarından gelen bireyler seçmektedir,
- Öğretmenlik mesleğinin geliri düşüktür,
- Öğretmenlik mesleğinin toplumsal statüsü çok yüksek değildir,
- Mesleki değiştiren ve terk edenlerin oranı yüksektir,
- Öğretmenlik mesleğini genellikle kadınlar tercih etmektedirler.

1.3.2. Öğretmenlik Mesleğinin Meslekleşme Koşulları

Öğretmenliğin toplumda meslek olarak kabul edilmesi için meslekleşme koşullarını sağlamış olması gerekir. Bu meslekleşme koşulları ise şunlardır (Celep, 2004: 24-25):

- Tanımlanmış bir hizmet alanı olma ve o alanda hizmet verme,
- Verdiği hizmetten ötürü yetiştirdiği kişiye, ailesine, topluma, devlete karşı sorumlu olmak,
- Yeterince geniş ve yaygın bir hizmet alanına sahip olma,
- Belirli bir uzmanlık bilgi ve becerisini gerektirme,
- Örgün mesleksel eğitimden geçme,
- Mesleksel kültüre sahip olma,
- Mesleğe girişte belirli bir seçim ve denetimden geçme,
- Toplumca ve devletçe meslek olarak tanınma ve kabul görme,
- Mesleksel ahlâk kurallarına sahip olma,
- Meslek kuruluşları biçiminde örgütlenme,

- Mesleksel amaçlı süreli yayın organına sahip olma,
- Yasal, tüzüksel, yönetmeliksel, statü ve güvenceye kavuşma,
- Sadece öğretmenlik mesleğinin öğrenimini görmüş veya yeterliklerini kazanmış olanların öğretmenlik yapmaya hak ve yetkileri olduğu kesin hükme bağlanmış olmalıdır.

Görüldüğü üzere yukarıda ifade edilen koşullar bile öğretmenlik mesleğinin ne kadar zor bir meslek olduğunu göstermektedir. Meydana gelen bilimsel, teknolojik vb. gelişmeler bir taraftan bu mesleğin yapılabilirliğini kolaylaştırırken bir taraftan da zorlaştırabilmektedir. Bu yüzden öğretmenlik mesleğini yapabilmek de bu koşullar kadar zor olduğundan bu mesleği icra eden öğretmenlerin mesleklerini yapabilmeleri noktasında maddi ve manevi anlamda bir mesleki bağlılıklarının olması gerekmektedir. Bu yüzden öğretmenlik mesleğinde mesleki bağlılık konusu önemli bir yer tutmaktadır.

1.3.3. Eğitim Kurumlarında Mesleki Bağlılık ve Yapılan Çalışmalar

Öğretmenlerin verimli ve başarılı olabilmeleri için öncelikle mesleklerine yönelik olumlu tutumlar içerisinde olmaları, mesleklerini sevmeleri ve mesleklerine bağlı bireyler olmaları gerekmektedir. Mesleğini sevmeyen, mesleğine bağlı olmayan bir öğretmen mutsuzdur. Bu durumdaki bir öğretmen öğrencilerine bir şeyler kazandırmakta isteksizdir ve öğretmenlik mesleğini etkin ve başarılı bir şekilde yapamamaktadır. Bu nedenle öğretmenlerin mesleklerine bağlı olması eğitimin kalitesi açısından son derece önemlidir (Uştu, 2014: 49). Öğretmenlerin mesleklerine olan bağlılıkları da eğitim kurumlarında oluşacak olan mesleki bağlılıklar açısından son derece önemlidir. Çünkü her meslekte olduğu gibi öğretmenlik mesleğinin etik ilkeleri arasında da olmazsa olmaz bir ilke olan mesleki bağlılık bulunmaktadır.

Wiley (2000: 106) mesleki etik ilkelerin her meslek için ayrı ayrı düzenlenmesine rağmen ortak olarak her meslekte olması gereken mesleki etik ilkelerin **dürüstlük, yasalılık, yeterlik, mesleki bağlılık ve gizlilik** olduğundan bahsetmiştir.

Aydın (2012: 58-69)'a göre genel ve temel bir çerçevede öğretmenlik mesleğinin etik ilkeleri ise şunlardır:

- Profesyonellik,
- Hizmette sorumluluk,

- Adalet,
- Eşitlik,
- Sağlıklı ve güvenli bir ortamın sağlanması,
- Yolsuzluk yapmamak,
- Dürüstlük-doğruluk ve güven,
- Tarafsızlık,
- Mesleki bağlılık ve sürekli gelişme,
- Saygı,
- Kaynakların etkin kullanımı.

NEA ise öğretmenlik mesleği için geçerli olan mesleki etik ilkeleri öğrenciye bağlılık ve mesleki bağlılık olarak ikiye ayırarak, yukarıda ortak olarak her meslekte olması gereken mesleki bağlılığı ise şu şekilde açıklamıştır (Akyüz, 2012: 2-3):

Mesleki Bağlılık: Öğretmenlik mesleği, bir güven ve sorumluluk duygusuyla öğretmene halk tarafından teslim edilmiş bir meslektir. Öğretmenlik mesleğinin kalitesinin ulusu ve vatandaşlarını doğrudan etkilediği inancıyla, eğitimci profesyonel standartlarını artırmak için elinden gelenin en iyisini yapacaktır. Bu noktada eğitimci:

- Bilerek yanlış bir ifade vermeyecek ya da önemli bir gerçeği açıklamamazlık yapmayacaktır,
- Profesyonel yetkinliklerini yani olgunluğunu hatalı olarak göstermeyecektir,
- Karakter, eğitim veya benzer bir nitelik açısından yetkin olmadığı yani olgun olmadığı bilinen bir kimsenin mesleğe girişine yardım etmeyecektir,
- Eğitimci olmayan birisine yapmaması gereken bir eğitim sırasında yardımcı olmayacaktır,
- Meslektaşları hakkında hiçbir bilgiyi kanuni veya profesyonel açıdan zorunlu olmadıkça açığa vurmaz,
- Bir meslektaş hakkında bilerek yanlış veya zarar verici ifadeler kullanmayacaktır,
- Profesyonel karar ve hareket yeteneğini etkileyebilecek hiçbir hediye veya kazanç kabul etmeyecektir.

Yukarıdaki açıklamalar analiz edilecek olursa mesleki bağlılığın her meslekte olması gereken ortak bir mesleki etik ilke olduğu ve öğretmenlik mesleği için de son derece önemli bir yer tuttuğu görülmektedir. Bu yüzden eğitim kurumlarında mesleki

bağlılık ile ilgili olarak yapılan ve literatüre geçen çalışmalara rastlamak mümkündür. Konumuz açısından ele alınan çalışmalar ve detayları şunlardır:

Baysal ve Paksoy (1999) tarafından İstanbul'da beş Devlet Üniversitesinde değişik uzmanlık alanlarında görev yapmakta olan 464 öğretim üyesi ve yardımcılarına anket yoluyla yapılan araştırma verilerin analizi neticesinde; Meyer ve Allen'in üç alt değişkenli mesleğe ve kuruma bağlılık modelini test etmek üzere geliştirilen ölçek Türkçe'ye uyarlanmış, verilerin analizi neticesinde mesleğe ve kuruma bağlılık değişkenlerinin farklı olduğu ve her iki alanda da bağlılığı etkileyen alt değişkenler olduğu tespit edilmiş ve sonuç olarak tüm değişkenler arasında değişik düzeyde ilişkiler olduğu görüşü desteklenmiştir.

Özmen ve arkadaşları (2005) tarafından Dokuz Eylül Üniversitesi öğretim üyelerini temsil edecek biçimde seçilen 104 profesör, 49 doçent ve 127 yardımcı doçent olmak üzere 280 katılımcıya anket yoluyla yapılan araştırmadan elde edilen verilerin analizi neticesinde; akademisyenlerin örgütsel ve mesleki bağlılık olmak üzere dual (çift) bir bağlılığa sahip oldukları ve akademisyenlerin bilgi işçisi olarak taşıdıkları özellikler nedeniyle mesleki bağlılıklarının, örgütsel bağlılıklarından daha yüksek çıktığı görülmüştür.

Cohen (2006) tarafından İsrail'de bulunan 18 okulda çalışan 596 öğretmene Arap ve Yahudi kültürlerinde örgütsel vatandaşlık davranışı ve rol performansı ile birçok bağlılık (örgütsel bağlılık, mesleki bağlılık, işe bağlılık ve gruba bağlılık), etnisite ve kültürel değerler (bireycilik/toplulukçuluk, güç mesafesi, belirsizlikten kaçınma ve erkeklik kadınlık) arasındaki ilişkilerin tespit edilmesine yönelik bir araştırma yapılmıştır.

Aydın (2010) tarafından İstanbul ili Tuzla ilçesinde görev yapan 464 öğretmene anket yoluyla yapılan araştırmadan elde edilen verilerin analizi neticesinde; ilköğretim öğretmenlerinin mesleki bağlılıklarına etki eden faktörlerin örgütsel yurttaşlık davranışı, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işe katılım olarak tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılık ve işe katılım faktörlerinin bunlar arasında mesleki bağlılığa en fazla etki eden faktörler olduğu belirlenmiştir.

Uştu (2014) tarafından Şanlıurfa Merkez ilçesinde çalışan 712 sınıf öğretmenine anket yoluyla yapılan araştırmadan elde edilen verilerin analizi neticesinde; öğretmenlerin mesleki bağlılıkların düşük düzeyde olduğu, sınıf öğretmenlerinin

örgütsel bağlılığının duygusal bağlılık alt boyutu ve normatif bağlılık alt boyutunu en iyi şekilde belirleyen değişkenlerden birinin mesleki bağlılık boyutu olduğu ve sınıf öğretmenlerinin mesleki bağlılıklarının ele alınan demografik değişkenlerden cinsiyet, yaş, medeni durum ve hizmet yılına göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir.

1.3.4. Eğitim Kurumlarında Örgütte Kalma ve Örgütten Ayrılma Niyeti ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Eğitim kurumlarında örgütte kalma ve örgütten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi ortaya koyan birçok çalışma bulunmasına rağmen mesleki bağlılık ile bu niyetler arasındaki ilişkileri ortaya koyan çalışmalar yok denecek kadar azdır. Literatürde bu konu ile ilgili sadece bir çalışmaya rastlanılmıştır.

Tak ve Çiftçioğlu (2008) tarafından Bursa’da faaliyet gösteren ilköğretim ve liselerde görev yapan 305 öğretmene anket yoluyla yapılan araştırmadan elde edilen verilerin analizi neticesinde; mesleki bağlılık ile örgütte kalma niyeti arasında doğrudan nedensel bir ilişki tespit edilememiştir. Ancak bulgular, iş tatmininin aracı etkisi ile mesleki bağlılığın örgütte kalma niyeti üzerinde etkili olabildiğini göstermektedir. Ayrıca iş tatmininin örgütte kalma niyeti üzerinde doğrudan ve güçlü bir etkiye sahip olduğu; örgüt değerlerini benimseyen ve yöneticisinden tatmin olan bireylerin örgütte kalma niyetlerinin de yüksek olacağı tespit edilmiştir.

Örgütten ayrılma niyeti pek çok çalışmada mesleki bağlılığın en göze çarpan ardıllarından biri olarak ele alınmaktadır (Tak ve Çiftçioğlu 2008: 158). Ancak, eğitim kurumlarında mesleki bağlılık ile örgütten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi gösteren çalışmalara mesleki bağlılık ile örgütte kalma niyetinde olduğu gibi nadir rastlanılmaktadır. Bu yüzden yapılan çalışmada bu konunun seçilmesi ileride yapılacak olan diğer çalışmalara ışık tutması açısından son derece önemlidir.

İKİNCİ BÖLÜM

EĞİTİM KURUMU ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

2.1. GEREÇ VE YÖNTEM

2.1.1. Amaç ve Önem

İnsanlar, zamanlarının önemli ve büyük bir kısmını uğraş alanları olan mesleklerinde geçirmektedirler. Hatta bu durum bazen öyle bir hal alır ki insanlar ailelerine, arkadaşlarına ya da kendilerine ayıracakları zamanları uğraş alanları olan mesleklerine ayırmaktadırlar. Bunun çeşitli nedenleri olmakla birlikte insanlar genelde mesleklerini sevgi, ihtiyaç ve zorunluluk gibi nedenlerle yapmaya başlarlar. Bu durum da insanların meslekleri, yaşamlarında giderek daha da merkezi bir hal alır. Bu da insanların mesleklerine olan bağlılıklarını gösterir. İnsanların mesleki bağlılıklarının olumlu ve olumsuz bir durum göstermesi onların örgütte kalma ya da örgütten ayrılma niyetlerini ortaya koyar.

Mesleki bağlılık neticesinde ortaya koyulan örgütte kalma ya da örgütten ayrılma niyetlerinin net bir şekilde anlaşılabilceği yerlerden biri de hiç şüphesiz eğitim kurumlarıdır. Bu çalışmada özellikle eğitim kurumu çalışanlarının yani öğretmenlerin seçilmesinin asıl nedeni; geleceğe şekil verecek olan genç nesillerin yetiştirilmeleri konusunda öğretmenlerin önemli bir yere sahip olmaları ve her yönüyle geniş bir kitleyi temsil etmeleridir.

Bu çalışmanın amacı, öğretmenlerin mesleki bağlılık düzeylerinin tespit edilerek, öğretmenlerin mesleki bağlılıklarının örgütte kalma ve örgütten ayrılma niyetleri ile olan ilişkisini incelemektir.

Yerli ve yabancı literatüre bakıldığında mesleki bağlılık, örgütte kalma ve örgütten ayrılma niyetleri ile ilgili çalışmaların çoğunlukla sağlık kurumu çalışanları üzerinde yapıldığı ve yine yapılan çalışmalarda mesleki bağlılık, örgütte kalma ve örgütten ayrılma niyeti konularının tek tek ya da ikili bir şekilde ele alındığı anlaşılmaktadır. Ayrıca eğitim kurumlarında mesleki bağlılık ile örgütte kalma ve

örgütten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi gösteren bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu yüzden yapılan çalışmada bu konunun seçilmesi ve ortaya koyulacak olan öneriler, ileride yapılacak olan diğer çalışmalara ışık tutması açısından son derece önemlidir.

2.1.2. Problem Cümlesi

Araştırmanın problem cümlesini "Öğretmenlerin mesleki bağlılık düzeyleri ile örgütte kalma ve örgütten ayrılma niyetleri arasında bir ilişki var mıdır? sorusu oluşturmaktadır.

2.1.3. Varsayımlar

Araştırma kapsamında öğretmenlerin anket sorularına verdikleri cevapların gerçek durumu yansıttığı varsayılmaktadır.

2.1.4. Araştırmanın Kısıtları

Araştırma 2015 yılının Kasım-Aralık aylarında Konya ili Beyşehir ilçe merkezinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığına bağlı; 32 devlet okulunda (ilkokul, ortaokul ve lise) çalışan öğretmenler ile yapılmıştır. Araştırma bu okullarda çalışan öğretmenlerin verdikleri cevaplar ile sınırlıdır. Bu nedenle ankete verilen cevaplar bu evrenin özellikleri ile sınırlı olduğundan genellemeler yapılırken bu sınırlılık dikkate alınmalıdır.

2.1.5. Evren ve Örneklem

Mesleki bağlılık ile örgütte kalma ve örgütten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin incelendiği bu araştırmanın evrenini Konya ili Beyşehir ilçe merkezinde bulunan 32 devlet okulunda (ilkokul, ortaokul ve lise) çalışan 664 öğretmen oluşturmaktadır. Evren büyüklüğünün belli olduğu durumlarda mevcut evrenden hata toleransı %5, güvenilirlik düzeyi %95 alındığından yaklaşık 244 öğretmene ulaşan bir örneklem yeterli sayılabilmektedir (Krejcie ve Morgan, 1970: 608; Ural ve Kılıç, 2011: 49;

www.surveysystem.com). Araştırma için bahsi geçen eğitim kurumlarından kolayda örneklem yoluyla 504 ankete ulaşılmış olup, elde edilen anketlerden 14 anket geçersiz sayılarak 490 anket değerlendirmeye alınmıştır. Bu 14 anket, katılımcıların anketlerin büyük bir bölümünü tam ve gerçeğe uygun doldurmamaları nedeniyle değerlendirmeye alınmamıştır. Bu araştırma kapsamında Beyşehir İlçe Milli Eğitim Müdürlüğünden anket çalışması yapılabilmesi için gerekli izinler alınmış olup araştırma için öğretmenlerden toplam 490 kişiye ulaşılmıştır.

2.1.6. Veri Toplama Aracı

Bu araştırmada veri toplama aracı olarak şu ölçekler kullanılmıştır;

- **Mesleki Bağlılık Ölçeği:** Meyer ve arkadaşları (1993) tarafından geliştirilen, Tak ve Çiftçioğlu (2009) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ve 18 ifadeden oluşan bir ölçektir.
- **Örgütte Kalma Niyeti Ölçeği:** Gellalty ve arkadaşları (2006) tarafından hazırlanan, Karadeniz (2010) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ve 3 ifadeden oluşan bir ölçektir.
- **Örgütten Ayrılma Niyeti Ölçeği:** Tak ve Çiftçioğlu (2008) tarafından geliştirilen ve 5 ifadeden oluşan Örgütte Kalma Niyeti Ölçeği, Polat (2009) tarafından 2 sorusunun (1. ve 3. sorular) ters kodlanmasıyla İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği olarak kullanılmıştır. Tett ve Meyer (1993: 262) tarafından “*İşten ayrılma niyetinin, yakın zamanda bilinçli ve istekli olarak örgütten ayrılma eğilimi olarak*” tanımlanması nedeniyle, bahse konu İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği uyarlanarak öğretmenlerin örgütten ayrılma niyetlerinin ölçülmesi için kullanılmıştır.

Örgütte kalma ve örgütten ayrılma niyeti ölçeği eğitim kurumu çalışanları üzerinde yapıldığından bu ölçekler ‘Kurumda Kalma Niyeti’ adı altında tek bir isimde birleştirilerek katılımcılara sunulmuştur. Ayrıca anket formunda katılımcıların demografik özelliklerini ölçmeye yönelik sorular ile “Mesleki bağlılığınızı etkileyen faktörler konusunda eklemek istediğiniz bir husus var mı? Kısaca belirtiniz” şeklinde bir soru bulunmaktadır. 5’li Likert tipi ölçekte ankete cevap verenlerin ifadelerine katılma

düzeyi *kesinlikle katılmıyorsa* "1", *kesinlikle katılıyorsa* "5" puan aralığında ölçeklendirilmiştir.

