

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**İLKÖĞRETİM OKULUNDA GÖREVLİ SINIF
ÖĞRETMENLERİNİN BAZI DEĞİŞKENLERE GÖRE
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ
(SAKARYA İL ÖRNEĞİ)**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Veysel ÖZKAN

Enstitü Ana Bilim Dalı : Eğitim Bilimleri
Enstitü Bilim Dalı : Eğitim Yönetimi ve Denetimi

Tez Danışmanı : Yrd.Doç.Dr. Bayram ÇETİN

TEMMUZ - 2008

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İLKÖĞRETİM OKULUNDA GÖREVLİ SINIF
ÖĞRETMENLERİNİN BAZI DEĞİŞKENLERE GÖRE
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ
(SAKARYA İL ÖRNEĞİ)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Veysel ÖZKAN

Enstitü Anabilim Dalı: Eğitim Bilimleri
Enstitü Bilim Dalı : Eğitim Yönetimi ve Denetimi

Bu tez 24/07/2008 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından oybirliği ile kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı

- Kabul
- Red
- Düzeltme

Jüri Üyesi

- Kabul
- Red
- Düzeltme

Jüri Üyesi

- Kabul
- Red
- Düzeltme

BEYAN

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Veysel ÖZKAN

02.05.2008

ÖNSÖZ

“Eğitimde Örgütsel Bağlılık” konusu, giderek önem kazandığından, üzerinde çalışmaya değer bulunmuştur. Bu çalışmanın hazırlanmasında yardımlarını esirgemeyen danışman hocam Yrd.Doç.Dr. Bayram ÇETİN’e teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca bu günlere gelmemde emeklerini hiçbir zaman ödemeyeceğim aileme ve yetişmemde emeği geçen tüm hocalarıma minnettar olduğumu belirtmek isterim.

Veysel ÖZKAN

02.05.2008

İÇİNDEKİLER

TABLolar LİSTESİ	iii
ŞEKİLLER LİSTESİ	vii
ÖZET	viii
SUMMARY	ix
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1: KURAMSAL ÇERÇEVE	8
1.1. Örgüt Kavramı.....	8
1.2. Örgütsel bağlılık kavramı.....	9
1.2.1. Örgütsel bağlılığın önemi	15
1.3 Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmaları.....	16
1.3.1. Etzioni'nin Sınıflandırması.....	16
1.3.2. O'Reilly ve Chatman'ın Sınıflandırması.....	17
1.3.3. Balcı'nın Sınıflandırması.....	17
1.3.4. Katz ve Kahn'ın sınıflandırması.....	18
1.3.5. Wiener'in Sınıflandırması.....	18
1.3.6. Mowday'in Sınıflandırması.....	19
1.4. Çoklu Bağlılık Odakları.....	19
1.4.1. Örgüte Bağlılık.....	20
1.4.2. Mesleğe Bağlılık.....	21
1.4.3. İşe Bağlılık.....	24
1.4.4. Çalışma Arkadaşlarına Bağlılık.....	25
1.4.5. Yönetime Bağlılık.....	25
1.5. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler.....	26
1.5.1. Kişisel Faktörler.....	27
1.5.2. Örgütsel-Görevsel Faktörler.....	29
1.5.3. Durumsal Faktörler.....	30
1.5.4. Diğer Faktörler.....	31
1.6. Örgütsel Bağlılık Sonuçları.....	32
1.6.1. Düşük Örgütsel Bağlılık.....	33

1.6.2. İlimli Örgütsel Bağlılık.....	33
1.6.3. Yüksek Örgütsel Bağlılık.....	34
1.7. Örgüt Kültürü ve İklimi.....	36
1.7.1. Örgüt Kültürü.....	36
1.7.2. Örgüt İklimi.....	45
BÖLÜM 2: YÖNTEM.....	49
2.1 Araştırmanın Deseni.....	49
2.2 Araştırmanın Evreni.....	49
2.3 Araştırmanın Örnekleme.....	49
2.4 Veri Toplama Aracı.....	53
2.4.1. Veri Toplama Aracının Güvenirlik ve Geçerliği	54
2.5 Verilerin Toplanması.....	55
2.6 Verilerin Analizi.....	55
BÖLÜM 3: BULGULAR ve YORUMLAR.....	56
3.1. Duygusal Bağlılık Boyutuna İlişkin Bulgu ve Yorumlar.....	56
3.2. Zorunlu (Rasyonel) Bağlılık Boyutuna İlişkin Bulgu ve Yorumlar	63
3.3. Normatif Bağlılık Boyutuna İlişkin Bulgu ve Yorumlar	69
SONUÇ ve ÖNERİLER	75
KAYNAKÇA.....	78
EKLER	86
ÖZGEÇMİŞ	89

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1:	Örgütsel Bağlılık Tanımları ve Kullanımları.....	11
Tablo 2:	Bağlılık Düzeylerinin Olası Sonuçları	35
Tablo 3:	Farklı Örgütsel Kültürlerde Yönetim, Örgüt ve Denetim Biçimleri ile, Yetki Kaynağı, Motivasyon ve Ast-Üst İlişkisi.....	44
Tablo 4:	Örgüt İklimi ve Kültürü'nün Algılanmalarının Karşılaştırılması.....	46
Tablo 5:	Anket Yapılan Okulların Listesi.....	49
Tablo 6:	Ankete Katılan Öğretmenlerin Yaşlarını Gösterir Tablo.....	50
Tablo 7:	Ankete Katılan Öğretmenlerin Cinsiyetlerini Gösterir Tablo.....	51
Tablo 8:	Ankete Katılan Öğretmenlerin Çalıştıkları Okul Türlerini Gösterir Tablo	51
Tablo 9:	Ankete Katılan Öğretmenlerin Çalışma Yıllarını Gösterir Tablo....	51
Tablo 10:	Ankete Katılan Öğretmenlerin Eğitim Düzeylerini Gösterir Tablo..	52
Tablo 11:	Ankete Katılan Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Yerleşim Birimini Gösterir Tablo	52
Tablo 12:	Ankete Katılan Öğretmenlerin Görev Yaptığı Yerleşim Biriminin Nüfusunu Gösterir Tablo	52
Tablo 13:	Örgütsel Bağlılık Ölçeği Faktör Analizi Bilgileri Gösterir Tablo....	55
Tablo 14:	“Bu Okula Karşı Duygusal Bir Bağ Hissediyorum.” Anket Sorusuna İlişkin Sınıf Öğretmenlerinin Yanıtları.....	56
Tablo 15:	“Bu Okul Benim için Çok Önem ve Anlam Taşıyor” Anket Sorusuna İlişkin Sınıf Öğretmenlerinin Yanıtları.....	57
Tablo 16:	“Çalıştığım Okuldan Dışarıda Gururla Bahsediyorum.” Anket Sorusuna İlişkin Sınıf Öğretmenlerinin Yanıtları	57
Tablo 17:	“Okulum Karşı Güçlü Bir Aidiyet Duygusu Hissediyorum.” Anket Sorusuna İlişkin Sınıf Öğretmenlerinin Yanıtları	58
Tablo 18:	“Bu Okulda Kendimi Ailenin Bir Parçası Gibi Hissediyorum.” Anket Sorusuna İlişkin Sınıf Öğretmenlerinin Yanıtları.....	59

Tablo 19:	“Okulun Problemini Kendi Problemim Gibi Hissediyorum.” Anket Sorusuna İlişkin Sınıf Öğretmenlerinin Yanıtları	59
Tablo 20:	“Bu Okul Benim Sadakatimi Hak Ediyor.” Anket Sorusuna İlişkin Sınıf Öğretmenlerinin Yanıtları	60
Tablo 21:	Sınıf Öğretmenlerinin Duygusal Bağlılık Düzeylerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırılması.....	61
Tablo 22:	Sınıf Öğretmenlerinin Duygusal Bağlılık Düzeylerinin Okul Türüne Göre Karşılaştırılması	61
Tablo 23:	Sınıf Öğretmenlerinin Yaş Düzeyleri Açısından Duygusal Bağlılık Puanlarının Betimsel İstatistikleri	62
Tablo 24:	İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinin Yaş Düzeyleri Açısından Duygusal Bağlılık Puanlarının Karşılaştırılmasına İlişkin Varyans Analizi Tablosu.....	62
Tablo 25:	Sınıf Öğretmenlerinin Görev Yaptıkları Yerleşim Birimleri Açısından Duygusal Bağlılık Puanlarının Betimsel İstatistikleri	62
Tablo 26:	Sınıf Öğretmenlerinin Görev Yaptıkları Yerleşim Birimleri Açısından Duygusal Bağlılık Puanlarının Karşılaştırılmasına İlişkin Varyans Analizi Tablosu	63
Tablo 27:	“Başka Bir İş Ayarlamadan Önce, Bu Okuldan Ayrılmaktan Korkuyorum.” Anket Sorusuna İlişkin Sınıf Öğretmenlerinin Yanıtları.....	63
Tablo 28:	“Bu Okuldan Ayrılmamanın Olumsuz Sonuçlarından Biri de, Yeni İş Alternatiflerinin Azlığıdır.” Anket Sorusuna İlişkin Sınıf Öğretmenlerinin Yanıtları.....	64
Tablo 29:	“Şu An Okuldan Ayrılısam Hayatım Alt Üst Olur.” Anket Sorusuna İlişkin Sınıf Öğretmenlerinin Yanıtları.....	65
Tablo 30:	“Bu Okuldan Ayrılmayı İstesem bile Kısa Bir Sürede İyi Bir İş Bulmak Benim İçin Çok Zor Olurdu.” Anket Sorusuna İlişkin Sınıf Öğretmenlerinin Yanıtları.....	65
Tablo 31:	“Bu Okuldan Ayrılmayı Düşünmek İçin Çok Az Tercih Hakkına Sahip Olduğuma İnanıyorum.” Anket Sorusuna İlişkin Sınıf Öğretmenlerinin Yanıtları.....	66
Tablo 32:	Sınıf Öğretmenlerinin Zorunlu (Rasyonel) Bağlılık Düzeylerinin Cinsiyetlerine Göre Karşılaştırılması	67

Tablo 33:	Sınıf Öğretmenlerinin Zorunlu (Rasyonel) Bağlılık Düzeylerinin Okul Türüne Göre Karşılaştırılması	67
Tablo 34:	İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinin Yaş Düzeyleri Açısından Zorunlu(Rasyonel) Bağlılık Puanlarının Betimsel İstatistikleri.....	68
Tablo 35:	İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinin Yaş Düzeyleri Açısından Zorunlu(Rasyonel) Bağlılık Puanlarının Karşılaştırılmasına İlişkin Varyans Analizi Tablosu.....	68
Tablo 36:	Sınıf Öğretmenlerinin Görev Yaptıkları Yerleşim Birimleri Açısından Zorunlu(rasyonel) Bağlılık Puanlarının Betimsel İstatistikleri	68
Tablo 37:	Sınıf Öğretmenlerinin Görev Yaptıkları Yerleşim Birimleri Açısından Zorunlu(rasyonel) Bağlılık Puanlarının Karşılaştırılmasına İlişkin Varyans Analizi Tablosu.....	68
Tablo 38:	“Bu Okuldan Şimdi Ayrılısam Suçluluk Hissederdim.” Anket Sorusuna İlişkin Sınıf Öğretmenlerinin Yanıtları.....	69
Tablo 39:	“Burada Çalışan Diğer İnsanlara Karşı Duyduğum Sorumluluk Nedeniyle, Bu Okuldan Şimdi Ayrılmam Yanlış Olacaktır.” Anket Sorusuna İlişkin Sınıf Öğretmenlerinin Yanıtları	70
Tablo 40:	“Bu Okula Çok Şey Borçlu Olduğumu Hissediyorum, Şimdi Ayrılısam Ayıp Olur.” Anket Sorusuna İlişkin Sınıf Öğretmenlerinin Yanıtları.....	71
Tablo 41:	“Daha Avantajlı olsa Bile Bu Okuldan Şimdi Ayrılmak Bana Doğru Gelmiyor.” Anket Sorusuna İlişkin Sınıf Öğretmenlerinin Yanıtları.....	71
Tablo 42:	Sınıf Öğretmenlerinin Duygusal Bağlılık Düzeylerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırılması	72
Tablo 43:	Sınıf Öğretmenlerinin Duygusal Bağlılık Düzeylerinin Okul Türüne Göre Karşılaştırılması	73
Tablo 44:	İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinin Yaş Düzeyleri Açısından Duygusal Bağlılık Puanlarının Betimsel İstatistikleri	73
Tablo 45:	Kadın ve Erkek Sınıf Öğretmenlerinin Normatif Bağlılık Düzeylerinin Karşılaştırılması İçin t Testi Tablosu.....	73

Tablo 46:	Sınıf Öğretmenlerinin Görev Yaptıkları Yerleşim Birimleri Açısından Normatif bağlılık Puanlarının Betimsel İstatistikleri....	74
Tablo 47:	Sınıf Öğretmenlerinin Görev Yaptıkları Yerleşim Birimleri Açısından Normatif bağlılık Puanlarının Karşılaştırılmasına İlişkin Varyans Analizi Tablosu.....	74

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Örgütsel Bağlılık Modeli	20
Şekil 2: Örgütsel Davranışın Temel Boyutları	38
Şekil 3: Kültür Düzeyleri	39

Tezin Başlığı: İlköğretim Okulunda Görevli Sınıf Öğretmenlerinin Bazı Değişkenlere Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyleri (Sakarya İl Örneği)

Tezin Yazarı: Veysel ÖZKAN **Danışman:** Yrd. Doç. Dr. Bayram ÇETİN

Kabul Tarihi: 24/07/2008 **Sayfa Sayısı:** IX (ön kısım) + 86(Tez) + 3(Ekler)

Anabilimdalı: Eğitim Bilimleri **Bilimdalı:** Eğitim Yönetimi ve Denetimi

Bilimsel nitelikli bu araştırmada; Sakarya ilinde görev yapan Sınıf öğretmenlerinin Yerleşim Birimlerine göre Örgütsel Bağlılık Düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır.

Bu çalışma ile;

- a- Öğretmenlerin görev yaptıkları yerleşim birimlerine göre örgütlerine olan duygusal bağlılık düzeyleri,
- b- Öğretmenlerin görev yaptıkları yerleşim birimlerine göre örgütlerine olan zorunlu bağlılık düzeyleri,
- c- Öğretmenlerin görev yaptıkları yerleşim birimlerine göre örgütlerine olan normatif bağlılık düzeyleri,
- d- Öğretmenlerin cinsiyetleriyle, görev yaptıkları örgütlere olan bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişkinin bulunup bulunmadığı,
- e- Öğretmenlerin Yaşlarıyla, görev yaptıkları örgütlerine olan bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı,
- f- Öğretmenlerin görev yaptıkları okul türlerine göre örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin bulunup bulunmadığı araştırılmıştır.

Araştırma III bölümden oluşmuştur. I. Bölümde araştırmanın materyali ve yöntem ele alınmıştır. II. Bölümde kuramsal bilgilere yer verilmiştir. III. Bölümde ise araştırma sonucunda elde edilen veriler yorumlanmış, sonuç ve öneriler belirtilmiştir. Araştırmada, Sakarya İli Adapazarı Merkez İlçesi ve Sapanca İlçesinde bulunan 313 Sınıf Öğretmenine, II Bölümden oluşan anket uygulanmıştır.

Anahtar kelimeler: Örgütsel Bağlılık, Yerleşim Birimi

Title of the Thesis: Organizational commitment levels of the class teachers who work in Sakarya province according to some changeables	
Author: Veysel ÖZKAN	Supervisor: Assist.Prof. Dr. Bayram ÇETİN
Date: 24/07/208	No. of pages: IX(pre text) + 86(main body) + 3(App.)
Department: Science of Education	Subfield: Inspection and Direction of Education
<p>In this academical study; organizational commitment levels of the class teachers who work in Sakarya according to their allocation units have been tried to define.</p> <p>In this study;</p> <ul style="list-style-type: none">a- Effective Commitment levels towards their organizations of the teachers according to the allocation units where they work,b- Continuance commitment levels towards their organizations of the teachers according to the allocation units where they work,c- Normative commitment levels towards their organizations of the teachers according to he allocation units where they work,d- Whether being a meaningful relationship between the teachers genders and their commitments towards the organizations,e- Whether being a meaningful relationship between the teachers ages and their commitments towards the organizations,f- Whether being a meaningful relationship among organizational commitment levels according to the school varieties have been researched. <p>The research consists of two parts. In the first port meterial and method of the research have been discussed. The second part contains the oretical knowledges. And in the third part, the data gained from the research has been explained and also the results and the suggestions have been defined. A questionnaire consisting of three parts was used as the data collecting instrument for the research.This questionnaire administered to 313 classroom teachers being in Adapazarı, Sakarya and Sapanca.</p>	
Keywords: Organizational Commitment, Allocation units	

GİRİŞ

Bireylerin aileden sonra karşı karşıya kaldığı en önemli toplumsal kurumlardan biri okuldur. Okulun toplumdaki etkisi ve topluma yön verme derecesi, öncelikle eğitim örgütlerinin toplumsal beklentilere yönelik olarak sağlıklı devam etmesine bağlıdır.

Bir örgütün etkililik derecesi; örgüt amacının toplumsal ihtiyaçlarına yönelik olması, etkili örgütsel yapı, gerekli kaynak ve gelişmelere dayanan mantıklı politikalar ve kaliteli işgücü ile sağlıklı çalışma koşullarını gerektirir. Bir örgütün en önemli girdisi insan ögesidir. Örgüt, etkililik için gerekli tüm yapısal ve fiziksel koşullara sahip olsa da sistemin işlemeden sorumlu olan insan ögesine gerekli önem verilmez, ihtiyaçları ve beklentileri dikkate alınmazsa, o sistemin verimli çalışması olanaklı olmayabilir.

İnsan girdisi, eğitim örgütlerinde daha da önem kazanmaktadır. Çünkü diğer örgütlerde sistemin girdi-işlem-çıkış basamaklarının her hangi bir aşamasında, insan ögesi yer alır. Hatta bu bazen otomasyona dayalı örgütlerde yok denecek kadar azdır. Ancak eğitim örgütlerinin girdi-işlem-çıkış basamaklarının her aşamasında insan ögesi söz konusudur. Girdisi öğrenci, işleyeni öğretmen ve çıkışı nitelikli işgücüdür. Ayrıca, öğrenciye kazandırılan şey de davranış değişikliğidir. Öyle ise eğitim örgütlerinde en önemli şey insan ve ürün olarak, davranıştır.

Davranış; insanda gözlenilebilen ve ölçülebilen bilinçli faaliyetlerin tümüdür. Davranış değişikliği ve yeni davranış oluşturma; bireyin bu davranışı yapabilecek gelişim düzeyine sahip, istekli olmasını, uygun ortamın oluşması ile gerekli bilgi ve beceriyi edinmesini gerektirir (Başaran, 1989). Bu açıdan; öğrencilerde eğitim kurumunun amacına uygun davranış değişikliği oluşturma, öncelikle öğrenciyi bu davranış değişikliğine istekli kılacak uygun ortamı oluşturma ve öngörülen bilgi ve beceriyi öğrencilere kazandırma gereğini ortaya koymaktadır. Bu aşamada, bu işi gerçekleştirmekle sorumlu olan öğretmenlerin bunları yapabilecek yeterliğe sahip olması ve bu etkinlikleri yapmaya güdüleyen şartların varlığı önem kazanmaktadır.

Görevlerin etkili bir şekilde yapılma derecesi, çalışma ortamının durumu ile ilişkilidir. Çalışma ortamı duygusu kavramı; örgütsel etkililik, çevre, iklim, örgütsel ideoloji, ekolojik alan ve örgütsel bilgi adı altında ele alınmaktadır (Hoy, Tarter, Kottkamp, 1991).

Çalışma ortamının özelliklerine bağlı olarak, öğretmenlerin sahip oldukları çalışma ortamı duygusu, onların çalışma şekillerini etkileyebilmektedir. Öğretmenlerin çalışma ortamı duygularını etkileyen en önemli öğelerden birisi, öğretmenlerin mesleklerine iş arkadaşlarına, öğrencilere ve okula karşı olan ilgi ve tutumlarıdır. Bu anlamda, öğretmenlerin bu kavramlara verdiği önem ve bunlarla ilişkisinin niteliğine göre bir etkinlik göstermesi söz konusudur. Örgüt çalışanlarının çalışma ortamındaki nesnelere karşı ilgisini belirten kavramlardan birisi de örgütsel bağlılıktır. Örgütsel bağlılık işgörenin çalıştığı örgütün amaç ve değerlerini benimsemesini, gerçekleştirilmesi için beklenilenin ötesinde çaba göstermesini ve örgütte kalmayı sürdürme eğilimini ifade etmektedir (Güney, 2000). Eğitim örgütlerinin etkililik derecesi birçok unsura dayalı olmakla birlikte bunların en önemlilerinden birisi öğretme ve öğrenme sürecinde yer alan yönetici, öğretmen ve öğrenci etkileşimidir. Bu etkileşimde yönlendirici olan; okul düzeyinde yönetici ve sınıf düzeyinde öğretmendir. Bu bağlamda, öğretmenin kendisini okula, öğrencilerine, öğretim etkinliklerine, mesleğine ve iş arkadaşlarına adanması; diğer bir anlatımla öğretmenin bu grupların veya nesnelere normatif beklentilerini ve formallığı aşan davranışlar göstermesi okulun etkililiğine olumlu yönde etki edebilmektedir.

Bir meslekte veya mesleğe yüreklendirmede örgütün sağladığı dışsal ödüller (Ücret, unvan, makam. v.b.) ile çalışma ortamından elde edilen içsel ödüller önemlidir. Bu bağlamda. diğer mesleklere göre öğretmenlik mesleğinde içsel ödüllendirme daha da önem taşımaktadır.

Öğretmenler için en önemli içsel ödül kaynakları; okul, meslek, iş takımı ve öğrencilerin kendisi ile amaç ve değerleridir. Öğretmenlerin içsel ödül sağladığı bu öğeler diğer örgütteki içsel ödül öğelerinden farklılık göstermektedir. Daha doğrusu, öğretmenlik mesleği içsel ödülü artırmaya ve zenginleştirmeye daha elverişlidir. Bu, eğitim örgütlerinin aynı eğitimden geçmiş işgörenlere sahip olması doğrudan veya dolaylı olarak insanla ilgili bir hizmet olması ve eğitim örgütünün katı olmayan bir örgütlenmeyi gerektirmesi (Kaya, 1991) gibi özelliklerinden kaynaklanmaktadır.

Düşük adanmışlık gösteren öğretmenler, çalışma ortamında engelleyici davranış gösterdiği gibi okulun öğretim amacından sapmasına da neden olabilmektedir. Öğretmenin sınıf ortamında, öğrenciyi okul amacı dışında davranış geliştirmeye

yönelmesi ve bu doğrultuda çaba göstermesi söz konusu olabilir. Bu tür olumsuz davranışları zamanında kontrol etmek veya farkına varmak olanaklı olmayabilir. Çünkü bu, eğitimde ürünü nesnel olarak değerlendirmenin güçlüğünden kaynaklanmaktadır. Öğrencideki davranış değişikliğinin sonuçları, ancak uzun yıllar sonra gerçek anlamda anlaşılabilir. Eğitim süreci uzun zamana yayıldığından, öğretmenin olumsuz tutum ve davranışlarından kaynaklanan öğrencideki davranışsal ürünleri anında ve tam olarak gözlemek olası değildir.

Eğitim örgütlerinin meydana getirdiği; ürün, davranış değişikliği ve yeni davranış oluşturmaktır. Davranış değişikliğinin ve yeni davranışın özünde istendik olma yatmaktadır.

Yani bireyin öncelikle davranış değiştirme ve yeni davranış gösterme isteğinde olması etkili öğrenmenin ön koşuludur. Bu bağlamda bireyde istendik davranışı sağlayabilme, öğreticinin öncelikle öğretme görevini dışsal koşullardan çok içsel güdülenmeye dayalı olarak yapmasını gerektirir. Diğer bir anlatımla öğretmenlik mesleği öğretmenin görevini yaparken istekli ve şevkli olmasını gerektirir. Dışsal denetimle öğretilmekte öğretilme isteği oluşturmak, göreceli bir devamlılık gösterir.

Öğretmenlik mesleğini tamamen fiziksel ve maddi koşulların doygunluk derecesine bağlamak da doğru değildir. Çünkü, dışsal koşullar bir dereceye kadar yeterli olmaktadır.

Bu bağlamda öğretmenin öğretme işinden psikolojik doyum elde edebileceği ve görevini zevkle yapabileceği bir ortamın oluşturulması gerekli görülmektedir. İşte bu aşamada örgütsel bağlılık derecesi söz konusu olmaktadır.

Eğitim sistemimizin önemli sorunlarından biri, öğretmenlerin okula ve işlerine olan olumlu tutum ve davranışlarının azalmasıdır. Buna bir çok etken sebep olabilir. Bu çalışmada bu etkenlerden bağlılık üzerinde durulmaktadır. Bağlılık, örgütün etkinliğinin artırılmasında ve geliştirilmesinde önemli yere sahip faktörlerden biridir. Öğretmen işine karşı ne kadar olumlu tutum ve davranışlara sahip olursa, verimliliği o kadar artacaktır. Hatta kendinden beklenenin fazlasını yerine getirecektir. Eğitim; bireyin davranışlarında değişiklik oluşturma sürecidir. Öğretmenler tutum ve davranışları eğitimin kalitesini etkileyecektir. Öğretmenlerin kalitesini artırmak için öncelikle

onlara iyi bir eğitim vermek gerekir. Daha sonra ise, okullarda gerekli tüm koşullar sağlanarak yeterli fırsatlar tanınmalıdır. Ayrıca öğretmenlerin okula ve işlerine karşı olumlu tutum ve davranışlara sahip olmaları sağlanmalıdır. Böylece öğretmenlerden istenen düzeyde verimlilik gerçekleşmesi beklenilebilir. Eğitim sisteminin en önemli sorunlarından biri, öğretmenlerin okula ve işlerine olan olumlu tutum ve davranışlarının azalmasıdır. Bunun sebebi; sosyal, psikolojik, fizyolojik, maddi ya da örgütle ilgili olabilir. Örgütsel bağlılıktaki azalma, bu sebepler arasında yer alabilir. Öğretmenler kendi değerleriyle örgütün değerlerini ne kadar çok benzeştirirse, o kadar çok verimliliği artacaktır.

Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin çalıştıkları okula, öğretmen arkadaşlarına, öğretmenlik mesleğine ve öğretim işlerine dayalı olarak örgütsel bağlılıklarının saptanmasını içermektedir. Ayrıca bu araştırma ile örgütsel bağlılığın önemine işaret edilmekte ve meydana gelmesinde etkili faktörlere değinilerek, eğitim yönetimi literatürüne katkı sağlamak amaçlanmaktadır. Bu çalışma sonucunda elde edilecek verilerin, Milli Eğitim Bakanlığı ve ilgili birimlerine, oluşturacakları yeni projelerinde katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca bu çalışmanın yapılacak başka araştırmalara, kaynak olma özelliği taşıyarak yeni araştırmacılara yol göstermesi beklenmektedir. Araştırmada elde edilen veriler; öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının sağlanmasına yönelik çalışmalara kaynak oluşturma, öğretmenlere ilişkin yönetsel uygulamalarda örgütsel bağlılık dayanaklarının örgütsel bağlılığı artırıcı biçimde uygulamaya aktarılması konusuna öğretmenlerin hizmet içi eğitimine yönelik programlarla öğretim etkinliğini artırıcı, içsel güdülenmeyi sağlayıcı örgütsel bağlılık dayanaklarına yer verilmesi konularında kullanılabileceği için önemlidir.

Problem Cümlesi

Sakarya ilinde görev yapan sınıf öğretmenlerinin görev yaptıkları yerleşim birimlerine, cinsiyete, yaşa ve okul türüne göre örgütsel bağlılık düzeyleri nedir?

Alt Problemler

1. İlköğretim Okulunda Görev Yapan Sınıf Öğretmenlerinin Duygusal Bağlılık Boyutunda Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasında Anlamlı Farklılık Var mıdır ?

1.1. Cinsiyet açısından, ilköğretim okulunda görev yapan sınıf öğretmenlerinin duygusal bağlılık düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar var mıdır ?