2.1.7. Analiz Yöntemi

Anket formları aracılığıyla elde edilen veriler Statistical Package for the Social Sciences (SPSS 16.0) programı kullanılarak bilgisayar ortamına aktarılmış ve verilerin analizi bu program kullanılarak yapılmıştır. Ankette 5'li Likert ölçeği kullanılmış ve elde edilen puanlar aritmetik ortalama, standart sapma, frekans ve yüzde hesaplamaları ile analiz edilmiştir. Ayrıca istatistiksel değerlendirmeler bu puan ortalamaları üzerinden yapılmıştır. Ankete cevap verenlerin ifadelerine katılma düzeyi *kesinlikle katılmıyorum* "1", *katılmıyorum* "2", *ne katılıyorum ne katılmıyorum* "3", *katılıyorum* "4" ve *kesinlikle katılıyorum* "5" şeklinde düzenlenerek puanlandığından, ölçekle ilgili değerlendirmeler yapılırken kullanılan ölçeğin orta değeri olan 3'e göre yorumlar yapılmıştır. Ortalaması 3 ve 3'ün üzerindeki değerleri 'ne katılıyorum ne katılmıyorum'dan 'kesinlikle katılıyorum'a doğru bir önem derecesinde önemli olarak kabul edilmiş ve 3'e kadar olan değerlerde 'katılmıyorum'dan 'kesinlikle katılmıyorum'a doğru önem derecesi düşük olarak yorumlanmıştır.

Boyutların normal dağılım gösterip göstermediği Kolmogorov-Smirnov testi (K-S) testi ile incelenmiştir (Bk. Tablo 7). Bu tablonun incelenmesi neticesinde verilerin normal dağılım göstermediği görülmüştür ($p < 0.05$). Bu nedenle öğretmenlere yönelik ifadeler ve bu ifadelerin toplandığı boyutların demografik değişkenlere göre karşılaştırılmasında parametrik varsayımlar yerine getirilmediğinden iki grubu karşılaştırmak için Mann-Whitney U testi (Z testi), ikiden fazla grubu karşılaştırmak için ise Kruskal Wallis varyans analizi kullanılmıştır. Mesleki bağlılık, örgütte kalma ve örgütten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin varlığını incelemeye ise, Spearman Korelasyon testi kullanılmıştır.

2.1.8. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın amacına uygun olarak aşağıdakiler hipotezler oluşturulmuştur.

- H1: Öğretmenlerde görülen mesleki duygusal bağlılık ile mesleki devamlılık bağlılığı arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.
- H2: Öğretmenlerde görülen mesleki duygusal bağlılık ile mesleki normatif bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.
- H3: Öğretmenlerde görülen mesleki devamlılık bağlılığı ile mesleki normatif bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.
- H4: Öğretmenlerde görülen mesleki duygusal bağlılık ile örgütte kalma niyeti arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.
- H5: Öğretmenlerde görülen mesleki devamlılık bağlılığı ile örgütte kalma niyeti arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.
- H6: Öğretmenlerde görülen mesleki normatif bağlılık ile örgütte kalma niyeti arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.
- H7: Öğretmenlerde görülen mesleki duygusal bağlılık ile örgütten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.
- H8: Öğretmenlerde görülen mesleki devamlılık bağlılığı ile örgütten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.
- H9: Öğretmenlerde görülen mesleki normatif bağlılık ile örgütten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.
- H10: Öğretmenlerde görülen örgütte kalma niyeti ile örgütten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

2.2. BULGULAR

2.2.1. Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik değişkenlere göre dağılımı Tablo 3'de gösterilmektedir.

Tablo 3. Öğretmenlerin Demografik Değişkenlere Göre Dağılımı

Değişkenler	Frekans	Yüzde
Yaş (Yıl)		
20-30	132	27.4
31-40	197	40.9
41+	153	31.7
Cinsiyet		
Erkek	292	59.6
Kadın	198	40.4
Medeni Durum		
Evli	400	81.8
Evli Değil	89	18.2
Eğitim Durumu		
Ön Lisans	24	4.9
Lisans	434	89.1
Lisansüstü	29	6.0
Branş		
Sınıf Öğretmeni	133	28.1
Branş Öğretmeni	340	71.9
Toplam Hizmet Süresi (Yıl)		
-9	187	39.5
10-19	165	34.9
20+	121	25.6
Kadro		
Kadrolu	450	92.0
Görevlendirme	16	3.3
Vekil	1	0.2
Ücretli	22	4.5
Gelir (TL)		
-2999	83	19.0
3000-3499	201	46.0
3500+	153	35.0
Toplam	490	100.0

Tablo 3’de görüleceği üzere, araştırmaya katılan öğretmenlerin %27.4’ünün 20-30 yaş aralığında (genç), %40.9’unun 31-40 yaş aralığında (orta yaşlı) ve %31.7’sinin 41 yaş ve üzerinde (yaşlı) olduğu görülmektedir. Katılımcıların %59.6’sı erkeklerden oluşurken %40.4’ü kadınlardan oluşmaktadır. Medeni durumlarına göre bakıldığında öğretmenlerin yarıdan fazlasının %81.8 evli olduğu ve %18.2’sinin evli olmadığı anlaşılmaktadır. Eğitim durumlarına göre katılımcıların %4.9’unun ön lisans mezunu olduğu, %89.1’inin lisans mezunu olduğu ve %6’sının lisansüstü mezunu olduğu anlaşılmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin branşlarına göre durumu incelendiğinde katılımcıların %28.1’inin sınıf öğretmeni, %71.9’unun branş dersleri öğretmeni olduğu

görülmektedir. Toplam hizmet sürelerine bakıldığında öğretmenlerin %39.5'inin 9 yıl ve altında, %34.9'unun 10-19 yıl aralığında ve %25.6'sının 20 yıl ve üzeri olduğu anlaşılmaktadır. Kadro durumlarına bakıldığında ise öğretmenlerin çoğunluğunun (%92) kadrolu olarak çalıştığı görülmektedir.

Son olarak öğretmenlerin gelir dağılımına bakıldığında, %19'unun gelirinin 2999 TL ve altında olduğu, %46'sının gelirinin 3000-3499 TL aralığında olduğu ve en yüksek gelir grubu olan %35'lik kesimin ise gelirinin 3500 TL ve üzeri olduğu anlaşılmaktadır.

2.2.2. Öğretmenlerin Mesleki Bağlılığına İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin Mesleki Bağlılık Anketinde yer alan ifadelere vermiş oldukları cevapların aritmetik ortalaması ve standart sapması Tablo 4'de gösterilmektedir.

Tablo 4. Öğretmenlerin Mesleki Bağlılık ile İlgili İfadelerden Aldıkları Puanların Dağılımları

No	İfadeler	$\bar{X}$	SS
1	Öğretmenlik kişisel imajım açısından önem taşımaktadır.	3.962	1.078
2	Öğretmenlik mesleğine girdiğim için pişmanım.	1.777	1.090
3	Öğretmen olduğum için gurur duyuyorum.	4.182	1.001
4	Öğretmen olmaktan hoşlanmıyorum.	1.932	1.324
5	Öğretmenlik mesleği ile kendimi özdeşleştiremiyorum.	1.823	1.219
6	Öğretmenliği heyecan verici bir meslek olarak görüyorum.	3.863	1.065
7	Bu mesleğe, şimdi değiştirmeyi düşünemeyecek kadar çok şey verdim.	3.981	1.056
8	Benim için mesleğimi değiştirmek şu anda çok zor olur.	4.055	1.106
9	Eğer mesleğimi değiştirirsem hayatım büyük ölçüde altüst olur.	3.528	1.257
10	Şu anda mesleğimi değiştirmem bana çok pahalıya patlar.	3.306	1.282
11	Beni öğretmenlik mesleğini değiştirmekten alıkoyacak herhangi bir neden yok.	3.329	1.443
12	Şu anda mesleğimi değiştirmem için kişisel olarak çok önemli fedakârlıklara katlanmam gerekir.	3.575	1.248
13	Belirli bir mesleğin eğitimini almış kişilerin o mesleği makul bir süre yapma sorumluluğu taşımaları gerektiğine inanıyorum.	4.039	1.088
14	Öğretmenlik mesleğinde kalmak için herhangi bir yükümlülük hissetmiyorum.	2.136	1.199
15	Öğretmenlik mesleğine devam etmeyi, yerine getirmem gereken bir sorumluluk olarak görüyorum.	3.922	1.094
16	Bana avantaj sağlayacak olsa bile, öğretmenlik mesleğini bırakmaya hakkım olmadığını düşünüyorum.	3.362	1.295
17	Öğretmenliği bırakırsam kendimi suçlu hissederim.	3.304	1.330
18	Mesleğime duyduğum sadakatten dolayı öğretmenlik yapmaya devam ediyorum.	3.736	1.147

Tablo 4'de Mesleki Bağlılık anketinde yer alan her bir ifadenin aritmetik ortalamasına ve standart sapma dağılımlarına yer verilmiştir. Tabloda öğretmenlerin mesleki duygusal bağlılıklarına ait betimsel bulgular incelendiğinde; katılımın en yüksek düzeyde olduğu "*Öğretmen olduğum için gurur duyuyorum*" ifadesi ortalamanın üstünde 4.182 ± 1.001 puan almıştır. Bu durum ise, öğretmenlerin mesleklerini sevdiklerini ve mesleklerine duygusal bir bağ ile bağlı olduklarını göstermektedir. Katılımın en düşük düzeyde olduğu "*Öğretmenlik mesleğine girdiğim için pişmanım*" ifadesi ise ortalamanın altında 1.777 ± 1.090 puan almıştır. Bu durum öğretmenlerin mesleklerinden memnun olduğunu göstermektedir.

Tabloda öğretmenlerin mesleki devamlılık bağlılıklarına ait betimsel bulgular incelendiğinde; katılımın en yüksek düzeyde olduğu "*Benim için mesleğimi değiştirmek şu anda çok zor olur*" ifadesi ortalamanın üstünde 4.055 ± 1.106 puan almıştır. Bu durum

ankete katılan öğretmenlerin mesleklerinde kalmak istediklerini göstermektedir. Katılımın en düşük düzeyde olduğu *"Şu anda mesleğimi değiştirmem bana çok pahalıya patlar"* ifadesi ise ortalamanın üstünde 3.306 ± 1.282 puan almıştır. Bu ifadeden de öğretmenlerin mesleklerine ihtiyacı olduğunu ve mesleklerini sürdürmek istedikleri anlaşılmaktadır.

Tabloya bakılarak öğretmenlerin mesleki normatif bağlılıklarına ait betimsel bulgular incelendiğinde; katılımın en yüksek düzeyde olduğu *"Belirli bir mesleğin eğitimini almış kişilerin o mesleği makul bir süre yapma sorumluluğu taşımaları gerektiğine inanıyorum"* ifadesi ortalamanın üstünde 4.039 ± 1.088 puan almıştır. Bu ifadeye göre öğretmenlerin mesleklerini belirli bir süre yapma yükümlülüğüne sahip oldukları anlaşılmaktadır. Katılımın en düşük düzeyde olduğu *"Öğretmenlik mesleğinde kalmak için herhangi bir yükümlülük hissetmiyorum"* ifadesi ise ortalamanın altında 2.136 ± 1.199 puan almıştır. Bu durum öğretmenlerin mesleklerini yapmak zorunda olduklarını göstermektedir.

2.2.3. Öğretmenlerin Örgütte Kalma Niyetine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin Örgütte Kalma Niyeti Anketinde yer alan ifadelere vermiş oldukları cevapların aritmetik ortalaması ve standart sapması Tablo 5'de gösterilmektedir.

Tablo 5. Öğretmenlerin Örgütte Kalma Niyeti ile İlgili İfadelerden Aldıkları Puanların Dağılımı

No	İfadeler	$\bar{X}$	SS
1	Bu kurumda çalışıyor olmaktan memnunum.	4.237	0.920
2	Başka bir örgütte çalışmak için iş aramayı şu an için düşünmüyorum.	4.217	1.127
3	Bana kalsa iş yaşamımın tamamını bu kurumda geçiririm.	3.582	1.263

Tablo 5'de görüleceği üzere, Örgütte Kalma Niyeti anketinde yer alan her bir ifadenin aritmetik ortalaması ve standart sapma dağılımlarına yer verilmiştir. Tabloda öğretmenlerin örgütte kalma niyetlerine ait betimsel bulgular ayrı ayrı incelendiğinde; katılımın en yüksek düzeyde olduğu *"Bu kurumda çalışıyor olmaktan memnunum"* ifadesi ortalamanın üstünde 4.237 ± 0.920 puan, *"Başka bir örgütte çalışmak için iş aramayı şu an için düşünmüyorum"* ifadesi ortalamanın üstünde 4.217 ± 1.127 puan ve

katılımın en düşük düzeyde olduğu *"Bana kalsa iş yaşamımın tamamını bu kurumda geçiririm "* ifadesi de ortalamanın üstünde 4.121 ± 0.876 puan almıştır. Bu ifadelerin orta nokta olan 3'ün üzerinde değer taşıdığı yani bu ifadelere yönelik algılarının güçlü düzeyde olduğu ve öğretmenlerin çalıştıkları kurumda kalmak istedikleri anlaşılmaktadır.

2.2.4. Öğretmenlerin Örgütten Ayrılma Niyetine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin Örgütten Ayrılma Niyeti Anketinde yer alan ifadelere vermiş oldukları cevapların aritmetik ortalaması ve standart sapması Tablo 6'da gösterilmektedir.

Tablo 6. Öğretmenlerin Örgütten Ayrılma Niyeti ile İlgili İfadelerden Aldıkları Puanların Dağılımı

No	İfadeler	$\bar{X}$	SS
1	Bu kurumda önümüzdeki yıllarda da çalışmak isterim.	3.995	1.023
2	Önümüzdeki yıllarda başka bir kurumda çalışmayı düşünüyorum.	2.461	1.345
3	Önümüzdeki 5 yıl içinde bu kurumdan ayrılmayı istemiyorum.	3.736	1.276
4	Diğer yerlerde iş bulma olanağım olup-olmadığına bakıyorum.	1.846	1.118
5	Sık sık kurumdan ayrılmayı düşünüyorum.	1.822	1.171

Tablo 6'da Örgütten Ayrılma Niyeti anketinde yer alan her bir ifadenin aritmetik ortalaması ve standart sapma dağılımlarına yer verilmiştir. Tabloya bakılarak öğretmenlerin örgütten ayrılma niyetlerine ilişkin betimsel bulgular ayrı ayrı incelendiğinde; katılımın en yüksek düzeyde olduğu *"Bu kurumda önümüzdeki yıllarda da çalışmak isterim"* ifadesi ortalamanın üstünde 3.995 ± 1.023 puan ve *"Önümüzdeki 5 yıl içinde bu kurumdan ayrılmayı istemiyorum"* ifadesi de ortalamanın üstünde 3.736 ± 1.276 puan almıştır. Bu ifadelerin orta nokta olan 3'ün üzerinde değer taşıdığı yani bu ifadelere yönelik algılarının güçlü düzeyde olduğu ve öğretmenlerin çalıştıkları kurumda kalmak istedikleri anlaşılmaktadır.

Tabloya bakıldığında katılımın en düşük düzeyde olduğu *"Önümüzdeki yıllarda başka bir kurumda çalışmayı düşünüyorum"* ifadesi ortalamanın altında 2.461 ± 1.345 puan, *"Diğer yerlerde iş bulma olanağım olup-olmadığına bakıyorum"* ifadesi ortalamanın altında 1.846 ± 1.118 puan ve *"Sık sık kurumdan ayrılmayı düşünüyorum"* ifadesi de ortalamanın altında 1.822 ± 1.171 puan almıştır. Bu ifadelerin orta nokta olan

3'ün altında değer taşıdığı yani bu ifadelerle yönelik algılarının zayıf düzeyde olduğu ve öğretmenlerin çalıştıkları kurumdan ayrılmak istemedikleri anlaşılmaktadır.

2.2.5. Öğretmenlere Yönelik Algılamalara İlişkin Boyutların Psikometrik Özellikleri

Araştırmada öğretmenlerin mesleki bağlılıkları duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyut çerçevesinde değerlendirilmiş ve her bir boyutun aldığı değerler ile örgütte kalma ve örgütten ayrılma niyeti boyutlarının aldığı değerler Tablo 7'de gösterilmiştir.

Tablo 7. Mesleki Bağlılığın Alt Boyutları ile Örgütte Kalma ve Örgütten Ayrılma Niyeti Boyutlarının Psikometrik Değerleri

Boyutlar	İfade Sayısı	Max/Min	Cronbach Alfa	$\bar{X}$	SS	K-S
Duygusal Bağlılık	6	1-5	0.760	4.087	0.758	Z=2.698 p=0.000
Devamlılık Bağlılığı	5	1-5	0.782	3.692	0.873	Z=1.804 p=0.003
Normatif Bağlılık	6	1-5	0.798	3.711	0.844	Z=1.465 p=0.027
Örgütte Kalma Niyeti	3	1-5	0.670	4.017	0.861	Z=2.883 p=0.000
Örgütten Ayrılma Niyeti	5	1-5	0.774	2.075	0.861	Z=2.317 p=0.000

Ankette bulunan beş boyut şu şekildedir.

- **Duygusal Bağlılık Boyutu:** Bu boyut 6 ifadeden oluşmaktadır. Her bir ifade öğretmenlerin mesleklerine karşı duydukları duygusal bağın ne derece önemli olduğunu ifade etmektedir. Duygusal bağlılık boyutunun aritmetik ortalaması 4.087 ve standart sapması 0.758 olarak bulunmuştur. Sipahi ve arkadaşları (2010: 89) Cronbach Alfa değerinin 0.70 ve üstü olduğu durumlarda ölçeğin güvenilir olduğunu ifade ettiğinden, duygusal bağlılık boyutunun güvenilirlik derecesi (Cronbach Alfa) 0.760 olarak güvenilir bulunmuştur.
- **Devamlılık Bağlılığı Boyutu:** Boyut içerisindeki ifadelerden bir tanesi (anketteki 11. soru) güvenilirlik katsayısını düşürdüğü için boyuttan çıkarılmıştır. Bu nedenle boyut 5 ifadeden oluşmaktadır. Bu boyuttaki her bir ifade öğretmenlerin mesleklerindeki

devamlılıkların ne derece önemli olduğunu ifade etmektedir. Devamlılık bağlılığı boyutunun aritmetik ortalaması 3.692 ve standart sapması 0.873 olarak bulunmuştur. Sipahi ve arkadaşları (2010: 89) Cronbach Alfa değerinin 0.70 ve üstü olduğu durumlarda ölçeğin güvenilir olduğunu ifade ettiğinden, devamlılık bağlılığı boyutunun güvenilirlik derecesi (Cronbach Alfa) 0.782 olarak güvenilir bulunmuştur.

- **Normatif Bağlılık Boyutu:** Bu boyut öğretmenlerin mesleklerinde kalma zorunluluğunu ölçen 6 ifadeden oluşmaktadır. Normatif bağlılık boyutunun aritmetik ortalaması 3.711 ve standart sapması 0.844 olarak bulunmuştur. Sipahi ve arkadaşları (2010: 89) Cronbach Alfa değerinin 0.70 ve üstü olduğu durumlarda ölçeğin güvenilir olduğunu ifade ettiğinden, normatif bağlılık boyutunun güvenilirlik derecesi (Cronbach Alfa) 0.798 olarak güvenilir bulunmuştur.

- **Örgütte Kalma Niyeti Boyutu:** Toplamda 3 ifadeden oluşan bu boyut, öğretmenlerin çalışmış oldukları kurumda kalma niyetlerinin ne derece önemli olduğunu ifade etmektedir. Örgütte kalma niyeti boyutunun aritmetik ortalaması 4.017 ve standart sapması 0.861 olarak bulunmuştur. Sipahi ve arkadaşları (2010: 89) Cronbach Alfa değerinin 0.70 ve üstü olduğu durumlarda ölçeğin güvenilir olduğunu kabul edildiğini, ancak soru sayısı az olduğunda bu sınırın 0.60 değeri ve üstü olduğunu ifade ettiğinden, örgütte kalma niyeti boyutunun güvenilirlik derecesi (Cronbach Alfa) 0.670 puan olarak güvenilir bulunmuştur.

- **Örgütten Ayrılma Niyeti Boyutu:** Bu boyut 5 ifadeden oluşmaktadır. Bu boyutta yer alan her bir ifade öğretmenlerin çalıştıkları kurumdan ayrılma niyetlerini ortaya koymaktadır. Örgütten ayrılma niyeti boyutunun aritmetik ortalaması 2.075 ve standart sapması 0.861 olarak bulunmuştur. Sipahi ve arkadaşları (2010: 89) Cronbach Alfa değerinin 0.70 ve üstü olduğu durumlarda ölçeğin güvenilir olduğunu ifade ettiğinden, örgütten ayrılma niyeti boyutunun güvenilirlik derecesi (Cronbach Alfa) 0.774 olarak oldukça güvenilir bulunmuştur.

2.2.6. Mesleki Bağlılığın Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

Mesleki bağlılık boyutlarının aldığı puanların demografik değişkenlere göre karşılaştırmasına ilişkin bilgiler sırasıyla aşağıdaki Tablo 8, Tablo 9 ve Tablo 10'da gösterilmektedir.

Tablo 8. Duygusal Bağlılık Boyutunun Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırması

Değişkenler	N	$\bar{X}$	SS	Test Değerleri
Yaş (Yıl)				
20-30	130	4.111	0.750	$X^2=5.601$ $p=0.061$
31-40	193	3.971	0.831	
41+	145	4.203	0.653	
Cinsiyet				
Erkek	283	4.061	0.790	$Z=-0.459$ $p=0.646$
Kadın	193	4.124	0.710	
Medeni Durum				
Evli	388	4.083	0.774	$Z=-0.150$ $p=0.881$
Evli Değil	87	4.103	0.691	
Eğitim Durumu				
Ön Lisans	21	4.293	0.632	$X^2=4.714$ $p=0.095$
Lisans	423	4.095	0.753	
Lisansüstü	29	3.798	0.866	
Branş				
Sınıf Öğretmeni	129	4.211	0.663	$Z=-1.735$ $p=0.083$
Branş Öğretmeni	331	4.050	0.787	
Toplam Hizmet Süresi (Yıl)				
-9	184	4.050	0.792	$X^2=4.953$ $p=0.084$
10-19	162	3.995	0.822	
20+	113	4.250	0.590	
Gelir (TL)				
-2999	79	4.143	0.815	$X^2=1,624$ $p=0.444$
3000-3499	194	4.048	0.774	
3500+	150	4.086	0.739	

Mesleki duygusal bağlılık boyutunun demografik değişkenlere göre karşılaştırılmasına ilişkin bilgiler Tablo 8’de gösterilmektedir. Tabloda alınan 3’ün üzeri puan ortalamaları öğretmenlerin mesleklerine duygusal bağlılıklarının yüksek olduğunu, puan ortalamalarının 3’ün altında olması ise öğretmenlerin mesleklerine duygusal bağlılıklarının düşük olduğunu ifade etmektedir.

Katılımcılardan alınan puanlar öğretmenlerin yaşlarına ($X^2=5.601$, $p=0.061$), cinsiyetlerine ($Z=-0.459$, $p=0.646$), medeni durumlarına ($Z=-0.150$, $p=0.881$), eğitim durumlarına ($X^2=4.714$, $p=0.095$), branşlarına ($Z=-1.735$, $p=0.083$), toplam hizmet sürelerine ($X^2=4.953$, $p=0.084$) ve gelir durumlarına ($X^2=1.624$, $p=0.444$) göre karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Tablo 9. Devamlılık Bağlılığı Boyutunun Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırması

Değişkenler	N	$\bar{X}$	SS	Test Değerleri
Yaş (Yıl)				
20-30	130	3.395	0.849	$X^2=21.426$ $p=0.000$
31-40	197	3.812	0.818	
41+	146	3.805	0.919	
Cinsiyet				
Erkek	285	3.775	0.895	$Z=-2.931$ $p=0.003$
Kadın	195	3.571	0.827	
Medeni Durum				
Evli	391	3.764	0.850	$Z=-3.593$ $p=0.000$
Evli Değil	88	3.375	0.911	
Eğitim Durumu				
Ön Lisans	21	3.847	0.843	$X^2=1.039$ $p=0.595$
Lisans	427	3.699	0.870	
Lisansüstü	29	3.510	0.968	
Branş				
Sınıf Öğretmeni	129	3.891	0.863	$Z=-2.686$ $p=0.007$
Branş Öğretmeni	334	3.660	0.847	
Toplam Hizmet Süresi (Yıl)				
-9	185	3.503	0.878	$X^2=17.109$ $p=0.000$
10-19	163	3.808	0.813	
20+	115	3.880	0.892	
Gelir (TL)				
-2999	82	3.517	0.924	$X^2=-12.209$ $p=0.002$
3000-3499	197	3.642	0.870	
3500+	148	3.875	0.893	

Mesleki devamlılık bağlılığı boyutunun demografik değişkenlere göre karşılaştırılmasına ilişkin bilgiler Tablo 9’da gösterilmektedir. Tabloda alınan 3’ün üzeri puan ortalamaları öğretmenlerin mesleklerine devamlılık bağlılıklarının yüksek olduğunu, puan ortalamalarının 3’ün altında olması ise öğretmenlerin mesleklerine devamlılık bağlılıklarının düşük olduğunu ifade etmektedir.

Öğretmenlerin yaşlarına göre bir karşılaştırma yapıldığında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($X^2=21.426$, $p=0.000$). Yapılan ikili karşılaştırmalardaki farkın, 31-40 yaş aralığında bulunan öğretmenler (3.812 ± 0.818) ile 41 yaş ve üzerinde bulunan öğretmenlerin (3.805 ± 0.919), 20-30 yaş aralığında bulunan öğretmenlere (3.395 ± 0.849) göre mesleki devamlılık bağlılığı puanlarının yüksek olmasından kaynaklandığı görülmüştür. Buradan 31 yaş ve üzerinde olan öğretmenlerin, 30 yaş ve daha düşük yaştaki öğretmenlere göre mesleklerine daha fazla devamlılık bağlılığı gösterdiği ve öğretmenlerde yaş arttıkça mesleğe olan bağlılıktaki devamlılığın

arttığı görülmektedir. Yani orta ve yaşlı öğretmenlerin mesleklerine daha fazla devamlılık bağlılığı ile bağlı oldukları anlaşılmaktadır.

Katılımcıların cinsiyetlerine göre karşılaştırılması yapıldığında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($Z=-2.931$, $p=0.003$). Buradan hareketle erkek öğretmenlerin (3.775 ± 0.895), kadın öğretmenlere (3.571 ± 0.827) göre mesleki devamlılık bağlılığı puanının yüksek olduğu görülmüştür. Buradan erkek öğretmenlerin, kadın öğretmenlere göre mesleklerine daha fazla devamlılık bağlılığı gösterdiği anlaşılmaktadır.

Bunun yanı sıra öğretmenlerin medeni durumlarına göre karşılaştırılması yapıldığında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($Z=-3.593$, $p=0.000$). Bu noktada evli öğretmenlerin (3.764 ± 0.850), evli olmayan öğretmenlere (3.375 ± 0.911) göre mesleki devamlılık bağlılığı puanının yüksek olduğu görülmüştür. Buradan evli öğretmenlerin, evli olmayan öğretmenlere göre mesleklerine daha fazla devamlılık bağlılığı gösterdiği anlaşılmaktadır. Buradan evli öğretmenlerin mesleklerine daha çok ihtiyacı olduğu sonucu çıkarılabilir.

Katılımcılardan alınan puanlara bakılarak öğretmenlerin eğitim durumları karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($X^2=1.039$, $p=0.595$).

Bu boyut için öğretmenlerin branş durumlarına göre karşılaştırılması yapıldığında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($Z=-2.686$, $p=0.007$). Buradan hareketle sınıf öğretmenlerinin (3.891 ± 0.863), branş öğretmenlerine (3.660 ± 0.847) göre mesleki devamlılık bağlılığı puanı yüksek çıktığından; sınıf öğretmenlerinin, branş öğretmenlerine göre mesleklerine daha fazla devamlılık bağlılığı gösterdiği anlaşılmaktadır.

Öğretmenlerin toplam hizmet süresine göre karşılaştırılması yapıldığında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($X^2=17.109$, $p=0.000$). Yapılan ikili karşılaştırmalardaki farkın, 10-19 yıl aralığında toplam hizmet süresi bulunan öğretmenler (3.808 ± 0.813) ile 20 yıl ve üzeri toplam hizmet süresi bulunan öğretmenlerin (3.880 ± 0.892), 9 yıl ve altında toplam hizmet süresi bulunan öğretmenlere (3.503 ± 0.878) göre mesleki devamlılık bağlılığı puanlarının yüksek olmasından kaynaklandığı görülmüştür. Burada 10 yıl ve üzeri toplam hizmet süresine sahip öğretmenlerin 9 yıl ve altında toplam hizmet süresine sahip öğretmenlere göre

mesleklerine daha fazla devamlılık bağlılığı gösterdiği görülmektedir. Bu durumda meslekte geçirilen toplam hizmet süresi artan öğretmenlerde, mesleki devamlılık bağlılığının da daha fazla görüldüğü söylenebilir.

Son olarak öğretmenlerin gelir durumlarına göre karşılaştırılması yapıldığında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($X^2=12.209$, $p=0.002$). Bu farkın, 3500 TL ve üstü gelir sahibi olan öğretmenlerin (3.875 ± 0.893) aldıkları mesleki devamlılık bağlılığı puanının, 2999 TL ve altında gelire sahip olan öğretmenler (3.517 ± 0.924) ile 3000-3499 TL aralığında gelir sahibi öğretmenlerin (3.642 ± 0.870) aldıkları mesleki devamlılık bağlılığı puanlarından yüksek olmasından kaynaklandığı görülmüştür. 3500 TL ve üstü gelir sahibi olan öğretmenlerin mesleki devamlılık bağlılıkları en yüksek iken, 2999 TL ve altında gelire sahip olan öğretmenlerin mesleki devamlılık bağlılıklarının diğer gelir gruplarına göre daha düşük olduğu görülmektedir. Yani gelir seviyesi arttıkça öğretmenlerin mesleki devamlılık bağlılığı da artmaktadır.

Tablo 10. Normatif Bağlılık Boyutunun Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırması

Değişkenler	N	$\bar{X}$	SS	Test Değerleri
Yaş (Yıl)				
20-30	130	3.471	0.902	$X^2=15.315$ $p=0.000$
31-40	192	3.715	0.835	
41+	144	3.902	0.749	
Cinsiyet				
Erkek	280	3.803	0.832	$Z=-2.823$ $p=0.005$
Kadın	193	3.576	0.845	
Medeni Durum				
Evli	386	3.766	0.833	$Z=-2.933$ $p=0.003$
Evli Değil	86	3.470	0.855	
Eğitim Durumu				
Ön Lisans	21	3.960	0.973	$X^2=5.187$ $p=0.075$
Lisans	420	3.711	0.836	
Lisansüstü	29	3.494	0.864	
Branş				
Sınıf Öğretmeni	123	3.888	0.791	$Z=-2.412$ $p=0.016$
Branş Öğretmeni	333	3.672	0.852	
Toplam Hizmet Süresi (Yıl)				
-9	184	3.538	0.904	$X^2=16.697$ $p=0.000$
10-19	160	3.755	0.761	
20+	113	3.963	0.778	
Gelir (TL)				
-2999	82	3.685	0.881	$X^2=1.573$ $p=0.455$
3000-3499	189	3.665	0.838	
3500+	151	3.790	0.847	

Mesleki normatif bağıllık boyutunun demografik değişkenlere göre karşılaştırılmasına ilişkin bilgiler Tablo 10'da gösterilmektedir. Tabloda alınan 3'ün üzeri puan ortalamaları öğretmenlerin mesleklerine normatif bağıllıklarının yüksek olduğunu, puan ortalamalarının 3'ün altında olması ise öğretmenlerin mesleklerine normatif bağıllıklarının düşük olduğunu ifade etmektedir.

Öğretmenlerin yaşlarına göre bir karşılaştırma yapıldığında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($X^2=15.315$, $p=0.000$). Yapılan ikili karşılaştırmalardaki farkın, 31-40 yaş aralığında bulunan öğretmenler (3.715 ± 0.835) ile 41 yaş ve üzerinde bulunan öğretmenlerin (3.902 ± 0.749), 20-30 yaş aralığında bulunan öğretmenlere (3.471 ± 0.902) göre mesleki normatif bağıllığı puanlarının yüksek olmasından kaynaklandığı görülmüştür. Buradan 31 yaş ve üzerinde olan öğretmenlerin, 30 yaş ve daha düşük yaştaki öğretmenlere göre mesleklerine daha fazla normatif bağıllık gösterdiği ve öğretmenlerde yaş arttıkça mesleğe olan normatif bağıllığın arttığı görülmektedir. Yani orta ve yaşlı öğretmenlerin normatif olarak mesleklerine daha çok bağlı oldukları anlaşılmaktadır.

Katılımcıların cinsiyetlerine göre karşılaştırılması yapıldığında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($Z=-2.823$, $p=0.005$). Buradan hareketle erkek öğretmenlerin (3.803 ± 0.832), kadın öğretmenlere (3.576 ± 0.845) göre mesleki normatif bağıllığı puanının yüksek olduğu görülmektedir. Buradan erkek öğretmenlerin, kadın öğretmenlere göre mesleklerine daha fazla normatif bağıllık gösterdiği anlaşılmaktadır.

Bunun yanı sıra öğretmenlerin medeni durumlarına göre karşılaştırılması yapıldığında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($Z=-2.933$, $p=0.003$). Bu noktada evli öğretmenlerin (3.766 ± 0.833), evli olmayan öğretmenlere (3.470 ± 0.855) göre mesleki normatif bağıllığı puanının yüksek olduğu görülmüştür. Buradan evli öğretmenlerin, evli olmayan öğretmenlere göre mesleklerine daha fazla normatif bağıllık gösterdiği anlaşılmaktadır. Buradan evli öğretmenlerin kendilerini mesleklerinde kalmaya daha çok zorunlu hissettikleri sonucu çıkarılabilir.

Katılımcılardan alınan puanlara bakılarak öğretmenlerin eğitim durumları karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($X^2=5.187$, $p=0.075$).

Bu boyut için öğretmenlerin branş durumlarına göre karşılaştırılması yapıldığında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($Z=-2.412$, $p=0.016$).

Buradan hareketle sınıf öğretmenlerinin (3.888 ± 0.791), branş öğretmenlerine (3.672 ± 0.852) göre mesleki normatif bağlılığı puanı yüksek çıktığından; sınıf öğretmenlerinin, branş öğretmenlerine göre mesleklerine daha fazla normatif bağlılık gösterdiği anlaşılmaktadır.

Öğretmenlerin toplam hizmet süresine göre karşılaştırılması yapıldığında gruplar arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($X^2=16.697$, $p=0.000$). Yapılan karşılaştırmalarda gruplar arasındaki farkın, 20 yıl ve üzeri toplam hizmet süresi bulunan öğretmenlerin (3.963 ± 0.778) aldıkları mesleki normatif bağlılığı puanının 10-19 yıl aralığında toplam hizmet süresi bulunan öğretmenlerin (3.755 ± 0.761) aldıkları puandan yüksek, 10-19 yıl aralığında toplam hizmet süresi bulunan öğretmenlerin (3.755 ± 0.761) aldıkları mesleki normatif bağlılığı puanının ise 9 yıl ve altında toplam hizmet süresi bulunan öğretmenlerin (3.538 ± 0.904) aldıkları puandan yüksek olmasından kaynaklandığı görülmüştür. Buradan çalışma yılı en fazla olan 20 yıl ve üzeri toplam hizmet süresine sahip öğretmenlerin mesleki normatif bağlılığı en yüksek iken, çalışma yılı en az olan 9 yıl ve altında toplam hizmet süresine sahip öğretmenlerin mesleki normatif bağlılıklarının diğer gruplara göre daha düşük olduğu görülmektedir. Kısaca, meslekteki toplam hizmet süresinin artması, meslekte kalmanın zorunluluğunu ortaya çıkarmaktadır.

Son değişken olan öğretmenlerin gelir durumları karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($X^2=1.573$, $p=0.455$).

Tablo 11. Örgütte Kalma Niyeti Boyutunun Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırması

Değişkenler	N	$\overline{X}$	SS	Test Değerleri
Yaş (Yıl)				
20-30	132	4.002	0.837	$X^2=0.518$ $p=0.772$
31-40	196	3.983	0.921	
41+	149	4.073	0.815	
Cinsiyet				
Erkek	289	4.025	0.871	$Z=-0.335$ $p=0.738$
Kadın	196	4.006	0.849	
Medeni Durum				
Evli	395	4.050	0.861	$Z=-1.927$ $p=0.054$
Evli Değil	89	3.883	0.854	
Eğitim Durumu				
Ön Lisans	23	4.144	0.936	$X^2=3.968$ $p=0.138$
Lisans	430	4.029	0.855	
Lisansüstü	29	3.758	0.867	
Branş				
Sınıf Öğretmeni	131	4.129	0.815	$Z=-1.447$ $p=0.148$
Branş Öğretmeni	337	3.991	0.873	
Toplam Hizmet Süresi (Yıl)				
-9	187	3.937	0.886	$X^2=5.096$ $p=0.078$
10-19	163	3.977	0.892	
20+	118	4.172	0.784	
Gelir (TL)				
-2999	83	4.184	0.784	$X^2=3.457$ $p=0.178$
3000-3499	198	3.984	0.860	
3500+	151	4.055	0.880	

Örgütte kalma niyeti boyutunun demografik değişkenlere göre karşılaştırılmasına ilişkin bilgiler Tablo 11’de gösterilmektedir. Tabloda alınan 3’ün üzeri puan ortalamaları öğretmenlerin örgütte kalma niyetlerinin yüksek olduğunu, puan ortalamalarının 3’ün altında olması ise öğretmenlerin örgütte kalma niyetlerinin düşük olduğunu ifade etmektedir.