1.2. Okul türü açısından ilköğretim okulunda görev yapan sınıf öğretmenlerinin duygusal bağlılık düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar var mıdır ?

1.3. Yaş açısından ilköğretim okulunda görev yapan sınıf öğretmenlerinin duygusal bağlılık düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar var mıdır ?

1.4. Görev yaptıkları yerleşim birimi açısından ilköğretim okulunda görev yapan sınıf öğretmenlerinin duygusal bağlılık düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar var mıdır ?

2. İlköğretim Okulunda Görev Yapan Sınıf Öğretmenlerinin Zorunlu (Rasyonel) Bağlılık Boyutunda Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasında Anlamlı Farklılık Var mıdır ?

2.1. Cinsiyet açısından ilköğretim okulunda görev yapan sınıf öğretmenlerinin zorunlu (Rasyonel) bağlılık düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar var mıdır ?

2.2. Okul türü açısından ilköğretim okulunda görev yapan sınıf öğretmenlerinin zorunlu (Rasyonel) bağlılık düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar var mıdır ?

2.3. Yaş açısından ilköğretim okulunda görev yapan sınıf öğretmenlerinin zorunlu (Rasyonel) bağlılık düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar var mıdır ?

2.4. Görev yaptıkları yerleşim birimi açısından ilköğretim okulunda görev yapan sınıf öğretmenlerinin zorunlu (Rasyonel) bağlılık düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar var mıdır ?

3. İlköğretim Okulunda Görev Yapan Sınıf Öğretmenlerinin Normatif Bağlılık Boyutunda Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasında Anlamlı Farklılık Var mıdır ?

3.1. Cinsiyet açısından ilköğretim okulunda görev yapan sınıf öğretmenlerinin normatif bağlılık düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar var mıdır ?

3.2. Okul türü açısından ilköğretim okulunda görev yapan sınıf öğretmenlerinin normatif bağlılık düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar var mıdır ?

3.3.Yaş açısından ilköğretim okulunda görev yapan sınıf öğretmenlerinin normatif bağlılık düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar var mıdır ?

3.4.Görev yaptıkları yerleşim birimi açısından ilköğretim okulunda görev yapan sınıf öğretmenlerinin normatif bağlılık düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar var mıdır ?

Araştırmanın Önemi

Örgütlerin en önemli amaçlarından birisi, örgüt çalışanlarının yetenek ve becerilerini geliştirerek onlardan en üst düzeyde verim almayı ve işletmeye olan bağlılıklarını artırmayı sağlamaktır. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların, bağlılığı olmayan çalışanlara göre, örgüte ve üretime katılımları da yüksek olmakta ve örgüt içerisinde daha iyi bir performans göstermeleri beklenmektedir. Ayrıca örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar, örgütün diğer üyeleri ile iyi ilişkiler kurmakta ve işte tatmin düzeyleri daha yüksek olmaktadır. Bu nedenle, çalışanların örgütsel bağlılığını tespit edebilmek, örgütler için çok önemli bir konudur (Obeng ve Ugboro, 2003).

Sınırlılıklar

Bu araştırma amaçlarda belirtilen soruların yanıtlanması ve genel bir yargıya varılmasıyla sınırlandırılmıştır. Ayrıca araştırmaya ilişkin diğer sınırlandırmalar ise aşağıda belirtilmiştir:

- 1- Araştırma yalnızca 2007-2008 eğitim öğretim yılında Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı Sakarya ili Adapazarı merkez ilçesinde ve Sapanca ilçesinde bulunan ilköğretim okullarında görev yapan sınıf öğretmenlerinin görüşleriyle ve bağlılık düzeyleriyle sınırlıdır.
- 2- Araştırma ele alınan cinsiyet, okul türü, yaş ve yerleşim birimi değişkenleriyle sınırlıdır.

Araştırmanın Planı

Bu araştırmanın giriş bölümünde; bu araştırmanın bilimsel anlamda nasıl bir boşluğu dolduracağı, problem durumu, araştırmanın amacı, alt problemleri, önemi, varsayımları, sınırlılıkları ve tanımları ele alınacaktır. Birinci bölümde araştırmanın kuramsal çerçevesiyle ilişkili literatür incelemesi yapılacak, teorik çerçeveyi oluşturan sorunlar ve kavramlar ele alınacak ve araştırmada ele alınan değişkenler derinlemesine tartışılacaktır. Bu bölümde araştırmada ele alınan değişkenler bağımsız olarak ve birbirleriyle ilişkileri bakımından incelenecektir.

Araştırmanın ikinci bölümü, çalışmada kullanılan metodolojik çerçeveyi tanımlamaktadır. Bu bölümde araştırmanın; metodu, örnekleme, kullanılan ölçme araçları, veri toplama ve analiz etme teknikleri ve işlem yolu açıklanacaktır. Üçüncü bölümde istatistiksel analizler ve araştırmadan elde edilen sonuçlar literatüre ve tanımlanan metotlara bağlı olarak sunulacaktır. Elde edilen bulgular tartışılacak ve denenceler doğrultusunda yorumlanacaktır. Sonuç ve öneriler bölümünde ise, araştırmanın sonucuna bağlı olarak çıkarsamalarda bulunulacak ve eğitim ortamları ve gelecek araştırmalar için çeşitli önerilerde bulunulacaktır.

BÖLÜM 1 : KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Örgüt Kavramı

Örgütün değişik tanımları yapılmıştır. Barnard 1994 'te , “örgütü, iki veya daha fazla bireyin bilinçli olarak koordine edilmiş etkinliklerinin veya güçlerinin bir sistemi” olarak tanımlamış ve bir örgütün, ortak bir amacı başarmak için aksiyona katkıda bulunmaya gönüllü ve birbirleriyle iletişime girebilen bireyler olduğunda ortaya çıktığını öne sürmüştür. Schein 1970’te örgütü; “iş ve iş bölümü yapılarak, bir otorite ve sorumluluk hiyerarşisi içinde, ortak amaç ya da amacın gerçekleştirilmesi için bir araya gelen insanların, gerçekleştirdikleri faaliyetlerinin ussal eşgüdümü”, Etzioni 1964’te “belirli amaçlara ulaşmak için kurulmuş toplumsal birimler”, Marc ve Simon 1958’de ise, “üyeleri arasında ilişkiden oluşan toplumsal bir yapı” olarak tanımlamışlardır (Akt.Güçlü ,2003).

Geniş anlamıyla örgüt; belirli amaçlar doğrultusunda kişilerin çabalarının eşgüdümlendiği bir yönetim işlevi; amaç, insan, teknoloji boyutlarının etkileştiği bir sistem; kişiliğini belirleyen ve kendine özgü bir kültürü olan; işleri, mevkileri, çalışanları ve aralarındaki yetki ve iletişim ilişkisini gösteren bir yapıdır (Güçlü, 2003).

Örgütler çevreleri ile sürekli etkileşim içindedirler. Bu nedenle, örgütlerin içinde buldukları çevrenin yapısı ve özellikleri önem kazanmaktadır. Örgütün içinde bulunduğu ve faaliyetlerini sürdürdüğü çevrenin biçimsel yapılar üzerinde anlamlı bir etkide bulunduğu görülmektedir. Bir örgüt kendi varlığının devamını korumak için çevrede olan kaynaklardan ve fırsatlardan yararlanmak durumundadır. Aynı zamanda, çevrede örgüt faaliyetlerinin sınırlarını belirler. Örgütün varlığını sürdürmesi, çevre ile olan ilişkileri ve çevreden karşıladığı kaynaklara bağlıdır (Atay, 2006).

Örgütlerin çalışmalarını etkileyen dış çevre faktörlerini iki biçimde görmek mümkündür. Birincisi dahili dış çevredir. Örgüt etrafında yer alan, biçimsel olmayan gruplar ve bu grupların oluşturduğu ilişki sistemi, dahili dış çevreyi oluşturmaktadır (Erdoğan, 2001).

Dahili dış çevre denildiğinde; ekonomik, sosyal, siyasal, teknolojik ve demografik etmenler anlaşılmaktadır. Örgütün verimli olabilmesi, dış çevre ile uyumlu çalışmasına bağlıdır (Akt.Atay, 2006).

İkinci dış çevre ise, örgütü kuşatan dış biçimsel gruplardır. Bu tür gruplar, örgütün amaçlarını tamamlayıcı özelliğe sahip olduğu gibi, örgüt amaçlarını sınırlayıcı veya düzenleyeceği özellikte de olabilir (Erdoğan, 2001).

Örgütü kuşatan dış biçimsel gruplar olarak; aynı alanda faaliyet gösteren diğer örgütler, müşteriler, kaynaklar, kooperatifler, okullar, birlikler, askeri kurumlar ve diğer sosyal kurumlar gelmektedir Örgütün iç çevresini iki boyutta ele almak mümkündür. Birincisi; yöneticiler, çalışanlar, amaçlar, ürün, teknoloji, yerleşim, örgütlenme, yönetim, finansal durum ve örgütün gücü gibi unsurlardır. İkincisi ise; iş bölümü, iş akışı, personelin niteliği, örgüt iklimi, statü ve değerler gibi unsurlardır (Akt.Atay, 2006).

Örgütün iç çevresinin en önemli unsuru yöneticilerdir. Yönetici örgütün üretim elamanlarını ele geçirip bunların mal ve hizmet üretimi için kullanan kişidir. Aynı zamanda belirlenen amaçlara ulaşmada birinci derece sorumludur. İç çevre unsurlarının uyumu, örgütleri birinci derecede etkilemektedir. Örgüt iklimi, çalışanların değerleri ve birbirleriyle olan ilişkileri, çalışma durumları ve kolektif davranış, örgütsel amaçlara ulaşmada belirleyici faktörlerdir. Örgütler çevreleriyle uyumlu amaçlar bulmadıkça varlıklarını sürdüremezler. Amaçlar örgütün varlık nedenidir. Ayrıca örgütsel amaçlarla çalışanların amaçlarını birleştirilmelidir (Atay, 2006).

1.2. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Örgütlerin en önemli amaçlarından biri olarak gösterilen devamlılık, çalışanların örgütle ve birbirleriyle uyumlu olmaları sayesinde gerçekleştirilebilecek bir hedeftir. Çalışanların örgütün amaçları etrafında birleşmeleri ve bu amacı gerçekleştirme yönünde çaba göstermeleri, genellikle birbirine benzer ya da yakın olan değerleri benimsemeleri sayesinde daha kolay olmaktadır (Balay, 2000). Bu sayede, çalışanların örgüte olan bağlılıkları artmakta ve örgütteki amaçlara daha kısa sürede etkin bir şekilde ulaşılabilmesi söz konusu olmaktadır.

Literatürde bağlılık kavramı ile ilgili olarak çok çeşitli tanımların yapıldığı görülmektedir. Buna göre örgütsel bağlılık; bir bireyin, örgütünün amaç ve değerlerine

tarafli ve etkili baglilik olarak tanimlanmaktadır. Baglilik duyan bir isgoren, orgütün amac ve degerlerine guclu bir bicimde inanmakta, emir ve beklentilere gonulden uymaktadır (Balay, 2000).

İşgörenin işyerine psikolojik olarak bağlanmasını ifade eden örgütsel baglilik, işgörenin örgütte kalma ve onun için çaba gösterme arzusu ile örgütün amac ve degerlerini benimsemesi olarak da tanimlanabilmektedir (Morrow, 1983). Bu açıdan bakıldığında örgütsel baglilik, çalışanların verimliliklerini ve işyerlerinden ayrılma niyetlerini etkileyen önemli bir unsur olarak görülmektedir.

Örgütsel baglilik literatürü, baglilik kavramının farklı bicimlerde kullanıldığını, bu konuda farklı tanımların ortaya çıktığını göstermektedir. Buna göre örgütsel baglilik:

- Örgütsel çıkarları karşılayacak şekilde hareket etmek için içselleştirilmiş normatif baskıların bir toplamı(Wiener1982:418)
- bireyin belli bir hareket tarzına ve çevresindeki kişilere baglilik duyması ile, belli davranışlara yönelmede kişinin kendisini taahhüt altına alması (Kiesler,1971:26)
- Bireyle örgüt arasında meydana gelen ve katılan açısından maliyete göre daha fazla ödül almayı anlatan değişim ilişkisi (Hrebiniak ve Alutto 1972:556)
- İş görenin örgütte kalma ve onun için çaba gösterme arzusu ile örgütün amac ve degerlerini benimsemesi(Morrow 1983:491)
- Kişinin kimliğini örgüte bağlayan tutum ve eğilimler(Sheldon 1971:143)
- İşgörenin iş yerine psikolojik olarak bağlanması (Becker ve diğerleri,1996:464)
- Kişinin belli bir hareket tarzına bagliliği; açık bir ödül veya ceza olmasa bile yapılanı sevme ve ona devam etme isteği (Sheldeon, 1971:299)
- Örgütün amac ve degerlerine tarafli, duygusal bagliliği amac ve degerler kapsamında bireyin, rolünü örgütün iyiliği için yapması (DeCotiis ve Summers 1987:446);

- Bir örgütün çoklu öğelerinin (üst yönetimi, müşterileri sendikaları ve genel anlamda toplumu içine alabilir) amaçlarıyla özdeşleşme sürecidir (Reichers 1985:465).

Tablo 1. Örgütsel Bağlılık Tanımları ve Kullanımları

YATIRIMLAR	Bağlılık örgütsel üyelikle ilgili olarak ödül ve maliyetlerin bir fonksiyonu olup, örgütsel hizmet süresi ile birlikte artar. Bu yaklaşım ve onun değişik türleri Alutto, Hrebiniak ve Alonso (1973), Becker (1960), Farrel ve Rusbult(1981), Hrebiniak ve Alutto(1972), Rusbult ve Farrel(1983) ve Sheldon(1971) tarafından kullanılmıştır.
NİTELİKLER	Bağlılık; bireylerin istemli, açık ve geri dönülemez davranışları sonrasında tutumsal bağlılıkla sonuçlanacak olan davranışsal eylemlere bağlılığıdır. Bu yaklaşım ve onun değişik türleri Kiesler ve Sakumura(1966), O'Reilly ve Caldvel (1980) ve Salancik (1977) tarafından kullanılmıştır.
BİREY- ÖRGÜT AMAÇ UYGUNLUĞU	Bağlılık, bireyi örgütsel amaç ve değerlerle özdeşleşip onlar adına çaba harcadığında gerçekleşir. Porter ve arkadaşları tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılık Ölçeği(OCQ) özellikle bu tanım için kullanılmaktadır. Bu yaklaşım ve değişik türleri Angle ve Perry(1981); Bartol(1979), Batema ve Strasser(1984); Hall, Schneider ve Nyren(1970); Morris ve Sharman (1981); Mowday, Porter ve Steers(1982); Mowday, Steers ve Porter(1979); Porter, Crampon ve Smith (1976);Porter, Steers, Mowday ve Boulian (1974); Steers(1977); Stevens, Beyer ve Trice (1978); Stumpf ve Harman(1984) ve Wesch ve Lavan (1981) tarafından kullanılmıştır.

Kaynak:Reicher 1985, (Akt.Balay, 2000)

Tablo 1' de görüldüğü gibi örgütsel bağlılık, genel olarak bireyin örgütteki yatırımları, tutumsal nitelikteki bir bağlılıkla sonuçlanan davranışlara yönelimi ve örgütün amaç ve değerler sistemiyle özdeşleşmesi anlamında kullanılmaktadır.

Örgütsel bağlılık, bireyin, örgütle değişik yönlerden özdeşleşme derecesini yansıtmaktadır. Bu doğrultuda, örgütsel bağlılığın üç önemli ögesi bulunmaktadır.

Bunlar (Reichers, 1985:468):

- 1.Çalışanın, örgütün bir üyesi olabilmek için güçlü istek duyması
- 2.Çalışanın, örgütün yararı için yüksek düzeyde çaba sarf etmek istemesi
- 3.Çalışanın, örgütün değerlerini ve hedeflerini benimseyip kabullenmesidir.

Kısaca, örgütsel bağlılık, işgörenin işletmesine karşı olan sadakat tutumu ve çalıştığı işletmenin başarılı olabilmesi için gösterdiği ilgidir. Örgüte bağlılık tutumu, yaş, örgüt içi kıdem gibi kişisel, iş dizaynı ve yöneticinin liderlik davranışları gibi örgütsel değişkenler ile belirlenmektedir. Ayrıca iş güvenliği, kararlara katılabilme fırsatları, işte sorumluluk ve özerkliğe sahip olabilme ve olumlu örgüt iklimi gibi unsurlar, çalışanların örgüte bağlılığı üzerinde büyük ölçüde etkili olmaktadır.

Örgütsel bağlılık, çok farklı biçimlerde ölçülmüş ve kavramsallaştırılmıştır. Örgütsel bağlılık ile ilgili literatürde yer alan çalışmaların birçoğunda bu kavram, iş tatmini ile ilişkilendirilerek incelenmiştir. Bunun dışında araştırılan diğer konular arasında, iş tatmini ve örgütsel bağlılığın verimlilik, işe devam, personel devri, işe katılım ve işten psikolojik olarak çekilme gibi konular ile olan ilişkisinin yer aldığı görülmektedir (Carson, 1994:239).

Örgüte bağlılık kavramının işletmeler açısından önemi, kapsamı ve etki derecesini saptamak üzere çeşitli ölçekler geliştirilmiştir. Mowday, Porter, Steers ve Boulian tarafından 1979 yılında geliştirilen, yedi basamaklı Likert tipinde hazırlanan ve 15 sorudan oluşan ölçek, örgütsel bağlılığı ölçmede yaygın olarak kullanılan bir ölçek olmuştur. Çalışanların örgüte ait olma ve katılım konusundaki tutumlarını ölçen bu ölçek, bağlılık kavramının davranışsal boyutundan çok tutumsal bileşenini ortaya koymayı hedeflemektedir (Wiener, 1982:425).

Daha sonra konuyu tek boyutta ele alan ölçeklerin yetersizliği nedeniyle çok boyutlu ölçek geliştirme çabaları ağırlık kazanmıştır. Bu doğrultuda, Meyer ve Allen tarafından geliştirilen ölçek, örgütsel bağlılığı üç temel bileşene ayırarak ölçmeyi amaçlamıştır. Bu ölçek, hem işe bağlılık ile örgüte bağlılık kavramları arasındaki ayırımın yapılmasını sağlamakta, hem de her iki alandaki bağlılığın nedenleri konusunda belirleyici çeşitli alt değişkenleri kapsamaktadır. Bu çalışmada daha kapsamlı olması nedeniyle Meyer ve Allen tarafından geliştirilen ölçeğin kullanılması tercih edilmiştir.

Meyer ve Allen (1998), örgüte bağlılık alanlarında duygusal, zorunlu(rasyonel) ve normatif bağlılık olmak üzere üç alt değişkenin varlığını destekleyici çalışmalara ağırlık vermişlerdir. Buna göre;

1. Duygusal Bağlılık: Duygusal boyutuyla ele alındığında, çalışanların örgütlerinin değer ve amaçlarını benimsedikleri ölçüde bağlılık hissettikleri öne sürölmektedir. Duygusal bağlılık, örgütte kalma isteği ve duygusal olarak örgüte bağlı olmayı ifade eder (Wiener, 1982:427). İşgörenin örgüte duygusal bağlılığını ve onunla bütünleşmesini ifade eden bu tür bağlılıkta, çalışanların örgütte kalma nedeni, örgütün amaçlarıyla özdeşleşmesidir.

Duygusal bağlılıkta kişi, kendini örgütün bir parçası olarak görmekte, örgüt onun için büyük bir anlam ve öneme sahip olmaktadır. Güçlü duygusal bağlılıkla örgütte kalan çalışanlar, buna gereksinim duyduklarından değer, bunu istedikleri için örgütte kalmaya devam etmektedirler (Balay, 2000).

2. Zorunlu(Rasyonel) Bağlılık: Örgütsel bağlılığın bu boyutu, çalışanların örgütlerine yaptıkları yatırımlar sonucunda gelişen bir bağlılık olarak ele alınmaktadır. Buna göre bağlılık, bir işgörenin örgütte çalıştığı süre içerisinde harcadığı emek, zaman ve çaba ile edindiği statü, para gibi kazanımlarını örgütten ayrılmasıyla birlikte, kaybedeceği düşünceyle oluşan bağlılıktır (Obeng ve Ugboro, 2003). Zorunlu (rasyonel) bağlılıkta esas olan örgütte kalma ihtiyacıdır.

Zorunlu (rasyonel) bağlılıkta algılanan maliyet öğesi temel olarak ele alınmakta ve bu tür yaklaşımlarda, örgüte bağlanmada duyguların çok az bir etkiye sahip olduğu düşünölmektedir. Rasyonel bağlılık olarak da adlandırılan bu tür bağlılıkta, örgütten

ayrılmanın maliyetinin yüksek olacağı düşüncesiyle, örgüt üyeliğinin sürdürülmesi söz konusu olmaktadır (Balay, 2000).

3. Normatif Bağlılık: İşgörenlerin örgütte kalmaları ile ilgili yükümlülük duygularını ifade eden normatif bağlılıkta esas olan zorunluluktur. Bu doğrultuda, bireylerin örgüte bağlılık duymalarında, yaptıklarının doğru ve ahlaki olduğuna inanmaları etkili olmaktadır (Obeng ve Ugboro, 2003).

Normatif bağlılık, kişinin çalıştığı örgüte karşı sorumluluğu ve yükümlülüğü olduğuna inanması ve bu yüzden kendini örgütte kalmaya zorunlu görmesine dayanan bir bağlılıktır (Sheldon, 1971). Kişi, sadakatin önemli olduğuna inanmakta ve bu konuda ahlaki bir zorunluluk hissetmektedir.

Yukarıda açıklanan her üç bağlılığın ortak noktası, kişi ile örgüt arasında örgütten ayrılma olasılığını azaltan bir bağın olmasıdır. Yani, bu üç bağlılık türünde de işgörenler örgütte kalmaya devam etmektedirler. Ancak, birincisinde örgütte kalma güdüsü isteğe, ikincisinde gereksinime ve üçüncüsünde ise yükümlülüğe dayanmaktadır (Obeng ve Ugboro, 2003). İşgörenin, bu psikolojik durumların her birini ayrı düzeyde yaşayabilmesi söz konusu olmaktadır. Bu nedenle, kişinin örgüte bağlılığı, bu psikolojik durumların her birinin toplamının bir yansıması olmaktadır (Balay, 2000).

Bu üç bağlılık, örgütsel bağlılığın türleri değil, farklı öğeleridir. Çalışanların duygusal, zorunlu(rasyonel) ve normatif bağlılık düzeyleri birbirinden farklı olabilmektedir (Wasti, 2003, s.303). Mesela, bazı çalışanlar, örgütte kalma konusunda güçlü bir ihtiyaç ve zorunluluk hissederken, bunu arzu etmeyebilirler. Bazı çalışanlar ise, örgütte kalma konusunda ne zorunluluk ne de ihtiyaç hissetmemelerine rağmen, bunu arzu edebilirler (Meyer, Irwing ve Allen, 1998).

Meyer ve Allen, duygusal, zorunlu(rasyonel) ve normatif bağlılık ile ilgili ideal, arzu edilen veya ortalama bağlılık düzeyinin ne olması gerektiğini belirtmemişlerdir. Yapılan tüm çalışmalarda daha çok örgütsel bağlılığın, değişik unsurlar ile pozitif veya negatif ilişkisi olup olmadığı araştırılmıştır. Ancak en çok istenilen durum, çalışanlarda öncelikle yüksek duygusal bağlılık, daha sonra normatif bağlılık ve en son da zorunlu (rasyonel) bağlılığının olmasıdır (Carson, 1994).

1.2.1. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Örgütler, yaşamlarını sürdürebilmek için çözmeleri gereken pek çok karışık problemle karşı karşıya kalırlar. Örgütler, sürekli olarak performanslarını arttırmalı, süreç ve ürünleri iyileştirmeli, kalite ve verimliliği arttırmalıdır. Bu bağlamda örgütsel bağlılık örgütler için daha fazla önem kazanmaktadır (Gürkan, 2006).

Çağdaş insan, toplumsal yaşama ve özellikle de iş yaşamına bugün giderek daha çok kişilik katmak istemektedir. İşin insani yönü daha önemli hale gelmekte, bireyin insanlık özellikleri duyguları, ilgileri ve güduları başta olmak üzere işte daha çok dikkate alınmaktadır. Bu nedenle çağdaş insan, teknolojik imkanları gelişmiş ve parasal sorunları çözülmüş olarak iş çevrelerine, iş ve örgütün desenleşmesine güçlü bir katılım istemektedir. Bu konudaki bulgular, çağdaş bireyin paradan çok özerklik, kişisel seçim ve özgürlük istediğini ortaya koymaktadır (Balay, 2000:11-12).

Çalışanların bağlılığı örgütsel başarıya ulaşmada en kritik etken olarak görülmektedir. Her örgüt çalışanlarının örgütsel bağlılığını arttırmak istemektedir. Çünkü örgütsel bağlılık, çalışanları problem üreten değil, problem çözen insanlar haline dönüştürür. Örgütler eğer refah içerisinde olmak veya varlıklarını devam ettirmek istiyorlarsa mutlaka üyelerinin bağlılıklarını sağlamalıdır (Gürkan, 2006). Özellikle japonların giderek büyüyen yüksek verimlilikleri çalışanların örgüte duydukları bağlılık ve sadakatleri ile açıklanmaktadır. Genellikle çalışanların yüksek bağlılıklarının yüksek sadakat, yüksek verimlilik ve yüksek sorumluluk sahibi olma ile sonuçlandığı kabul edilmektedir. Sonuç olarak yüksek performanslı, eğitilmiş bir çalışanın uzun süre örgüte katkısının devam etmesi verimlilik artışı sağlar. Çünkü örgütsel bağlılığı yüksek çalışan örgütte kalır, örgütsel amaçların gerçekleşmesi için çaba harcar ve ayrılmayı düşünmez (İnce ve Gül, 2005: 14).

Örgütsel bağlılık taraftarlarına göre her türlü örgütün amacı, değişen iş ve çevre şartlarında örgütsel bağlılık oluşturabilmektir. Günümüzde örgüt iklimini en çok etkileyen unsurların başında duygusal faktörler gelmektedir. Örgütsel bağlılığın, devamsızlık, iş gücü, iş başarısı ve lider-ast ilişkileri gibi çok önemli iş ilişkili yapılarla ilişkisi araştırıldıkça örgütler için çok önemli bir konu olduğu daha iyi anlaşılmaktadır (İnce ve Gül, 2005:15).

Son zamanlarda, bazı araştırmacılar örgütsel baēlılıēın batının günümüzün hızla deēiřen çevresi için pratik ve uygun olduğundan şüphe etmeye başladılar. Örgüt çalışanlarının, bu yeni bilgi çağında, maddi faktörler ön plana çıktığı için baēlılık açısından çok fazla çaba sarf edemeyeceklerini ileri sürmektedirler. Çalışanlar bir şeylere baēlı olmak zorunda olduğundan, kariyer ilgi alanı üzerine odaklanmalarının zorunlu olduğundan bahsetmektedirler. Tam tersi olarak diēer araştırmacılar 2000’li yılların anahtar konularından birisinin örgütsel baēlılık olacağı üzerine tartışmaktadırlar. 21. Yüzyılın en kritik konusunun deēiřik örgüt ve çevrelerindeki çalışanlarda baēlılık oluşturmak olduğu üzerinde durmaktadırlar (Vandenberg,1994:539).

1.3. Örgütsel Baēlılık Sınıflandırmaları

Örgütsel baēlılık ile ilgili literatürde sınıflandırma genel olarak baēlılıēın araçsal/hesapçı ve bunun karşıtı olan normatif veya moral baēlılık şeklinde olduğu yönündedir.

1.3.1. Etzioni’nin sınıflandırması:

Örgütsel baēlılıēı sınıflandırma ile ilgili yapılan ilk çalışmalardan biri Etzioni’ye aittir. Etzioni, üç tür baēlılık sınıflandırması yapmıştır (Akt. Balay, 2000).