Katılımcılardan alınan puanlar öğretmenlerin yaşlarına ($X^2=0.518$, $p=0.772$), cinsiyetlerine ($Z=-0.335$, $p=0.738$), medeni durumlarına ($Z=-1.927$, $p=0.054$), eğitim durumlarına ($X^2=3.968$, $p=0.138$), branşlarına ($Z=-1.447$, $p=0.148$), toplam hizmet sürelerine ($X^2=5.096$, $p=0.078$) ve gelir durumlarına ($X^2=3.457$, $p=0.178$) göre karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Tablo 12. Örgütten Ayrılma Niyeti Boyutunun Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırması

Değişkenler	N	$\bar{X}$	SS	Test Değerleri
Yaş (Yıl)				
20-30	129	2.206	0.891	$X^2=10.243$ $p=0.006$
31-40	194	2.136	0.879	
41+	147	1.893	0.794	
Cinsiyet				
Erkek	284	2.040	0.855	$Z=-1.051$ $p=0.293$
Kadın	194	2.126	0.871	
Medeni Durum				
Evli	390	2.006	0.833	$Z=-3.520$ $p=0.000$
Evli Değil	87	2.372	0.920	
Eğitim Durumu				
Ön Lisans	23	1.913	0.718	$X^2=4.093$ $p=0.129$
Lisans	423	2.069	0.869	
Lisansüstü	29	2.344	0.841	
Branş				
Sınıf Öğretmeni	130	1.981	0.796	$Z=-1.095$ $p=0.273$
Branş Öğretmeni	331	2.102	0.890	
Toplam Hizmet Süresi (Yıl)				
-9	183	2.221	0.899	$X^2=12.381$ $p=0.002$
10-19	161	2.055	0.855	
20+	117	1.866	0.811	
Gelir (TL)				
-2999	80	2.005	0.774	$X^2=5.529$ $p=0.063$
3000-3499	195	2.177	0.906	
3500+	152	1.968	0.869	

Örgütten ayrılma niyeti boyutunun demografik değişkenlere göre karşılaştırılmasına ilişkin bilgiler Tablo 11’de gösterilmektedir. Tabloda alınan 3’ün üzeri puan ortalamaları öğretmenlerin örgütten ayrılma niyetlerinin yüksek olduğunu, puan ortalamalarının 3’ün altında olması ise öğretmenlerin örgütten ayrılma niyetlerinin düşük olduğunu ifade etmektedir.

Öğretmenlerin yaşlarına göre bir karşılaştırma yapıldığında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($X^2=10.243$, $p=0.006$). Yapılan ikili karşılaştırmalardaki farkın, 20-30 yaş aralığında bulunan öğretmenler (2.206 ± 0.891) ile 31-40 yaş aralığında bulunan öğretmenlerin (2.136 ± 0.879), 41 yaş ve üzerinde bulunan öğretmenlere (1.893 ± 0.794) göre örgütten ayrılma niyeti puanlarının yüksek olmasından kaynaklandığı görülmüştür. Buradan 40 yaş ve daha düşük yaştaki öğretmenlerin 41 yaş ve üzeri yaştaki öğretmenlere göre daha fazla örgütten ayrılma niyeti içerisinde oldukları görülmektedir. Buradan genç ve orta yaştaki öğretmenlerin örgütlerinden ya

da kurumlarından ayrılma niyetlerinin, yaşlı öğretmenlere göre daha fazla olduğu anlaşılmaktadır.

Katılımcılardan alınan puanlar doğrultusunda öğretmenlerin cinsiyetleri karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($X^2=1.051$, $p=0.293$).

Bunun yanı sıra öğretmenlerin medeni durumlarına göre karşılaştırılması yapıldığında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($Z=-3.520$, $p=0.000$). Bu noktada evli olmayan öğretmenlerin (2.372 ± 0.920), evli öğretmenlere (2.006 ± 0.833) göre örgütten ayrılma niyeti puanının yüksek olduğu görülmüştür. Buradan evli olmayan öğretmenlerin, evli öğretmenlere göre örgütlerinden ya da kurumlarından daha fazla ayrılma niyeti içerisinde oldukları anlaşılmaktadır.

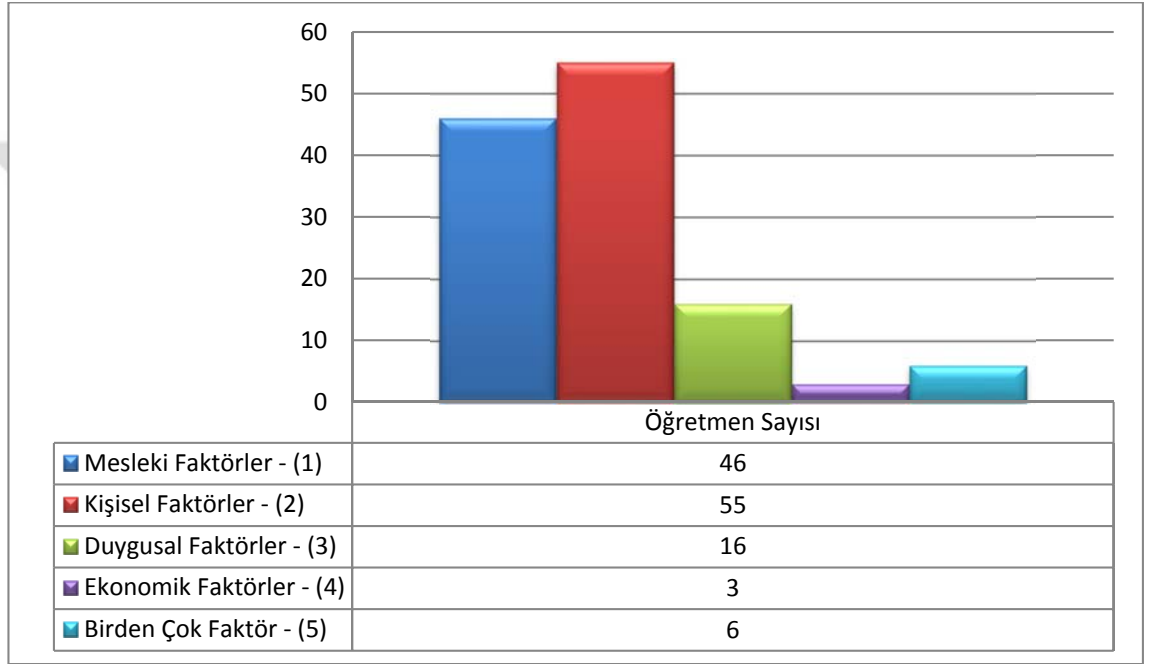
Katılımcılardan alınan puanlara bakılarak öğretmenlerin eğitim durumları ($X^2=4.093$, $p=0.129$) ve branş durumları ($Z=-1.095$, $p=0.273$) karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Öğretmenlerin toplam hizmet süresine göre karşılaştırılması yapıldığında gruplar arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($X^2=12.381$, $p=0.063$). Yapılan karşılaştırmalarda gruplar arasındaki farkın, 9 yıl ve altında toplam hizmet süresi bulunan öğretmenlerin (2.221 ± 0.899) aldıkları örgütten ayrılma niyeti puanının 10-19 yıl aralığında toplam hizmet süresi bulunan öğretmenlerin (2.055 ± 0.855) aldıkları puandan yüksek, 10-19 yıl aralığında toplam hizmet süresi bulunan öğretmenlerin (2.055 ± 0.855) aldıkları örgütten ayrılma niyeti puanının ise 20 yıl ve üzeri toplam hizmet süresi bulunan öğretmenlerin (1.866 ± 0.811) aldıkları puanlardan yüksek olmasından kaynaklandığı görülmüştür. Buradan çalışma yılı en az 9 yıl ve altında toplam hizmet süresine sahip öğretmenlerin örgütlerinden ya da kurumlarından ayrılma niyetleri en yüksek iken, çalışma yılı 20 yıl ve üzeri toplam hizmet süresine sahip öğretmenlerin örgütlerinden ya da kurumlarından ayrılma niyetlerinin diğer gruplara göre daha düşük olduğu görülmektedir.

Son değişken olan öğretmenlerin gelir durumları karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($X^2=5.529$, $p=0.063$).

2.2.7. Öğretmenlerin Mesleki Bağlılığını Etkileyen Faktörlere İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik bilgiler kısmında “*Mesleki bağlılığınızı etkileyen faktörler konusunda eklemek istediğiniz bir husus var mı? Kısaca belirtiniz*” şeklindeki soruya vermiş oldukları cevaplar; mesleki faktörler (1), kişisel faktörler (2), duygusal faktörler (3), ekonomik faktörler (4) ve birden çok faktör (5) şeklinde kodlanmış olup, öğretmenlerin verdikleri cevapların kodlara dönüştürülmesiyle elde edilen yeni veriler Şekil 1’de gösterilmektedir.



Şekil 1. Öğretmenlerin Mesleki Bağlılıklarını Etkileyen Faktörlere Verdikleri Cevapların Dağılımı

Araştırmada anketleri geçerli sayılarak değerlendirmeye alınan 490 öğretmenden 126 öğretmen, kendilerine sorulan “*Mesleki bağlılığınızı etkileyen faktörler konusunda eklemek istediğiniz bir husus var mı? Kısaca belirtiniz*” şeklindeki soruya cevap vermiştir. Bu 126 öğretmenden elde edilen veriler neticesinde; öğretmenlerin mesleki bağlılığını en çok etkileyen faktörlerin kişisel faktörler olduğu, bunu sırasıyla mesleki faktörler, duygusal faktörler, bu soruya birden çok cevap vermeyi içeren birden çok faktör ve ekonomik faktörlerin takip ettiği anlaşılmıştır.

2.2.8. Mesleki Bağlılık ile Örgütte Kalma ve Örgütten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişki

Mesleki bağlılığın alt boyutları ile örgütte kalma ve örgütten ayrılma niyeti boyutları arasındaki ilişkiler Spearman Korelasyon testi ile analiz edilmiş ve bu analiz sonuçları Tablo 13'de gösterilmiştir.



Tablo 13. Mesleki Bağlılık ile Örgütte Kalma ve Örgütten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişki

BOYUT		1	2	3	4	5
Mesleki Bağlılık Boyutları	1. Duygusal Bağlılık	1				
	2. Devamlılık Bağlılığı	r=0.118 p=0.011	1			
	3. Normatif Bağlılık	r=0.473 p=0.000	r=0.343 p=0.000	1		
Örgütte Kalma ve Örgütten Ayrılma Niyeti Boyutları	4. Örgütte Kalma Niyeti	r=0.431 p=0.000	r=0.249 p=0.000	r=0.451 p=0.000	1	
	5. Örgütten Ayrılma Niyeti	r=-0.418 p=0.000	r=-0.264 p=0.000	r=-0.435 p=0.000	r=-0.635 p=0.000	1

Mesleki bağıllık ölçeğinin alt boyutları ile örgütte kalma ve örgütten ayrılma niyeti boyutları arasındaki ilişkiler Tablo 13’de yer almaktadır.

Büyüköztürk (2011: 32) korelasyon katsayısını “*Korelasyon katsayısının 1.00 olması, mükemmel pozitif bir ilişkiyi; -1.00 olması, mükemmel negatif bir ilişkiyi; 0,00 olması, ilişkinin olmadığını gösterir. Korelasyon katsayısının büyüklük bakımından yorumlanmasında üzerinde tam olarak ortaklaşılan aralıklar bulunmamakla birlikte, korelasyonu yorumlamada şu sınırların sıklıkla kullanılabileceği not edilmelidir. Korelasyon katsayısının, mutlak değer olarak, 0.70-1.00 arasında olması, yüksek; 0.70-0.30 arasında olması, orta; 0.30-0.00 arasında olması ise, düşük düzeyde bir ilişki olarak tanımlanabilir.*” şeklinde ifade ettiğinden korelasyon katsayılarının yorumlanması bu kriterlere göre yapılacaktır.

Mesleki bağıllık alt boyutlarının kendi aralarındaki korelasyonlara bakıldığında; duygusal bağıllık boyutu ile devamlılık bağıllığı boyutu ($r=0.118$, $p=0.011$) arasında pozitif yönlü düşük düzeyde bir ilişki olduğu, duygusal bağıllık boyutu ile normatif bağıllık boyutu ($r=0.473$, $p=0.000$) arasında ise pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki olduğu ve devamlılık bağıllığı boyutu ile normatif bağıllık boyutu ($r=0.343$, $p=0.000$) arasında da pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir. Buradan bağıllık boyutları arasında en güçlü ilişkinin duygusal bağıllık ile normatif bağıllık boyutu arasındaki ilişki olduğu görülmektedir.

Mesleki bağıllığın alt boyutu olan duygusal bağıllık boyutu ile örgütte kalma niyeti boyutu ($r=0.431$, $p=0.000$) arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki bulunurken, örgütten ayrılma niyeti boyutu ($r=-0.418$, $p=0.000$) ile arasında ise negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki bulunmaktadır.

Mesleki bağıllığın bir diğer alt boyutu olan devamlılık bağıllığı boyutu ile örgütte kalma niyeti boyutu ($r=0.249$, $p=0.000$) arasında pozitif yönlü düşük düzeyde bir ilişki bulunurken, örgütten ayrılma niyeti boyutu ($r=-0.264$, $p=0.000$) ile arasında ise negatif yönlü düşük düzeyde bir ilişki bulunmaktadır.

Mesleki bağıllığın son alt boyutu olan normatif bağıllık boyutu ile örgütte kalma niyeti boyutu ($r=0.451$, $p=0.000$) arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki bulunurken, örgütten ayrılma niyeti boyutu ($r=-0.435$, $p=0.000$) ile arasında ise negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki bulunmaktadır.

Son olarak, örgütte kalma niyeti boyutu ile örgütten ayrılma niyeti boyutu ($r=-0.635$, $p=0.01$) arasında ise negatif yönde yüksek düzeyde bir ilişki bulunmaktadır.

Sonuç olarak mesleki bağlılık ölçeğinin alt boyutları olan mesleki duygusal bağlılık, mesleki devamlılık bağlılığı ve mesleki normatif bağlılığının birbirleri ile aralarında pozitif yönlü ilişkilerin bulunduğu tespit edilmiştir. Ayrıca bu mesleki bağlılık boyutlarının örgütte kalma niyeti boyutu ile aralarında pozitif yönlü bir ilişki bulunurken, örgütten ayrılma niyeti boyutu ile aralarında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

2.2.9. Hipotezlerin Kabul/Reddi

Araştırmada oluşturulan hipotezlerin kabul/red durumları Tablo 14’de gösterilmektedir.

Tablo 14. Hipotezlerin Kabul ve Red Durumu

No	Hipotez	Kabul/Red
1.	Öğretmenlerde görülen mesleki duygusal bağlılık ile mesleki devamlılık bağlılığı arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.	Kabul
2.	Öğretmenlerde görülen mesleki duygusal bağlılık ile mesleki normatif bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.	Kabul
3.	Öğretmenlerde görülen mesleki devamlılık bağlılığı ile mesleki normatif bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.	Kabul
4.	Öğretmenlerde görülen mesleki duygusal bağlılık ile örgütte kalma niyeti arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.	Kabul
5.	Öğretmenlerde görülen mesleki devamlılık bağlılığı ile örgütte kalma niyeti arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.	Kabul
6.	Öğretmenlerde görülen mesleki normatif bağlılık ile örgütte kalma niyeti arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.	Kabul
7.	Öğretmenlerde görülen mesleki duygusal bağlılık ile örgütten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.	Kabul
8.	Öğretmenlerde görülen mesleki devamlılık bağlılığı ile örgütten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.	Kabul
9.	Öğretmenlerde görülen mesleki normatif bağlılık ile örgütten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.	Kabul
10.	Öğretmenlerde görülen örgütte kalma niyeti ile örgütten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.	Kabul

Yapılan korelasyon analizi sonucu öğretmenlerin mesleki bağlılık boyutları arasındaki ilişkiler incelendiğinde; öğretmenlerde görülen mesleki duygusal bağlılık ile mesleki devamlılık bağlılığı arasında istatistiksel olarak pozitif yönlü anlamlı bir ilişki

bulunduğundan dolayı *"Öğretmenlerde görülen mesleki duygusal bağlılık ile mesleki devamlılık bağlılığı arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır."* hipotezi kabul edilmiştir. Benzer şekilde öğretmenlerde görülen mesleki duygusal bağlılık ile mesleki normatif bağlılık arasında istatistiksel olarak pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunduğundan ve öğretmenlerde görülen mesleki devamlılık bağlılığı ile mesleki normatif bağlılık arasında istatistiksel olarak pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunduğundan *"Öğretmenlerde görülen mesleki duygusal bağlılık ile mesleki normatif bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır."* hipotezi ile *"Öğretmenlerde görülen mesleki devamlılık bağlılığı ile mesleki normatif bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır"* hipotezi kabul edilmiştir.

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin mesleki bağlılık boyutları ile örgütte kalma niyetleri arasındaki ilişkiler incelendiğinde; öğretmenlerde görülen mesleki duygusal bağlılık ile örgütte kalma niyeti arasında istatistiki olarak pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunduğu için *"Öğretmenlerde görülen mesleki duygusal bağlılık ile örgütte kalma niyeti arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır."* hipotezi kabul edilmiştir. Benzer şekilde öğretmenlerde görülen mesleki devamlılık bağlılığı ile örgütte kalma niyeti arasında istatistiki olarak pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunduğundan ve öğretmenlerde görülen mesleki normatif bağlılık ile örgütte kalma niyeti arasında istatistiki olarak pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunduğundan *"Öğretmenlerde görülen mesleki devamlılık bağlılığı ile örgütte kalma niyeti arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır."* hipotezi ile *"Öğretmenlerde görülen mesleki normatif bağlılık ile örgütte kalma niyeti arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır."* hipotezi kabul edilmiştir.

Öğretmenlerin mesleki bağlılık boyutları ile örgütten ayrılma niyetleri arasındaki korelasyon sonuçları incelendiğinde; öğretmenlerde görülen mesleki duygusal bağlılık ile örgütten ayrılma niyeti arasında istatistiki olarak negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunduğu için *"Öğretmenlerde görülen mesleki duygusal bağlılık ile örgütten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki vardır."* hipotezi kabul edilmiştir. Benzer şekilde öğretmenlerde görülen mesleki devamlılık bağlılığı ile örgütten ayrılma niyeti arasında istatistiki olarak negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunduğundan ve öğretmenlerde görülen mesleki normatif bağlılık ile örgütten ayrılma niyeti arasında istatistiki olarak negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunduğundan *"Öğretmenlerde görülen mesleki devamlılık bağlılığı ile örgütten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki vardır."*

hipotezi ile “*Öğretmenlerde görülen mesleki normatif bağlılık ile örgütten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.*” hipotezi kabul edilmiştir.

Son olarak korelasyon analizi sonuçlarına göre öğretmenlerde görülen örgütte kalma niyeti ile örgütten ayrılma niyeti arasındaki ilişki incelendiğinde; öğretmenlerde görülen örgütte kalma niyeti ile örgütten ayrılma niyeti arasında istatistiksel olarak negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunduğundan dolayı “*Öğretmenlerde görülen örgütte kalma niyeti ile örgütten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.*” hipotezi kabul edilmiştir.