1.3.1.1. Ahlâki baēlılık: Örgütün amaçları, deēerleri ve normlarını içselleştirme ile otoriteyle özdeşleşme temeline dayanmaktadır. Bireyler, toplum için faydalı amaçları takip ettiklerinde örgütlerine daha çok baēlanmaktadırlar.

1.3.1.2. Hesapçı baēlılık: Örgüt ile üyeleri arasındaki alışveriş ilişkisini temel almaktadır. Üyeler, örgütlerine katkıları karřılıēında elde edecekleri ödüllere dolayı baēlılık duymaktadırlar (Güney, 2002).

1.3.1.3. Yabancılaştırıcı baēlılık: Bireyler, davranışların sınırlandırıldığı durumlarda oluşan ve örgüte doēru olumsuz bir yönelimi ifade etmektedir. Birey, psikolojik olarak örgüte baēlılık duymamakta fakat üyeliēini devam ettirmektedir. Ahlâki açıdan yakınlaşma, örgütün amaçları, deēerleri ve normlarının içselleştirilmesi ile örgüte pozitif ve yoğun bir yöneliştir. Hesapçı baēlılıkta, örgütle daha az yoğun bir ilişki söz konusu iken yabancılaştırıcı baēlılıkla,

bireysel davranışın sınırlandırılması sonucu örgüte karşı takınılan olumsuz tutum temsil edilmektedir (Varoğlu, 1993).

1.3.2. O'Reilly ve Chatman'ın sınıflandırması:

Örgütsel bağlılığı, bireyin örgütü için hissettiği psikolojik bağ olarak tanımlayan O'Reilly ve Chatman (1986:492), bir örgüte bağlılığı üçe ayırmaktadır:

1.3.2.1. Uyum bağlılığı: Bağlılık, paylaşılmış değerler için değil, belirli ödülleri kazanmak için oluşmaktadır. Bu bağlılıkta, ödülün çekiciliği ve cezanın iticiliği söz konusudur.

1.3.2.2. Özdeşleşme bağlılığı: Bağlılık, diğerleriyle doyum sağlayıcı bir ilişki kurmak veya ilişkiyi devam ettirmek için meydana gelmektedir. Böylece birey, bir grubun üyesi olmaktan gurur duymaktadır.

1.3.2.3. İçselleştirme bağlılığı: Tümüyle bireysel ve örgütsel değerler arasındaki uyuma dayanmaktadır. Bu boyuta ilişkin tutum ve davranışlar; bireylerin, iç dünyalarını örgütteki diğer insanların değerler sistemiyle uyumlu kıldığında gerçekleşmektedir.

1.3.3. Balcı'nın sınıflandırması:

O'Reilly ve Chatman'ın (1986) sınıflandırmasına benzer bir sınıflandırma yapan Balcı, örgütsel bağlılık ile ilgili olarak üç boyut ve aşamadan bahsetmektedir. Bunlar; uyum, özdeşleşme ve içselleştirmedir (Balcı, 2003):

1.3.3.1. Uyum: Örgüte yüzeysel bir bağlılığı ifade etmektedir. Uyum, adanmışlığın ilk aşamasıdır. Uyumda bireyin bir şeyi, gerçekten inandığı için değil de ceza korkusu ya da ödül beklentisi içinde kendisini mecbur hissettiği için yapması söz konusudur. Uyumda bir çıkar ilişkisi bulunmakta olup birey, örgütte diğerlerinin etkilerini bir çıkar karşılığında kabul etmektedir. Birey beklediği ödeme, yükselme ya da benzeri çıkarlar karşılığında uyum göstermektedir (Bursalıoğlu, 1994:143).

1.3.3.2. Özdeşleşme: Bağlılığın ikinci aşamasıdır. Bireylerin örgüte ve işgörenlerine yakın olma isteklerine dayalıdır. Özdeşleşmede birey kendini ifade edebilme imkanı yaratıldığı ve insanlarla kurduğu ilişkilerin sürdürülme olanağı tanındığı oranda başkalarının etkilerini kabul etmektedir. Özdeşleşme, bireyin değer verdiği şey ya da

şeyler karşılığında örgütü ile bir anlamda bir kişilik bütünleşmesine girmesidir. Örgütle özdeşleşmiş işgörenin, gönül gücü ve işten doyumunu yüksek, buna karşılık görevi ile ilgili belirsizliğe ve ikiliğe karşı hoşgörüsü düşüktür. Örgütle özdeşleşen işgören, örgütün başarısını kendi başarısı, başarısızlığını da kendi başarısızlığı olarak benimser. Özdeşleşme, ussal olmaktan çok duygusaldır. İşgören, başlangıçta gereksinimleri karşılandığı, işten doyumunu sağlandığı, içten güdülendiği için örgütüne bağlıyken, giderek bu nedenler ortadan kalktığına da bağlılığını sürdürüyorsa bu bağlılık, bağımlılığa ve özdeşleşmeye dönüşür (Başaran, 2000).

1.3.3.3. İçselleştirme: Bağlılığın son aşamasıdır. Birey ve örgütsel değerlerin karşılıklı uyumunu ifade etmektedir. İçselleştirme, bireyin değerlerinin örgütsel değerlerle uyum içinde olması ve örgütsel değerlerin bireyin tutum ve davranışlarında etkili olmasıdır. İçselleştirmede bireyin, örgütün değer ve normlarını, kendi değer ve normları olarak, zorlama olmaksızın içten kabulü ve benimsemesi söz konusudur (Bursalıoğlu, 1994:144).

1.3.4. Katz ve Kahn'ın sınıflandırması:

Katz ve Kahn (1977), örgüte bağlılığın bir örgüt ortamındaki kişileri, rollerinin gereklerini yerine getirmeye yani onları örgüte bağlılık duymaya yönelten farklı ödüllere dayalı devreler olduğunu ileri sürmüştür. Örgüt çalışanlarının sistem içindeki faaliyetleri, hem iç ödüller hem de bazı dış ödüllerin birleşiminin bir sonucudur. İç ödüller anlatımsal devreyi, dış ödüller ise araçsal devreyi ifade etmektedir. Anlatımsal ve araçsal devreler ayırımı, kişilerin kendilerini sisteme verişlerinin/adayışlarının niteliğini belirtmektedir. İçsel bakımdan ödüllendirici olduğu durumlarda, anlatımsal devre söz konusudur. Buna benzer dış ödüllerin güdüleyici olduğu durumlarda ise araçsal devreden bahsedilmektedir (Katz ve Kahn,1977:129).

1.3.5. Wiener'in sınıflandırması:

Söz konusu sınıflandırmayla, araçsal bağlılık ve örgütsel bağlılık (normatif-moral bağlılık) ayırımına dayanan kuramsal bir model oluşturulmuştur. Araçsal bağlılık; hesapçı, yararcı, kendi ilgi ve çıkarlarına dönük olmayı ifade ederken, örgütsel bağlılık ise değer veya moral temeline dayanan güdüleme ile gerçekleşmektedir. Bu örgütsel bağlılığı oluşturan inançlar, içselleşmiş baskılar yaratmak suretiyle kişinin, örgütsel

amaç ve çıkarları karşılayacak biçimde davranmasını sağlamaktadır. Böylece araçsal güdüleyici eylemler, kişinin kendisine yönelimli iken, örgütsel bağlılık eylemleri örgütsel eğilimler taşımaktadır (Akt.Balay, 2000:26). İşgören ile örgüt arasında değişimsel bağlılık olarak da adlandırılan bu bağlılık türünde örgüt, işgörenin bazı güdülerini doyururken; dönüşte işgörenden örgüte katkı yapmasını beklemektedir. Değişim ilişkisi, bir dereceye kadar dengede veya işgörenin lehine olduğu sürece işgören, örgütten ayrılmayı istemeyerek ona bağlılık duyacaktır (Akt. Balay, 2000:26).

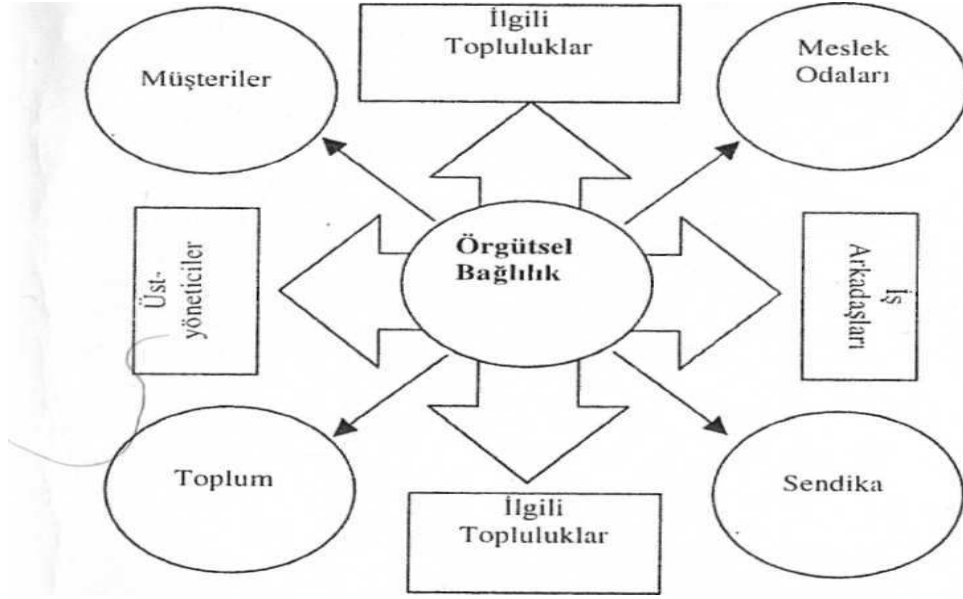
1.3.6. Mowday'ın sınıflandırması:

Yapılan sınıflandırma ile tutum olarak bağlılık ve davranış olarak bağlılık ayrımı yapılmıştır. Tutumsal bağlılık, kişinin örgütsel amaçlarla özdeşleşmesini ve bunlar doğrultusunda çalışma istekliliğini bildirmektedir. Davranışsal bağlılık ise, kişinin davranışsal faaliyetlere bağlılığından kaynaklanmaktadır. Yapılan çalışmalarda da her iki tür bağlılık arasında dönüşümlü (dairesel) bir ilişkinin olduğu ileri sürülmüştür. Buna göre bağlılık tutumu, bağlılık davranışlarına götürürken, bu davranışlar da dönüşte bağlılık tutumlarını kuvvetlendirmektedir (Blau, 1985:281).

1.4. Çoklu Bağlılık Odakları

Çoklu bağlılıklar perspektifi bir kişi tarafından duyulan bağlılığın bir başkası tarafından duyulan bağlılıktan farklı olabileceğini öngörür. Çoklu bağlılıklar yaklaşımına ilişkin bir model Şekil 2' de gösterilmektedir. Şekil 2'de görüldüğü gibi örgütsel bağlılık, örgütü oluşturan ve sınırları arasında geçirgenlik olan iç ve dış çeşitli öğelerin çoklu bağlılıklarının bir toplamı olarak ortaya çıkmaktadır. Kişiler, örgüt içinde üst yöneticilerine, iş arkadaşlarına ve ilgili oldukları topluluklara farklı bağlılıklar geliştirebilecekleri gibi; aynı zamanda örgüt dışında yer alan müşterilerine, meslek odalarına, toplum ve sendikalara da farklı derecelerde bağlılık gösterebilirler.

Şekil 1. Örgütsel Bağlılıklar Modeli



Kaynak:Reichers 1985, 472'den uyarlanmıştır (Akt.Balay, 2000:33).

1.4.1. Örgüte Bağlılık

Örgüte bağlılık, örgüt çalışanlarının örgüte özdeşleşme derecesini yansıtır. Bu açıdan bakılınca yönetici ve öğretmenlerin okula bağlılıklarını, okulun amaçlarını kabul ve onlara duydukları güçlü inanç, okul için beklenenden daha fazla çaba gösterme istekleri ve onların okuldaki üyeliklerini devam ettirmedeki kesin arzuları belirlemektedir (Randall, 1987).

Bir örgüt olarak okula bağlılık, yönetici ve öğretmenlerin amaçlar ve değerler ile ilişkilerinde, rollerine, araçsal bir değerden ayrı olarak, okulun kendi iyiliği için bağlılık duymalarıdır. Okulun amaç ve değerlerinin kabulü, bunların kişisel amaç ve değerler sistemiyle bütünleştirilmesi süreci, okulla özdeşleşme olarak değerlendirilmektedir (Wiener, 1982).

Öğretmenlerin rollerini başarıyla yerine getirmeleri onların, okula bağlılık duymalarıyla gerçekleşebilir. Okula gerçek anlamda bağlılık ise bir ölçüde yararçı-araçsal hesapları dışarıda tutmakla meydana gelebilir. Çünkü okula gerçek anlamda bağlılık duyan işgörenler, bunu, okulun kendi yararı ve güvenliği için, sürekli bir biçimde ve zamanlarının büyük bir bölümünü okula ilişkin eylem ve düşüncelere ayırarak yaparlar (Wiener, 1982).

Bunun yanında geçmişten bugüne kadar yapılagelen etkili okul araştırmaları, yönetici ve öğretmenlerin örgütlerine baēlılıēı kapsamında düşünölebilecek şu özelliklerini sıralamaktadırlar (Balcı, 1993):

1. Öğretmenlerin öğretim uygulamalarını sıkça ve sürekli olarak konuşur olmaları
2. Yönetici ve öğretmenlerin sürekli olarak birbirlerinin öğretimini gözlemeleri, bu gözlemlerle kendi öğretimlerini değerlendirmeleri
3. Yönetici ve öğretmenlerin birlikte öğretim materyalleri planlaması, araştırması, değerlendirmesi ve hazırlanmasından oluşan bir dizi birleşik eylemleri yapmaları
4. Yönetici ve öğretmenlerin birbirlerinin öğretim uygulamalarını geliştirmeye yardımcı olması

Öte yandan örgüt yapısının, örgüt çalışanlarının baēlılık eğilimlerine etki ettiēi ileri sürölmüştür. Daha geniş örgütsel kural ve süreçler, özerklik ile çatıřtıēından, daha büyük formalleşme örgütsel baēlılıēı azaltır. Buna karşın formalleşmenin örgüte baēlılıēı arttıracakēı, çünkü bunun mesleki norm ve değerleri korumaya hizmet ettiēi de ileri sürölmektedir. Bu görüşü savunanlara göre, daha yüksek formallik arzeden okullarda yönetici ve öğretmenlerin mesleki norm ve değerleri korumaya alındıēından süreç, bu örgüt çalışanlarının okula baēlılıkları ile sonuçlanmaktadır (Wallace, 1995).

1.4.2. Mesleēe Baēlılık

Mesleēe baēlılık, çalışmaya baēlılıēın bir formu olarak görölmekte ve kişinin mesleēi ile güçlü şekilde özdeşleşmesi olarak tanımlanmaktadır (Morrow ve Wirth, 1989). Bir kimse için meslek giderek daha değerli olduēunda o kişi, mesleēinin ideolojisini içşelleştirmeye başlar ve onu daha ileriye götürmek için önemli güdüler kazanır. Böylece mesleēe baēlılık üç alt düzeyde ele alınabilir (Morrow, 1983):

1. İşe dönük genel tutum: İşe dönük değer ve yargıları içerir. İşten hoşnut olmadan yaşamdan hoşnut olunamayacakını söylemek buna örnek olabilir.
2. Mesleki planlama düşüncesi: Geleceēe dair mesleēi ile ilgili planlar yapmaktan hoşlanmak buna örnek olabilir.

3. İşin göreceli önemi: İş ve iş dışı faaliyetler arasındaki tercihlerin açıklanmasıdır. Arkadaşlarını hoşnut etmese de bir kimsenin tercihi olan işte çalışmaya devam etmesi buna örnek olabilir.

Hall'a (1971) göre, mesleğe bağlılık, kişinin bağlandığı mesleki rolde çalışmak için sahip olduğu güdünün gücüdür (Blau, 1985). Marshall ve Wisting'e (1982) göre mesleğe bağlılık ise, bir kimsenin hayatının bütün devrelerinde/alanlarında işine genel bağlılığı olup, işe ilişkin faaliyetlerin kişinin yaşamında ne ölçüde planlandığı ile ilgilidir (Blau, 1985:278). Mesleğe bağlılık, bir kimsenin mesleğine veya işine yönelik tutumu olarak tanımlanır. Mesleğe bağlılık, bireyin uygun seçenekleri değerlendirmesi sonrasında o meslekte kalma arzusu olarak da tanımlanabilir (Akt.Balay, 2000:37).

Mesleğine bağlılık duyan bireylerin, mesleğini geliştirmeye yönelik araştırma etkinliklerini daha fazla gösterdiği, işi daha çok içten gelen ödüllerle değerlendirdiği ve genellikle daha fazla iş-aile arası çatışma yaşadığı yapılan çalışmalardan anlaşılmaktadır (Morrow, 1983). Evli olma, daha fazla iş deneyimine sahip olma, iyi yapılandırılmış ortamı algısı (düşük rol belirsizliği ve yüksek düzeyde yapılandırıcılık olanağına sahip olma) daha güçlü bir şekilde mesleğe bağlılığa yöneltir (Blau, 1985). Öte yandan daha iyi eğitim almış işgörenlerin, örgütsel yaşamın belirsizliklerine karşın, giderek mesleklerine daha çok bağlılık gösterdikleri ileri sürülmektedir (Carson, 1994:238).

Örgüte bağlılık ve mesleğe bağlılık arasındaki ilgi farklılığı kısmen "yerel olanlar" ve "kozmopolitanlar" arasındaki farklılığa dayanmaktadır. Yerel eğilimi yüksek olan bireyler, örgütlerine yüksek düzeyde bağlılık gösterip, daha çok içsel ilgi gruplarına yönelimlidirler. Bu tür bireyler, örgütlerine bağlılık duymanın yanısıra, işlerine de sarıldıkları için işlerinden ayrılmayı daha az düşünürler. Buna karşın yüksek düzeyde kozmopolitan eğilimli bireyler, örgütlerine daha az bağlı olup, dışsal ilgi gruplarına (mesleki birlikler gibi) daha eğilimlidirler. Bu tür bireyler, mesleklerine daha yüksek düzeyde bağlı olup, mesleklerinden ayrılmayı daha az düşünürler (Blau, 1985:279).

Mesleğe verilen önemin göreceli olarak daha az olduğu örgütlerde mesleki ve bürokratik çatışmalar baş göstermekte, çeşitli mesleklere bağlı işgörenler, bürokratik örgütlerde çalıştıklarında genellikle çatışan amaçlar yaşamakta ve bir bağlılıktan diğerini zorunlu olarak seçme durumunda kalmaktadırlar. Bu koşullarda meslek

işgörenlerinin çalıştıkları örgütlerden çok, mesleklerine bağlılık göstermeleri beklenir (Wallace, 1995:228).

İşgörenlerin mesleklerine bağlılıklarında üstün bilgi veya uzmanlık ile tanımlanan mesleki standartlar önemli rol oynamaktadır. Bütün işgörenler gibi öğretmenler de yapılan işleri değerlendirme, ödüllendirme ve yükselmede mesleki norm ve standartlarla uygunluk gösteren ölçütler ararlar. Bu ölçütlerdeki daha fazla uygunluk ve meşruiyet algısı, onların mesleklerine olan bağlılığını yükseltmekle kalmamakta, aynı zamanda okullarına olan bağlılıklarında da olumlu yönde bir gelişme yaratmaktadır (Wallace, 1995:229).

Genellikle meslek işgörenleri seçtikleri meslekte yaşam boyu çalışmayı beklerler. Bu süre içinde örgütlerde yukarıya doğru hareketlilik, genellikle meslek işgörenlerinin mesleki kariyerlerinde hareketsizliğe bir işarettir. Çünkü bu tür yükselmeler, işgörenlerin kendi mesleki işlerinden uzaklaşıp, daha fazla yönetsel sorumluluk almaları ve örgütlerine bağlılık göstermeleri anlamına gelmektedir. Bu bakış açısına göre, daha fazla yönetsel sorumluluk alma anlamına gelebilecek yönetici ve öğretmenlerin yukarıya doğru yükselmesinin, onların okullarına olan bağlılığını arttırırken, mesleklerine olan bağlılıklarını azalttığı söylenebilir (Wallace, 1995).

Uzmanlaşma, işgörenlerin mesleklerinde, yüksek düzeyde özelleşmiş görevler yapabileceklerini ifade eder. Uzmanlaşmadan dolayı işgörenler, daha dar tanımlanmış alanlarda çalışmakta, daha sınırlı görevleri yapmaları beklenmekte ve daha dar sorumluluklara sahip olmaktadır. Durum bu ise, uzmanlaşmada ilerleme, örgüte ve mesleğe daha az bağlılık ile sonuçlanacaktır (Wallace, 1995:230). Diğer yandan uzmanlaşma farklılaşmayı yaratan etkenlerden biridir. Okulun eğitim ve yönetim yapısındaki uzmanlaşmanın yol açtığı farklılaşma, amaçları başarmak için işgörenleri işbölümü yapmaya götürür. Böylece eğitim ve yönetim yapısı içinde uzmanlaşmış yönetici ve öğretmenler arasındaki yüksek bağlılığın, ortak kararlar almaya, okulu sistem ilkelerine göre bütünleştirmeye, sonuçta örgüte ve mesleğe bağlılığa yönelteceği beklenebilir (Bursalıoğlu, 1997:84).

1.4.3. İŖe Bağlılık

Lodahl ve Kejner'e (1965) ait tanıtmda iŖe bağlılık (job commitment), kiŖinin gözünde iŖin iyiliği ve önemi hakkındaki değerlerin iselleŖtirilmesi ve bireyin kimliğini iŖe bağlı kılan, iŖe dönük tutum ve eğilimler (Chusmir 1982); Kanungo'ya (1981) göre, kiŖinin iŖiyle psikolojik olarak zdeŖleŖmesi veya benliğinde iŖine verdiği önem; literatürde ise, benlik bağlılığı, moral, alıŖmaya katılım, alıŖma rolüne bağlılık, iŖe psikolojik bağlılık ve temel yaŖam ilgileri Ŗeklinde tanımlanmaktadır (Akt.Ergenç, 1983:111).

Bu konuda yapılan araŖtırmalar, iŖe bağlılık kavramı ve bununla ilgili olan zellikleri Ŗu Ŗekilde sıralamaktadır (Morrow, 1983:491):

1. İŖin, bir kimsenin kendi hakkında sahip olduğu imajla iliŖkisi
2. Bireyin iŖine etkin bir Ŗekilde sarılma derecesi
3. Bireyin z saygısının veya kendine verdiği değerin algıladığı performans düzeyinden etkilenme derecesi
4. Bireyin psikolojik olarak kendini iŖiyle açıklaması (zdeŖleŖme) derecesidir.

Diğer yandan Blau (1985) ve Pinder (1984), iŖe bağlılık gösteren iŖgren özelliklerini aŖađıdaki gibi sıralamıŖlardır (Dailey ve Kirk, 1992:306):

1. İŖe etkin Ŗekilde katılım
2. İŖi, yaŖamının merkezi olarak görmesi
3. İŖi, kendine özsaygının temeli olarak algılaması
4. Kendini iŖ performansı ile tanımlaması

Bu arada iŖe bağlılığı etkileyen deđiŖkenler olarak yaŖ, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum ve örgütteki konum gibi demografik deđiŖkenler üzerinde durulurken, sosyalleŖme sürecinin baŖında öğrenilen değerlere ve kiŖinin geliŖme güdüsü gücüne özel vurgu yapılmaktadır. Bağımsız bir deđiŖken olarak alındığında iŖe bağlılık, kiŖinin performans düzeyini ve iŖten ayrılmaları etkilemektedir. Buna göre iŖe bağlılık ile iŖten ayrılma arasında güçlü ve olumsuz bir iliŖki bulunmaktadır (Akt.Ergenç 1983:111).

1.4.4. Çalışma Arkadaşlarına Bağlılık

Çalışma arkadaşlarına bağlılık, bireyin, örgütün diğer üyeleriyle özdeşleşmesi ve onlara bağlılık duyduğunu hissetmesidir. Örgütte çalışmaya başladığında birincil ilgi grubu, bir çeşit kılavuzluk yaparak, bireyin gereksinimlerini doyurarak, onun örgüte ilişkin tutumunda kalıcı etkiler meydana getirir. Daha büyük oranda bir sosyal katılım, bireyin örgüte daha çok sosyal bağlılık geliştirmesi demektir (Randall ve Cote, 1991:195).

Arkadaş bağlılığı, belli bir amaç için olabileceği gibi, kendisi de başlı başına bir amaç olabilir. Bağlılık güdüsü yüksek olan bireyler, içten ilişki ve arkadaşlık bağlarına büyük önem verirler. İleriye dönük tasarımlarla uğraşmaktan çok, insanlarla birlikte oldukları, onlarla belli şeyleri paylaştıkları ve onlara yardım edebildikleri işlerde ve ortamlarda çalışmayı seçerler (Ertekin, 1978:14). Gouldner'in (1957) yaklaşımında ise bireyler, kendilerini tanımladıkları ve kendi etkililikleri konusunda bir yargıya varırken başvurdukları çalışma gruplarına veya ilgi gruplarına sahiptirler (Reichers 1985:471).

Böylece, okulun temel etkinlik konusunun insan olması, bu etkinliklerin de büyük ölçüde informal nitelik taşıması nedeniyle okul ortamında yönetici ve öğretmenlerin çalışma arkadaşlarına bağlılıklarının, onların mesleklerine ve okullarına bağlılıklarına önemli ölçüde etki edeceği beklenir.

1.4.5. Yönetime Bağlılık

Yönetime bağlılık; kanuna, onu yapan, yayınlayan ve yürüten güce bağlılıktır. İşgören, metin ve tasarımların hazırlanışına, şimdi ve gelecekteki sonuçları bakımından katılarak, bunları diğer kişilere açıklayarak, gelecek eleştirilere karşı savunarak ve bunları beklenen şekilde uygulayarak bağlılığını gösterir (Gilmer, 1968:193). Buna karşın, belli bir hareket tarzına bağlılık ve yönetime bağlılık arasında ayırım yapılmasının gerekliliğine dikkat çekilmiştir. Buna göre bir kimse, yönetime çok, fakat bu yönetim tarafından uygulanan bir hareket tarzına az bağlılık duyabilir (Schwenk, 1986:299). Hiyerarşide üst pozisyonları işgal eden işgörenlerin örgütlerine daha çok bağlılık duydukları ileri sürülürken (Luthans ve diğerleri, 1987:221); yönetime bağlılık gösterme eğilimindeki işgörenler, giderek daha çok örgütsel role bağlanmakta, bu rol sınırları içinde hareket etmekte ve bu hareket tarzları, otoritenin daha üst pozisyonlarını bekledikleri sürece devam etmektedir (Biggart ve Hamilton, 1984:548). Bu nedenle,

siyasal güç kaynağına yakın makamlarda yönetime bağlılığın daha yüksek düzeyde olduğu ileri sürülmüştür (Gilmer, 1968:93). Barnard (1938) ise buna karşılık yıllar önce otorite kaynağının üstte değil fakat, onun astlarca benimsenmesine dayandığını ileri sürmüştür. Buna göre, örgütsel amaçların ve misyonun astlara açık ve onları bağlayacak şekilde aktarılması, yönetsel liderliğin en başta gelen işlevi olmaktadır (Locke ve diğ., 1988:33-34).