2.3. TARTIŞMA

Bu bölümde yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgular tartışılarak, mesleki bağlılık, örgütte kalma ve örgütten ayrılma niyeti ile ilgili yapılan çalışmaların bulguları karşılaştırılmıştır.

Bu araştırmada elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin 5'li Likert tiplemesi ile ölçülen mesleki bağlılığın alt boyutları birbirleri ile karşılaştırıldığında duygusal bağlılık boyutunun 4.087 puan aldığı, normatif bağlılık boyutunun 3.711 puan aldığı ve devamlılık bağlılık boyutunun ise 3.692 puan aldığı görülmektedir (Tablo 7). Bu puanlardan öğretmenlerin mesleklerine orta düzeyin yani ortalamanın üzerinde bağlılık gösterdikleri ve öğretmenlerin en yüksek düzeyde gösterdikleri mesleki bağlılık türünün arzu edilen bir bağlılık türü olan mesleki duygusal bağlılık olduğu anlaşılmaktadır. Bunu sırasıyla normatif bağlılık ve devamlılık bağlılığı takip etmektedir. Bu da öğretmenlerin mesleklerini severek ve isteyerek yaptıklarını, mesleklerinde kendilerini geliştirdiklerini ve meslekleri ile özdeşleştiklerini, mesleklerinin maddi getirilerinden ziyade manevi getirilerini dikkate aldıklarını göstermektedir. Meyer ve arkadaşları (1993: 545-547) tarafından Kanada'nın Ontario ilinde bulunan Queen's Üniversitesindeki stajyer hemşireler ve bu üniversitede çalışan hemşireler üzerinde yapılan araştırmada; hem stajyer hemşirelerin hem de çalışan hemşirelerin mesleklerine en yüksek düzeyde gösterdikleri bağlılık türünün duygusal bağlılık türü olduğu ve bu bağlılık türünü sırasıyla devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılığın takip ettiği anlaşılmaktadır. Irving ve arkadaşları (1997: 449) tarafından Kanada'da devlet kurumunda çalışan beş farklı meslek sınıfı çalışanları [yönetici-mali-idari kısım, hava trafik kontrolörleri, diğer teknik kısım (örneğin; mühendisler, elektronik teknisyenleri vb.), radyo operatörleri ve büro çalışanları] üzerinde yapılan araştırmada; çalışanların mesleklerine en yüksek düzeyde gösterdikleri bağlılık türünün duygusal bağlılık türü olduğu ve bu bağlılık türünü sırasıyla devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılığın takip ettiği görülmektedir. Snape ve arkadaşları (2008: 778) tarafından 285 Çinli muhasebeci ve 812 İngiliz muhasebeciye yönelik yapılan araştırmada; Çinli muhasebecilerin mesleki duygusal ve mesleki normatif bağlılıkları daha yüksek çıkarken, İngiliz muhasebecilerin ise mesleki devamlılık bağlılıklarının daha yüksek çıktığı tespit edilmiştir. Aslan (2008: 171) tarafından Afyon ilinde çeşitli hastanelerde çalışan toplam

225 hemşireye yapılan diğer bir araştırmada da; hemşirelerin mesleklerine sırasıyla en yüksek düzeyde duygusal bağlılık ile bağlandıklarını ve bu bağlılık türünü devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılığın takip ettiği anlaşılmaktadır. Çetin ve arkadaşları (2010: 129) tarafından 55 eczacı üzerinde yapılan araştırmada eczacıların mesleki bağlılık algıları ölçeğinin alt boyutları incelendiğinde; en yüksek puanların duygusal bağlılık alt boyutunda olduğu, bunu normatif bağlılık, birikmiş bağlılık ve devamlılık bağlılığının izlendiği belirlenmiştir. Kaya (2012: 169) tarafından Konya Kamu Üniversite Hastanelerinde çalışan 205 hemşireye yönelik yapılan araştırmada; hemşirelerin en yüksek mesleki bağlılık türünün normatif bağlılık türü olduğu, bu bağlılık türünü sırasıyla devamlılık bağlılığı ve duygusal bağlılığın takip ettiği, bunun mesleki bağlılık açısından istenmeyen bir durum olduğu ve hemşirelerin mesleklerini isteyerek değil, daha çok ekonomik nedenlerle yerine getirdikleri ifade edilmiştir. Şimşek ve Aslan (2012: 431) tarafından Konya ilindeki 272 hemşireye yönelik yapılan araştırmada; hemşirelerin mesleklerine sırasıyla en yüksek düzeyde duygusal bağlılık ile bağlandıklarını ve bu bağlılık türünü devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılığın takip ettiği anlaşılmaktadır. Aktaş (2014: 204) tarafından araştırmaya e-posta ve sosyal medya kanalıyla davet edilen ve mesleği sekreter, yönetici asistanı ve büro yöneticisi olan 180 katılımcıya web üzerinden gönderilen ölçeklerle yapılan araştırmada; katılımcılarda en yüksek mesleki bağlılık türünün devamlılık bağlılığı çıktığı, bunu sırasıyla duygusal ve normatif bağlılık türlerinin takip ettiği sonucuna varılmıştır. Haydari (2014: 51) tarafından İzmir ilinde bulunan bir üniversite ve kamu hastaneleri birliğine bağlı iki hastanede çalışan 790 hemşireye yönelik yapılan araştırmada; hemşirelerin en yüksek mesleki bağlılık türünün devamlılık bağlılığı olduğu, bunu sırasıyla duygusal ve normatif bağlılık türlerinin takip ettiği anlaşılmaktadır. Aktaş ve Gürkan (2015: 146) tarafından Edirne ve İstanbul'da kamu ve özel sağlık sektöründe çalışan 464 hemşireye yapılan araştırmada; hemşirelerin mesleklerine en yüksek düzeyde gösterdikleri bağlılık türünün duygusal bağlılık türü olduğu ve bu bağlılık türünü sırasıyla devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılığın takip ettiği görülmektedir. Arslantürk (2016: 194) tarafından TUREB bünyesinde faaliyet gösteren meslek odaları yoluyla 248 turist rehberine yapılan araştırmada; turist rehberlerinin mesleklerine en yüksek düzeyde gösterdikleri bağlılık türünün duygusal bağlılık türü olduğu ve bu

bağlılık türünü sırasıyla normatif bağlılık ve devamlılık bağlılığının takip ettiği anlaşılmaktadır.

Yukarıda ifade edilen araştırmalara göre katılımcıların en yüksek düzeyde göstermiş oldukları mesleki bağlılık boyutlarının sıralanmasında bu çalışmada ortaya çıkan sonuçlar ile Çetin ve arkadaşları (2010: 129) ve Arslantürk (2016: 194) tarafından yapılan araştırmaların sonuçları ile paralellik göstermektedir. Bu çalışmada katılımcıların en yüksek düzeyde göstermiş oldukları bağlılık türünün mesleki duygusal bağlılık çıkması Meyer ve arkadaşları (1993: 545-547), Irving ve arkadaşları (1997: 449), Aslan (2008: 171), Şimşek ve Aslan (2012: 431) ve Aktaş ve Gürkan (2015: 146) tarafından yapılan araştırmaların bu sonucu ile de örtüşmektedir. Ayrıca Kaya (2012: 169), Snape ve arkadaşları (2008: 778), Aktaş (2014: 204) ve Haydari (2014: 51) tarafından yapılan araştırmalar ile bu çalışmadan elde edilen bulguların verileri yukarıda ifade edilen hususlara göre birbirlerinden farklılık göstermektedir.

Yapılan çalışmada öğretmenlerin mesleki duygusal bağlılıklarının demografik özelliklerden etkilenme düzeyine bakılmış ancak hiçbir demografik faktörün mesleki duygusal bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür.

Öğretmenlerin mesleki devamlılık bağlılığı boyutu demografik özellikler açısından incelendiğinde ise 31 yaş ve üzeri öğretmenlerin 30 yaş ve altı öğretmenlere göre daha çok devamlılık bağlılığı gösterdikleri ve bu nedenle yaş değişkeninin mesleki devamlılık bağlılığı ile pozitif yönlü anlamlı ilişkiler sergilediği tespit edilmiştir. Bu durum orta ve yaşlı öğretmenlerin mesleki devamlılık bağlılıklarının daha fazla olduğunu göstermektedir. Buradan öğretmenlerde yaş ilerledikçe mesleğe yapılan bireysel yatırımlardan vazgeçme ihtimalinin düştüğü anlaşılmaktadır. Uyar (2010: 112-113) tarafından yapılan araştırmada; daha yüksek yaş grubundaki muhasebecilerin mesleki devamlılık bağlılığı açısından daha yüksek ortalamalara eriştikleri görülmektedir. Bu araştırmadan elde edilen sonuçlar ile yapılan çalışmanın sonucu birbiri ile benzerlik göstermektedir. Meyer ve arkadaşları (1993: 545) tarafından yapılan araştırmada ise; hem hemşire öğrenciler hem de çalışan hemşirelerin yaşları ile mesleklerine olan devamlılık bağlılıkları arasında bir ilişkinin olmadığı sonucu ortaya çıkmıştır. Ortaya çıkan bu araştırma sonucu bahsi geçen çalışmanın sonucu ile farklılık göstermektedir.

Bu çalışmada öğretmenlerin mesleki devamlılık bağlılığı boyutu ile cinsiyet değişkeni karşılaştırıldığında erkeklerin kadınlara göre mesleklerine daha fazla devamlılık bağlılığı gösterdikleri ortaya çıkmıştır. Irving ve arkadaşları (1997: 448) tarafından yapılan araştırmada da, erkeklerin kadınlardan daha fazla mesleklerinde kalmaya ihtiyacı olduğu şeklinde benzer bir sonuç ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla bu durum yukarıda bahsi geçen çalışma sonucunu doğrular niteliktedir.

Aktaş ve Gürkan (2015: 148) tarafından hemşireler üzerinde yapılan araştırmada; hemşirelerin medeni durumuna göre mesleki devamlılık bağlılıklarına bakıldığında anlamlı bir farklılığın mevcut olduğu ve evli hemşirelerin mesleki devamlılık bağlılığı ortalamaların bekâr hemşirelerin ortalamalarından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu araştırma sonucuna göre yapmış olduğumuz çalışmanın sonucu da benzerlik göstererek evli öğretmenlerin evli olmayan öğretmenlere göre daha fazla devamlılık bağlılığı gösterdiği sonucu ortaya çıkmıştır. Bu durum, evli öğretmenlerin, ekonomik sorumluluklarından dolayı mesleklerine devam etme konusunda daha hassas olmak zorunda oldukları şeklinde açıklanabilir.

Çalışmamızda mesleki duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık boyutlarının eğitim durumu değişkeni ile arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir. Irving ve arkadaşları (1997: 448) tarafından yapılan araştırmada, mesleki bağlılık boyutlarının hiç birinin eğitim düzeyi ile ilişkili olmadığı şeklinde benzer bir sonucu ortaya koymaktadır. Çıkan bu sonuç yapılan çalışmanın sonucunu doğrular niteliktedir.

Öğretmenlerin branş durumlarına göre sınıf ve branş öğretmeni olmaları da bağlılık boyutlarında farklılık göstermektedir. Çalışma sonuçlarına göre, sınıf öğretmenleri, branş öğretmenlerine göre daha fazla mesleki devam bağlılığı göstermektedirler. Bu durum, sınıf öğretmenlerinin branş öğretmenlerine göre daha çok mesleğe özgü becerilere sahip olması şeklinde açıklanabilir. Çünkü sınıf öğretmenleri birden çok ders ile ilgilenirken, branş öğretmenleri sadece tek ders üzerine yoğunlaşmaktadır.

Bu çalışmada öğretmenlerin mesleki devamlılık bağlılığı boyutu ile toplam hizmet süresi değişkeni karşılaştırıldığında toplam hizmet süresi 10 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin 9 yıl ve altı toplam hizmet süresine sahip öğretmenlere göre daha fazla mesleki devamlılık bağlılığı gösterdikleri ve bu nedenle toplam hizmet süresi değişkeninin mesleki devamlılık bağlılığı ile pozitif yönlü anlamlı ilişkiler sergilediği

tespit edilmiştir. Bu durum, toplam hizmet süresi daha çok olan öğretmenin mesleğine daha çok bireysel yatırım yaptığı ve bu bireysel yatırımlardan vazgeçmesinin daha zor olacağı şeklinde açıklanabilir. Meyer ve arkadaşları (1993: 545) tarafından hemşireler üzerinde yapılan araştırmada ise; mesleki bağlılığın tüm boyutlarının kıdem ile pozitif yönlü anlamlı bir ilişki içerisinde olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Bu sonuç, yapılan çalışmada elde edilen sonucu destekler niteliktedir.

Yapılan çalışma sonucunda, öğretmenlerin mesleki devamlılık bağlılığı boyutu ile gelir değişkeni karşılaştırıldığında gelir seviyesi yüksek olan öğretmenlerin daha fazla devamlılık bağlılığı gösterdiği tespit edilmiştir. Bu durum, farklı bir meslek dalında elde edilebilecek olan gelirin, öğretmenlik mesleğinde alınacak olan gelirden yüksek ya da düşük olması ile açıklanabilir. Lee ve arkadaşları (2000: 803) tarafından yapılan meta analitik araştırmada; mesleki bağlılığın boyutlarına ayrılmadan bir bütün olarak en güçlü ilişkili olduğu demografik değişkenin gelir olduğu ve mesleki bağlılık ile gelir arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç ile yapılan çalışmada elde edilen sonuç arasındaki fark, mesleki bağlılığın bir bütün olarak ele alınmasıdır.

Yapılan çalışmada öğretmenlerin mesleki normatif bağlılık boyutu demografik özellikler açısından incelendiğinde ise 31 yaş ve üzeri öğretmenlerin 30 yaş ve altı öğretmenlere göre daha çok normatif bağlılık gösterdikleri ve bu nedenle yaş değişkeninin mesleki normatif bağlılık ile pozitif yönlü anlamlı bir ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir. Bu durum orta ve yaşlı öğretmenlerin mesleki devamlılık bağlılıklarının daha fazla olduğunu göstermektedir. Buradan öğretmenlerin yaşlarının ilerledikçe mesleklerinde kalmaya zorunlu oldukları ve farklı bir meslek yapamayacakları anlaşılmaktadır. Meyer ve arkadaşları (1993: 545) tarafından yapılan araştırmada; hem hemşire öğrenciler hem de çalışan hemşirelerin yaşları ile mesleklerine olan normatif bağlılıkları arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Bu araştırmadan elde edilen sonuçlar ile yapılan çalışmanın sonucu birbirini destekler niteliktedir.

Bu çalışmada öğretmenlerin mesleki normatif bağlılık boyutu ile cinsiyet değişkeni karşılaştırıldığında erkeklerin kadınlara göre mesleklerine daha fazla normatif bağlılık gösterdikleri sonucu ortaya çıkmıştır. Aktaş (2014: 208) tarafından büro yöneticileri, yönetici asistanları ve sekreterler üzerinde yapılan araştırmada; erkek

katılımcıların mesleki normatif bağlılıklarının bayan katılımcılardan yüksek olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla bu durum yukarıda bahsi geçen çalışma sonucunu doğrular nitelikte olup, erkeklerin kadınlara göre mesleki olarak aldığı eğitimleri ve meslekte kurduğu iyi ilişkileri bırakmasının daha zor olduğu sonucunu ortaya koymaktadır.

Çetin ve arkadaşları (2010: 129) tarafından eczacılar üzerinde yapılan araştırmada; eczacıların mesleki bağlılıkları ile medeni durumları arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu araştırmanın aksine yapmış olduğumuz çalışmada evli öğretmenlerin evli olmayan öğretmenlere göre mesleklerine daha fazla normatif bağlılık gösterdikleri ortaya çıkmıştır.

Öğretmenlerin branş durumlarına göre sınıf ve branş öğretmeni olmaları da bağlılık boyutlarında farklılık göstermektedir. Çalışma sonuçlarına göre, sınıf öğretmenleri, branş öğretmenlerine göre daha fazla mesleki normatif bağlılık göstermektedirler. Bu durum sınıf öğretmenlerinin ilgi alanının çocuklar olması nedeniyle branş öğretmenlerine göre mesleklerine gösterdikleri sadakat ve gönüllülüğün daha çok olduğunu ve kendilerini mesleklerine daha çok adadıkları şeklinde açıklanabilir.

Bu çalışmada öğretmenlerin mesleki normatif bağlılık boyutu ile toplam hizmet süresi değişkeni karşılaştırıldığında toplam hizmet süresi 20 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin daha fazla mesleki normatif bağlılık gösterdikleri tespit edilmiştir. Meyer ve arkadaşları (1993: 545) tarafından hemşireler üzerinde yapılan araştırmada ise; mesleki bağlılığın tüm boyutlarının kıdem ile pozitif yönlü anlamlı bir ilişkisinin olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Bu sonuç, yapılan çalışmada elde edilen sonucu destekler niteliktedir.

Yapılan çalışma sonucunda, öğretmenlerin mesleki normatif bağlılık boyutu ile gelir değişkenleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir. Şimşek ve Aslan (2012: 435) tarafından hemşirelere yönelik yapılan araştırmada; mesleki bağlılık türleri ile gelir düzeyi arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuç ile yapılan çalışmada elde edilen sonuç birbirini destekler niteliktedir.

Yapılan çalışmada elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin 5'li Likert tiplemesi ile ölçülen örgütte kalma niyeti boyutunun 4.017 puan aldığı ve örgütten ayrılma niyeti boyutunun ise 2.075 puan aldığı görülmektedir (Tablo 7). Bu puanlardan öğretmenlerin orta düzeyin üzerinde yani yüksek düzeyde örgütte kalma niyeti gösterdikleri ve orta

düzeşin altında yani düşük düzeyde örgütten ayrılma niyeti gösterdikleri anlaşılmaktadır. Ayrıca öğretmenlerin örgütte kalma niyetlerinin demografik özelliklerden etkilenme düzeyine bakılmış ancak demografik faktörlerin örgütte kalma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi görülmemiştir.

Öğretmenlerin örgütten ayrılma niyeti boyutu demografik özellikler açısından incelendiğinde ise 40 yaş ve altı öğretmenlerin 41 yaş ve üzeri öğretmenlere göre daha çok örgütten ayrılma niyeti gösterdikleri ve bu nedenle yaş değişkeninin örgütten ayrılma niyeti ile negatif yönlü anlamlı bir ilişki içinde olduğu tespit edilmiştir. Bu durum genç ve orta yaşlı öğretmenlerin örgütlerinden ya da kurumlarından ayrılma niyetlerinin daha fazla olduğunu göstermektedir. Ceylan ve Bayram (2006: 113) tarafından yapılan araştırmada; yaş ile örgütten ayrılma niyetinin negatif yönlü anlamlı bir ilişki içinde olduğu elde edilen sonuçlardan anlaşılmakta olup, yapılan çalışmanın sonucu ile birbirini destekler niteliktedir.