Araştırma bulguları iyi okulu kötü okuldan ayıran etkenlerin, örgütün yapısından çok havasına ve içinde bulunduğu ortama ilişkin olduğunu göstermektedir. Bunları da geliştirecek olan, okul içinde ve üstünde örgütsel konularda yönetsel uygulama ve etki gücü kazanmış olan yöneticilerdir (Bursalıoğlu, 1994:15)

1.5. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

İşgörenlerin örgüte bağlılık hissetmesi, kendi iş verimlerini arttırarak örgüt için olumlu sonuçlar doğurmaktadır. Dolayısıyla bir örgütün, işgörenlerin örgüte bağlılığını arttırabilecek ya da azaltabilecek faktörlerin farkında olması önemli bir husus olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgütsel bağlılığı etkileyen ve belirleyen çeşitli faktörler vardır. İşgörenlerin örgüte bağlılığını etkileyen bu faktörler şöyle sıralanmaktadır (Balay, 2000:51):

1. Yaş, cinsiyet ve deneyim
2. Örgütsel adalet, güven, iş tatmini
3. Rol belirliliği, rol çatışması
4. Yapılan işin önemi, alınan destek
5. Karar alma sürecine katılım, işin içinde yer alma
6. İş güvenliği, tanınma, yabancılaşma
7. Medeni durum, ücret dışında sağlanan haklar
8. Çaresizlik, iş saatleri, ödüller, rutinlik
9. Terfi olanakları, ücret, diğer işgörenler
10. Liderlik davranışları, dışarıdaki iş olanakları, işgörelere gösterilen ilgi

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler üzerinde yapılan bir araştırmada Oliver (1990), demografik faktörlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerinin nispi olarak daha az; örgütsel ödüller ve iş değerlerinin ise, örgütsel bağlılıkla daha güçlü bir ilişki içinde olduğunu gözlemlemiştir. Bu bağlamda, güçlü katılımcı değerler sergileyen işgörenlerin daha yüksek düzeyde örgütsel bağlılık gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Bir başka çalışmada Oliver (1990), örgütsel bağlılıkla 48 değişken arasında ilişki bulunduğunu belirtmişlerdir. Ancak bunlardan sadece medeni durum, yetenek, ücret, yetenek çeşitliliği ve faaliyet alanı, görev bağlılığı, lider iletişimi ve katılımcı liderlik kavramlarının bağlılıkla doğrudan ilişkili olduğunu test edebilmişlerdir. Yukarıda da ifade edildiği üzere, örgütsel bağlılığı etki eden birçok faktör bulunmaktadır. Ancak, sözü edilen bu faktörlerin hangisinin bağlılığı daha iyi ya da daha güçlü şekilde hissettirdiği yönünde kesin ifadelerde bulunmak yanıltıcı olabilecektir.

Örgütsel bağlılığı etkileyen ve belirleyen çeşitli faktörlerden söz edilebilir. Bu faktörler geçmişteki iş yaşantıları, kişisel – demografik, örgütsel-görevsel ve durumsal nitelikte olanlar şeklinde ayrılır:

1.5.1. Kişisel Faktörler: Kıdem, cinsiyet ve ırk gibi demografik faktörlerin sistematik olarak örgütsel bağlılık faktörleriyle ilişkisi bulunmuştur. Farklı cinsten ve ırdan işgörenler arasında çalışma, bireyin daha düşük düzeyde psikolojik bağlılığı, örgütte kalma isteği ve daha yüksek sıklıkta devamsızlık demektir. Buna karşın kıdem faktöründeki farklılık, bir başka ifadeyle, bireyin farklı kıdemleri olan işgörenler arasında çalışması, onun daha üst düzeyde psikolojik bağlılığı, daha düşük düzeyde bireysel devamsızlık ve örgütte kalma isteği ile sonuçlanmaktadır. Bir örgütte kalma süresinin uzun oluşu örgütsel bağlılığa işaret etmek için yeterli değildir. Ayrıca bireylerin farklı eğitim düzeylerinde olmaları, onların örgütte daha fazla kalma isteğini ortaya çıkarmıştır. Bunun yanı sıra, aralarında yaş farkı olan işgörenlerin olduğu örgütlerde bireylerin, örgütteki üyeliklerini devam ettirmede daha az istekli oldukları görülmüştür (Balay, 2000:60).

Cinsiyet ve evlilik statüsü, mesleğe bağlılık ve mesleki davranışlarla ilişkisi bakımından sıklıkla tartışılmıştır. Kadınların örgütsel hiyerarşide yeterince üst makamlarda temsil edilmemesi ya da düşük temsillerinin, onların düşük tutumsal bağlılıklarından kaynaklandığı ifade edilmektedir. Tutumsal bağlılığın kaynağını

kararlaştırmak ve cinslere göre farklılaşıp farklılaşmadığını sınamak üzere bir araştırma yapılmıştır. Araştırma, 328 kaynak kişinin mesleki ve eğitsel özgeçmişleri kontrol edilerek yapılmıştır. Tutumsal bağlılık ve işyeri deneyimleri, kaynak kişilerin örgütsel katılma ve iş doyumunu değerlendirmeleri yolu ile ölçülmüştür. Bulgular kadınların erkeklere göre daha az örgütsel adanmışlık düzeylerinin olduğunu göstermiştir (Bursalıoğlu, 1994:148).

Örgütsel bağlılığı açıklamada literatürde iki model önerilmiştir:

1.Cinsiyet modeli.

2. İş modeli.

Cinsiyet modeli, kadın ve erkeklerin farklı bağlılık düzeylerinin olduğunu varsayar. Çünkü sosyalleşme sonucu, kadınların erkeklere göre, aile rollerine daha çok önem verdikleri kabul edilmektedir. Sırasıyla bu durum onların farklı uyumlarına neden olur; onların rol ve işlerine ilişkin algılamalarını, verdikleri önemi etkiler. Bu model, kadınların kimliklerini başkaları ile karşılıklı bağımlı ve besleyici ilişkilerle oluşturduklarını öngörür; dolayısıyla da aile rollerine temel öncelik ve vurgu getirir. Erkeklerin sosyalleşme süreci ise aksine onların bağımsız, atılgan ve amaç yönelimli olmalarına yol açar. Özetle bu model kadınların tutumsal olarak örgütlerine daha az adanmışlık gösterdiklerini, daha yavaş kariyer gelişimi içinde bulunduğunu varsayar (Balay, 2000:64).

İş modeli ise, tutumsal bağlılığın iş çevresinin bir işlevi olduğunu varsayar. Modele göre tutum oluşumu, farklı cinslerin sosyalleşmesinden doğmaz, aksine erkek ve kadınların farklı örgütsel tecrübeleri sonucu oluşur. Böylece iş modeli, tutumsal bağlılıktaki cinsiyet farkları ile ilgili önceki araştırma bulgularının özünde farklı örgütsel durumların bir göstergesi olduğunu kabul eder. İş modeli, kadınların, aynı örgütsel ortamlarda, erkek yandaşları gibi performans gösterdiklerinde, onların bağlılığının aynı faktörlerce şekillendirildiğini varsayar. Böylece erkek başat mesleklerde kadınların, bu mesleklerdeki erkekler gibi aynı değer ve tutumları geliştirebileceklerini varsayar (Balay, 2000:66).

1.5.2. Örgütsel-Görevsel Faktörler: Bağlılığı etkileyen örgütsel ve görevsel faktörler kapsamında rol çatışması, görev kimliği, işgören beklentilerinin çalıştığı görevde karşılanma derecesi, sosyal etkileşim tercihlerinin olması, astların beceri düzeyi, işe odaklanma, iş güçlüğü, rol belirsizliği, üst-ast ilişkileri, ilerleme olanakları, araçsal iletişim, karar almaya katılım, bireyin gereksinmelerine önem vermeden söz edilebilir (Balay, 2000:67).

Role ilişkin değişkenler meslek işgörenleri arasında örgütsel bağlılığı belirlemede önemli olabilir. Bunlardan biri mesleki rol çatışmasıdır. Rol çatışmasının örgüt ortamında bağlılık üzerindeki olumsuz etkileri, davranışsal olmasa bile çoğunlukla psikolojik olarak kendi kabuğuna çekilme ve ilgisizlik şeklinde olmaktadır. Bu deneyimi yaşayan işgören duygusal olarak bir boşunalık duygusu yaşar ve iş arkadaşlarından umutsuz bir uzaklaşma girişiminde bulunur (Balay, 2000).

Rol gerilimi ve belirsizliğinin var olması, örgüt dışı alternatiflerin çekiciliğini artırır. Bu da örgüte bağlılığı düşürür. Ayrıca olumsuz örgütsel hava, rol gerekleri konusunda belirsizlik, örgütsel otorite ve etkinin yetersizliği, kaynak ve olanak yetersizliği ile örgüt içinde kişiler arası toplumsal istemleri karşılayamama gibi örgütsel faktörler de bağlılığı olumsuz şekilde etkilemektedir (Balay, 2000).

Örgütsel bağlılığı belirleyen örgütsel faktörlerden biri de örgütün teknik düzeyi ve çevresiyle ilişkilidir. Birincisi üretimi olumsuz yönde etkileyebilecek teknik düzenlemeler; ikincisi de örgütün çevresinde yaşamını sürdürmede büyük zorluk çekmesidir (Balay, 2000:69).

İş arkadaşlarına bağlılığın, örgütsel bağlılığı doğrudan etkileyen bir faktör olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel bağlılık üzerindeki iş arkadaşlarına bağlılık etkisinin, işe bağlılık kadar güçlü olmamasına karşın, sosyal katılımın kuramsal olarak örgütsel bağlılıkla ilişkili olduğu ileri sürülmüştür. Örgütten ayrılma, bir şekilde değerli olan iş arkadaşlarından ayrılma anlamına geldiğinden bireyler, sosyal bağları kesmeyerek örgütte kalmayı yeğlerler (Balay, 2000:69).

Örgütte daha iyi uyuma içinde olan çalışanların daha iyi performans göstereceği sayılısı nedeniyle örgütler, çalışanların işleriyle iyi bir uyum içinde olmalarını sağlamak üzere kaynaklarını seferber etmektedirler. Literatürde uyuma ile ilgili

bazı kavramlarına rastlanılmaktadır. Kariyere dayalı uyuşma kavramı, iş seçmeye dayalı uyuşma kavramı, örgüt iklimine dayalı uyuşma kavramı bunlar arasındadır. Aslında bu üç kavram da “etkileşimci psikoloji”ye dayanır. Etkileşimci psikoloji, belli bir durumda birey ve durumsal karakteristiklerin birlikte, odak bireyin bireysel tepkisini kararlaştırmasını konu edinir. Bireyin tutum ve davranışları, onun sosyal çevresi, özellikle de merkezi değerleri tarafından etkilenir. Duruma gelince, onu örgüt değerlerinden biri olarak kavramlaştırma ve kişi-örgüt uyuşmasını bu konuda anlamlı bulma yeterince araştırılmamış bir konudur (Balay, 2000).

Kişi –örgüt uyuşması– ya da uyumu, örgütün değer kalıpları ile bireyin değer kalıpları arasındaki bir uygunluk olarak tanımlanabilir. Kişi –örgüt uyuşması birey–durum etkileşimini değerlendirmede bir yoldur. Çünkü değerler asıldır, temeldir, göreceli olarak da durağandırlar; bireysel ve örgütsel değerler doğrudan karşılaştırılabilirler. Birey–örgüt uyuşması, bireyin değerlerinin, özel bir örgütsel bağlamdaki değer sistemiyle karşılaştığında oluşan etkileşimin, bireyin davranış ve tutumlarını nasıl etkilediğine yoğunlaşır.

Değerler, örgütsel kültürün temel öğeleri arasındadır. Kültürün, bireyin örgüte uyum sağlamasında önemli rolü vardır. Araştırma ve sezgi, bireyin değer ve önceliklerinin örgütün değer ve öncelikleriyle uyuşum göstermesi derecesinde, bireyin mutlu olacağını ve ilişki geliştirebileceğini göstermiştir. Değer sistemleri aynı zamanda hem üyelerin davranışına, hem de sistemin etkinlik ve işlevlerine meşruiyet kazandırır, onlara dayanak oluştururlar. Örgüt üyelerinin hepsi olmasa da çoğu aynı değerleri benimserler. Dolayısıyla örgüt değerleri bir grup ürünüdür. Örgütte merkezi bir değer sistemi, birimler ve düzeyler arası davranış ve şeylerin şekillenmesiyle ilgili değerler oluştuğunda oluşur. Güçlü örgütsel değerler yaygın biçimde tutulan ve geniş biçimde paylaşılanlardır (Balay, 2000:67).

1.5.3. Durumsal Faktörler:

İnsanların örgütsel bağlılığa ilişkin durumsal tepkilerini kestirmeyi öneren başlıca üç yaklaşımdan söz edilebilir (Balay, 2000:68).

1.5.3.1. Araçsal Kestirim: Buna göre insanlar, örgütle tanışmalarında temelde, arzulan sonuçları (ödeme, ilerleme, adaletli yönetim, insanca davranış v.b.)

almayla ilgilenirler. Bireysel bağılıktaki değişme, büyük oranda ön karşılaşmanın doğrudan ve açık oluşuna dayanmaktadır. Evvelki örgütsel bağılık düzeyinin çok az etkisi vardır.

1.5.3.2. Benzeyiş Kestirimi: Bireylerin önceki tutumları onları yönlendirmektedir. Eğer insanlar karşılaşma algılarını, önceki bakış açılarına uydurmaya çalışırlarsa, önceki bağılık düzeyleri ile karşılaşmaya verdikleri tepkilerin uygunluğu arasında olumlu bir ilişki olmalıdır. Örneğin önceden daha az bağılık gösterenler, kurumla olan adaletsiz karşılaşmalarda daha olumsuz tepkide bulunurken, önceden daha çok bağılık duyanlar, söz konusu durumlarda aynı tepkiyi gösterememektedir (Balay, 2000).

1.5.3.3. Adaletin Grup-Değer Kestirimi: Bu yaklaşıma göre yüksek ön bağılığı olan insanlar, örgütle olan karşılaşmaları boyunca kendilerine adaletsiz davranıldığını hissettikleri zaman buna tepki gösterirler. Karşı taraftan uygun davranışlar görmek, kişilerle onurlu ve saygın şekilde ilgilenildiğini anlatır. Bu ise kişilerin kendi kimliklerini ve değerlerini kuvvetlendirir (Balay, 2000).

Kararların adaletle alınış biçimi, işgörenlerin örgütlerine bağılıklarını yüksek düzeyde belirler. Ayrıca düşük performans, etkisiz değerlendirme ve planlama sistemlerinin bireylerin hakkaniyet algılarını zayıflattığını, bunun sonucunda bireylerin örgütü terk etme eğilimine girdiklerini göstermiştir (Balay, 2000).

1.5.4. Diğer Faktörler: Bağılık literatürü örgütsel bağılığı belirleyen başka faktörlerin varlığını da ortaya koymaktadır. İş pazarı koşulları özellikle önemlidir. Çünkü iş pazarındaki daha sınırlı iş fırsatları algısı, örgüte daha yüksek düzeyde bir bağılıkla sonuçlanmaktadır. Daha az iş seçenekleri olduğunu algılayan ve başka bir işe girmede daha az seçeneğı olan işgörenlerin örgütlerine olan bağılığı daha da artmaktadır (Balay, 2000).

İş örgütünün büyüklüğü, işgörelere sunulacak iş koşulları, olanakları ve ödülleriindeki iyileşme, işgörenin örgüte bağılığını artırır. Buna karşın örgütsel büyüklük, örgüt içi bürokratikleşmeyi artırıcı bir faktördür. Küçük örgütlerde işgörenlerin bağılığı daha fazladır. Çünkü bu örgütlerde işgörenler, işverenleriyle ve birlikte çalıştıkları arkadaşlarıyla kişisel ilişki içinde olup, daha açık, doğrudan ve iç dünyalarını doyuran ödüller almaktadırlar (Balay, 2000).

İşgörenlerin kazanç düzeyi veya kendilerine yapılan ödemenin, örgütsel bağlılıklarını etkilediği yönündeki görüşler, araştırma sonuçlarıyla desteklenmiştir. Kazançlar, örgüt tarafından sağlanan önemli bir ödül olup, işin çekiciliğini belirlemekte, işgörene yapılan daha fazla bir ödeme, genellikle daha üst düzeyde örgütsel bağlılık ile sonuçlanmaktadır (Balay, 2000).

Allen ve Meyer'in (1990) geliştirdiği modelde örgütsel bağlılık üç ayrı yaklaşımla ele alınmaktadır. Duygusal bağlılıkta bireyler, istedikleri için; zorunlu(rasyonel) bağlılıkta gereksinim duydukları için; normatif bağlılıkta ise yükümlülük hissettikleri için örgütte kalırlar. Buna göre işgören, bu psikolojik durumların her birini farklı derecelerde yaşayabilir. Örneğin bazı işgörenler, örgütte kalma konusunda, hem güçlü gereksinim hem de güçlü yükümlülük duyarken; bunu içten gelen bir arzuyla yapmazlar. Diğer bazıları ise, ne gereksinim ne de yükümlülük hissetmemelerine karşın, kendi arzularıyla örgütte kalmaya devam ederler. Bu nedenle, kişinin örgüte bağlılığı, bu psikolojik durumların her birinin toplamının bir yansımasıdır (Allen ve Meyer, 1990).

1.6. Örgütsel Bağlılık Sonuçları

Bağlılığın sonuçları, bağlılığın derecesi ile ilgili olarak olumlu veya olumsuz olabilir. Örgütsel amaçlar kabul edilebilir olmadığında üyelerin yüksek düzeydeki bağlılığı örgütün dağılmasını hızlandırabilirken, amaçlar makul ve kabul edilebilir olduğunda yüksek düzeyde bir bağlılığın etkili davranışlarla sonuçlanması ihtimali vardır (Wiener, 1982:421).

Bağlılık, iş bırakma davranışı ile yüksek düzeyde, düşük performans, artan devamsızlık ve gecikme gibi geri çekilme davranışlarıyla daha düşük düzeyde ters ilişki içindedir (Balay, 2000:83).

Davranışsal sonuçlar bağlılıkla güçlü ilişkiler içindedir. Bunlardan özellikle iş doyumunu, güdülenme, katılım ve örgütte kalma arzusu örgütsel bağlılıkla olumlu, iş değiştirme ve devamsızlık ise bağlılıkla olumsuz ilişkili bulunmuştur.

Randall (1987), örgütsel bağlılık düzeyleri ile bu düzeylerin bireye ve örgüte yönelik olumlu ve olumsuz sonuçlarını irdelemiştir. Bu bağlamda düşük, ılımlı ve

yüksek örgütsel bağlılık ile bunların olumlu ve olumsuz sonuçlarından bahsedilebilir (Balay, 2000:84).

1.6.1. Düşük Örgütsel Bağlılık: Bu bağlılık düzeyinde birey, kendisini örgüte bağlayan güçlü tutum ve eğilimlerden yoksundur. Düşük örgütsel bağlılığın bireye ve örgüte dönük önemli sonuçları vardır.

1.6.1.1. Olumlu Sonuçları: Düşük örgütsel bağlılıkta bireyin yaratıcılığı ve gelişmeye açıklığı ortaya çıkabilir. Ayrıca birey, alternatif iş olanaklarını araştıracağından bu durum, insan kaynaklarının daha etkin kullanımını sağlayabilir.

Düşük örgütsel bağlılık uzun dönemde örgüte olumlu sonuçlar sağlayabilecek itiraz, şikâyet ve söylenmelerle sonuçlanır. Örgüt içten gelen ve informal olan bu iletişim sisteminden zamanında yararlanabilirse, kendisine pahalıya mal olabilecek davaları ve kanun düzenlemelerinin üstesinden gelebilir (Balay, 2000).

1.6.1.2. Olumsuz Sonuçları: Örgüte düşük düzeyde bağlılık gösteren bireyler, örgüt içinde en az değerli ve duygusuz işgörenler olarak tanımlanırlar (Balay, 2000).

Düşük örgütsel bağlılık gösteren bireyler yöneticiler tarafından gözden çıkarıldıkları için yukarıya terfi etme olağan dışı hale gelmektedir. Bu tür bireyler düşük bağlılıkları nedeniyle ayrıca gelir kaybı, iş güvenliği kaybı, soyutlanma, karakter aşınması, kendisinden beklenmeyen görevleri yapma ve rahatsız edilme gibi ağır kişisel bedeller ödemek zorunda kalırlar. Düşük bağlılık genellikle yüksek düzeyde işgören devri, yüksek devamsızlık, işe geç kalma, örgütte kalma isteğinin yok olması, düşük iş kalitesi, örgüte sadakatsizlik, işgören hırsızlığı, yetersiz çaba, ikamet yerinin değiştirilmesi ve benzeri sonuçlarla ilişkili bulunmuştur.

1.6.2. İlimli Örgütsel Bağlılık: Birey deneyiminin güçlü fakat örgütle özdeşleşmenin ve bağlılığın tam olmadığı düzeydir. Bir kişilik olarak bireyin genellikle rol gereklerine tüm tepkime gücüyle cevap vermesine olanak yoktur. Çünkü kişinin yaşam alanının yalnızca bir bölümü örgütsel rolce doldurulur (Balay, 2000:85).

1.6.2.1. Olumlu Sonuçları: İlimli bağlılık, bireyin örgütüne sınırsız sadakat duymadığı bağlılık düzeyidir. Bu düzeyde yer alan işgörenler, sistemin kendilerini

yeniden şekillendirmesine karşı çıkmakta ve bu yüzden birey olarak kimliklerini korumak için çaba göstermektedirler (Balay, 2000:85).

Bu bağlılık profilinde işgörenlere ve dolayısıyla örgüte dönük olumlu sonuçlardan dolayı örgütte hizmet süresi artabilmekte, örgütten ayrılma isteği az olabilmekte ve daha büyük iş doyumuna ulaşılabilir. İlimli bağlılık birey ve örgütün karşılıklı değer uyumunu yansıttığından bireye dengeli inisiyatif ve kişisel tercih olanağı vermekte, böylece sonuçta dengeli bir bağlılık düzeyi ortaya çıkmaktadır (Balay, 2000).

1.6.2.2. Olumsuz Sonuçları: Örgüte ılımlı düzeyde bağlılık her zaman olumlu sonuçlar doğurmayabilir. Bu düzeydeki işgörenler topluma sorumluluk ile örgüte sadakat arasında bir bocalama ya da çatışma yaşarlar. Bu da kararsızlığa ve örgütün verimsiz işleyişine yol açabilir (Balay, 2000).

1.6.3. Yüksek Örgütsel Bağlılık: Bu bağlılık düzeyinde birey örgüte güçlü tutum ve eğilimlerle bağlılık gösterir. Örgütle olan özdeşleşme sonucunda yüksek bağlılık, hem birey hem de örgüt açısından önemli sonuçlar yansıtmaktadır.

1.6.3.1. Olumlu Sonuçları: Bu bağlılık düzeyi bireye, meslekte başarı ve ücretten doyum sağladığı gibi, dış baskılara karşın örgüte yüksek derecede sadakatini de devam ettirir. Örgüt, işgörenin sadakatine karşılık ona yetki devrederek ve onu üst pozisyonlara getirerek ödüllendirir (Balay, 2000:87).

Yüksek düzeyde bağlılık gösteren bireyler örgütün en değerli üyesidirler. Bu işgörenlerin; işin kendisinden, örgütteki geleceklerinden, denetimden, iş arkadaşlarından ve ücretten doyumları yüksektir. Bunların örgütten ayrılmaları; mutsuzluk, hayal kırıklığına uğramaları, örgüt amaç ve kültürünün değişmesi, işten doyumsuzluk ve az ödülleniş veya mahrum bırakılmış hissine kapılmaları durumlarında olur. Devamsızlık göz önüne alındığında bu bireyler, sağlık sebepleri dışında yüksek devamsızlık göstermezler (Balay, 2000:87).

Yüksek düzeyde bağlılık gösteren bireyler örgüt dengesi ve devamlılığının sağlanmasında önemli rollere sahiptir. Çünkü örgütsel devamlılık, büyük ölçüde bunların rollerini yerine getirmeleriyle sağlanmaktadır. Bunlar kendi istekleriyle iş

bırakmadıkları gibi, örgütün devam kurallarını da meşru olmayan şekilde ihmal etmezler (Balay, 2000).

1.6.3.2. Olumsuz Sonuçları: Yüksek bağlılık bazen işgörenin gelişmesini ve hareketlilik fırsatlarını sınırlamaktadır. Bu durum aynı zamanda yaratıcılığı ve yenileşmeyi bastırmakta, gelişmeye karşı direnç oluşturmaktadır. Yüksek bağlılık düzeyi bazen yaratıcılığın yok olması, iş dışı ilişkilerde fazla stres ve gerilim, zorlamayla sağlanan uyum, insan kaynaklarının etkisiz kullanımı ve örgüt yararı için birleşik suçlar işleme gibi olumsuz sonuçları beraberinde getirmektedir (Balay, 2000:88).

Tablo 2: Bağlılık düzeylerinin olası sonuçları:

	Bireysel		Örgütsel	
	Olumlu	Olumsuz	Olumlu	Olumsuz
Düşük Bağlılık Düzeyi	*Bireysel Yaratıcılık *Yenileşme ve Özgürlük *İnsan kaynaklarının daha etkin kullanımı	*Yavaş mesleki Gelişme ve ilerleme *Kişisel Maliyetler Olası ihraç, ayrılma veya örgütsel amaçları bozma	*Düşük Performansın engellenmesi *İşgörenin zararını sınırlama	*yüksek iş devri,gecikme,devamsızlık *Örgüte sadakatsizlik *Sınırlı rol üstü davranış,rol modeline zarar verme
Orta Bağlılık Düzeyi	*İleri Bağlılık duygusu, güvenlik,yeterlik sadakat *Yaratıcı bireycilik *Kimliğin korunması	*Mesleki gelişme ve ilerleme fırsatları sınırlı olabilir *Parçalı bağlılıklar arasında kolay olmayan uzlaşma	*Artan İş gören kıdemi *Sınırlı ayrılma isteği *Sınırlı iş devri *Yüksek iş doyumu	*İşgörenin rol üstü ve üyelik davranışlarının sınırlanması *Örgütsel istemlerde iş dışı istemlerin dengelenmesi *Örgütsel etkililikte düşüş
Yüksek Bağlılık Düzeyi	*Bireysel mesleki gelişme ve beklentileri karşılama *Davranışın örgütçe ödüllendirilmesi *Bireyin iş yapma tutkusu	*Bireysel Gelişme, Yaratıcılık fırsatlarının boğulması *Değişmeye karşı direnç *Sosyal ilişkilerde gerilim	*Güvenli ve dengeli iş gücü *Yüksek düzeyde görev yarışı ve performans *Örgütsel amaçların karşılanabilmesi	*İnsan kaynaklarının yerinde kullanılmaması *Geçmişteki politika ve süreçlere tam güven *Örgüt adına yasadışı ve etik olmayan eylemlere girişme

Kaynak: (Randall, 1987, Akt. Balay, 2000:93)

1.7. Örgüt Kültürü ve İklimi

1.7.1. Örgüt Kültürü

Örgütlerde, 1980'lerden buyana adeta bir fısıltı halinde konuşulmaya başlanan kültür kavramı bir çok farklı anlamda kullanıla gelmiştir. Örneğin O'Toole, kültürü ödül sistemi, kariyer olanağı, iletişim ağı ve hiyerarşiden oluşan yapı olarak tanımlarken; Schwartz ve Davis inanç ve değeri olarak, Alvesson ise, örgütsel desen içinde norm, değer, inanç ve davranış kalıplarından oluşan bir yapı taşı; bir başka deyişle bir alt sistem olarak tanımlamıştır (Akt. Varol, 2006).

Örgüt kültürü konusunda yapılan tanımlarda üç önemli husus göze çarpmaktadır. Örneğin, American Heritage Dictionary'de yer alan örgütsel kültür tanımı: (1) sosyal olarak iletilen davranış örüntüleri, sanat, inanç, kurum ve insan yaşamının diğer bütün ürünleri; (2) bir toplumun düşünce şekilleri; (3) bir toplum ya da sınıfa özgü sosyal ve estetik görünümler şeklindedir. Bu tanımda da görüldüğü gibi, örgütsel kültür tanımının ilk göze çarpan parçası ortak anlayış, örgütün gözle görülebilen unsurları ve davranış gibi esaslardır (Balay, 2004:70-71).

Örgütün kültürü, örgütsel davranışın oluştuğu ortamdır. İş gören uyumunu, uyumsuzluğunu bu ortam içinde gösterir, örgütün kültürü, değerleri ve düzgüleriyle, iş görenlerce yaşandığı için onların davranışlarını etkiler. Bir örgütün özelliği kültürünün değer ve düzgüleriyle anlatılabilir. Örgütün kültür değerleri ve düzgüleri iş görenin uyumunun hem araçları hem de ölçekleridir (Başaran, 1991:222).

Örgütsel kültür, örgüt üyelerinin paylaştığı duygular, etkinlikler, beklentiler, varsayımlar, inançlar, tutumlar ve değerlerden oluşan bir yapı olarak tanımlanabilir (Erdoğan, 2001:116).

Kavramın düşünsel, davranışsal, teknolojik, maddi, sembolik vb. birçok boyutları vardır. Buna göre kültür, bir insan gurubuyla ilgili olarak ortaklaşa paylaşılan zihinsel yapıyı ifade etmektedir. Yani, bir örgüt ortamında bir araya gelen insanların içinde yer aldıkları fiziksel ve sosyal dünyayı algılama, anlamlandırma, yorumlama ve buna göre eylemde bulunma yollarını ifade etmektedir (Şişman, 2001:47).

1.7.1.1. Örgüt Kültürünün Oluşumu

Örgüt kültürünün oluşumu ile ilgili üç görüş bulunmaktadır (Balcı, 2000:185).

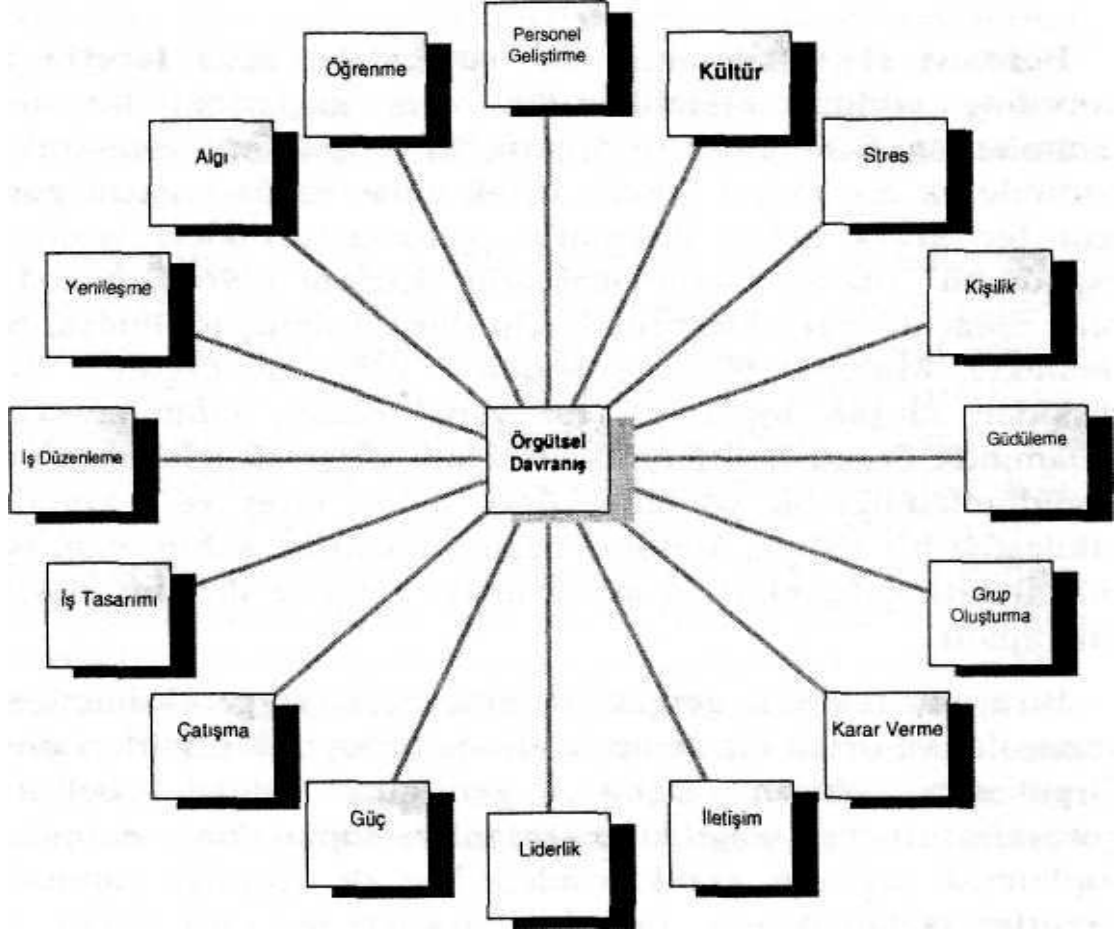
1. Örgüt kurucusu ve diğer yöneticiler örgüte kendi varsayım, değerlerini getirirler ve bunları örgüt üyelerine de benimsetirler.
2. Örgüt kültürü, örgüt üyelerinin, iç bütünleşme ve çevreye uyum sorunlarını çözmek amacıyla girdikleri etkileşimlerden doğar.
3. Örgüt üyelerinin örgüt kimliği, denetim, bireysel gereksinimler ve kabul görme sorunlarına ilişkin olarak geliştirdikleri çözümler, örgüt kültürünü oluşturur.

Örgütün yönetmenleri, özellikle en üst yönetmeni, örgütün kültürünün oluşmasına büyük katkıda bulunurlar. Üst yönetmenin önem vermediği bir değer ya da düzgü örgüte kolay kolay giremez. Üst yönetmenin beğendiği değerler ve düzgüler kolayca yayılırlar. Üst yönetmen, bunun için, iletişimi denetlemeden, ödül ve ceza sistemlerini çalıştırmaya dek, pek çok yol ve yöntemleri dener. Örgütün kültürü, üst yönetmenden ve öteki yönetmenlerden bu denli etkilenince, ister istemez onların kişilik özelliklerini de yansıtır. Bunun tersi de doğrudur, örgütün kültürü, üst yönetmenin ve onu izleyen öteki yönetmenlerin kişilik özelliklerine göre nitelik kazanır (Balcı, 2000:185).

Örgüt kurucusunun felsefesi, seçim ölçütleri, üst yönetimin uygulamaları, çalışanların işe girişte beraberlerinde getirdikleri birikimleri ve sosyalleşme süreci örgüt kültürünü oluşturur (Balcı, 2000:186).

Toplumsal olarak, insan davranışını düzenleyen iki kaynak vardır: Birisi, gruptaki bireylerin davranışlarının yapısı, diğeri ise grubun kültürüdür; gruptaki üyeleri bütünleştiren ortak inanç ve yönelimlerdir. Judith (1993)'e göre ise, örgütsel davranışı etkileyen pek çok etmen vardır (Akt. Çelik, 2002). İş görenlerin örgütlerde gösterdikleri davranışların altında yatan pek çok neden vardır. Kültürün temel öğeleri olan değer, norm, inanç, tören, gelenek, sembol v.b. çalışanların örgütsel davranışını derinden etkilemektedir.

ŞEKİL2: Örgütsel Davranışın Temel Boyutları:



Kaynak: Çelik (2002:2)

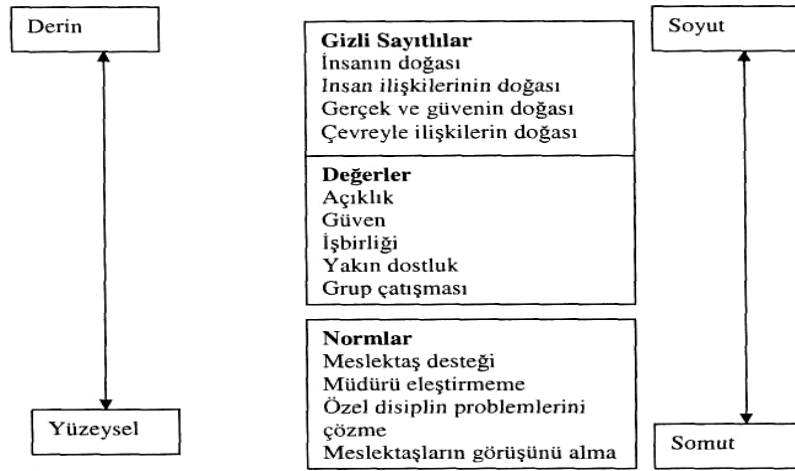
Bireyler çalıştığı örgütün kültüründen bağımsız hareket edemez. Örgüt kültürünün, çalışanların sadece iyi davranışını ve nasıl yapması gerektiğini belirlemediğini, onun işin dışındaki davranışlarında ve dünyaya bakışında da etkili olduğunu belirtir. Buradan yola çıkarak denilebilir ki, örgütlerde çalışan bireylerin örgütsel davranışlarında o örgütte baskın olan değerler, normlar, inançlar, gelenek ve töreler, törenler ve toplantılar ve örgütle ilgili semboller önemli rol oynamaktadır (Arslan vd., 2004:451).

1.7.1.2. Örgüt Kültürünün Öğeleri

Hoy ve Miskel (1991) kültür öğelerini gizli sayılılar, değerler ve normlar olarak belirlemiştir. Gizli sayılılar değer ve normlara göre daha soyut olmasına karşın, daha derin kültürel öğeleri içermektedir. Normlar, değerler ve gizli sayılılara göre daha yüzeysel olmakla birlikte daha somutturlar. Hoy ve Miskel'in (1991) kültür düzeyleri

Şekil 4'de sunulmuştur (Akt.Arslan vd, 2005:156) Örgüt kültürünün görülebilen ifade biçimleri arasında; seremoniler ve törenler, adetler (ritueller), hikayeler, mitler, semboller, dil ve kahramanlar sayılabilir (Güçlü, 2002:151).

Şekil 3: Kültür Düzeyleri:



Kaynak:Çelik, (2002:40)

1.7.1.2.1. Değerler

Örgütteki tüm bireylerin ortaklaşa inandığı ve paylaştığı temel değerler, kurum kültürünün önemli bir ögesidir. Kültür, insanların paylaştığı değer ve inançlarla başlamaktadır. Bu değerlerin tümü örgütteki temel anlayış sistemini oluşturmaktadır ve Schein'in (1985) da belirttiği gibi örgüt, bu temel anlayışı hem iç hem de dış uyum ve bütünleşme problemlerinde kullanmaktadır (Akt.Akıncı, 1998:67).

Geniş anlamda değerler, kültürün daha çok gözle görülmeyen, öznel, içsel yönünü oluşturmakta, örgütsel sorunların çözümünde makul, uygun olarak kabul edilen çözüm biçimini göstermektedir. Örgütlerde diğer bazı kültürel öğelerin (semboller) de örgütün temel değerlerini ve inançlarını açıkladığı ve vurguladığı söylenebilir. Aynı zamanda söz konusu değerler, bir örgütün genel amaçlarını, ideallerini, standartlarını yansıtır ve örgütsel kimlik veya yönetim felsefesi içinde de çeşitli biçimlerde dile getirilir (Şişman, 1994).

Değerler bireysel düzeyde olduğu gibi örgütsel düzeyde de gelişir. Örgüt kültürü, bir örgütte paylaşılan değerler sistemidir. Değerler örgüt kültürünün diğer öğelerine göre

daha güvenilir bir özellik taşırlar. Çalışanlara yaptıkları işin ya da sergiledikleri davranışın nedeni sorulduğunda genellikle bu davranışı yönlendiren bu değerlere ulaşılmaktadır. Örneğin, "açık kapı politikasının uygulandığı" bir örgütte çalışanlar istedikleri zaman üstleri ile görüşebiliyorlarsa, bu uygulama örgütte iletişimin önemli bir değer olduğunu göstermektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998).

1.7.1.2.2. Normlar

Belli bir grup içindeki bireylerin ilişkilerini düzenler ve eylemlerine yön verir. Normlar, genellikle değerlerin yansımasıdır ve bir grubun tüm üyelerince paylaşıldığı için kolektiftir. Normlar, örgütsel kültür içinde davranışı etkileyen, sosyal sistemi kurumsallaştıran ve güçlendiren öğelerdir (Pehlivan, 2001).

Normlar, örgütün kültürel değerlerine uygun olarak örgütçe geliştirilen, çalışanların çoğunluğunca benimsenen davranış kuralları ve ölçütleridir. Normlar, çalışanlara örgüt içinde nasıl davranmaları, nasıl ilişkide bulunmaları ve başkaları ile nasıl etkileşimde bulunmaları konusunda yol gösterirler (Akt.Başaran, 1997).

Genel olarak uyulması gereken kurallar olarak ifade edilen normlar, bazen açık olarak dile getirilmez, bazen de yazılı değildirler. Ancak, örgüt üyelerinin sergiledikleri davranışlar üzerinde önemli etkiye sahiptirler. Örneğin, "üstlerinle tartışma", "kötü haberi veren sen olma" şeklinde ifade edilen ve paylaşılan normlar, o örgüt içindeki davranışların nasıl olması gerektiği konusunda bilgiler iletmektedirler (Çelik, 2002:41).

1.7.1.2.3 Varsayımlar (Gizli Sayıtlar)

Gizli sayıtlar; insanların diğer insanlara, olaylara ve eşyalara karşı geliştirdikleri gizli inançlardır. Soyut olmakla birlikte, örgütteki çalışanların davranışlarının temelinde bulunurlar ve işgörenlerin örgütteki davranışlarını derinden etkilerler. Ayrıca bunların doğruluğu tartışılmadan olduğu gibi kabul edilir (Arslan, 2005:454).

Örgütlerde, çalışanların tutumlarını, dolayısıyla da günlük eylemlerinin somut sonuçlarını etkileyen en güçlü kültürel öğelerden biri de varsayımlardır. Varsayımlar örgüt üyelerinin algı, düşünce, his ve davranışlarını yönlendirerek, onların örgütsel yaşama ilişkin taşıdıkları doğru yanlış; anlamlı anlamsız; olanaklı olanaksız gibi ön kabullerini oluşturan tartışmasız doğrulardır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998).

Varsayımlar, öylesine güçlü bir şekilde benimsenmişlerdir ki, örgüt çalışanlarının bunları ihlal etme olasılığı bile düşünülemez. Varsayımların diğer bir özelliği de genellikle bilinçsiz olmalarıdır. Örgüt üyeleri kendi varsayımlarının farkında olmayabilirler, onları tartışmak ya da değiştirmek konusunda çekimser olabilirler. Varsayımlar, değerlere göre daha derin bir zihinsel yerleşime sahiptirler. Bu nedenle varsayımlar zaman içinde kazandıkları geçerlilik ile değerleri de yönlendirirler. Dolayısıyla, varsayımlar kültürel değişimde önemli bir direniş alanı oluştururlar (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998).

1.7.1.2.4. Seremoniler ve Törenler

Seremoniler özel olaylardır. Seremoni faaliyetlerinin esas anlamı, belli bir mesajı iletme veya daha özel bir amacı gerçekleştirmektir. Bu özel olay sırasında örgüt çalışanları örgütsel kültürün bir parçası olan kahramanlara, mitlere ve sembollere ait kutlamalar yaparlar. Bu nedenle seremoniler, önemli kültürel normların ve değerlerin anıldığı ve sağlaştırıldığı olaylara örnek teşkil etmektedirler. Seremonilerin birçoğu, gelenekselleşmiş etkinlikler olarak tanımlanan törenleri kapsamaktadır (Çelik, 2000:132).

1.7.1.2.5. Semboller

Örgüt kültürünü pekiştirmeye yardımcı olan maddesel semboller, alanların ve binaların tasarımı ve fiziksel görünümü, mobilyalar, yönetici giysileri, örgüt tarafından kullanılan logolar, ürün tasarımları, ambalajlar vb. sembollerdir. Bu semboller iş görenlere kimin önemli olduğunu, üst yönetim tarafından arzulanan eşitlik derecesini ve uygun olan davranış tarzlarını (risk alan, tutucu, otoriter, katılımcı, bireyci, sosyal vb.) aktarır (Tezcan, 1993). Örgüt sembolleri örgütte değişimi gerçekleştirmekte olup olmadığının da yararlı göstergeleridir. Aslında tek başına bir binanın biçimi veya örgütteki mekan dağılımının her zaman sembolik bir değeri vardır (Terzi, 2000:56).

1.7.1.2.6. Adetler

Nelson ve Campbell (1997), adetleri, sürekli tekrarlanan veya günlük örgütsel uygulamalarda görülen davranışlar olarak tanımlanmıştır. Adetler genellikle yazılı değildir. Ancak "biz burada işleri böyle yaparız" mesajını açıkça verirler. Bazı şirketler çalışanların birbirlerine unvanlar kullanarak hitap etmesini isterken, bazı firmalarda en

üst düzeyden en alta kadar herkes birbirine isimleriyle hitap edebilir (Akt.Güçlü, 2003:152).

1.7.1.2.7. Hikaye ve Efsaneler

Hikaye ve efsaneler örgüt kültürü açısından önem taşıyan ve genellikle örgütün geçmişine yönelik olayların, biraz da abartılarak aktarılması sonucunda ortaya çıkan kültür taşıyıcılarıdır. Hikayeler ve efsaneler, örgütün geçmişi ve bugünkü durumu arasında köprü görevini yerine getirmesi bakımından önem taşır. Yine örgüt üyelerinin davranışlarına yön verici olması da, hikaye ve masalların önemli bir özelliği olarak belirtilebilir (Unutkan, 1995).

Gordon'a göre, hikaye ve efsaneler, örgütsel değerlerin yayılmasına ve yerleşmesine yardımcı olurlar. Örgütün kahramanlarını ve sembollerini canlandırırlar. Hikayeler, örgütsel kültür hakkında önemli ipuçları verirler. Örneğin bir örgütün kültüründe bireyselliği ya da yarışmayı vurgulayan hikayeler yaygınsa, örgütsel değerler de bu doğrultuda gelişir (Akt.Çelik, 2000:50).

Örgüt üyeleri hikayelerden söz ettikçe, bunların aktarmaya çalıştığı mesajları düşündükçe, bu hikayelerin temsil ettiği kavramların da akılda kalması daha kolay olmaktadır. Ayrıca, örgütün tarihine ilişkin hikayeler de çalışanların kendi örgütlerinin bu günlere nasıl geldiğini anlamalarına yardımcı olmaktadır. Diğer yandan, hikayeler çalışanların örgütün yürütülen faaliyetlerini ve politikalarını daha iyi anlamaları açısından büyük önem taşımaktadır.

Örgüt kültürünün önemli taşıyıcılarından biri olarak ele alınan hikayeler ve efsaneler, özellikle oryantasyon dönemlerinde daha da önem kazanmakta ve verimliliği olumlu yönde etkilemektedirler (Güçlü, 2003:159).

1.7.1.2.8. Mitler

Mit, bir sosyal grubun ya da örgütün değerlerini, tanıtım sistemlerini yerleştiren bir iletişim aracıdır. Bir örgütün değerlerine, kurucularına veya farklı hiyerarşik düzeylerdeki kişilere ilişkin ilginç olaylar ve öyküler, zamanla belirli bir anlamı taşıyan mesaja dönüştüğünde mitleşir. Yine, örgütün önemli bir değeri bir veya birden fazla kişinin örnek davranışıyla eyleme dönüştüğünde bu eylem mitleşmektedir. Mitlere

pozitif olduğu kadar negatif anlamlarda yüklenilebilmektedir. Bir paylaşıma yol açtıklarında, örgüte ait olma duygusunu güçlendirdiklerinde mitler pozitifdir. Buna karşın, mitler, örgüte karşı bir gruplaşmaya yol açtıklarında yani bölünmeyi güçlendirdiklerinde ise negatiftirler (Güçlü, 2003:159).

1.7.1.2.9. Dil

Dil, bir iletişim aracı olmanın yanı sıra, kültürün de yapı taşlarından birini oluşturmaktadır. Her ülkenin bir ana dili olduğu gibi, örgütlerin de kendilerine özgü bir dili vardır. Örgüt dilini ancak, o örgütte çalışanlar anlayabilir ve kullanabilmektedir. Çalışanlar bu dili öğrenerek, kültürü kabul ettiklerini gösterirler. Böylelikle, kültürün korunmasına yardımcı olurlar (Terzi, 2000:58). Buna göre her örgütün kendine özgü olan dili içinde; argo ifadeler, deyimler, şakalar mecazlar, metaforlar, sloganlar sözel semboller yer almaktadır (Güçlü, 2003:15). Kahramanlar geçmişte, örgüte çok yararlı hizmetlerde bulunmuş ve bu hizmetleri nedeniyle devleşmiş, örgütü zafere ulaştırmış kişilerdir. Örgüt kahramanları, örgüt açısından ideal özelliklere sahip olarak görülen kişiler olup örgütlerde bir değil birden fazla olabilirler. Bunlar ölmüş ya da yaşayan, gerçek kişiler olabileceği gibi, gerçek ya da hayali kişiler olmaları da mümkündür (Şişman, 1998). Örgüt kahramanları, örgüt kültürüne katkıda bulunan, çalışanlar üzerinde motive edici etkisi olan ve örgüt kültürünü dışarıya karşı temsil eden kişilerdir (Güçlü , 2003:160).

Örgütlerde, sahip oldukları kültüre bağlı olarak, karar alma biçimleri de değişmektedir: Rol kültürüne sahip olan örgütlerde mantığa ve soyut düşünmeye dayalı karar alma esastır (analitik karar alma biçimi). Güç kültürünün söz konusu olduğu örgütlerde ise, katı kararlar esastır; alınan kararlar keyfi ve sonuç eğilimlidir (yönlendirici karar alma biçimi). Başarı kültürünü benimsemiş örgütlerde, alınan kararlarda yaratıcılık, geniş ufukluluk ve sezgisel düşünce esastır. Mantığın belli bir noktaya kadar göz önünde bulundurulduğu kararlarda, belli noktadan sonra kestirim ön plana çıkmaktadır (kavramsal karar alma biçimi). Destek kültürünün baskın olduğu örgütlerde alınan kararlarda ise danışma, yardımlaşma ve empati esas alınmakta; her hangi bir belirsizlik durumunda his ön plana çıkarılmaktadır. (davranışçı karar alma biçimi) örgütlerde, sahip oldukları kültürlere bağlı olarak, liderlik biçimleri de değişmektedir. Liderlik biçiminde,

örgütlerin sahip oldukları örgütsel kültüre bağlı olarak, ortaya çıkan farklılıklar aşağıdaki tabloda özetlenmiştir (Akt.Balay, 2004:81,82).

Tablo 3: Farklı Örgütsel Kültürlerde Yönetim, Örgüt ve Denetim Biçimleri ile, Yetki Kaynağı, Motivasyon ve Ast-Üst İlişkisi.

Örgüt Kültürü	Güç kültürü	Rol Kültürü	Başarı Kültürü	Destek Kültürü
Yönetim Biçimi	Otoriter		Katılımcı	
Örgüt Biçimi	Mekanik		Organik	
Denetim Biçimi	hiyerarşik Üst asta emreder. Yasal düzenlemeler esas alınır	Kendi kendine : Kişisel sorumluluk ve kişisel yargı esas alınır.	İşbirliğine dayalı : karşılıklı sorumluluk ve ortak yapı esas alınır.	
Yetki Kaynağı	Örgüt Hiyerarşisi	Yasal Düzenleme	Uzmanlık	İşbirliği
Motivasyon	Dışsal Güdüler :X kuramı		İçsel Güdüler :Y Kuramı	
Ast-Üst İlişkisi	Üstler astlara ne yapmaları gerektiğini söyler .	Üstler yasal yetkileri çerçevesinde hareket eder	Üst hem emir verir ,hem de katılımı teşvik eder .	Üst astların görüşlerini dikkate alır.

Kaynak: Balay, (2004:82)

Rol kültürüne sahip örgütlerde lider tarafsızdır; sahip olduğu yetkileri kendi çıkarı için kullanmaz; astlarından sadece yasa ve kurallarda öngörülen şeyleri isteyebilir. Güç kültürünün hakim olduğu örgütlerde ise liderler otoriter, katı ve serttirler, ancak dürüsttürler. Bu liderler vefakar, astlarına karşı koruyucu, cömert ve hoşgörülüdürler. Başarı kültürünün baskın olduğu örgüt liderleri astlarına eşit davranırlar, yetkilerini iş için gerekli olan kaynakları elde etmek için kullanırlar. Destek kültürünün baskın olduğu örgüt liderleri ise, astlarının, gereksinim ve değerlerine, işten doyum sağlamalarına ve yaptıkları işlerde söz sahibi olmalarına önem verirler (Akt.Balay, 2004:82).

1.7.2. Örgüt İklimi

Örgüt iklimi; kavramı ve etkileri olmak üzere iki başlık altında incelenebilir.

1.7.2.1. Örgüt İklimi Kavramı

İklim (atmosfer, hava), bir örgüt açısından o örgütteki mevcut koşulların çalışan insanlar tarafından algılanış biçimini ve örgütsel yaşamın niteliğini ifade etmektedir. İklim, bir örgüt ile ilgili olarak psikolojik açıdan tanımlanan ve örgütteki insan ilişkilerinin niteliğini ifade eden bir kavramdır. (Şişman, 1994:47).

Campbell, Dunnette, Lawler ve Weick, örgüt iklimini şöyle tanımlamaktadırlar: “Örgütlerin, üyeleri ve çevreleri ile ilgilenme biçimlerinden türetilen ve belirli bir örgüte özgü olan tutumlar takımı (Akt.Varol, 1989:195). Oysa, herhangi bir örgütteki söz konusu türden tutumlar takımı, iklimin kendisi veya bileşenleri değildir. İklimin bileşenleri olmaz. Onu yaratan koşullar, iklim koşulları, olabilir. Hava bileşenlerden değil, hava koşullarından söz edilir. Tutumlar takımı da örgüt kültürünün öğelerindedir. Örgüt kültürü ise, örgüt ikliminin koşullarını ortaya koyar veya belirler(Varol, 1989:195).

Katz ve Kahn (1977) da, "örgütsel kültür ve iklim" başlığı altında bir betimleme yapmışlardır: Her örgüt kendi tabuları, gelenekleri ve görenekleri ile kendi kültür veya iklimini yaratır. Sistemin kültürü veya iklimi, biçimsel sistemin norm ve değerlerini ve bunların doğal sistem içindeki yorumlamalarını yansıtır. Örgütsel iklim, iç ve dış çekişmeleri, iş süreçlerini ve fiziksel düzeni, iletişim yöntemini ve sistem içinde otoritenin kullanım biçimini de yansıtır. Bir toplumun kültürel bir kalıtımı

olduğu gibi, toplumsal örgütlerin de yeni grup üyelerine aktarılan ortak düşünce ve duygu kalıpları vardır. (Akt.Varol, 1989:196). Aşağıdaki tabloda örgüt iklimi ve örgüt kültürü arasındaki temel farklılıklar ortaya konulmuştur (Aytaç, 2006).

Tablo 4: Örgüt İklimi ve Kültürü'nün Algılanmalarının Karşılaştırılması

	İKLİM	KÜLTÜR
DİSİPLİN	Psikoloji ve Sosyal Psikoloji	Antropoloji ve Sosyoloji
YÖNTEM	Alan araştırması, çok yönlü İstatistik	Etnografik teknik, Dil Analizi
SOYUTLUK SEVİYESİ	Somut	Soyut
İÇERİK	Davranış algılanması	Sayıtlar ve İdeolojiler

Kaynak: www.isguc.com.tr,2007

İklim, kültür kavramı ile karşılaştırıldığında, bir örgütün daha çok gözle görülen tarafını karşılayan bir kavramdır. Dışardan herhangi bir kişi örgütü ziyaret ettiğinde oradaki insanlar arası ilişkileri gözlediğinde ve bazı insanlarla konuştuğunda o örgütün iklimi hakkında bir yargıya varabilir. Bu iklim, son derece resmi ilişkileri öne çıkarıyor ve resmi olmayan ilişkileri yadsıyorsa kapalı bir iklim ya da negatif bir atmosferden söz edilebilir. Bunun aksi olarak bir örgütteki insanlar arasında samimi, yakın, dostça ve arkadaşça ilişkiler önemseniyorsa bu iklim daha olumlu bir iklim olarak nitelendirilebilir (Şişman, 2001:47).

Örgütsel iklimde örgütün psikolojik ortamına örgütsel iklim denir. Nasıl meteorolojik iklim sıcaklık, nem ve benzeri değişkenlerle ifade ediliyorsa örgütsel iklim de arkadaşlık, destek olma, risk üstlenme gibi değişkenlere göre belirlenir. Literatürde iki tür örgüt iklimi tanımına rastlanmaktadır. Bu tanımlar şunlardır (Balcı, 2001:184):

1. Bireylerin bir durum karşısında gösterdikleri ortak tepki ya da algılardır. Bu anlamda iklim örgütte her şeyi kapsamaktadır ve iş doyumu iklimi, direnme iklimi, katılma iklimi gibi türlerinden söz edilebilmektedir.
2. Bireyin davranışı üzerinde etkiye sahip olan belirli koşullardır. Farklı birimler arasındaki eşgüdümün, statü farklılıklarının yol açtığı sosyal mesafe ve üyelerin kararlara katılımı gibi durumların örgütte oluşturduğu iklimlerden bahsedilebilir.