Lu ve arkadaşları (2002: 216) tarafından hemşirelere yönelik yapılan araştırmada; evli olmayan hemşirelerin, evli hemşirelere göre daha fazla örgütten ayrılma niyeti gösterdikleri tespit edilmiştir. Bu araştırma sonucuna göre yapmış olduğumuz çalışmanın sonucu da benzerlik göstererek evli olmayan öğretmenlerin evli öğretmenlere göre daha fazla örgütten ayrılma niyeti gösterdiği sonucu ortaya çıkmıştır. Ayrıca bu durum mesleki devamlılık bağıllığı ile mesleki normatif bağıllık boyutlarının medeni durum değişkeni ile arasındaki ilişkiyi de destekler niteliktedir. Çünkü evli öğretmenlerin, evli olmayan öğretmenlere göre mesleki devamlılık bağıllıkları ve mesleki normatif bağıllıkları artmakta, örgütten ayrılma niyetleri ise azalmaktadır.

Bu çalışmada öğretmenlerin örgütten ayrılma niyeti ile toplam hizmet süresi değişkeni karşılaştırıldığında toplam hizmet süresi 9 yıl ve altı olan öğretmenlerin daha fazla örgütten ayrılma niyeti gösterdikleri ve bu nedenle toplam hizmet süresi değişkeninin örgütten ayrılma niyeti ile negatif yönlü anlamlı bir ilişki sergilediği tespit edilmiştir. Ceylan ve Bayram (2006: 113) tarafından yapılan araştırma sonucuna göre meslekte çalışma süresi ile örgütten ayrılma niyetinin negatif yönlü anlamlı bir ilişki içinde olduğu ortaya koyulmuştur. Bu araştırmadan elde edilen sonuçlar ile yapılan çalışmanın sonucu birbiri ile örtüşmektedir. Ayrıca bu durum mesleki devamlılık bağıllığı ile mesleki normatif bağıllık boyutlarının toplam hizmet süresi değişkeni ile arasındaki pozitif yönlü ilişkiyi de destekler niteliktedir. Çünkü öğretmenlerin toplam

hizmet süresi arttıkça mesleki devamlılık bağılıkları ve mesleki normatif bağılıkları artmakta, örgütten ayrılma niyetleri ise azalmaktadır.

Ortaya koyulan çalışma sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütten ayrılma niyeti ile cinsiyet, eğitim durumları, branş ve gelir değişkenleri arasında anlamlı bir farklılığının olmadığı tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin mesleki bağılılığını en çok etkileyen faktörler ile ilgili olarak ankette sorulan bir sorudan elde edilen veriler neticesinde; öğretmenlerin mesleki bağılılığını en çok etkileyen faktörlerin kişisel faktörler olduğu, bunu sırasıyla mesleki faktörler, duygusal faktörler, birden çok faktör ve ekonomik faktörlerin takip ettiği anlaşılmıştır.

Yapılan çalışmada öğretmenlerin mesleki duygusal bağılılık, mesleki devamlılık bağılılığı ve mesleki normatif bağılıkları arasındaki ilişkilere bakıldığında; bu üç mesleki bağılılık boyutunun kendi aralarında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler sergilediği tespit edilmiştir. Ortaya çıkan bu sonuç literatürde yapılan çalışmaların (Chang, 2006: 176; Chang, 2007: 360; Aslan, 2008: 171; Tak vd., 2009: 96; Uyar, 2010: 105; Şimşek ve Aslan, 2012: 431; Aktaş ve Gürkan, 2015: 146) sonuçları ile desteklenmiştir. Ayrıca literatürde yapılan bazı araştırmalarda ortaya çıkan sonuçların elde edilen çalışma sonuçlarıyla farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Meyer ve arkadaşları (1993: 545) tarafından ortaya koyulan özgün araştırma sonucunun yapılan bu çalışma sonucundan farklılığının mesleki duygusal bağılılık ile mesleki devamlılık bağılılığı arasındaki negatif yönlü anlamlı bir ilişkiden kaynaklandığı ve diğer araştırmacılar (Irving vd., 1997: 448; Tak ve Çiftçioğlu, 2009: 41; Aktaş, 2014: 205; Fırat, 2015: 117) tarafından ortaya koyulan araştırma sonuçlarının farklılığının ise bu araştırmalarda mesleki duygusal bağılılık ile mesleki devamlılık bağılılığı arasında anlamlı bir ilişkinin tespit edilememesinden ileri geldiği tespit edilmiştir.

Bu çalışmada öğretmenlerin mesleki duygusal, devamlılık ve normatif bağılıklarının örgütte kalma niyetleri ile arasındaki ilişkiler incelendiğinde; bu üç mesleki bağılılık boyutunun örgütte kalma niyeti ile pozitif yönlü anlamlı ilişkiler içinde olduğu tespit edilmiştir. Tak ve Çiftçioğlu (2008: 174) tarafından 305 öğretmen üzerinde yapılan bir araştırmada; mesleki bağılılık ile örgütte kalma niyeti arasında istatistiki olarak anlamlı doğrudan bir ilişki tespit edilememiş ve iş tatmininin aracı etkisi ile mesleki bağılılığın örgütte kalma niyeti üzerinde etkili olduğu anlaşılmıştır.

Dolayısıyla araştırma; mesleğine bağlı bireylerin iş tatminlerinin yüksek olması durumunda örgütte kalma niyetlerinin güçleneceği sonucunu ortaya çıkarmıştır.

Ayrıca öğretmenlerin mesleki duygusal, devamlılık ve normatif bağlılıklarının örgütten ayrılma niyetleri ile arasındaki ilişkilere bakıldığında; bu üç mesleki bağlılık boyutunun örgütten ayrılma niyeti ile negatif yönlü anlamlı ilişkiler içinde olduğu tespit edilmiştir. Yapılan literatür çalışmalarının sonuçları ile bu çalışmada ortaya çıkan sonuçlar değerlendirildiğinde bazı noktalarda benzerlikler bazı noktalarda da farklılıkların olduğu görülmüştür. Şöyle ki; Meyer ve arkadaşları (1993: 545) tarafından hemşireler üzerinde yapılan araştırmada; mesleki duygusal bağlılık ve mesleki normatif bağlılığın örgütten ayrılma niyeti ile negatif yönlü anlamlı bir ilişki içinde olduğu tespit edilmiştir. Irving ve arkadaşları (1997: 448) tarafından yapılan çalışmada ise; Meyer ve arkadaşlarının yaptığı çalışmanın aksine mesleki devamlılık bağlılığının örgütten ayrılma niyeti ile negatif yönlü anlamlı bir ilişki içinde olduğu ve mesleki duygusal bağlılık ile mesleki normatif bağlılığının örgütten ayrılma niyeti ile anlamlı bir ilişkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Lee ve arkadaşları (2000: 807) ve Lu ve arkadaşları (2002: 217) tarafından hemşireler üzerinde yapılan araştırmalarda; mesleki bağlılığın boyutlarına ayrılmadan bir bütün olarak ele alınması neticesinde örgütten ayrılma niyeti ile arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Şimşek ve Aslan (2007: 730; 2012: 440) tarafından hemşireler üzerinde yapılan araştırmalarda; mesleki bağlılığın üç türüyle örgütten ayrılma niyetinin negatif ilişkili olduğunu ancak mesleki duygusal bağlılığın örgütten ayrılma niyetini etkilemediğini tespit etmişlerdir. Tak ve arkadaşları (2009: 98) tarafından hekimler üzerinde yapılan araştırmada; mesleki bağlılık boyutlarından sadece mesleki duygusal bağlılığın meslekten ayrılma niyeti üzerinde doğrudan ama negatif bir etkiye sahip olduğu, meslekten ayrılma niyetinin ise örgütten ayrılma niyeti üzerinde doğrudan ve pozitif yönde bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Araştırma bulguları ayrıca mesleki duygusal bağlılık ile örgütten ayrılma niyeti arasında nedensel bir ilişki olduğunu ve meslekten ayrılma niyetinin bu ilişkide aracı bir rol üstlendiğini göstermektedir.

Son olarak örgütte kalma niyeti boyutu ile örgütten ayrılma niyeti boyutu arasındaki ilişkilere bakıldığında ise örgütte kalma niyeti ile örgütten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Ortaya çıkan bu sonuçlara göre öğretmenlerin mesleki duygusal, devamlılık ve normatif bağlılıkları ile örgütte kalma niyetleri ve örgütten ayrılma niyetleri arasındaki ilişki birlikte değerlendirildiğinde; öğretmenlerin yüksek mesleki duygusal bağlılık, mesleki devamlılık bağlılığı ve mesleki normatif bağlılık göstermesi durumunda örgütte kalma niyetlerinin arttığı, örgütten ayrılma niyetlerinin ise azaldığı tespit edilmiştir. Bu durumun aksine öğretmenlerin düşük mesleki duygusal bağlılık, mesleki devamlılık bağlılığı ve mesleki normatif bağlılık göstermesi durumunda ise örgütte kalma niyetlerinin azaldığı, örgütten ayrılma niyetlerinin ise arttığı sonucuna varılmıştır. Bu sonuçlardan hareketle de mesleki bağlılık bir bütün olarak değerlendirildiğinde, örgütte kalma niyeti ile pozitif yönde anlamlı bir ilişki içindeyken, örgütten ayrılma niyeti ile de negatif yönde anlamlı bir ilişki içinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

2.4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada eğitim kurumlarında çalışmakta olan öğretmenlerin mesleki bağlılık boyutları ile örgütte kalma niyetleri ve örgütten ayrılma niyetleri arasındaki ilişki araştırılmıştır. Bu kapsamda Konya ili Beyşehir ilçe merkezinde bulunan devlet okullarında (ilkokul, ortaokul ve lise) çalışan 490 öğretmene ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin mesleki bağlılık, örgütte kalma ve örgütten ayrılma niyetlerine yönelik algılamaları demografik ifadeler hariç toplam 26 ifade ile "Mesleki Duygusal Bağlılık, Mesleki Devamlılık Bağlılığı, Mesleki Normatif Bağlılık, Örgütte Kalma Niyeti ve Örgütten Ayrılma Niyeti" boyutlarıyla değerlendirilmiştir.

Yapılan çalışmada öğretmenlerden elde edilen bulgulara göre, öğretmenlerin en yüksek düzeyde göstermiş olduğu bağlılık türünün arzu edilen bir bağlılık türü olan mesleki duygusal bağlılık olduğu görülmüş ve bu bağlılık türünü sırasıyla mesleki normatif bağlılık ve mesleki devamlılık bağlılığı takip etmiştir. Öğretmenlerin mesleki duygusal bağlılıkları ve örgütte kalma niyetleri ile demografik değişkenler arasında anlamlı bir farklılığa rastlanılmamıştır.

Diğer taraftan öğretmenlerin mesleki devamlılık bağlılıklarının demografik değişkenlere göre karşılaştırılmasında mesleki devamlılık bağlılığı boyutunun yaş, cinsiyet, medeni durum, branş, toplam hizmet süresi ve gelire göre anlamlı bir farklılık gösterdiği ve öğretmenlerin mesleki normatif bağlılıklarının demografik değişkenlere göre karşılaştırılmasında ise mesleki normatif bağlılığı boyutunun yaş, cinsiyet, medeni durum, branş ve toplam hizmet süresine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği anlaşılmıştır. Özellikle de orta ve yaşlı öğretmenler genç öğretmenlere göre, erkek öğretmenler kadın öğretmenlere göre, evli öğretmenler evli olmayan öğretmenlere göre, sınıf öğretmenleri branş öğretmenlerine göre, toplam hizmet süresi fazla olan öğretmenler toplam hizmet süresi az olan öğretmenlere göre daha fazla mesleki devamlılık bağlılığı ve mesleki normatif bağlılık göstermiştir.

Bu çalışmada yer alan bir diğer karşılaştırmada örgütten ayrılma niyeti boyutunun demografik değişkenlerden yaş, medeni durum ve toplam hizmet süresi ile arasında anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüştür. Buna göre, genç ve orta yaşlı öğretmenler yaşlı öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde örgütten ayrılma niyeti göstermektedirler. Yapılan çalışmada öğretmenlerin örgütten ayrılma niyeti boyutu ile

demografik değişkenlerden medeni durum ve toplam hizmet süresi arasındaki ilişki, mesleki devamlılık bağlılığı ile mesleki normatif bağlılık boyutlarının medeni durum ve toplam hizmet süresi değişkeni ile arasındaki ilişkileri destekler niteliktedir. Çünkü evli öğretmenlerin, evli olmayan öğretmenlere göre mesleki devamlılık bağlılıkları ve mesleki normatif bağlılıkları artmakta, örgütten ayrılma niyetleri ise azalmaktadır. Ayrıca öğretmenlerin toplam hizmet süresi arttıkça mesleki devamlılık bağlılıkları ve mesleki normatif bağlılıkları artmakta, örgütten ayrılma niyetleri ise azalmaktadır. Öğretmenlerin mesleki bağlılığını en çok etkileyen faktörün ise kişisel faktörler olduğu anlaşılmıştır.

Ayrıca mesleki duygusal bağlılık, mesleki devamlılık ve mesleki normatif bağlılık ile örgütte kalma ve örgütten ayrılma niyeti arasındaki korelasyona bakıldığında; üç mesleki bağlılık türünün birbirleri ile pozitif yönlü anlamlı ilişkiler içinde olduğu, yine bu üç mesleki bağlılık boyutunun örgütte kalma niyeti ile pozitif yönlü anlamlı ilişkiler sergilerken örgütten ayrılma niyeti ile de negatif yönlü anlamlı ilişkiler sergilediği tespit edilmiştir. Bu durum bize öğretmenlerin göstermiş olduğu bu üç mesleki bağlılık boyutundaki bir artışın/azalışın örgütte kalma niyetini olumlu/olumsuz yönde, örgütten ayrılma niyetini ise olumsuz/olumlu yönde etkileyeceğini göstermiştir. Bu sonuçlardan hareketle de mesleki bağlılık bir bütün olarak değerlendirildiğinde, örgütte kalma niyeti ile pozitif yönde anlamlı bir ilişki içindeyken, örgütten ayrılma niyeti ile de negatif yönde anlamlı bir ilişki içinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Elde edilen bulgular ve sonuçlardan hareketle aşağıdaki öneriler geliştirilebilir:

1. Mesleki bağlılık, örgütte kalma ve örgütten ayrılma niyeti ile ilgili literatür çalışmaları incelendiğinde; yapılan çalışmalarda sürekli olarak nicel yöntemler ile veri elde edilmesinin meydana getirdiği sıradanlık nedeniyle bundan sonra yapılacak olan çalışmalarda nitel yöntemler ile bilgi toplanabilir.
2. Mesleki bağlılık, örgütte kalma ve örgütten ayrılma niyeti ile ilgili literatür çalışmaları incelendiğinde; yapılan çalışmaların genellikle hemşireler ve muhasebeciler üzerinde yapılması genelde aynı sonuçların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu nedenle bundan sonra yapılacak olan çalışmalarda mesleki bağlılığın daha çok hissedildiği farklı meslek kollarının (emniyet mensupları, askeri personel vb.) seçilmesi literatüre büyük katkı sağlayacaktır.

3. Mesleki bağıllık, örgütte kalma ve örgütten ayrılma niyeti üzerinde yapılacak olan çalışmaların bundan sonra kamu kurumları yerine özel kurumlarda yapılması bu kurumların birbirleriyle karşılaştırılarak farklılıkların ve benzerliklerin ortaya koyulması noktasında fayda sağlayacaktır.
4. Bundan sonra mesleki bağıllık, örgütte kalma ve örgütten ayrılma niyeti ile ilgili olarak eğitim kurumlarında yapılacak olan çalışmalarda devlet okulları ile özel okullarda çalışan öğretmenler birlikte tercih edilebilir. Bu okullarda çalışan öğretmenler arasındaki kıyaslama, farklılıkların ve benzerliklerin ortaya koyulması noktasında literatüre farklı bakış açıları getirecektir.
5. Literatüre farklı bakış açıları getirebilecek güncel kavram ya da değişkenler ile mesleki bağıllık arasındaki ilişkiler incelenebilir.
6. Genç öğretmenlerin, kadın öğretmenlerin, evli olmayan öğretmenlerin, branş öğretmenlerinin ve toplam hizmet süresi az olan öğretmenlerin mesleki devamlılık ve normatif bağıllıklarının neden düşük olduğu ile ilgili görüşleri alınabilir ve bu doğrultuda mesleki bağıllıklarının artırılmasına yönelik gerekli eğitim, etkinlik ve programlar düzenlenebilir.
7. Genç ve orta yaşlı öğretmenlerin, evli olmayan öğretmenlerin ve toplam hizmet süresi az olan öğretmenlerin örgütten ayrılma niyeti göstermelerindeki nedenler araştırılmalıdır.
8. Özellikle öğretmenlerin mesleki bağıllığını etkileyen faktörlere yönelik detaylı bir çalışma yapılmalıdır. Bu çalışmadan hareketle öğretmenlerin mesleki bağıllığını etkileyen olumsuz faktörler tespit edilmeli ve bu faktörler ortadan kaldırılmalıdır.
9. Öğretmenlerin mesleki bağıllık, örgütte kalma ve örgütten ayrılma niyetlerini ölçen bu çalışma doğrultusunda elde edilen sonuçlar ile tüm öğretmenlere yönelik bir genelleme yapmak söz konusu olmasa da bu bulgular ve sonuçların tüm eğitim kurumları açısından dikkate alınması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Ada, N., Alver, İ. ve Atlı, F., (2008), “Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Manisa Organize Sanayi Bölgesinde Yer Alan ve İmalat Sektörü Çalışanları Üzerinde Yapılan Bir Araştırma”, *Ege Akademik Bakış*, 8(2): 487-518.
- Ağırman, Ü. H. ve Naktiyok, A., (2014), “Hizmet Sektörü Çalışanlarından Beklenen Duygu Gösterimlerinin Mesleki Bağlılık ve Duygusal Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi: Hemşireler Üzerine Bir Araştırma”, içinde M. Özdevecioğlu, T. Dedeoğlu vd., 2. *Örgütsel Davranış Kongresi*, (ss. 323-331), Kayseri: Doğuş Yayınları.
- Akpınar, A., (2014), *Okullardaki İnsan İlişkileri Düzeyi ile Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki İlişki*, Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Uşak.
- Aktaş, H., (2014), “Kariyer Safhaları ile Demografik Değişkenler Bağlamında Kariyer Memnuniyeti ve Meslekî Bağlılık İlişkisi: Büro Yöneticileri, Yönetici Asistanları ve Sekreterler Üzerinde Bir Araştırma”, *The Journal of Academic Social Science Studies*, 26: 195-212.
- Aktaş, H. ve Gürkan, Ç. G., (2015), “İş-Aile ve Aile-İş Çatışması ile Bireysel Performans Etkileşiminde Mesleki Bağlılığın Aracı Rolü: Hemşireler Üzerine Bir Araştırma”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 16(2): 139-154.
- Akyüz, Y., (2012), *Türkiye’de Öğretmenlerin Toplumsal Değişmedeki Etkileri (1839-1950)*, 2. Baskı, Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Allen, N. J. and Meyer, J. P., (1990), “The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization”, *Journal of Occupational Psychology*, 63: 1-18.
- Aranya, N. and Ferris, K. R., (1984), “A Reexamination of Accountants’ Organizational-Professional Conflict”, *The Accounting Review*, 1: 1-15.
- Ardıç, K. ve Polatçı, S., (2009), “Tükenmişlik Sendromu ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme”, *Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 32: 21-46.
- Arı, G. S. ve Bal, E. Ç., (2008), “Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi”, *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15(1): 131-148.
- Arslantürk, Y., (2016), “Mesleki Bağlılık: Turist Rehberleri Üzerine Bir İnceleme”, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(1): 186-207.