Örgüt iklimi kısaca, bir iş yeri gezildiğinde hissedilen hava olarak tanımlanabilir (Balcı, 2001:184) Örgüt iklimi hemen hemen işletmenin bir kişiliği olarak görülebilir. Bir başka deyişle örgüt iklimi, işletmenin bireysel kişiliğidir (Aytaç, 2006). Çalışanların iş yerindeki uygulamaların, prosedürlerin ve ödemelerin yansıttığı havayı algılayış şekilleri, örgütsel iklimi yansıtır (Balcı, 2001:184).

1.7.2.2. Örgüt İkliminin Etkileri

İş görenlerde ve tüm diğerlerinde iyi duygular uyandıran bir ortam, olumlu bir örgüt iklimini ifade eder. Bunun tersi ise, olumsuz bir örgüt iklimini ifade eder.

İnanırlık, güvenilirlik, açıklık-içtenlik, yardımseverlik, katılımcılık, ve dolayısıyla doyum ve beklenti düzeylerinin yüksek olduğu örgüt iklimini, ideal örgüt iklimi olarak adlandırmak da olanaklıdır. Bunların varlığı, örgütte sisli-dumanlı bir havanın değil, pırıl pırıl bir bahar havasının varlığını gösterir. Bu ise, etkili iletişimi getirir. Etkili iletişim, hem böyle bir havanın varlığına işaret eder, hem de böyle bir havayı doğurucu ve besleyici rol oynar. O halde katılımcı kültür ,bahar havası herkesin aradığı türden bir “örgütsel başarıyı, katılımcı olmayan, baskıcı kültür sıkıcı-bunaltıcı-köreltici/köreltici bir hava kimsenin aramadığı örgütsel başarısızlığı” getirir (Varol, 1989:195).

Kreps, 1986’da örgütsel iletişimin kültürel işlevlerinden birisi, örgüt üyelerine örgütsel kültür hakkında bilgi sağlanması, diğeri ise örgüt üyelerinin örgütsel kültür ile bütünleşmelerine yardımcı olmasıdır. Örgütsel kültür, örgüt üyeleri arasında iletişim sağlar, diğer informal mesajlar, işgörenler arasında anlatılan hikayeler, dedikodular, formal iletişim yoluyla işleyen mesajlar, sloganlar, örgütsel dokümanlar, grup toplantıları ve halka yönelik toplantılar, iletişim sürecinin işletilmesiyle anlam kazanır.

Bir örgüt kimliğinin ortaya çıkması, örgüt üyelerinin geçmişi, bugünü ve geleceği yorumlamasına ve örgütsel yaşam hakkındaki gerçekleri ve hikâyeleri algılamasına paralel olarak gerçekleşir. Örgütsel kimlik, örgütsel kültürün benimsenmesi ve yaşanmasıyla kazanılır (Akt.Güçlü, 2003:156).

Kreps, 1986'da Örgütsel iletişim, örgüte yeni katılan üyelerin örgüt kültürü ile bütünleşmelerinde önemli bir kanaldır. Örgüt kültürü, yeni üyelerin formal ve informal iletişimini sağlar. Formal iletişim, iş tanımları ve işe yöneltme toplantıları, informal iletişim ise hikaye ve dedikoduları kapsar. Örgüt kültürü yeni üyelerin sosyalizasyonu için son derece önemlidir (Akt.Güçlü, 2003:156).

Örgüt kültürünün anlamlı kılınması ise ancak iletişim sağlanmasıyla gerçekleşir. Bu nedenle örgüt kültürü ile iletişim arasında çok yakın bir ilişki vardır. İletişim yoluyla örgüt kültürünün temel öğeleri olan değerler, normlar, hikayeler, tarih, gelenekler diğer bir deyişle örgütün sembolik dünyası yorumlanabilir (Çelik, 2000:120).

Örgütler karmaşık sosyal sistemlerdir. Hem örgütün hem de işgörenlerin kendilerine özgü, tutum, değer ve davranışları bulunmaktadır. Örgüt amaçlarının gerçekleştirilmesi, örgütsel ve bireysel tutum ve değerlerin uzlaştırılmasıyla sağlanabilir. Bu uzlaştırma sürecine ise örgütsel sosyalleşme denir. Örgütsel sosyalleşme, bir örgüte yeni katılan ya da aynı örgütte farklı bir işe geçen işgörenin, kendisinden beklenen tutum, değer ve davranışları öğrenmesi sürecidir. Sosyalleştirme etkinliklerinin temel amacı, işgöreni örgütün etkin bir üyesi konumuna getirmektir (Can, 1997:54).

Örgütler bireysel inanç ve değerlerin, örgütsel değerlerle uyumlu olmasını sağlamak için bireylerin davranışlarını sistemli olarak biçimlendirir. Örgütsel sosyalleşme, örgütün bireysel boyutunun formal boyutuyla kaynaştırılması sürecidir. Bu süreçte işgörenler, örgütsel değer ve normları kabullenmeye ikna edilir. Değerler, normlar, beklentiler, özendiriciler ve bürokratik yaptırımlar örgütsel sosyalleşme sürecinde kullanılan mekanizmalardır. Örgütsel sosyalleşme aslında örgüt kültürünü öğrenme, örgüt kültürüne uyum sağlamadır (Çelik, 1993:123).

BÖLÜM 2: YÖNTEM

Bu bölümde; araştırmanın modeli, evren, örneklem, verilerin toplanması, çözümlenmesi ve yorumlanmasına ilişkin bilgiler yer almaktadır.

2.1. Araştırmanın Deseni

Sakarya ilinde görev yapan sınıf öğretmenlerinin cinsiyete, okul türüne, yaşa ve yerleşim birimlerine göre örgütsel bağlılık düzeylerini ortaya koymayı amaçlayan bu araştırma tarama modeliyle gerçekleştirilmiş ilişkisel bir araştırmadır.

2.2. Araştırmanın Evreni:

Bu araştırmanın evrenini, 2007-2008 Eğitim-Öğretim yılında Sakarya İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı tüm ilköğretim okullarında görev yapan sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır.

2.3. Araştırmanın Örneklemi

Araştırmanın örneklemi; Sakarya İli Adapazarı Merkez İlçesi ve Sapanca İlçesi'nde görev yapan 313 sınıf öğretmeni olarak belirlenmiştir. Anket yapılan İlköğretim kurumları aşağıdaki gibidir.

Tablo 5: Anket Yapılan Okulların Listesi

İlçe	Kurum Adı	Toplam
ADAPAZARI	17 Ağustos İlköğretim Okulu	11
	21 Haziran İlköğretim Okulu	12
	Ahmet Akkoç İlköğretim Okulu	13
	Arifiye Neviye İlköğretim Okulu	7
	Arifiye Arifbey B.Sıtkı Durgun İlköğretim Okulu	14
	Arifiye İlköğretim Okulu	11
	Arifiye Üzeyir Garip İlköğretim Okulu	10
	Atatürk İlköğretim Okulu	17
	Beşköprü İlköğretim Okulu	4
	Dr. Nuri Bayar İlköğretim Okulu	12
	Enka İlköğretim Okulu	10
	Eser İlköğretim Okulu	9
	Fatih İlköğretim Okulu	7
	Karadere İlköğretim Okulu	6
	Karaosman İlköğretim Okulu	8
	Kurtuluş İlköğretim Okulu	12
	Mehmet Akif Ersoy İlköğretim Okulu	9

Tablo 5'in Devamı:

	Merkez Atatürk İlköğretim Okulu	9
	Merkez Fevzi Çakmak İlköğretim Okulu	7
	Necdet Islar İlköğretim Okulu	8
	Nurettin Tepe İlköğretim Okulu	7
	Orhangazi İlköğretim Okulu	10
	Sabihahanım İlköğretim Okulu	8
	Şahin İlköğretim Okulu	10
	Şehit Abdullah Ömür İlköğretim Okulu	7
	Şeker İlköğretim Okulu	10
	Yavuz Selim İlköğretim Okulu	5
	Yazılı İlköğretim Okulu	7
	ADAPAZARI TOPLAM	259
SAPANCA	Alaçam İlköğretim Okulu	12
	Kemalettin Samipaşa İlköğretim Okulu	10
	Kırkpınar Muazzez Sabri Gündoğar İlköğ.Ok	12
	Kırkpınar Tepebaşı Aktar İlköğretim Okulu	5
	Sapanca İlköğretim Okulu	10
	Sapanca Kurtköy Bilgin Özkaynak İlköğretim Okulu	10
	SAPANCA TOPLAM	59
	GENEL TOPLAM	318

2.3.1. Örneklemi Oluşturan Sınıf Öğretmenlerinin Kişisel Bilgileri

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin kişisel bilgilerini gösteren tablolar aşağıda verilmiştir:

Tablo 6: Ankete Katılan Öğretmenlerin Yaşlarını Gösterir Tablo:

Yaş	Frekans	Yüzde
20-30	91	29,1
31-40	129	41,2
41-50	68	21,7
51-USTU	25	8,0
Toplam	313	100,0

Ankete katılan 318 anket formundan 313 tanesi değerlendirilmeye alınmış ve bu 313 sınıf öğretmenin yaşları Tablo 6' da verilmiştir. Ankete katılan 313 kişiden 91 kişi 20-30 yaş arasında bulunmaktadır. 31-40 yaş arası olan 129 sınıf öğretmeni bulunmaktadır. Ayrıca araştırmaya 68 tane 41-50 yaş arası, 25 tane de 51 yaş ve üzerinde bulunan sınıf öğretmeni katılmıştır.

Tablo 7: Ankete Katılan Öğretmenlerin Cinsiyetlerini Gösterir Tablo:

Cinsiyet	Frekans	Yüzde
KADIN	148	47,3
ERKEK	165	52,7
Toplam	313	100,0

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinden 148 tanesi kadın, 165 tanesi erkek katılımcıdır. Bu da anket uygulamasında dağılımın dengeli olduğunu göstermektedir.

Tablo 8: Ankete Katılan Öğretmenlerin Çalıştıkları Okul Türlerini Gösterir Tablo:

Okul Türü	Frekans	Yüzde
DEVLET OKULU	286	91,4
ÖZEL OKUL	27	8,6
Toplam	313	100,0

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin çalıştıkları okul türlerine göre dağılımı, 286 devlet okulu ve 27 özel okuldur.

Tablo 9: Ankete Katılan Öğretmenlerin Çalışma Yıllarını Gösterir Tablo:

Çalışma Yılı	Frekans	Yüzde
1 YILDAN AZ	5	1,6
1-4 YIL	39	12,5
4 YILDAN ÇOK	269	85,9
Toplam	313	100,0

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin çalışma yıllarını gösterir Tablo 9 yukarıda verilmiştir. Ankete katılan 313 sınıf öğretmeninden 5 kişi 1 yıldan az, 39 kişi 1-4 yıl arasında bulunduğu okulda çalışmıştır. Ayrıca araştırmaya katılan 269 öğretmen de 4 yıldan çok bulunduğu okulda çalışmıştır.

Tablo 10: Ankete Katılan Öğretmenlerin Eğitim Düzeylerini Gösterir Tablo:

Eğitim Düzeyi	Frekans	Yüzde
ONLİSANS	21	6,7
LİSANS	278	88,8
YÜKSEKLİSANS	14	4,5
Toplam	313	100,0

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin eğitim düzeylerini gösterir Tablo 10 yukarıda verilmiştir. Ankete katılan 313 sınıf öğretmeninden 21 kişi Ön lisans mezunu, 278 kişi lisans mezunudur. Ayrıca araştırmaya katılan 14 öğretmen de Yüksek lisans mezunudur. Ankete katılan öğretmenlerin büyük çoğunluğu Lisans mezunudur.

Tablo 11: Ankete Katılan Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Yerleşim Birimini Gösterir Tablo:

Yerleşim Birimi	Frekans	Yüzde
KOY	15	4,8
BELDE	39	12,5
İLCE	98	31,3
İL	161	51,4
Toplam	313	100,0

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin görev yaptıkları yerleşim birimini gösterir Tablo 11 yukarıda verilmiştir. Ankete katılan 313 sınıf öğretmeninden 15 kişi köyde, 39 kişi beldede bulunan bir okulda çalışmaktadır. Ayrıca araştırmaya katılan 98 öğretmen de ilçe merkezinde bulunan bir okulda, 161 kişi ise il merkezinde bulunan bir okulda çalışmaktadır. Örnekleme oluşturan öğretmenlerin % 51,4 ü il merkezinde çalışmaktadır.

Tablo 12: Ankete Katılan Öğretmenlerin Görev Yaptığı Yerleşim Biriminin Nüfusunu Gösterir Tablo:

	Frekans	Yüzde
2000 AZ	5	1,6
2000-5000	39	12,5
5000-50000	100	31,9
50000 FAZLA	169	54,0
Toplam	313	100,0

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin görev yaptıkları yerleşim biriminin nüfusunu gösterir tablo yukarıda verilmiştir. Ankete katılan 313 sınıf öğretmeninden 5 kişi nüfusu 2000'den az olan bir yerleşim biriminde, 39 kişi nüfusu 2000-5000 arası olan bir yerleşim biriminde, 100 kişi nüfusu 5000-50000 arası olan bir yerleşim biriminde görev yapmaktadır. Ayrıca araştırmaya katılan 169 öğretmen de nüfusu 50000'den fazla olan bir yerleşim biriminde görev yapmaktadır. Örnekleme oluşturan öğretmenlerin % 54 ü nüfusu 50000 den fazla olan bir yerleşim biriminde görev yapmaktadır.

2.4 Veri Toplama Aracı

Bu araştırmada veri toplama kaynağı olarak anket kullanılmıştır. Anket II bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel bilgiler, II. Bölümde Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmek için hazırlanmış 16 soru bulunmaktadır. II. Bölümdeki örgütsel bağlılık anketi soruları Meyer'in OCQ anketinden uyarlanmıştır (Hakan, 2005).

Bu araştırmada veri olarak sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarına ilişkin algıları kullanılmaktadır. Bu algılar sayısal olarak ifade edilmiş olup, sürekli değişken cinsinden verilerdir. Örgütsel bağlılığa ilişkin verilerin toplanmasında anket tekniği kullanılmıştır. Veri toplamak amacıyla demografik bilgiler ve örgütsel bağlılık anketleri kullanılmıştır.

Ankette Örgütsel bağlılık anketi; Meyer, Allen ve Smith (1993, s.544) tarafından geliştirilen üç boyutlu Örgütsel Bağlılık Anketi ölçeğinden uyarlanmıştır. Anket, bireyin örgütle bütünleşmedeki göreceli gücünü saptamak üzere üç faktörde hazırlanmıştır. Her bir faktör birer alt ölçek olarak tasarlanmıştır. Bu boyutlar, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıktır.

Örneklemdaki sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılığa ilişkin algılarını belirlemede Likert tipi beşli derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Anket, (1) Kesinlikle katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum ve (5) Kesinlikle katılıyorum seçeneklerinden oluşmaktadır. Anketi oluşturan alt faktörler ve soru numaraları aşağıdaki gibidir :

1. Faktör :Duygusal Bağlılık :1,2,3,4,5,6,7
2. Faktör : Zorunlu(rasyonel) Bağlılık : 8,9,10,11,12
3. Faktör :Normatif Bağlılık :13,14,15, 16

2.4.1. Veri Toplama Aracının Güvenirlik ve Geçerliği

Güvenirlik; ölçme aracının duyarlı, birbiriyle tutarlı ve kararlı sonuçlar verebilmesi gücüdür. Ölçeğin güvenilirliği için Cronbach Alfa katsayısı kullanılmıştır. Bu teste göre birbirleriyle yüksek ilişki gösteren maddelerden oluşan ölçeklerin alfa (α) katsayıları yüksek olur. Alfa (α) katsayısı ne kadar yüksek olursa bu ölçekte bulunan maddeler birbirleriyle o derece tutarlı ve aynı özelliği ölçmeye işgören maddelerden oluşur (Durmaz, 2003:71). Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen toplam 16 önermeden oluşan örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutlarının Cronbach Alfa katsayıları duygusal bağlılık boyutunda (7 önerme) 0,90, zorunlu(rasyonel)luluk bağlılığı boyutunda 0,83, normatif bağlılık boyutunda ise 0,81'dir (Hakan, 2005:62). Anketteki bütün maddelerin anketi desteklediği görülmüştür. Bu sonuçlar anketin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin yapı geçerliğini incelemek amacıyla faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi bir ölçekteki maddelerin birbirini dışta tutan daha az sayıda faktöre ayrılıp ayrılmadığını ortaya çıkarmak için yapılmaktadır. Aynı faktör grubunda toplanan maddelere, maddelerin içeriğine göre bir ad verilmeye çalışılır. Faktör analizi bir aracın tek boyutlu olup olmadığını test etmek amacıyla da kullanılmaktadır (Balcı, 2000). Faktör analizi sonuçlarını değerlendirmede temel ölçüt, ölçütte yer alan ve değişkenlerle faktörler arasındaki korelasyonlar olarak yorumlanabilen faktör yükleridir. Faktör yüklerinin yüksek olması, değişkenin söz konusu faktör altında yer alabileceğinin bir göstergesi olarak görülür. Açıklanan varyans oranının % 30'un üzerinde olması davranış bilimlerinde yapılan test geliştirme çalışmalarında yeterli görülmektedir (Büyüköztürk, 2004).

Faktör sonuçları, faktör yüklemeleri ile birlikte Tablo 13'te verilmiştir (Hakan, 2005:76):

Tablo 13: Örgütsel Bağlılık Ölçeği Faktör Analizi Bilgileri

Mad.	Fak. 1 Duygusal Bağlılık	Fak. 2 Zorunlu Bağlılık	Fak. 3 Normatif Bağlılık
1	.75		
2	.68		
3	.67		
4	.64		
5	.61		
6	.60		
7	.56		
8		.81	
9		.79	
10		.77	
11		.75	
12		.71	
13			.69
14			.63
15			.58
16			.56

Kaynak: Hakan (2005:76).

2.5. Verilerin Toplanması

İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden gerekli izinler alınmıştır. Örneklemdeki okullara gidilmiş ve anket formları uygulanmıştır. Toplanan anketler incelenmiştir. Uygulanan toplam 318 anketten 313 tanesi değerlendirme için uygun bulunmuş ve değerlendirmeye alınmıştır. Anket uygulanan okullar Tablo 4'te verilmiştir.

2.6. Verilerin Analizi

Değerlendirmeye alınan anket formları bilgisayar ortamına yüklenmiş, SPSS programı kullanılarak verilerin analizi yapılmıştır. Anova testi, t testi, Yüzde ve frekans kullanılarak veriler analiz edilmiştir. Elde edilen sonuçlar tablolar halinde verilmiştir.

BÖLÜM 3: BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölüm araştırmanın problem cümleleri doğrultusunda yapılan analizlerin detaylı sonuçlarını içermektedir. Araştırmanın amacı Sakarya ilinde görev yapan sınıf öğretmenlerinin görev yaptıkları yerleşim birimlerine göre; örgütlerine olan duygusal, zorunlu(rasyonel) ve normatif bağlılık düzeylerini araştırmak, Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını, öğretmenlerin çalıştıkları okul türlerine göre örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir farkın olup olmadığını belirlemektir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek için “Örgütsel bağlılık anketi” kullanılmıştır

3.1. Duygusal Bağlılık Boyutuna İlişkin Bulgu Ve Yorumlar

Araştırmada kullanılan veri toplama aracının ilk yedi sorusu örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutuyla ilişkilidir. Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin duygusal bağlılık boyutuyla ilgili bu yedi soruya verdikleri cevapları gösteren tablolar aşağıda verilmiştir. Ayrıca ilköğretim okulunda görev yapan sınıf öğretmenlerinin cinsiyet, okul türü, yaş ve görev yaptıkları yerleşim birimi değişkenleri açısından duygusal bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını gösteren t testi ve f testi tabloları bu bölümde verilmiştir.

Tablo 14: “Bu Okula Karşı Duygusal Bir Bağ Hissediyorum.” Anket Sorusuna İlişkin Sınıf Öğretmenlerinin Yanıtları:

	Frekans	Yüzde
KESİNLİKLE KATILMIYORUM	34	10,9
KATILMIYORUM	93	29,7
KARARSIZIM	54	17,3
KATILIYORUM	80	25,6
KESİNLİKLE KATILIYORUM	52	16,6
TOPLAM	313	100,0

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin %40,6’sı görev yaptıkları okula karşı duygusal bir bağ hissetmediklerini belirtmişlerdir. %42,2’si ise buldukları okula karşı duygusal bir bağ hissettiklerini belirtmişlerdir. Duygusal bir bağ hisseden sınıf öğretmenlerinin örgütlerine karşı duygusal bağlılık içerisinde olduğu düşünülebilir.

Tablo 15 “Bu Okul Benim için Çok Önem ve Anlam Taşıyor” Anket Sorusuna İlişkin Sınıf Öğretmenlerinin Yanıtları

	Frekans	Yüzde
KESİNLİKLE KATILMIYORUM	21	6,7
KATILMIYORUM	94	30,0
KARARSIZIM	50	16,0
KATILIYORUM	109	34,8
KESİNLİKLE KATILIYORUM	39	12,5
TOPLAM	313	100,0

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin %36,7’si görev yaptıkları okulun kendileri için çok önem ve anlam taşımadığını belirtmişlerdir. %47,3’si ise görev yaptıkları okulun kendileri için çok önem ve anlam taşıdığını belirtmişlerdir. Görev yaptıkları okulu önemli ve anlamlı olarak gören öğretmenlerin, örgütlerine karşı duygusal bağlılık içerisinde olduğu söylenilebilir. Örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutunda bu anket sorusuna verilen cevaplarda katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum dereceleri, katılmıyorum ve kesinlikle katılmıyorum derecelerinden daha yüksek bir yüzdeye sahiptir. Duygusal bağlılık boyutu yüksek öğretmenlerin görev yaptıkları okullarını değerli gördüğü ortaya çıkmaktadır. Bu da öğretmenlerin genel anlamda görev yaptıkları okullarına karşı duygusal bağlılık içinde olduklarını gösterir. Bunun nedeni de öğretmenlik mesleğinin genel anlamda duygusal bağlılık boyutunun yüksek olmasından kaynaklanabilir.

Tablo 16: “Çalıştığım Okuldan Dışarıda Gururla Bahsediyorum.” Anket Sorusuna İlişkin Sınıf Öğretmenlerinin Yanıtları

	Frekans	Yüzde
KESİNLİKLE KATILMIYORUM	61	19,5
KATILMIYORUM	95	30,4
KARARSIZIM	68	21,7
KATILIYORUM	52	16,6
KESİNLİKLE KATILIYORUM	37	11,8
TOPLAM	313	100,0

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin %49,9’u çalıştıkları okuldan dışarıda gururla bahsetmediklerini belirtmişlerdir. %28,4’ü ise çalıştıkları okuldan dışarıda gururla bahsettiklerini belirtmişlerdir. Çalıştıkları okuldan dışarıda gururla bahseden

öğretmenlerin, örgütlerine karşı duygusal bağlılık içerisinde olduğu söylenilebilir. Örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutunda bu anket sorusuna verilen cevaplarda katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum dereceleri, katılmıyorum ve kesinlikle katılmıyorum derecelerinden daha düşük bir yüzdeye sahiptir. Öğretmenlerin görev yaptıkları okuldan gururla bahsedememelerin bir sebebi de öğretmenlik mesleğinin getirmiş olduğu bazı sıkıntılar olabilir. Araştırmaya katılanlar öğretmenler içinde duygusal bağlılık boyutundaki anket sorularına verilen cevaplarda bu maddede olumsuz derecelerin daha yüksek çıkmasında örgütsel değerlerin yanında öğretmenlik kimliğinin etkisi de olabilir. Elde edilen veriler toplum içerisinde öğretmenlerin, sahip oldukları mesleklerinin yeterince itibar görmediğini düşündüklerini göstermektedir.

Tablo 17:“Okulum Karşı Güçlü Bir Aidiyet Duygusu Hissediyorum.” Anket Sorusuna İlişkin Sınıf Öğretmenlerinin Yanıtları

	Frekans	Yüzde
KESİNLİKLE KATILMIYORUM	19	6,1
KATILMIYORUM	100	31,9
KARARSIZIM	51	16,3
KATILIYORUM	100	31,9
KESİNLİKLE KATILIYORUM	43	13,7
TOPLAM	313	100.0

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin %38,0’i görev yaptıkları okula karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissetmediklerini belirtmişlerdir. %45,6’sı ise görev yaptıkları okula karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissettiklerini belirtmişlerdir. Görev yaptıkları okula karşı güçlü bir aidiyet duygusu hisseden öğretmenlerin, örgütlerine karşı duygusal bağlılık içerisinde olduğu söylenilebilir. Örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutunda bu anket sorusuna verilen cevaplarda katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum dereceleri, katılmıyorum ve kesinlikle katılmıyorum derecelerinden daha yüksek bir yüzdeye sahiptir. Ankete katılan sınıf öğretmenleri okullarına karşı güçlü bir aidiyet hissine sahiptirler. Tablo 15’teki bilgilerle de tutarlılık gösteren bu verilerin ışığında, öğretmenlerin görev yaptıkları okullarını benimsediklerini ve duygusal bağlılık boyutunda okullarına bağlı oldukları söylenebilir.

Tablo 18: “Bu Okulda Kendimi Ailenin Bir Parçası Gibi Hissediyorum.” Anket Sorusuna İlişkin Sınıf Öğretmenlerinin Yanıtları

	Frekans	Yüzde
KESİNLİKLE KATILMIYORUM	20	6,4
KATILMIYORUM	114	36,4
KARARSIZIM	29	9,3
KATILIYORUM	118	37,7
KESİNLİKLE KATILIYORUM	32	10,2
TOPLAM	313	100,0

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin %42,8'i görev yaptıkları okulda kendilerini ailenin bir parçası gibi hissetmediklerini belirtmişlerdir. %47,9'u ise görev yaptıkları okulda kendilerini ailenin bir parçası gibi hissettiklerini belirtmişlerdir. Görev yaptıkları okula karşı duygusal bağlılık hisseden öğretmenlerin, kendilerini ailenin bir parçası gibi hissetmeleri beklenir. Örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutunda bu anket sorusuna verilen cevaplarda katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum dereceleri, katılmıyorum ve kesinlikle katılmıyorum derecelerinden daha yüksek bir yüzdeye sahiptir. Ancak bu oran, çok büyük bir farklılığı içermemektedir. Öğretmenler içerisinde kendini ailenin bir parçası gibi hissedebilecek duygusal bağlılığın var olduğu söylenebilir. Öğretmeler genelde birbirlerinin sorunlarından haberdar olurlar ve aile ziyaretleri gibi duygusal yakınlığı sağlayan etkinliklerin çokluğu genel anlamda okulları birer aile gibi yapar. Genelde diğer duygusal bağlılık boyutunda ki anket sorularına verilen cevaplarda da olduğu gibi, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının duygusal bağlılık boyutu güçlü olduğu için kendilerini ailenin bir parçası gibi hissetmektedirler .

Tablo 19: “Okulun Problemini Kendi Problemim Gibi Hissediyorum.” Anket Sorusuna İlişkin Sınıf Öğretmenlerinin Yanıtları

	Frekans	Yüzde
KESİNLİKLE KATILMIYORUM	24	7,7
KATILMIYORUM	103	32,9
KARARSIZIM	42	13,4
KATILIYORUM	95	30,4
KESİNLİKLE KATILIYORUM	49	15,7
TOPLAM	313	100,0

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin %40,6'si görev yaptıkları okulun problemini kendi problemi gibi hissetmediklerini belirtmişlerdir. %46'sı ise görev yaptıkları okulun

problemini kendi problemi gibi hissettiklerini belirtmişlerdir. Örgütsel bağlılığın alt boyutlarından birisi de duygusal bağlılıktır. Duygusal bağlılık, örgütte bulunma isteği ve duygusal olarak örgüte bağlı olmayı ifade eder (Huselid ve Day, 1991). Örgüt çalışanının, örgüte duygusal bağlılığını ve onunla bütünleşmesini ifade eden bu tür bağlılıkta, çalışanların örgütte kalma nedeni, örgütün amaçlarıyla özdeşleşmesidir. Bu bağlamda bireyin, örgütün problemlerini kendi problemi gibi hissetmesi örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutunun önemli bir göstergesi olarak ele alınabilir. Örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutunda bu anket sorusuna verilen cevaplarda katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum dereceleri, katılmıyorum ve kesinlikle katılmıyorum derecelerinden daha yüksek bir yüzdeye sahiptir. Elde edilen verilere bakıldığında da duygusal bağlılık boyutundaki bu anket sorusuna verilen cevaplarda okulun problemini kendi problemi gibi hissedilen öğretmenlerin daha fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 20 “Bu Okul Benim Sadakatimi Hak Ediyor.” Anket Sorusuna İlişkin Sınıf Öğretmenlerinin Yanıtları

	Frekans	Yüzde
KESİNLİKLE KATILMIYORUM	29	9,3
KATILMIYORUM	88	28,1
KARARSIZIM	47	15,0
KATILIYORUM	100	31,9
KESİNLİKLE KATILIYORUM	49	15,7
TOPLAM	313	100,0

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin %37,4’ü görev yaptıkları okulun kendilerinin sadakatini hak etmediğini düşündüklerini belirtmişlerdir. %47,6’sı ise görev yaptıkları okulun kendilerinin sadakatini hak ettiğini belirtmişlerdir. Sadakat kavramı duygusal bağlılıkla bire bir ilişkilidir. Araştırma sonuçlarına göre, araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin içerisinde genel kanaat, çalıştıkları okulun sadakatlerini hak ettikleri yönünde olmuştur. Araştırmaya katılan sınıf öğretmenleri, duygusal bağlılığın bir sonucu olan sadakat kavramını görev yaptıkları okullarının hak ettiğini düşünmektedirler. Duygusal bağlılıkla ilgili diğer anket sorularında olduğu gibi, sadakat kavramını içeren bu anket sorusunda da öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeyleri yüksek çıkmıştır.

Genel olarak örgütsel bağlılık anketinin duygusal bağlılık boyutundaki sorulara verilen cevaplar, öğretmenlerin duygusal bağlılık boyutunun yüksek olduğunu göstermektedir. Ancak örgütlere karşı duygusal bağlılık içerisinde bulunan öğretmenler, örgütlerinden dışarıda gururla bahsedemediklerini belirtmişlerdir. Örgütlerine duygusal boyutta bağlılık gösterdikleri halde bundan dışarıda gururla bahsedememelerinin sebebi, öğretmenlik mesleğinin toplum içerisindeki statüsünün düşük olarak algılanmasından kaynaklanabilir. Buna göre öğretmenler her ne kadar kendilerini ailenin bir parçası gibi hissedip okulun problemin kendi problemi gibi görüp güçlü bir aidiyet duygusuna sahip olsalar ve okullarının sadakatlerini hak ettiklerine inansalar da toplum içerisinde, öğretmenlik mesleğinin getirmiş olduğu düşük ekonomik ya da buna benzer sebeplerden dolayı, örgütlerinden dışarıda gururla bahsedememektedirler. Bu da düzeltilmesi gereken bir sorun olarak algılanmalıdır.

Tablo 21 Sınıf Öğretmenlerinin Duygusal Bağlılık Düzeylerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırılması:

Değişken	Cinsiyet	N	Ort.	Ss	t	Sd	p
Duygusal bağlılık	Kadın	148	21,7973	4,89337	1,011	311	.313
	Erkek	165	21,2121	5,29932			

Bu çalışmada ilköğretim öğretmenlerinin cinsiyet farklılıkları açısından duygusal bağlılık düzeyleri “t” testi tekniği kullanılarak incelenmiştir. Cinsiyet değişkenine göre kadın ve erkek ilköğretim sınıf öğretmenlerinin duygusal bağlılık düzeylerine ait verilere bakıldığında, ilköğretim sınıf öğretmenlerinin cinsiyete göre duygusal bağlılık düzeyleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir ($p>0.05$).

Tablo 22: Sınıf Öğretmenlerinin Duygusal Bağlılık Düzeylerinin Okul Türüne Göre Karşılaştırılması:

Değişken	Okul türü	N	Ort.	Ss	t	Sd	p
Duygusal bağlılık	Devlet	286	21,5350	5,09873	.519	311	.604
	Özel	27	21,0000	5,32050			

Okul türü değişkenine göre kadın ve erkek ilköğretim sınıf öğretmenlerinin duygusal bağlılık düzeylerine ait verilere bakıldığında, ilköğretim sınıf öğretmenlerinin cinsiyete

göre duygusal bağıllık düzeyleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir ($p>0.05$).

Tablo 23. İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinin Yaş Düzeyleri Açısından Duygusal Bağıllık Puanlarının Betimsel İstatistikleri

Yaş	N	Ortalama	Std. Sapma
Düşük(20-30)	100	21,7000	5,44671
Orta(31-40)	120	21,1000	5,09638
Yüksek(41-50)	68	22,2206	4,82792
Yaşlı(51-üzeri)	25	20,5200	4,47325
Toplam	313	21,4888	5,11164

Tablo 24. İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinin Yaş Düzeyleri Açısından Duygusal Bağıllık Puanlarının Karşılaştırılmasına İlişkin Varyans Analizi Tablosu

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	82,480	3	27,493	1,053	.369
Grup içi	8069,731	309	26,116		
Toplam	8152,211	312			

İlköğretim öğretmenlerinin yaş düzeylerine göre duygusal bağıllık düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek için ANOVA kullanılmıştır. Öğretmenlerin yaş düzeyleri; 20-30 düşük, 31-40 orta, 41-50 yüksek ve 51-üzeri yaşlı olarak dört kategoride ele alınmıştır.

Yaş düzeyleri farklı sınıf öğretmenlerinin duygusal bağıllık puan ortalamaları arasındaki farkı belirlemek amacıyla yapılan varyans analizi sonucunda, öğretmenlerin duygusal bağıllık puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür ($F_{3-309}=1,053$, $p>0.05$).

Tablo 25. Sınıf Öğretmenlerinin Görev Yaptıkları Yerleşim Birimleri Açısından Duygusal Bağıllık Puanlarının Betimsel İstatistikleri

Yerleşim Birimi	N	Ortalama	Std. Sapma
Köy	5	20,2000	3,42053
Belde	39	22,2564	4,76676
İlçe	98	21,6020	5,14880
İl	171	21,2865	5,21928
Toplam	313	21,4888	5,11164

Tablo 26. Sınıf Öğretmenlerinin Görev Yaptıkları Yerleşim Birimleri Açısından Duygusal Bağlılık Puanlarının Karşılaştırılmasına İlişkin Varyans Analizi Tablosu

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	39,536	3	13,179	,502	.681
Grup içi	8112,675	309	26,255		
Toplam	8152,211	312			

Duygusal bağlılık düzeyleri açısından öğretmenlerin görev yaptıkları yerleşim birimlerine göre anlamlı farklılıklar olup olmadığını belirlemek için ANOVA kullanılmıştır. Köy, belde, ilçe ve ilde görev yapan sınıf öğretmenlerinin duygusal bağlılık puan ortalamaları arasındaki farkı belirlemek amacıyla yapılan varyans analizi sonucunda, öğretmenlerin duygusal bağlılık puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür ($F_{3-309}=,502, p>0.05$).

3.2. Zorunlu (Rasyonel) Bağlılık Boyutuna İlişkin Bulgu Ve Yorumlar

Araştırmada kullanılan veri toplama aracının 8,9,10,11 ve 12. soruları örgütsel bağlılığın Zorunlu (Rasyonel) bağlılık boyutuyla ilişkilidir. Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin zorunlu (Rasyonel) bağlılık boyutuyla ilgili bu beş soruya verdikleri cevapları gösteren tablolar aşağıda verilmiştir. Ayrıca ilköğretim okulunda görev yapan sınıf öğretmenlerinin cinsiyet, okul türü, yaş ve görev yaptıkları yerleşim birimi değişkenleri açısından zorunlu (rasyonel) bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını gösteren t testi ve f testi tabloları bu bölümde verilmiştir.

Tablo 27 “Başka Bir İş Ayarlamadan Önce, Bu Okuldan Ayrılmaktan Korkuyorum.” Anket Sorusuna İlişkin Sınıf Öğretmenlerinin Yanıtları

	Frekans	Yüzde
KESİNLİKLE KATILMIYORUM	27	8,6
KATILMIYORUM	89	28,4
KARARSIZIM	42	13,4
KATILYORUM	102	32,6
KESİNLİKLE KATILYORUM	53	16,9
TOPLAM	313	100,0

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin %37,1'i başka bir iş ayarlamadan önce kendi işlerinden ayrılmaktan korkmadıklarını belirtmişlerdir. %49,5'i ise örgütlerinden

ayrılmadan önce yeni bir iş ayarlamaları gerektiği yönünde düşünce belirtmişlerdir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin genel yönelimi örgütten ayrılmadan önce yeni bir iş ayarlamasının gerekli olduğu yönünde olmuştur. Bunun önemli etkenlerinden birisinin de ülke içinde yer alan çalışma koşullarının ve işsizlik sorununun olduğu düşünülebilir. Örgütsel bağlılığın zorunlu(rasyonel) bağlılık boyutundaki bu anket sorusuna verilen cevaplarda katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum dereceleri, katılmıyorum ve kesinlikle katılmıyorum derecelerinden daha düşük bir yüzdeye sahiptir.

Tablo 28: “Bu Okuldan Ayrılmanın Olumsuz Sonuçlarından Biri de, Yeni İş Alternatiflerinin Azlığıdır.” Anket Sorusuna İlişkin Sınıf Öğretmenlerinin Yanıtları

	Frekans	Yüzde
KESİNLİKLE KATILMIYORUM	23	7,3
KATILMIYORUM	104	33,2
KARARSIZIM	32	10,2
KATILYORUM	111	35,5
KESİNLİKLE KATILYORUM	43	13,7
TOPLAM	313	100,0

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin %40,6’sı yeni iş alternatiflerinin azlığının işten ayrılma konusunda karar vermelerine etki etmediğini düşündüklerini belirtmişlerdir. %49,2’si ise yeni iş alternatiflerinin azlığının, işten ayrılma kararları konusunda kendilerini olumsuz etkilediğini belirtmişlerdir. Bu anket sorusu örgütsel bağlılığın zorunlu(rasyonel) bağlılık boyutuyla ilgilidir. Zorunlu(rasyonel) bağlılıkta algılanan gider ögesi esas olarak ele alınmakta ve bu tür yaklaşımlarda, örgüte bağlanmada duygusal yaklaşımların çok az bir etkiye sahip olduğu düşünülmektedir. Rasyonel-zorunlu- bağlılık olarak da adlandırılan bu tip bağlılıkta, örgütten ayrılmanın maliyetinin yüksek olacağı fikriyle, örgüt üyeliğinin sürdürülmesi söz konusu olmaktadır (Balay, 2000). Toplumun genelinde etkin olan işsizlik sorunu, öğretmenlerin de örgütlerine bağlılıklarının zorunlu bağlılık boyutunda artmasına sebep olmaktadır. Seçeneklerin azlığı, zorunluluğu beraberinde getirir. Bu nedenle de iş alternatiflerinin azlığı zorunlu bağlılığın artmasına sebep olmaktadır.

Tablo 29: “Şu An Okuldan Ayrılısam Hayatım Alt Üst Olur.” Anket Sorusuna İlişkin Sınıf Öğretmenlerinin Yanıtları

	Frekans	Yüzde
KESİNLİKLE KATILMIYORUM	21	6,7
KATILMIYORUM	100	31,9
KARARSIZIM	72	23,0
KATILIYORUM	81	25,9
KESİNLİKLE KATILIYORUM	39	12,5
TOPLAM	313	100,0

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin %38,7’si okuldan ayrılmalarının hayatlarını alt üst etmeyeceğini belirtmişlerdir. %38,3’ü ise şu an okuldan ayrılmanın kendi hayatlarını alt üst edeceklerine inandıklarını belirtmiştir. Bu anket sorusunda ‘kararsız’ derecesinde cevap verenlerin oranı diğer anket sorularına ‘kararsız’ derecesinde cevap verilere göre daha fazladır. Bunun nedeni sorunun net anlaşılabilmesi olabileceği gibi, öğretmenlerin soruda istenen yönde bir ön görüşlerinin olumlu yada olumsuz bir şekilde de olsa bulunmasının zorluğundan olabilir.

Tablo 30: “Bu Okuldan Ayrılmayı İstesem Bile Kısa Bir Sürede İyi Bir İş Bulmak Benim İçin Çok Zor Olurdu.” Anket Sorusuna İlişkin Sınıf Öğretmenlerinin Yanıtları

	Frekans	Yüzde
KESİNLİKLE KATILMIYORUM	27	8,6
KATILMIYORUM	67	21,4
KARARSIZIM	47	15,0
KATILIYORUM	123	39,3
KESİNLİKLE KATILIYORUM	49	15,7
TOPLAM	313	100,0

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin %30’u işten ayrılmayı istediklerinde yeni bir iş bulmanın kendileri için çok zor olmayacağını belirtmişlerdir. %55’i ise işten ayrıldığında yeni bir iş bulmanın kendisi için çok zor olacağını belirtmiştir. Örgütsel bağlılığın zorunlu bağlılık boyutundaki bu anket sorusuna verilen cevaplarda katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum dereceleri, katılmıyorum ve kesinlikle katılmıyorum derecelerinden daha yüksek bir yüzdeye sahiptir. Bu verilerden de anlaşılacağı gibi toplumun genelinde var olan iş bulma imkanlarının azlığıyla ilgili endişeler araştırmaya katılan öğretmenlerin verdikleri cevaplara yansımıştır. Ayrıca

nitelikli bir iş sahibi olmak için gereken eğitim, öğretmenlerin yetiştirilmesi sırasında verilemeyeceği için öğretmenlerin iş seçenekleri azalmakta ve bu durum verilen cevaplara yansımaktadır.

Tablo 31: “Bu Okuldan Ayrılmayı Düşünmek İçin Çok Az Tercih Hakkına Sahip Olduğuma İnanıyorum.” Anket Sorusuna İlişkin Sınıf Öğretmenlerinin Yanıtları

	Frekans	Yüzde
KESİNLİKLE KATILMIYORUM	78	24,9
KATILMIYORUM	113	36,1
KARARSIZIM	30	9,6
KATILIYORUM	44	14,1
KESİNLİKLE KATILIYORUM	48	15,3
TOPLAM	313	100,0

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin %61,0’i okuldan ayrılmak için yeterli tercih hakları olduğuna inanmaktadırlar. %29,4’ü ise görev yaptıkları okuldan ayrılmak için yeteri kadar tercih hakkına sahip olduklarına inanmadıklarını belirtmişlerdir. Araştırma sonrası yapılan gözlemlerde bu araştırma sorusunun anket uygulanan grup tarafından işten ayrılmaktan çok okul değiştirme olarak algılandığı tespit edilmiştir. Bu nedenle de ankete katılanların büyük çoğunluğu okul değiştirmek için yeterli tercih haklarının olduğunu belirtmiş olabilirler.

Genel olarak, Örgütsel bağlılığın zorunlu (rasyonel) bağlılık boyutuyla ilgili anket sorularına sınıf öğretmenlerinin vermiş oldukları yanıtlar öğretmenlerin örgütlerine karşı zorunlu bağlılık hissettiklerini göstermektedir. Zorunlu yada devam bağlılığı olarak adlandırılan bu tip bağlılıkta, örgütten ayrılmanın bireye getireceği olumsuz sonuçlar nedeniyle örgüt üyeliğinin sürdürülmesi söz konusudur. İş imkanlarının kısıtlılığı ve ülkenin ekonomik durumu gereği öğretmenlerin örgütlerine karşı zorunlu bağlılıkları artmaktadır. Özellikle son dönemde yaşanan geçim sıkıntısı, üniversitelerin ilgili bölümlerinden mezun olan öğretmen adaylarının fazlalığı gibi etkenler, örgütsel bağlılığın zorunlu bağlılık boyutunda, öğretmenlerin çalıştıkları okullarına olan bağlılıklarını artırmaktadır. Anketin on birinci sorusu olan “Bu Okuldan Ayrılmayı Düşünmek İçin Çok Az Tercih Hakkına Sahip Olduğuma İnanıyorum” sorusuna verilen cevaplar, zorunlu bağlılık boyutuyla ilgili diğer anket sorularının cevaplarının aksi yönünde olmuştur. Diğer sorularda zorunlu bağlılık ile ilgili veriler artı değerde

çıkarken, bu soruyla ilgili verilerde öğretmenlerin zorunlu (rasyonel) bağlılık içinde olmadıkları yönünde sonuçlar çıkmıştır. Bunun nedeni de, öğretmenlerin anketin ilgili bu sorusuna cevap verirken, genel olarak öğretmenlik mesleğinden ayrılmayı değil, o anda çalışmakta oldukları okullarından ayrılmayı anlamış olmalarıdır. Bu konuda da gerekli tercih haklarına sahip olduklarına inanmaktadırlar. Yapılan bu araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütlerine zorunlu (rasyonel) anlamda bağlı oldukları söylenebilir.

Tablo 32. Sınıf Öğretmenlerinin Zorunlu (Rasyonel) Bağlılık Düzeylerinin Cinsiyetlerine Göre Karşılaştırılması

Değişken	Cinsiyet	N	Ort.	Ss	t	Sd	p
Zorunlu (Rasyonel) bağlılık	Kadın	148	14,6486	2,47948	-.208	311	.835
	Erkek	165	14,7091	2,63193			

Bu çalışmada ilköğretim öğretmenlerinin cinsiyet farklılıkları açısından zorunlu (rasyonel) bağlılık düzeyleri “t” testi tekniği kullanılarak incelenmiştir. Cinsiyet değişkenine göre kadın ve erkek ilköğretim sınıf öğretmenlerinin zorunlu (rasyonel) bağlılık düzeylerine ait verilere bakıldığında, ilköğretim sınıf öğretmenlerinin cinsiyete göre zorunlu (rasyonel) bağlılık düzeyleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir ($p>0.05$).

Tablo 33: Sınıf Öğretmenlerinin Zorunlu (Rasyonel) Bağlılık Düzeylerinin Okul Türüne Göre Karşılaştırılması:

Değişken	Okul türü	N	Ort.	Ss	t	Sd	p
Zorunlu (Rasyonel) Bağlılık	Devlet	286	14,7168	2,55882	.816	311	.415
	Özel	27	14,2963	2,55425			

Okul türü değişkenine göre kadın ve erkek ilköğretim sınıf öğretmenlerinin zorunlu (rasyonel) bağlılık düzeylerine ait verilere bakıldığında, ilköğretim sınıf öğretmenlerinin cinsiyete göre zorunlu (rasyonel) bağlılık düzeyleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir ($p>0.05$).

Tablo 34. İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinin Yaş Düzeyleri Açısından Zorunlu(Rasyonel) Bağlılık Puanlarının Betimsel İstatistikleri

Yaş	N	Ortalama	Std. Sapma
Düşük (20-30)	100	14,7400	2,51709
Orta (31-40)	120	14,6000	2,62950
Yüksek (41-50)	68	14,7941	2,55424
Yaşlı (51- üzeri)	25	14,5200	2,50200
Toplam	313	14,6805	2,55707

Tablo 35. İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinin Yaş Düzeyleri Açısından Zorunlu(Rasyonel) Bağlılık Puanlarının Karşılaştırılmasına İlişkin Varyans Analizi Tablosu

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	2,653	3	,884	,134	.940
Grup içi	2037,398	309	6,594		
Toplam	2040,051	312			

Yaş düzeyleri farklı sınıf öğretmenlerin zorunlu(rasyonel) bağlılık puan ortalamaları arasındaki farkı belirlemek amacıyla yapılan varyans analizi sonucunda, öğretmenlerin zorunlu(rasyonel) bağlılık puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür ($F_{3-309}=,134, p>0.05$).

Tablo 36. Sınıf Öğretmenlerinin Görev Yaptıkları Yerleşim Birimleri Açısından Zorunlu(rasyonel) Bağlılık Puanlarının Betimsel İstatistikleri

Yerleşim Birimi	N	Ortalama	Std. Sapma
Köy	5	13,2000	1,64317
Belde	39	14,4615	2,54275
İlçe	98	14,3878	2,49384
İl	171	14,9415	2,59798
Toplam	313	14,6805	2,55707

Tablo 37. Sınıf Öğretmenlerinin Görev Yaptıkları Yerleşim Birimleri Açısından Zorunlu(rasyonel) Bağlılık Puanlarının Karşılaştırılmasına İlişkin Varyans Analizi Tablosu

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	32,878	3	10,959	1,687	,170
Grup içi	2007,173	309	6,496		
Toplam	2040,051	312			

Zorunlu (rasyonel) bağıllık düzeyleri açısından öğretmenlerin görev yaptıkları yerleşim birimlerine göre anlamlı farklılıklar olup olmadığını belirlemek için ANOVA kullanılmıştır. Köy, belde, ilçe ve ilde görev yapan sınıf öğretmenlerinin zorunlu (rasyonel) bağıllık puan ortalamaları arasındaki farkı belirlemek amacıyla yapılan varyans analizi sonucunda, öğretmenlerin zorunlu (rasyonel) bağıllık puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür ($F_{3-309}=1,687$, $p>0.05$).

3.3. Normatif Bağıllık Boyutuna İlişkin Bulgu Ve Yorumlar

Araştırmada kullanılan veri toplama aracının 13,14,15 ve 16. soruları örgütsel bağıllığın normatif bağıllık boyutuyla ilişkilidir. Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin normatif bağıllık boyutuyla ilgili bu sorulara verdikleri cevapları gösteren tablolar aşağıda verilmiştir. Ayrıca ilköğretim okulunda görev yapan sınıf öğretmenlerinin cinsiyet, okul türü, yaş ve görev yaptıkları yerleşim birimi değişkenleri açısından normatif bağıllık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını gösteren t testi ve f testi tabloları bu bölümde verilmiştir:

Tablo 38: “Bu Okuldan Şimdi Ayrılısam Suçluluk Hissederdim.” Anket Sorusuna İlişkin Sınıf Öğretmenlerinin Yanıtları

	Frekans	Yüzde
KESİNLİKLE KATILMIYORUM	61	19,5
KATILMIYORUM	113	36,1
KARARSIZIM	42	13,4
KATILIYORUM	55	17,6
KESİNLİKLE KATILIYORUM	42	13,4
TOPLAM	313	100,0

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin %55,6’sı görev yaptıkları okullarından şimdi ayrıldıklarında suçluluk duymayacaklarını belirtmişlerdir. %31,0’i ise görev yaptıkları okullarından ayrıldıklarında suçluluk hissedeceklerini belirtmişlerdir. Örgütsel bağıllığın normatif bağıllık boyutundaki bu anket sorusuna verilen cevaplarda katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum dereceleri, katılmıyorum ve kesinlikle katılmıyorum derecelerinden çok daha düşük bir yüzdeye sahiptir. Ankete katılan 313 kişiden 174’ü okuldan ayrılmalarının kendilerinde bir suçluluk hissi oluşturmayacaklarını belirterek örgütsel bağıllığın normatif bağıllık boyutunda olumsuz

bir görüş belirtmişlerdir. Normatif bağlılık, kişinin çalıştığı örgüte karşı sorumluluğu ve yükümlülüğü olduğuna inanması ve bu yüzden kendini örgütte kalmaya zorunlu görmesini ön gören bir bağlılıktır (Wasti, 2002). Bu bağlamda öğretmenlerin çoğunluğun okuldan ayrıldıklarında bir suçluluk hissetmeyeceklerini belirtmeleri onların örgütlerine karşı görevlerini devam ettirmeyi gerektirecek bir hükümlülük hissetmediklerini göstermektedir. Bunun nedeni de yaptıkları işin yeterince karşılığını almadıklarına inanmaları ve bu yüzden de örgütlerinden ayrılmalarının bir sorun oluşturmayacağını düşünmeleri olabilir.

Tablo 39: “Burada Çalışan Diğer İnsanlara Karşı Duyduğum Sorumluluk Nedeniyle, Bu Okuldan Şimdi Ayrılmam Yanlış Olacaktır.” Anket Sorusuna İlişkin Sınıf Öğretmenlerinin Yanıtları

	Frekans	Yüzde
KESİNLİKLE KATILMIYORUM	71	22,7
KATILMIYORUM	100	31,9
KARARSIZIM	47	15,0
KATILIYORUM	60	19,2
KESİNLİKLE KATILIYORUM	35	11,2
TOPLAM	313	100,0

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin %54,6’sı görev yaptıkları okullardan ayrılmaları için, çalışma arkadaşlarına olan bağlılıklarının bir engel oluşturmayacağını belirtmişlerdir.%30,4’ü ise birlikte çalıştığı diğer insanlara karşı duyduğu sorumluluktan dolayı okullarından şimdi ayrılmalarının yanlış olacağını belirtmişlerdir. Meslektaşlarına duyduğu sorumluluktan dolayı işinden ayrılmamak, örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutuyla ilgili bir durumdur. Bu açıdan elde edilen verilere göre sınıf öğretmenlerinin örgütlerine karşı normatif bağlılık içinde olmadıkları söylenebilir. Öğretmenlerin, çalışan diğer insanlara karşı duygusal bir bağlılık hissetse de, örgütten ayrılmanın çalışan diğer insanlara karşı bir normatif anlamda bir yükümlülük oluşturmayacağını düşündükleri söylenebilir. Bunun nedeni de öğretmenlerin emeklerinin yeterince karşılığını alamadıklarına olan inançları ve çalışma ortamındaki karşılaşılan problemler olabilir.

Tablo 40: “Bu Okula Çok Şey Borçlu Olduğumu Hissediyorum, Şimdi Ayrılısam Ayıp Olur.” Anket Sorusuna İlişkin Sınıf Öğretmenlerinin Yanıtları

	Frekans	Yüzde
KESİNLİKLE KATILMIYORUM	48	15,3
KATILMIYORUM	120	38,3
KARARSIZIM	49	15,7
KATILIYORUM	71	22,7
KESİNLİKLE KATILIYORUM	25	8,0
TOPLAM	313	100,0

Araştırmaya katılan Sınıf öğretmenlerinin %53,6’sı görev yaptıkları okula çok şey borçlu olduğu için okuldan ayrılmanın yanlış olduğu fikrini desteklemediklerini belirtmişlerdir. %30,7’si ise görev yaptıkları okula çok şey borçlu olduğunu düşündüğü için okuldan ayrılmalarının yanlış olacağını düşündüklerini belirtmişlerdir. Örgüt çalışanlarının, örgütte kalmaları ile ilgili sorumluluk duygularını ifade eden normatif bağlılıkta esas olan zorunluluktur. Bu doğrultuda, bireylerin örgüte bağlılık duymalarında, yaptıklarının doğru ve ahlaki olduğuna inanmaları etkili olmaktadır (Obeng ve Ugboro, 2003). Bu nedenle de bu anket sorusuna öğretmenler normatif bağlılık açısından negatif yönde yanıt vermişlerdir. Anketin normatif bağlılıkla ilgili diğer sorularına verilen cevaplarla benzerlik gösteren bu verilere göre öğretmenler okullarından ayrılmalarının ahlaki açıdan bir problem olmayacağını belirtmişlerdir. Bunun nedeni olarak çalıştıkları okullarına karşı kendilerini borçlu hissetmemeleri ve mesleklerini farklı okullarda da sürdürebilecek olmaları dolayısıyla okullarından ayrılmalarının ahlaki olarak yanlış olmayacağına inanmaları olabilir.