- Ashforth, B. E. and Mael, F., (1989), "Social Identity Theory and the Organization", *The Academy of Management Review*, 14(1): 20-39.
- Aslan, Ş., (2008), "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Örgütsel Bağlılık ve Mesleğe Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması", *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15(2): 163-178.
- Aydın, A., (2010), *İlköğretim Öğretmenlerinin Mesleki Bağlılıklarına Etki Eden Faktörler*, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, İstanbul.
- Aydın, İ., (2012), *Eğitim ve Öğretimde Etik*, 3. Baskı, Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Babaoğlu, E., Altun, S. A. ve Çakan, M., (2010), "İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeyi", *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 8(2): 355-373.
- Bakan, İ., (2011), *Örgütsel Stratejilerin Temeli Örgütsel Bağlılık*, Ankara: Gazi Kitabevi Yayınları.
- Baş, T. ve Ardiç, K., (2002), "Yüksek Öğretimde İş Tatmini ve Tatminsizliği", *İktisat, İşletme ve Finans İnceleme-Araştırma Dergisi*, 17(198): 72-81.
- Başaran, İ. E., (2007), *Eğitim Bilimine Giriş*, Ankara: Ekinoks Yayınevi.
- Başkaya, F., (2004), *Çığırından Çıkmuş Bir Dünya*, 1. Baskı, Ankara: Maki Basın Yayın.
- Bayraktar, H. V., (2015), "Sınıf Yönetiminde Öğrenci Motivasyonu ve Motivasyonu Etkileyen Etmenler", *International Preodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 10(3): 1079-1100.
- Bayraktaroğlu, S., (2008), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, 3. Baskı, Adapazarı: Sakarya Yayıncılık.
- Bayram, L., (2005), "Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık", *Sayıştay Dergisi*, 59: 125-139.
- Baysal, A. C. ve Paksoy, M., (1999), "Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli", *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 28(1): 7-15.
- Becker, H. S., (1960), "Notes on the Concept of Commitment", *The American Journal of Sociology*, 66(1): 32-40.
- Benligiray S. ve Sönmez, H., (2011), "Hemşirelerin Mesleki Bağlılıkları ile Diğer Bağlılık Formları Arasındaki İlişki: Örgüte Bağlılık, İşe Bağlılık ve Aileye

Bağlılık”, *Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi*, 18(1): 28-40.

- Blau, G. and Lunz, M., (1998), “Testing the Incremental Effect of Professional Commitment on Intent to Leave One’s Profession beyond the Effects of External, Personal, and Work-Related Variables”, *Journal of Vocational Behaviour*, 52: 260-269.
- Blau, G., (1985), “The Measurement and Prediction of Career Commitment”, *Journal of Occupational Psychology*, 58: 277-288.
- Blau, G., (2000), “Job, Organizational, and Professional Context Antecedents as Predictors of Intent for Interrole Work Transitions”, *Journal of Vocational Behavior*, 56: 330-345.
- Blau, G., (2001), “On Assessing the Construct Validity of Two Multidimensional Constructs Occupational Commitment and Occupational Entrenchment”, *Human Resource Management Review*, 11: 279-298.
- Blau, G., (2007), “Does A Corresponding Set of Variables for Explaining Voluntary Organizational Turnover Transfer to Explaining Voluntary Occupational Turnover?”, *Journal of Vocational Behavior*, 70: 135-148.
- Bozkurt, Ö. ve Yurt, İ., (2013), “Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22): 121-139.
- Brierley, J. A., (1998), “Accountants’ Organizational-Professional Conflict: A Meta-Analysis”, *The Journal of Psychology*, 132(3): 291-300.
- Büyüköztürk, Ş., (2011), *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*, 15. Baskı, Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Carless, S. A., (2005), “The Influence of Fit Perceptions, Equal Opportunity Policies, and Social Support Network on Pre-Entry Police Officer Career Commitment and Intentions to Remain”, *Journal of Criminal Justice*, 33: 341-352.
- Carson, K. D., Carson, P. P. and Bedeian, A. G., (1995), “Development and Construct Validation of a Career Entrenchment Measure”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 68: 301-320.
- Celep, C., (2005), “Meslek Olarak Öğretmenlik”, içinde C. Celep (Ed.), *Meslek Olarak Öğretmenlik*, (ss. 23-49), 3. Baskı, Ankara: Anı Yayıncılık.
- Cengiz, A. A., (2001), *Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri ve Eskişehir’de Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Eskişehir.

- Ceylan, A. ve Ulutürk, Y. H., (2006), “Rol Belirsizliği, Rol Çatışması, İş Tatmini ve Performans Arasındaki İlişkiler, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 7(1): 48-58.
- Ceylan, C. ve Bayram, N., (2006), “Mesleki Bağlılığın Örgütsel Bağlılık ve Örgütten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkilerinin Düzenleyici Değişkenli Çoklu Regresyon ile Analizi”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1): 105-120.
- Chang, C., Du, P. and Huang, I., (2006), “Nurses’ Perceptions of Severe Acute Respiratory Syndrome: Relationship Between Commitment and Intention to Leave Nursing”, *Journal of Advanced Nursing*, 54(2): 171-179.
- Chang, H., Chi, N. and Miao, M., (2007), “Testing the Relationship Between Three-Component Organizational/Occupational Commitment and Organizational/Occupational Turnover Intention Using a Non-Recursive Model”, *Journal of Vocational Behavior*, 70: 352-368.
- Chusmir, L. H., (1982), “Job Commitment and the Organizational Woman”, *The Academy of Management Review*, 7(4): 595-602.
- Cihangiroğlu, N., Şahin, B., Teke, A. ve Uzuntarla, Y., (2015), “Hemşirelerin Çatışma ve Mesleki Bağlılık Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 29(4): 599-610.
- Cohen, A., (1998), “An Examination of The Relationship Between Work Commitment and Work Outcomes Among Hospital Nurses”, *Scandinavian Journal of Management*, 14(1/2): 1-17.
- Cohen, A. and Freund, A., (2005), “A Longitudinal Analysis of the Relationship Between Multiple Commitments and Withdrawal Cognitions”, *Scandinavian Journal of Management*, 21: 329-351.
- Cohen, A., (2006), “The Relationship Between Multiple Commitments and Organizational Citizenship Behavior in Arab and Jewish Culture”, *Journal of Vocational Behavior*, 69: 105-118.
- Cohen, A., (2007), “Dynamics between Occupational and Organizational Commitment in the Context of Flexible Labor Markets: A Review of the Literature and Suggestions for a Future Research Agenda”, *Institute Technology and Education*, 26: 1-22.
- Cole, M. S. and Bruch, H., (2006), “Organizational Identity Strenght, Identification, and Commitment and Their Relationships to Turnover Intention: Does Organizational Hierarchy Matter?”, *Journal of Organizational Behaviour*, 27: 585-605.
- Çağlayan, A., (2004), *Eğitimde Özlenen Öğretmenler*, 1. Baskı, İstanbul: Ağaç Yayınları.

- Çakar, N. M. ve Ceylan, A., (2005), “İş Motivasyonunun Çalışan Bağlılığı ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkileri”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(1): 52-66.
- Çakır, Ö., (2001), *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*, 1. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Çelikkaya, H., (2006), *Eğitim Bilimlerine Giriş (Eğitimcilik ve Öğretmenlik)*, 3. Baskı, İstanbul: Alfa Yayınları.
- Çetin, M. Ö., (2004), *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*, 1. Baskı, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Çetin, M., Cihangiroğlu, N. ve Türk, Y. Z., (2010), “Bir Grup Eczacının Mesleki Bağlılık Algılarının İncelenmesi”, *Pamukkale Tıp Dergisi*, 3(3): 125-130.
- Çiftçi, A., (2011), “Investigating Occupational Commitment and Turnover Intention Relationship with Burnout Syndrome”, *Business and Economics Research Journal*, 2(3): 109-119.
- Çolaklar, H., (2004), “Profesyonellik ve Kütüphanecilik Mesleği”, *Türkiye Kütüphaneciler Derneği Bülteni*, 9-18.
- Çöl, G., (2004), *Güçlendirme ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma*, Doktora Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Gebze.
- Daloğlu, E. S., (2013), *Çalışma Algısı Üzerine Kuşaklararası Bir Analiz*, Yüksek Lisans Tezi, Yaşar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İzmir.
- Dick, R. V., (2004), “My Job is My Castle: Identification in Organizational Contexts”, *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 19: 171-203.
- Dikmen, A. A., (1995), “İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişki”, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 50(3): 115-140.
- Doğan, S. ve Kılıç, S., (2007), “Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi”, *Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 29: 37-61.
- Eker, D., (2014), *Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sosyal Sermayeleri ve Örgütsel Özdeşleşmeleri Arasındaki İlişki*, Yüksek Lisans Tezi, Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yükseköğretimin Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı, Eskişehir.
- Erden, M., (1998), *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*, İstanbul: Alkım Yayınları.
- Erdoğan, İ., (1994), *İşletmelerde Davranış*, 4. Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık.

- Ergun, T., (1975), “Uluslararası Örgütlerde Bağlılık Kavramı”, *Amme İdaresi Dergisi*, 8(4): 97-106.
- Fırat, Z. M., (2015), *Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılığın Mesleki Bağlılık Üzerindeki Etkileri: Banka Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma*, Doktora Tezi, Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Frauman, E., Ivy, M. and Cunningham, P., (2011), “Occupational Commitment and the Role of Leisure and Money Among Recreation and Park Professionals”, *The Cyber Journal Of Applied Leisure and Recreation Research*, 13(1): 1-12.
- Garson, B., (2005), “Work Addiction in the Age of Information Technology: An Analysis”, *IIMB Management Review*, 17(1): 15-21.
- Gautam, T., Dick, R. V. and Wagner, U., (2004), “Organizational Identification and Organizational Commitment: Distinct Aspects of Two Related Concepts”, *Asian Journal of Social Psychology*, 7: 301-315.
- Gellatly, I. R., Meyer, J. P. and Luchak, A., A., (2006), “Combined Effects of the Three Commitment Components on Focal and Discretionary Behaviors: A Test of Meyer and Herscovitch’s Propositions”, *Journal of Vocational Behavior*, 69: 331-345.
- Goulet, L. R. and Singh, P., (2002), “Career Commitment: A Reexamination and an Extension”, *Journal of Vocational Behavior*, 61: 73-91.
- Greenhaus, J., (1971), “An Investigation of the Role of Career Salience in Vocational Behavior”, *Journal of Vocational Behavior*, 1: 209-216.
- Gül, H., (2003), “Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı ve Değerlendirmesi”, *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 10(1): 73-83.
- Gül, H., Oktay, E. ve Gökçe, H., (2008), “İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama”, *Akademik Bakış Dergisi*, 15: 1-11.
- Günbeyi, M. ve Gündoğdu, T., (2010), “Polis Teşkilatının ‘İşkolik’ Çalışanları”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 11(1): 56-63.
- Güner, A. R., (2007), *Sağlık Hizmetlerinde Örgütsel Bağlılık, İşe Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin Modellenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Antalya.
- Güney, S., (2004), *Açıklamalı Yönetim-Organizasyon ve Örgütsel Davranış Terimleri Sözlüğü*, 1. Baskı, Ankara: Siyasal Kitabevi.

- Güney, S., (2007), “Örgütsel Bağlılık”, içinde S. Güney (Ed.), *Yönetim ve Organizasyon*, (ss. 233-257), 2. Baskı, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Güney, S., (2007a), “Stres ve Stresle Başa Çıkma”, içinde S. Güney (Ed.), *Yönetim ve Organizasyon*, (ss. 593-631), 2. Baskı, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Güney, S., (2007b), “Yönetim ve Organizasyonun Bazı Temel Kavramları”, içinde S. Güney (Ed.), *Yönetim ve Organizasyon*, (ss. 25-58), 2. Baskı, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Günlük, M., (2010), *Muhasebecilerin Mesleki ve Örgütsel Bağlılık, İş Memnuniyeti ve İşten Ayrılma Eğilimleri Üzerine Bir Araştırma*, Doktora Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Gebze.
- Gürbüz, S., (2006), “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi İ.İ.B.F. Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(2), 48-75.
- Hacıoğlu, F. ve Alkan, C., (1997), *Öğretmenlik Uygulamaları Öğretim Teknolojisi*, İstanbul: Alkım Yayınevi.
- Haydari, S. M., (2014), *Farklı Kuşaklardaki Hemşirelerin Meslekten ve İşten Ayrılma Niyetleri ile Örgütsel ve Mesleki Bağlılıkların İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, İzmir.
- Irving, P. G., Coleman, D. F. and Cooper, C. L., (1997), “Further Assessments of a Three-Component Model of Occupational Commitment: Generalizability and Differences Across Occupations”, *Journal of Applied Psychology*, 82(3): 444-452.
- İlisu, İ., (2012), *Personel Güçlendirmenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Niğde.
- İşcan, Ö. F. ve Karabey, C. N., (2015), “Örgütsel Özdeşleşme”, içinde A. Keser, G. Yılmaz vd. (Ed.), *Çalışma Yaşamında Davranış Güncel Yaklaşımlar*, (ss. 47-67), 3. Baskı, Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- İşgüden, B. ve Çabuk, A., (2006), “Meslek Etiği ve Meslek Etiğinin Meslek Yaşamı Üzerindeki Etkileri”, *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(16): 59-86.
- İştahlı, S. B., (2013), *Duygusal Emegin Çalışanların Örgütsel Bağlılık ve Mesleki Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi: Duygusal Zekanın Rolü*, Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Kayseri.

- Johari, J., Yean, T. F., Adnan, Z., Yahya, K. K. and Ahmad, M. N., (2012), “Promoting Employee Intention to Stay: Do Human Resource Management Practices Matter?”, *International Journal of Economics and Management*, 6(2): 396-416.
- Jourdain, G. and Chênevert, D., (2010), “Job Demands-Resources, Burnout and Intention to Leave the Nursing Profession: A Questionnaire Survey”, *International Journal of Nursing Studies*, 47: 709-722.
- Kanter, R. M., (1968), “Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities”, *American Sociological Review*, 33(4): 499-517.
- Karadeniz, D., (2010), *Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık ve Örgütte Kalma Niyeti Açısından İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Bolu.
- Kaya, Ş. D., (2012), *Psikolojik Sermaye ve Mesleki Bağlılık İlişkisine Kariyer Planlamasının Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Model Önerisi*, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Konya.
- Kaya, Ş. D. ve Zerenler, M., (2014), *Çalışma Hayatında Psikolojik Sermaye, Mesleki Bağlılık ve Kariyer Planlaması*, 1. Baskı, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Keser, A., (2005a), “Çalışmanın Değişen Anlamı ve Çalışmaya İlişkin Yeni Trendler”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 49: 361-377.
- Keser, A., (2005b), “İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4(7): 77-96.
- Keser, A., (2006), “Çağrı Merkezi Çalışanlarında İş Yükü Düzeyi ile İş Doyumu İlişkisinin Araştırılması”, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(1): 100-119.
- Keser, A., (2015), “Tükenmişlik Sendromu”, içinde A. Keser, G. Yılmaz vd. (Ed.), *Çalışma Yaşamında Davranış Güncel Yaklaşımlar*, (ss. 455-473), 3. Baskı, Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Koç, H., (2009), “Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28): 200-211.
- Koçel, T., (2014), *İşletme Yöneticiliği*, 15. Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D., W., (1970), “Determining Sample Size For Research Activities”, *Educational and Psychological Measurement*, 30: 607-610.

- Lee, K., Carswell, J. J. and Allen, N. J., (2000), "A Meta-Analytic Review of Occupational Commitment: Relations With Person- and Work-Related Variables", *Journal of Applied Psychology*, 85(5): 799-811.
- Livingston, M. M., Burley, K. and Springer, T. P., (1996), "The Importance of Being Feminine: Gender, Sex Role, Occupational and Marital Role Commitment, and Their Relationship to Anticipated Work-Family Conflict", *Journal of Social Behavior and Personality*, 11(5): 179-192.
- Lu, K., Lin, P., Wu, C., Hsieh, Y. and Chang, Y., (2002), "The Relationships Among Turnover Intentions, Professional Commitment, and Job Satisfaction of Hospital Nurses", *Journal of Professional Nursing*, 18(4): 214-219.
- Lu, K., Chang, L., and Wu, H., (2007), "Relationships Between Professional Commitment, Job Satisfaction, and Work Stress in Public Health Nurses in Taiwan", *Journal of Professional Nursing*, 23(2): 110-116.
- Mael, F. and Ashforth, B. E., (1992), "Alumni and Their Alma Mater: A Partial Test of the Reformulated Model of Organizational Identification", *Journal of Organizational Behavior*, 13: 103-123.
- Martin, T. N., (1979), "A Contextual Model of Employee Turnover Intentions", *The Academy of Management Journal*, 22(2): 313-324.
- Maslach, C. and Jackson, S. E., (1981), "The Measurement of Experienced Burnout", *Journal of Occupational Behaviour*, 2: 99-113.
- Maslach, C., and Goldberg, J., (1998), "Prevention of Burnout: New Perspectives", *Applied and Preventive Psychology*, 7: 63-74.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. and Leiter, M. P., (2001), "Job Burnout", *Annual Reviews Psychology*, 52: 397-422.
- Maslach, C., Leiter, M. P. and Schaufeli, W., (2009), "Measuring Burnout", içinde S. Cartwright ve C. L. Cooper (Ed.), *The Oxford Handbook of Organizational Well-Being*, (ss. 86-108), 1. Press, Oxford: Oxford University Press.
- McMillan, L. H. W., O'Driscoll, M. P., Marsh, N. V. and Brady, E. C., (2001), "Understanding Workaholism: Data Synthesis, Theoretical Critique, and Future Design Strategies", *International Journal of Stress Management*, 8(2): 69-91.
- Meyer, J. P. and Allen, N. J., (1984), "Testing the 'Side-Bet Theory' of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations", *Journal of Applied Psychology*, 69(3): 372-378.
- Meyer, J. P. and Allen, N. J., (1991), "Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment", *Human Resource Management Review*, 1(1): 61-89.