Tablo 41: “Daha Avantajlı olsa Bile Bu Okuldan Şimdi Ayrılmak Bana Doğru Gelmiyor.” Anket Sorusuna İlişkin Sınıf Öğretmenlerinin Yanıtları

	Frekans	Yüzde
KESİNLİKLE KATILMIYORUM	32	10,2
KATILMIYORUM	114	36,4
KARARSIZIM	36	11,5
KATILIYORUM	104	33,2
KESİNLİKLE KATILIYORUM	27	8,6
TOPLAM	313	100,0

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin %46,6'sı daha avantajlı olduğuna inandıkları bir durumda, görev yaptıkları okullarından ayrılacakları yönünde görüş belirtmişlerdir. %41,9'u ise daha avantajlı olsa bile görev yaptıkları örgütlerinden ayrılmanın yanlış olacağını düşündüklerini belirtmiştir. Daha iyi şartlara rağmen örgütten ayrılmanın yanlış olacağını düşünmek örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutuyla ilgilidir. Bu bakımdan verilen cevaplara göre, normatif bağlılıkla ilgili diğer anket sorularında da olduğu gibi öğretmenlerin örgütlerine olan normatif bağlılıkları düşük çıkmıştır.

Genel olarak araştırmanın normatif bağlılıkla ilgili sorularına sınıf öğretmenlerinin verdikleri cevaplar olumsuz yönde olmuştur. Ankete katılan öğretmenler normatif bağlılık sorularının hepsinde yüzde olarak bağlılıklarının azlığını gösteren cevaplar vermişlerdir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin normatif bağlılık düzeylerinin düşük çıkmasının nedeni olarak çevresel etmenlerin yanında öğretmenlerin örgütlerinden yeteri kadar destek alamamaları, ekonomik anlamda yetersiz koşullara sahip olduklarını düşünmeleri, öğretmenlik mesleğini farklı okullarda da benzer şekilde de sürdürebilecekleri için örgütten ayrılmanın ahlaki açıdan yanlış olmayacağına inanmaları gibi sebepler sayılabilir.

Tablo 42. Sınıf Öğretmenlerinin Normatif Bağlılık Düzeylerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

Değişken	Cinsiyet	N	Ort.	Ss	t	Sd	p
Normatif bağlılık	Erkek	148	10,8851	2,59388	-.542	311	.588
	Kadın	165	11,0424	2,53596			

Bu çalışmada ilköğretim öğretmenlerinin cinsiyet farklılıkları açısından normatif bağlılık düzeyleri "t" testi tekniği kullanılarak incelenmiştir. Cinsiyet değişkenine göre kadın ve erkek ilköğretim sınıf öğretmenlerinin normatif bağlılık düzeylerine ait verilere bakıldığında, ilköğretim sınıf öğretmenlerinin cinsiyete göre normatif bağlılık düzeyleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir ($p>0.05$).

Tablo 43: Sınıf Öğretmenlerinin Normatif Bağlılık Düzeylerinin Okul Türüne Göre Karşılaştırılması:

Değişken	Okul Türü	N	Ort.	Ss	t	Sd	p
Normatif bağlılık	Devlet	286	10,9930	2,55328	.561	311	.575
	Özel	27	10,7037	2,67200			

Okul türü değişkenine göre kadın ve erkek ilköğretim sınıf öğretmenlerinin normatif bağlılık düzeylerine ait verilere bakıldığında, ilköğretim sınıf öğretmenlerinin cinsiyete göre normatif bağlılık düzeyleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir ($p>0.05$).

Tablo 44. İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinin Yaş Düzeyleri Açısından Normatif Bağlılık Puanlarının Betimsel İstatistikleri

Yaş	N	Ortalama	Std. Sapma
Düşük (20-30)	100	11,0100	2,35056
Orta (31-40)	120	10,5500	2,70030
Yüksek (41-50)	68	11,3676	2,43669
Yaşlı (51- üzeri)	25	11,7200	2,79165
Toplam	313	10,9681	2,56060

Tablo 45. İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinin Yaş Düzeyleri Açısından Normatif Bağlılık Puanlarının Karşılaştırılmasına İlişkin Varyans Analizi Tablosu

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	46,142	3	15,381	2,377	.070
Grup içi	1999,539	309	6,471		
Toplam	2045,681	312			

Yaş düzeyleri farklı sınıf öğretmenlerinin normatif bağlılık puan ortalamaları arasındaki farkı belirlemek amacıyla yapılan varyans analizi sonucunda, öğretmenlerinin normatif bağlılık puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür ($F_{3-309}=2,377$, $p>0.05$).

Tablo 46. Sınıf Öğretmenlerinin Görev Yaptıkları Yerleşim Birimleri Açısından Normatif bağlılık Puanlarının Betimsel İstatistikleri

Yerleşim Birimi	N	Ortalama	Std. Sapma
Köy	5	9,8000	2,58844
Belde	39	11,5897	2,56205
İlçe	98	10,8367	2,49822
İl	171	10,9357	2,58990
Toplam	313	10,9681	2,56060

Tablo 47. Sınıf Öğretmenlerinin Görev Yaptıkları Yerleşim Birimleri Açısından Normatif bağlılık Puanlarının Karşılaştırılmasına İlişkin Varyans Analizi Tablosu

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	23,764	3	7,921	1,211	,306
Grup içi	2021,916	309	6,543		
Toplam	2045,681	312			

normatif bağlılık düzeyleri açısından öğretmenlerin görev yaptıkları yerleşim birimlerine göre anlamlı farklılıklar olup olmadığını belirlemek için ANOVA kullanılmıştır. Köy, belde, ilçe ve ilde görev yapan sınıf öğretmenlerinin normatif bağlılık puan ortalamaları arasındaki farkı belirlemek amacıyla yapılan varyans analizi sonucunda, öğretmenlerin normatif) bağlılık puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür ($F_{3-309}=1,211, p>0.05$).

SONUÇ ve ÖNERİLER

Sonuç

Örgütsel bağlılık, örgütsel hedeflere ulaşmada kritik öneme sahip faktörlerin başında gelmektedir. Bu nedenle tüm örgütler, üyelerinin bağlılık düzeylerini artırmak istemektedirler. Örgüte bağlılığı yüksek olan örgüt çalışanlarının, görevlerini yerine getirmede ve örgütsel hedeflere ulaşmada daha fazla çaba sarf ettikleri görülmekte, ayrıca bu tür örgüt çalışanlarının örgüt ile olumlu ilişkiler kurdukları ve daha uzun süre üyeliklerini devam ettirdikleri ifade edilmektedir.

Örgütsel bağlılık kavramının önem kazanmaya başladığı bugünlerde, yapılan bu araştırma literatüre katkı sağlamak ve problem cümlelerine yanıt aramak amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın merkezinde örgütsel bağlılık kavramı yer almaktadır. Cinsiyet, okul türü, yaş ve yerleşim birimi değişkenlerine göre Sakarya ilinde görev yapan sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri araştırılmıştır. Örgütsel bağlılık kavramı üç alt boyutta ele alınmıştır. Bunlar: duygusal bağlılık, zorunlu(rasyonel) bağlılık ve normatif bağlılıktır. Bu araştırmanın sonuçları için spss programında uygulanan t testi ve f testlerinden alınan verilere göre; cinsiyete, okul türüne, yaşa ve yerleşim birimine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur. Bu sonuca göre; kadın ve erkek öğretmenler arasında cinsiyet, örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyecek bir unsur değildir. Okul türlerine göre ise, devlet okullarında ya da özel okullarda çalışan sınıf öğretmenlerinin içinde buldukları örgütlere karşı örgütsel bağlılık algısı düzeyinde bir anlayış farkı yoktur. Yaşa göre ise sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri değişmemektedir. Ayrıca bu çalışmada örgütsel bağlılığın; duygusal bağlılık, zorunlu(rasyonel) bağlılık ve normatif bağlılık olmak üzere üç alt boyutunda, öğretmenlerin çalıştıkları yerleşim birimlerine göre anlamlı bir fark olup olmadığı sorgulanmıştır. Elde edilen bulgulara göre köy, belde, ilçe ve ilde görev yapan öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeyleri, zorunlu(rasyonel) bağlılık düzeyleri ve normatif bağlılık düzeyleri arasında herhangi bir anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Ayrıca anket sorularının duygusal bağlılık boyutuyla ilgili sorulara verilen cevaplara göre; öğretmenler örgütlerine karşı duygusal bağlılık hissetmelerine rağmen, örgütlerinden dışarıda gururla bahsedememektedirler. Bunun nedeni de öğretmenlerin,

mesleklerinin toplum içerisindeki statüsünü düşük olarak algulamalarından kaynaklanabilir. Zorunlu bağıllık boyutundaki sorulardan elde edilen verilere göre, sınıf öğretmenlerinin zorunlu bağıllık içinde oldukları söylenebilir. Zorunlu bağıllık boyutuyla ilgili soruların içerisinde iş imkanlarının azlığı ön plana çıkmaktadır. Örgütsel bağıllığın alt boyutları içerisinde en düşük yüzde normatif bağıllık boyutundadır. Sınıf öğretmenlerinin anket sorularına verdikleri cevaplara göre öğretmenler genel olarak örgütlerine normatif bağıllık boyutunda bağlı değillerdir. Bunu nedeni de, yerine getirdikleri mesleklerinin yeterince karşılığını alamadıklarını düşünmeleri olabilir.

Öneriler

Yapılan bu araştırma sonucunda elde edilen verilere göre, aşağıdaki öneriler getirilebilir.

1. Bu çalışmanın farklı illerde çalışan, daha geniş bir öğretmen evreniyle tekrarlanması sonuçların genellenebilme olasılığını artıracak düşünülmektedir. Bu anlamda yapılacak bir çalışma yararlı olabilir.
2. Örgütsel bağıllık kavramının incelendiği ve bu çalışmadaki yöntemin dışında farklı bir metodun kullanıldığı çalışmaların yapılması, farklı bulguların elde edilmesine yardımcı olabilir. Deneysel yöntemle yapılacak çalışmalar yeni bakış açıları ortaya koyabilir.
3. Yapılan çalışmada, sınıf öğretmenlerinin duygusal bağıllık düzeyleri, zorunlu(rasyonel) bağıllık ve normatif bağıllık boyutlarına göre daha yüksek çıkmıştır. Bu nedenle zorunlu(rasyonel) bağıllık ve normatif bağıllıklarının artırılması için çalışmalar yapılmalıdır. Örgüt çalışanlarının örgütüne yaptığı yatırımlar arttıkça ve alternatif iş olanakları azaldıkça zorunlu(rasyonel) bağıllık artmaktadır. Örgüt çalışanlarının etkili eğitim seminerleri ile eğitilmesi ve kendi alanlarında gelişmelerine imkan sağlayarak ve gerekli terfi olanaklarını sağlayacak bir sistemin uygulamaya konulmasıyla ileride kendisi ve öğretmenlik mesleği için yaptığı yatırımlardan vazgeçmesi zorlaştırılabilir.

4. Öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeylerini geliştirmek için okul içi etkinliklere aktif katılımları sağlanarak, takdir, ödüllendirme, manevi destek gibi pekiştireçler kullanarak kendilerini ailenin bir parçası gibi görüp güçlü bir aidiyet duygusu içerisine girmeleri sağlanabilir.

5. Öğretmenlerin anket sorularına verdikleri cevaplarda, duygusal bağlılık boyutunda örgütlerine bağlılıklarını ifade etmelerine rağmen bundan dışarıda gururla bahsedemedikleri ortaya çıkmıştır. Bu durumun düzeltilmesi için, sınıf öğretmenlerinin toplum içerisinde statülerinin yükseltilmeleri için çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- AKINCI, B.Z. (1998). *Kurum Kültürü ve Örgütsel İletişim*, İletişim Yayınları, İstanbul
- ALDEMİR, C. (1983), “Yöneticilerin Güç Tipleri İle İş’e Yabancılaşma ve İş Doyumu Arasındaki İlişkiler”, *AMME İdaresi Dergisi*, Yıl 16 Sayı 2, Mart, s.61-77.
- ALLEN, N.J.Meyer, (1990), “The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization”, *Journal of Occupational Psychology*.
- ARSLAN, Hasan vd. (2005). “İlköğretim ve ortaöğretim Okullarındaki Örgüt Kültürünün karşılaştırılması, *Kuram ve Uygulamalarla Eğitim Yönetimi*, Pegem-A yayınları, Ankara.
- ATAY, Osman (2006), “Örgüt kültürü ve Süreci”, www.uludag.edu.tr, 20.02.2006
- AYDOĞAN, Z.Ferhan (2004) “Örgüt Kültürü”, www.ttef.gazi.edu.tr, 14.02.2007
- AYTAÇ Serpil (2006), ”Örgüt Sağlığı ve İklimi” www.isguc.com.tr 16.02.2008
- BALAY, Refik (2000), *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*, Nobel Yayıncılık, Ankara.
- BALAY, Refik (2004), *Öğrenen Örgütler*, Sandal Yayınları, Ankara.
- BALCI, Ali (2000), *Örgütsel Gelişme Kuram Ve Uygulama*, Pegem A yayınları, Ankara.
- BALCI, Ali (2003), *Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji ve Taktikler*, Pegem A Yayıncılık, 2.Baskı, Ankara.

- BAŞARAN, İ. E. (1991), *Örgütsel davranış*, Gül Yayınevi, Ankara.
- BATEMAN, T.S., D.W.Organ (1983), “Job Satisfaction and the Good Soldier : The Relationship Between Affect and Employee Citizenship”, *Academy of Management Journal*.
- BAYINDIR, B. (2002), *Ortaöğretim Dal Öğretmenlerinin Mesleğe Yabancılaşmaları ile Öğretme Öğrenme Sürecindeki Davranışları Arasındaki İlişki*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- BAYSAL, A.C. ve Paksoy, M. (1999), “Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli”, *İ.Ü.İşletme Fakültesi Dergisi*, C:28, S:1.
- BECKER, T.E. (1996), Focct and bases of employee commitment: İmplications for job performance, *Academy of management journal*, 39, 2; 464-482
- BIGGART, N.W., And Hamilton, G.G. (1984), The power of obedience, *Administrative science quarterly* 29: 540-549
- BLAU, G. J. (1985), The measurement and prediction of career commitment, *Journal of occupational psychology* 58: 277-288
- BURSALIOĞLU, Ziya (1994), *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*, AÜ.Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları, Ankara.
- BURSALIOĞLU, Ziya (1997), *Eğitim yönetiminde teori ve uygulama*, Pegem Yayıncılık, Ankara.
- CAN, Halil (1997), *Organizasyon ve Yönetim*, Siyasal Kitapevi, Ankara.
- CARSON, K. D., (1994), Career commitment: Construction of a measure and examination of its properties, *Journal of vocational behavior* 44: 237-262

- CENGİZ, A. A. (2001), *Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri ve Eskişehir'de Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama*, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir
- ÇELİK, Vehbi (1993), "Eğitim Yönetiminde Örgütsel Kültür Ve Önemi", www.insankaynaklari.com, 09.02.2008
- ÇELİK, Vehbi (2002), *Okul kültürü ve yönetimi*, Pegem Yayıncılık, Ankara.
- DAILEY, R.C. And Kirk, D.J. (1992), Distributive and procedural justice as antecedents of job dissatisfaction and intend to turnover, *Human Relations*, 45, 3: 305-317
- DECOTIIS, T.A., And Summers, T.P. (1987), A path analysis of a model of the antecedents and consequences of organizational commitment, *Human Relations*, 40, 7: 445-470
- DEMİRER, T. ve Özbudun S. (1998), *Yabancılaşma*, Öteki Yayınevi, Ankara.
- DEMİRTAŞ, Hasan (2006), *Okul Müdürleri İçin Etkili Olma Yolları*, <http://web.inonu.edu.tr> 09.02.2008
- DİNÇER, Ö. (2006), "İşletme Yönetimi", www.canaktan.org, 20.02.2008.
- DİNÇER, Ö. (2006), "Stratejik Yönetim Ve İşletme Politikası", www.canaktan.org, 20.02.2008.
- ELTUGAY, Ö. (2005), "*Popüler Kültür ve Yabancılaşma*." Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- ERDEM, Ferda (2006), "Eğitim Kurumlarında Örgüt Kültürü Ve Öğrenci Alt Kültürünün Algılamaları", www.aku.edu.tr, 16.02.2008
- ERDOĞAN, İrfan (2001), *Eğitimde Değişim Yönetimi*, Pegem A yayınları, Ankara.

- EREN, Erol (2006), “Yönetim ve Organizasyon” ,www.isguc.com, 18.02.2008
- ERGENÇ, A. (1983), “İşe Bağlılığın Neden ve Sonuçları”, *TODAİE*. AİD 8, 4: 97-106
- ERTEKİN, Y. (1978), “Örgütsel İklim”, *TODAİE*, 174. Ankara.
- ESİN, P. (1982), “İşbölümü Yabancılaşma ve Sosyal Politika”, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayın No: 502, Ankara.
- FROMM, E. (1996), *Sağlıklı Toplum*, Çeviren : Yurdanur Salman ve Zeynep Tanrısever, Payel Yayınları, Ankara.
- FUKAMİ, C.V. And Larson, E.W. (1984), Commitment to company and union: paralel models. *Journal of applied psychology*, 69, 3: 367-371.
- GAERTNER, K. N., And Nollen, S. D. (1989), Career experiences perceptions of employment practices, and psychological commitment to the organization. *Human Relations*, 42.11:975-991
- GILMER, J.H. (1968). Memur ve Siyaset: Yönetime Bağlılık. (Çev: V. Pekiner) *TODAİE*, AİD, 1,1:91-94
- GÜÇLÜ, Nezehat (2002), “Örgüt Kültürü”,www.manas.edu, 10.12.2007
- GÜNEY, Salih (2002), *Davranış Bilimleri*, Nobel yayınevi, Ankara.
- GÜRKAN, Güney Çetin (2006), *Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılık üzerindeki etkisi ve Trakya Üniversitesi’nde örgüt iklimi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin araştırılması*, Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- HAKAN, Dilek (2005), *Liderlik tarzlarının ve adalet algısının; Örgütsel Bağlılık, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkilerine yönelik bir araştırma*, Doktora Tezi, Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- HOŞGÖRÜR, V. (1997), “Eğitim İşgörenlerinin Örgütsel Tutumları (Samsun İli Merkez Ortaöğretim Okulları Örneği)”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- HREBINIAK, L.G., And Alutto, J.A. (1972), Personel and role-related factors in the development of organizational commitment, *Administrative science quarterly* 17,4: 555-573
- İNCE, Mehmet ve Hasan Gül (2005), *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*, Çizgi Kitabevi, Konya.
- KAMER, M. (2001), “Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- KATZ, D., Kahn, R.L. (1977), Örgütlerin toplumsal psikolojisi. (Çev: H. Can, Y. Bayar) *TODAİE* 167, Ankara.
- KAYA, Onay (2007), *Örgütsel Bağlılık:Emniyet Genel Müdürlüğü Merkez Biriminde Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- KIESLER, C.A. (1971), “The psychology of commitment: Experiments linking behavior to Belief”, *New York and London Academic Press*.
- KUSHMAN, J.W. (1992), The organizational dynamics of teacher workplace commitment: A study of urban elementary and middle schools. *Educational administration quarterly*.
- LOCKE, E.A.,Latham, G.P. And Erez, M. (1998), “The Determinants of goal Commitment”, *Academy of management review* 13, 1: 23-39
- LUTHANS F., Baack, D., And Taylor, L. (1987), “Organizational commitment:

Analysis of antecedents”, *Human Relations* 40, 4: 219-236

MARX, K. (2000), *Yabancılaşma*, Çeviren:Kenan Somer, Sol Yayınları, Ankara.

MEYER, J.P., Irwing, P.G., And Allen, N. J. (1998), “Examination of combined effects of work values and early work experiences on organizational commitment”, *Journal of organizational behavior* 19: 29-52.

MİNİBAŞ, J. (1993), *Yabancılaşma Kavramının İncelenmesi ve Banka Sektörüne Yönelik Bir Araştırma* Yayınlanmamış Doktora Tezi.İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

MORROW, P.C. (1983), “Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment”, *Academy of management Review* 8,3:486-500

OKTAY, M. (1996), *İşletmeciler İçin: Davranış Bilimlerine Giriş*, Der Yayınları, İstanbul.

OLIVER, N. (1990), Work reward,work values and organizational commitment in an employee-owned firm:Evidence from the U.K *Human relations* 43, 6:513-526

O'REILLY, C., And CHATMAN, J. (1986), “Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior”, *Journal of applied psychology* 71, 3: 492-499

ÖZEN, İ. ve Janset Ö. (2000), “Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin ve Örgütsel Adaletle İlişkin Algulamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü: Bir Turizm Örgütünde Uygulama” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

PEHLİVAN, İnyet (2000), *İş Yaşamında Stres*, Pegem Yayıncılık, Ankara.

PEHLİVAN, İnyet (2001), *Yöneltil Mesleki ve Örgütsel Etik*, Pegem A, Ankara.

- PÜSKÜLLÜOĞLU, A. (2000), *Arkadaş Türkçe Sözlük*, Arkadaş Yayınevi, Ankara.
- RANDALL, D. M. (1987). “Commitment and Organization; The organization man revisited”
Academy of Management Review, 12, 1: 460-471
- RANDALL, D. M. and Cote, J. A. (1991), “Interrelationships of Work Commitment
Constructs”, *Work and Occupations*, Vol:18, No:2.
- REICHERS, A. E. (1985), “A review and reconceptualization of organizational commitment”,
Academy of management review 10, 3: 465-476
- SABUNCUOĞLU, Zayyat ve Melek Tüz (1998), *Örgütsel Psikoloji*, Alfa/Aktüel
Kitapevleri, Bursa.
- SCHWENK, C.R. (1986), “Information, cognitive biases, and commitment to a course of
action”, *Academy of management review*, 11, 2: 298-310
- SHANN, M.H. (1998), “Professional commitment and satisfaction among teachers in
urban middle schools”, *The journal of educational research* 92,2:67-73
- SHELDON, M.E. (1971), “Investments and involvements as mechanisms producing
commitment to the organization”, *Administrative science quarterly* 16,2: 143-150
- SOYSAL, A. (1997), *Örgütlerde Yabancılaşmaya İlişkin Teorik ve Uygulamalı Bir
Çalışma*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal
Bilimler Enstitüsü.
- ŞİMŞEK, M. Şerif (1999), *Yönetim ve Organizasyon*, 5.Baskı, Nobel Yayın Dağıtım,
Ankara.
- ŞİŞMAN, Mehmet (1994), *Örgüt kültürü*, Anadolu Üniversitesi Basımevi, Eskişehir.
- TAYMAZ, Haydar (2003), *Okul Yönetimi*, Pegem A, Ankara.

TERZİ, A.R. (2000), *Örgüt kültürü*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

TEZCAN, M. (1993), *Kültür ve Kişilik*, Ankara Üniversitesi Yayınları, Ankara.

UNUTKAN, G.A. (1995), *İşletmelerin Yönetimi Ve Örgüt Kültürü*, Türkmen Kitabevi, Ankara.

ÜNAL, Z. (2003), *Öğretmenlerde İş Doyumu ve Örgütsel Vatandaşlık*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

VANDENBERG, 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*, Vol:15, 535-547.

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

VAROL, Muharrem (2006), “Örgüt kültürü ve İklimi”, <http://www.isguc.org/>.
16.02.2008

WALLACE, J.E. (1995), “Organizational and Professional Commitment in Professional and nonprofessional organizations”, *Administrative science quarterly*, 40, 1-4:
228-255

WIENER, Y.(1982), “Commitment in organizations: A normative view”, *Academy of management review*, 7,3:418-428

EKLER

Ek 1: Kullanılan anket formu

ANKET FORMU

Bu anket formu Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı'nda hazırlanmakta olan “Sakarya ilinde görev yapan sınıf öğretmenlerinin yerleşim birimlerine göre örgütsel bağlılık düzeyleri” konulu yüksek lisans tezine veri sağlamak için hazırlanmıştır.

Sorular sadece veri sağlamak amacı ile hazırlandığı için **isminizi** veya **kimliğinizi belirten bir şey yazmayınız**. Cevaplar hiçbir şekilde özel olarak kullanılmayıp gizli tutulacaktır. Bu nedenle samimi cevap vermeniz bu araştırmanın amacına ulaşmasına katkıda bulunacaktır. Vereceğiniz cevaplarla, yapacağınız değerli katkılarınız için şimdiden teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dilerim.

Arka bölümde yer alan ifadeleri, işinize ve okulunuza yönelik tutum ve davranışlarınızı genel olarak göz önünde bulundurarak değerlendiriniz. İfadeleri değerlendirirken, olması gereken durumu değil, mevcut durumu dikkate almanız gerekmektedir. Aşağıdaki ifadelerin sizin görüşünüzü yansıtması düzeyine göre “ kesinlikle katılıyorum” dan “kesinlikle katılıyorum” a kadar en uygun olanını işaretleyiniz.

VEYSEL ÖZKAN

Sakarya Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eğitim Bilimleri ve Anabilim Dalı
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bölümü
Yüksek Lisans Öğrencisi

BÖLÜM 1 (Kişisel Bilgiler) :

Bu bölümde yer alan soruları, kişisel durumunuza uygun olarak cevaplandırınız.

Kişisel özellikler:

1. Yaşınız:

()20-30 () 31-40 ()41-50 ()51 ve üzeri

2. Cinsiyetiniz:

()Kadın ()Erkek

3. Çalıştığınız okulun türü:

() Devlet Okulu ()Özel Okul

4. Bu okulda çalışma yılınız:

()1 yıldan az ()1-4 yıl ()4 yıldan çok

5. Eğitim durumunuz:

()Lise ()Ön lisans ()Lisans ()Yüksek Lisans

6. Görev Yaptığımız yerleşim birimi:

() Köy () Belde () İlçe () İl

7. Görev Yaptığımız yerleşim biriminin nüfusu:

() 2000'den az () 2000-5000 arası () 5000-50000 arası () 50000'den fazla

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
BÖLÜM 2:(Örgütsel Bağlılık) (Meyer'in Örgütsel Bağlılık anketinden uyarlanmıştır.)					
1.Bu okula karşı duygusal bir bağ hissediyorum.	()	()	()	()	()
2.Bu okul benim için çok önem ve anlam taşıyor.	()	()	()	()	()
3.Çalıştığım okuldan dışarıda gururla bahsediyorum.	()	()	()	()	()
4.Okulum karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissediyorum.	()	()	()	()	()
5.Bu okulda kendimi ailenin bir parçası gibi hissediyorum	()	()	()	()	()
6.Okulun problemini kendi problemlerim gibi hissediyorum.	()	()	()	()	()
7.Bu okul benim sadakatimi hak ediyor.	()	()	()	()	()
8.Başka bir iş ayarlamadan önce, bu okuldan ayrılmaktan korkuyorum.	()	()	()	()	()
9.Bu okuldan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de, yeni iş alternatiflerinin azlığıdır.	()	()	()	()	()
10.Şu an bu okuldan ayrılırsam hayatım alt üst olur.	()	()	()	()	()
11.Bu okuldan ayrılmayı istesem bile kısa bir sürede iyi bir iş benim için çok zor olurdu.	()	()	()	()	()
12.Bu okuldan ayrılmayı düşünmek için çok az tercih hakkına sahip olduğuma inanıyorum.	()	()	()	()	()
13.Bu okuldan şimdi ayrılırsam suçluluk hissedirdim.	()	()	()	()	()
14.Burada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluklar nedeniyle, bu okuldan şimdi ayrılmam yanlış olacaktır.	()	()	()	()	()
15.Bu okula çok şey borçlu olduğumu hissediyorum, şimdi ayrılırsam ayıp olur.	()	()	()	()	()
16.Daha avantajlı olsa bile bu okuldan şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor.	()	()	()	()	()



SAKARYA CADDESİ SEBZE HALI YANI
ERENLER / SAKARYA

TEL: 0264 - 241 99 90 - 91 -92

FAX: 0264 - 241 30 56

E-POSTA: sakaryamem@meb.gov.tr

ÖZGEÇMİŞ

18.12.1982 tarihinde Eskişehir'in Sivrihisar ilçesinde doğdu. İlkokulu Kayakent Cumhuriyet İlkokulunda, ortaokul ve liseyi, Eskişehir Sarar Anadolu İmam Hatip lisesinde tamamladı. 2000 yılında Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenliği Bölümünü kazandı. 2004 yılında mezun olup halen görev yapmakta olduğu Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı Sapanca Kurtköy Bilgin Özkaynak İlköğretim Okuluna atandı. 2005 yılında Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi bölümüne girdi.