- Meyer, J. P., Allen, N. J. and Smith, C. A., (1993), “Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization”, *Journal of Applied Psychology*, 78(4): 538-551.
- Meyer, J. P. and Herscovitch, L., (2001), “Commitment in the Workplace Toward a General Model”, *Human Resource Management Review*, 11: 299-326.
- Mobley, W. H., (1982), “Some Unanswered Questions in Turnover and Withdrawal Research”, *The Academy of Management Review*, 7(1): 111-116.
- Morrow, P. C., (1983), “Concept Redundancy in Organizational Research: The Case of Work Commitment”, *Academy of Management Review*, 8(3): 486-500.
- Mowday, R. T., Porter, L. W. and Steers, R. M., (1982), *Employee-Organization Linkages*, New York: Academic Press.
- Nogueras, D. J., (2006), “Occupational Commitment, Education, and Experience as a Predictor of Intent to Leave the Nursing Profession”, *Nursing Economics*, 24(2): 86-93.
- Oben, A., (2010), *Çalışanın İş Memnuniyetinin, Sağlığı İle Olan İlişkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı, İstanbul.
- Ölçer, F., (2005), “Departmanlı Mağazalarda Motivasyon Üzerine Bir Araştırma”, *Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 25: 1-26.
- Özdemir, H., (2013), *Sınıf Öğretmenlerinin İşkoliklik Eğilimlerinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, İstanbul.
- Özdemir, S. ve Muradova, T., (2008), “Örgütlerde Motivasyon ve Verimlilik İlişkisi”, *Journal of Qafqaz University*, 24: 146-153.
- Özdevecioğlu, M. ve Aktaş, A., (2007), “Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgüte Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü”, *Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 28: 1-20.
- Özer, B., (2011), “Öğretmenlik Mesleği”, içinde F. Töremen (Ed.), *Eğitim Bilimine Giriş*, (ss. 329-368), 3. Baskı, İstanbul: İdeal Kültür Yayıncılık.
- Özer, G. ve Uyar, M., (2010), “Muhasebecilerin Etik Oryantasyonlarının Mesleki Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir İnceleme”, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 48: 89-100.

- Özmen, Ö. T., Özer, P. S. ve Saatçioğlu, Ö. Y., (2005), “Akademisyenlerde Örgütsel ve Mesleki Bağlılığının İncelenmesine İlişkin Bir Örnek Araştırma”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 6(2): 1-14.
- Pai, F., Yeh, T. and Huang, K., (2012), “Professional Commitment of Information Technology Employees Under Depression Environments”, *International Journal of Electronic Business Management*, 10(1): 17-28.
- Paullay, I. M., Alliger, G. M. and Stone-Romero, E. F., (1994), “Construct Validation of Two Instruments Designed to Measure Job Involvement and Work Centrality”, *Journal of Applied Psychology*, 79(2): 224-228.
- Perçin, M., (2008), *İşletmenin Örgüt Yapısının İşgörenlerin Örgütsel Bağlılığına Etkisine İlişkin Bir Araştırma*, Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Isparta.
- Polat, M., (2009), *Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri ve Ardılları Üzerine Bir Saha Çalışması*, Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Bursa.
- Price, J. L. and Mueller, C. W., (1981), “A Causal Model of Turnover for Nurses”, *The Academy of Management Journal*, 24(3): 543-565.
- Riketta, M., (2005), “Organizational Identificaiton: A Meta-Analysis”, *Journal of Vocational Behavior*, 66: 358-384.
- Royce, J., (1908), *The Philosophy of Loyalty*, New York: Macmillan Company.
- Rusbult, C. E., Farrell, D., Rogers, G. and Mainous III, A. G., (1998), “Impact of Exchange Variables on Exit, Voice, Loyalty, and Neglect: An Integrative Model of Responses to Declining Job Satisfaction”, *The Academy of Management Journal*, 31(3): 599-627.
- Sarıtaş, S. Ç., Derin, N. ve Sarıtaş, S., (2014), “Hemşirelik Öğrencilerinde Mesleki İmaj Algısının Meslekte Kalma Niyeti Üzerine Etkisi”, *İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3(1): 29-32.
- Scott, K. S., Moore, K. S. and Miceli, M. P., (1997), “An Exploration of the Meaning and Consequences of Workaholism”, *Human Relations*, 50(3): 287-314.
- Selimoğlu, S. K. ve Yeşilçelebi, G., (2014), “Mesleki Aidiyetin Bağımsız Denetim Kalitesi Üzerine Etkisi: Bağımsız Denetçiler Üzerine Bir Araştırma”, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 64: 27-52.
- Sheldon, M. E., (1971), “Investments and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to the Organization”, *Administrative Science Quarterly*, 16(2): 143-150.

- Singh, B., Gupta, P. K. and Venugopal, S., (2008), "Organizational Commitment: Revisited", *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 34(1): 57-68.
- Sipahi, B., Yurtkoru, E. S. ve Çinko, M., (2010), *Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi*, 3. Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Snape, E., Lo, C. W. and Redman, T., (2008), "The Three-Component Model of Occupational Commitment", *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 39(6): 765-781.
- Sorensen, J. E. and Sorensen, T. L., (1974), "The Conflict of Professionals in Bureaucratic Organizations", *Administrative Science Quarterly*, 19(1): 98-106.
- Soysal, A., (2009), "Farklı Sektörlerde Çalışan İşgörenlerde Örgütsel Stres Kaynakları: Kahramanmaraş ve Gaziantep'te Bir Araştırma", *Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 14(2): 333-359.
- Sütlü, T., (2007), *Örgütsel Çatışma ve İşgören Üzerine Etkileri*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İstanbul.
- Şıklar, E. ve Tunalı, D., (2012), "Çalışanların Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi: Eskişehir Örneği", *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 33: 75-84.
- Şimşek, M. Ş. ve Aslan, Ş., (2007), "Mesleki ve Örgütsel Bağlılığın, İşin Özellikleri, Rol Stresi, Örgüte İlişkin Davranışsal Sonuçlar, İş ve Yaşam Doyumuyla İlişkilerinin Araştırılması", içinde G. Yıldız, M. Barca vd. (Ed.), *15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri Kitabı*, (ss. 725-734), Sakarya: Sakarya Üniversitesi.
- Şimşek, M. Ş. ve Aslan, Ş., (2012), "Mesleki ve Örgütsel Bağlılığın, Örgütsel Davranışa İlişkin Sonuçlarla İlişkileri", *Selçuk Üniversitesi İ.İ.B.F. Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 23: 415-454.
- Tak, B. ve Çiftçioğlu, B. A., (2008), "Mesleki Bağlılık ile Çalışanların Örgütte Kalma Niyeti Arasındaki İlişkiyi İncelemeye Yönelik Görgül Bir Araştırma", *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 63(4): 155-178.
- Tak, B. ve Çiftçioğlu, B. A., (2009), "Üç Boyutlu Mesleki Bağlılığın Ölçeğinin Türkçe'de Güvenilirlik ve Geçerliliğinin İncelenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması", *İşletme Fakültesi Dergisi*, 10(1): 35-54.
- Tak, B., Özçakır, A., Çiftçioğlu, B. A. ve Divleli, A., (2009), "Mesleki Bağlılığın Bireylerin Mesleklerine ve Çalıştıkları Örgüte İlişkin Tutumlarını Nasıl Etkilediğine Anlamaya Yönelik Bir Alan Araştırması", *"İş,Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 11(3): 89-102.

- Temel, A., (2006), “Organizasyonlarda İşkolizm ve İşkolik Çalışanlar”, “İş, Güç” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2): 104-127.
- Tett, R. P. and Meyer, J. P., (1993), “Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings”, *Personnel Psychology*, 46: 259-293.
- Toker, B., (2007), “Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir’deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(1): 92-107.
- Uçanok, B., (2008), *The Effects of Work Values, Work Centrality and Person-Job Fit on Organizational Citizenship Behavior*, Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İngilizce İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Uğur, A. ve Erol, Z., (2015), “Sosyal Çalışmacıların Çalışma Hayatında Karşılaştıkları Stres Faktörlerine Yönelik Kavramsal Bir Değerlendirme ve Stres Yönetimi Müdahale Programları”, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(39): 987-997.
- Ural, A. ve Kılıç, İ., (2011), *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi*, 3. Baskı, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Uştu, H., (2014), *Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Sosyo Demografik Özelliklerinin Örgütsel Bağlılığı Yordama Düzeylerinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sınıf Öğretmenliği Anabilim Dalı, Adana.
- Uyar, M., (2010), *Muhasebecilerin Bilişsel Ahlakı Gelişim Seviyelerinin Etik Kararlara ve Mesleki Bağlılığa Etkisi*, Doktora Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Gebze.
- Uysal, H. T., (2013), “Stajyer Çalışanların Mesleki Bağlılık Gelişimine Örgüt İkliminin Etkisi”, *Business and Economics Research Journal*, 4(3): 93-110.
- Ülgen, H. ve Mirze, S. K., (2004), *İşletmelerde Stratejik Yönetim*, 3. Baskı, İstanbul: Literatür Yayınları.
- Ünal, A. ve Çelik, İ. T., (2010), “Çalışma Ahlakı Kavramına Kültürel Bir Bakış ve Türkiye’de Çalışma Ahlakı”, *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1): 217-240.
- Ünsal, P., (2015), “İş Stresi Algısı ve Başaçıkma Bireysel Farklılıkların Rolü” , içinde A. Keser, G. Yılmaz vd. (Ed.), *Çalışma Yaşamında Davranış Güncel Yaklaşımlar*, (ss. 387-423), 3. Baskı, Kocaeli: Umuttepe Yayınları.

- Vanderberg R. J. and Scarpello, V., (1994), “A Longitudinal Assessment of the Determinant Relationship Between Employee Commitments to the Occupation and the Organization”, *Journal of Organizational Behavior*, 15: 535-547.
- Wallace, J. E., (1995), “Organizational and Professional Commitment in Professional and Nonprofessional Organizations”, *Administrative Science Quarterly*, 40(2): 228-255.
- Wang, L., Tao, H., Ellenbecker, C. H. and Liu, X., (2012), “Job Satisfaction, Occupational Commitment and Intent to Stay Among Chinese Nurses: A Cross-Sectional Questionnaire Survey”, *Journal of Advanced Nursing*, 68(3): 539-549.
- Wiley, C., (2000), “Ethical Standards for Human Resource Management Professionals: A Comparative Analysis of Five Major Codes”, *Journal of Business Ethics*, 25: 93-114.
- Yiğit, S. ve Yazarkan, H., (2014), “Liderlik Tarzı ile Mesleki Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 41: 71-84.
- Yoshimura, K. E., (2003), *Employee Traits, Perceived Organizational Support, Supervisory Communication, Affective Commitment, and Intent to Leave: Group Differences*, Master Thesis, North Carolina State University, Raleigh.
- Yüksel, S., (2013), *Muhasebecilerde Duygusal Tükenmenin Mesleki Memnuniyet ve Meslekten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Gebze.
- Zel, U., (2007), “Yönetimde Kişilik ve Kişilik Teorileri”, içinde S. Güney (Ed.), *Yönetim ve Organizasyon*, (ss. 491-528), 2. Baskı, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Zijlmans, T., (2009), *Work Involvement in the Valuation of Unemployment*, Master Thesis, Utrecht School of Economics, Utrecht.
- Zincirkıran, M., (2013), *İşkoliklik ile İş-Aile Çatışması İlişkisinin Yapısal Eşitlik Modeli ile İncelenmesi: Sağlık İşletmelerinde Bir Uygulama*, Doktora Tezi, Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Diyarbakır.

İnternet Siteleri:

<http://www.tdk.gov.tr/>, Erişim Tarihi: 02.04.2016

<http://www.surveysystem.com/>, Erişim Tarihi: 09.12.2016

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler:

Adı ve Soyadı: Samet ZEDEF

Doğum Yeri ve Yılı: Beyşehir-1986

Medeni Hâli: Evli

Eğitim Bilgileri:

Lise Öğrenimi: Beyşehir Ali Akkanat Anadolu Lisesi/Konya (2001-2004)

Lisans Öğrenimi: Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
İşletme Bölümü/Isparta (2005-2009)

Yüksek Lisans Öğrenimi: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,
İşletme Ana Bilim Dalı (2009-2017)

Yabancı Dil ve Düzeyi:

1. İngilizce YDS: İyi

EKLER

EK 1: Anketler

EĞİTİM KURUMLARINDA MESLEKİ BAĞLILIK VE KURUMDA KALMA NİYETİ ANKETİ

Bu araştırma, eğitim kurumlarında mesleki bağlılık, örgütte kalma niyeti ve örgütten ayrılma niyetinin araştırılmasına yönelik hazırlanmıştır. Anket; **I. Mesleki Bağlılık** (Mesleki Duygusal Bağlılık, Mesleki Devamlılık Bağlılığı ve Mesleki Normatif Bağlılık), **II. Kurumda Kalma ve Kurumdan Ayrılma Niyeti** ve **III. Demografik Bilgiler** olmak üzere 3 bölümden oluşmaktadır. Anketlerden elde edilecek veriler bu alandaki çalışmalara ışık tutacak ve kesinlikle gizli tutulacaktır. Anket sorularına vereceğiniz cevapların objektifliği araştırma sonucunu pozitif etkileyecektir. Bu çalışma Prof. Dr. Ramazan ERDEM'in danışmanlığında yüksek lisans öğrencisi Samet ZEDEF tarafından yürütülmektedir. İlginizden dolayı teşekkür ederim (İletişim için: zedef42@hotmail.com).

I. BÖLÜM: MESLEKİ BAĞLILIK					
Katılma Düzeyi: (1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Ne katılıyorum ne katılmıyorum, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum)					
İfadeler	Katılma Düzeyi				
1. Öğretmenlik kişisel imajım açısından önem taşımaktadır.	1	2	3	4	5
2. Öğretmenlik mesleğine girdiğim için pişmanım.	1	2	3	4	5
3. Öğretmen olduğum için gurur duyuyorum.	1	2	3	4	5
4. Öğretmen olmaktan hoşlanmıyorum.	1	2	3	4	5
5. Öğretmenlik mesleği ile kendimi özdeşleştiremiyorum.	1	2	3	4	5
6. Öğretmenliği heyecan verici bir meslek olarak görüyorum.	1	2	3	4	5
7. Bu mesleğe, şimdi değiştirmeyi düşünemeyecek kadar çok şey verdim.	1	2	3	4	5
8. Benim için mesleğimi değiştirmek şu anda çok zor olur.	1	2	3	4	5
9. Eğer mesleğimi değiştirirsem hayatım büyük ölçüde altüst olur.	1	2	3	4	5
10. Şu anda mesleğimi değiştirmem bana çok pahalıya patlar.	1	2	3	4	5
11. Beni öğretmenlik mesleğini değiştirmekten alıkoyacak herhangi bir neden yok.	1	2	3	4	5
12. Şu anda mesleğimi değiştirmem için kişisel olarak çok önemli fedakârlıklara katlanmam gerekir.	1	2	3	4	5
13. Belirli bir mesleğin eğitimini almış kişilerin o mesleği makul bir süre yapma sorumluluğu taşımaları gerektiğine inanıyorum.	1	2	3	4	5
14. Öğretmenlik mesleğinde kalmak için herhangi bir yükümlülük hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
15. Öğretmenlik mesleğine devam etmeyi, yerine getirmem gereken bir sorumluluk olarak görüyorum.	1	2	3	4	5
16. Bana avantaj sağlayacak olsa bile, öğretmenlik mesleğini bırakmaya hakkım olmadığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
17. Öğretmenliği bırakırsam kendimi suçlu hissederim.	1	2	3	4	5
18. Mesleğime duyduğum sadakatten dolayı öğretmenlik yapmaya devam ediyorum.	1	2	3	4	5

Lütfen arka sayfaya geçiniz...

II. BÖLÜM: KURUMDA KALMA NİYETİ					
Katılma Düzeyi: (1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Ne katılıyorum ne katılmıyorum, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum)					
İfadeler	Katılma Düzeyi				
1. Bu kurumda çalışıyor olmaktan memnunum.	1	2	3	4	5
2. Başka bir örgütte çalışmak için iş aramayı şu an için düşünmüyorum.	1	2	3	4	5
3. Bana kalsa iş yaşamımın tamamını bu kurumda geçiririm.	1	2	3	4	5
4. Bu kurumda önümüzdeki yıllarda da çalışmak isterim.	1	2	3	4	5
5. Önümüzdeki yıllarda başka bir kurumda çalışmayı düşünüyorum.	1	2	3	4	5
6. Önümüzdeki 5 yıl içinde bu kurumdan ayrılmayı istemiyorum.	1	2	3	4	5
7. Diğer yerlerde iş bulma olanağım olup-olmadığına bakıyorum.	1	2	3	4	5
8. Sık sık kurumdan ayrılmayı düşünüyorum.	1	2	3	4	5

III. BÖLÜM: DEMOGRAFİK BİLGİLER

- Yaş:
- Cinsiyet: a. Erkek () b. Kadın ()
- Medeni Haliniz: a. Evli () b. Evli Değil ()
- Eğitim Durumunuz: a. Doktora b. Lisansüstü () c. Lisans ()
d. Önlisans () e. Lisans Tamamlama () f. Diğer ()
- Branşınız: a. Sınıf Öğretmeni () b. Branş Öğretmeni ()
- Toplam Hizmet Süreniz: yıl
- Okuldaki Hizmet Süreniz: yıl
- Kadro Durumunuz: a. Kadrolu () b. Görevlendirme () c. Sözleşmeli ()
d. Vekil () e. Ücretli ()
- Aylık Geliriniz (Maaş + Ek Ders Ücreti): TL
- Mesleki bağlılığınızı etkileyen faktörler konusunda eklemek istediğiniz bir husus var mı? Kısaca belirtiniz.....
.....
.....

Anket bitti, gösterdiğiniz sabır ve ilgiye teşekkür ederiz.

EK 2: İzin Dilekçesi



T.C.
BEYŞEHİR KAYMAKAMLIĞI
İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 83250337-903.02-E.11281285
Konu : Dilekçeniz.

05.11.2015

Sayın: Samet ZEDEF
Beytepe Mahallesi 306 Sok. No:22/3
BEYŞEHİR/KONYA

İlgi : Bila Tarih ve bila sayılı dilekçeniz.

Mesleki Bağlılık ve Kurumda kalma niyetinin araştırılması konusunda, İlçe Milli Eğitim Müdürlüğümüz bünyesinde çalışan öğretmenler ile tez çalışması yapmak istediğinizi ilgi dilekçeniz ile bildirmektesiniz.

Bu isteğiniz uygun görülmüştür.
Bilgilerinizi rica ederim.

Musa KONUK
İlçe Milli Eğitim Müdürü

Güvenli Elektronik İmzalı
Aslı ile Aynıdır.
05/11/2015

Atatürk Blv. 06648 Kızılay/ANKARA
Elektronik Ağ: www.meb.gov.tr
e-posta: adsoyad@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: Ad SOYAD Ünvan
Tel: (0 312) XXX XX XX
Faks: (0 312) XXX XX XX

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden afa552b-32d6-9c76-0038 kodu ile teyit edilebilir.