



T.C.

PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

EĞİTİM YÖNETİMİ, DENETİMİ, PLANLAMASI ve EKONOMİSİ BİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÖĞRETMENLERİN VE OKUL YÖNETİCİLERİNİN PSİKOLOJİK
GÜÇLENDİRME VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARINA İLİŞKİN
ALGILARI

BAHAR ÇAĞRI ŞAN

Denizli – 2017

T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, DENETİMİ, PLANLAMASI ve EKONOMİSİ BİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÖĞRETMENLERİN VE OKUL YÖNETİCİLERİNİN PSİKOLOJİK
GÜÇLENDİRME VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARINA İLİŞKİN
ALGILARI

Bahar Çağrı ŞAN

Danışman

Doç. Dr. Kazım ÇELİK

Bu çalışma PA BAP Birimi tarafından 2016EĞBE003 nolu Yüksek Lisans tez projesi olarak desteklenmiştir.

Denizli – 2017

YÜKSEK LİSANS TEZİ ONAY FORMU

Bu çalışma, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı Bilim Dalı'nda jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

	İmza
Başkan:
Üye :
Üye

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun
...../...../..... tarih ve/..... sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Prof. Dr. Şükran TOK
Enstitü Müdürü

ETİK BEYANNAMESİ

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi;
- Görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu;
- Başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu;
- Atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak gösterdiğimi;
- Kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı;
- Bu tezin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı beyan ederim.

Bahar Çağrı Şan

Kızım Ayça'ya

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitimiime başladığım ilk günden itibaren desteğini ve yardımlarını hiçbir zaman esirgemeyen, ne zaman ihtiyaç duysam çekinmeden kapısını çalabildiğim, değerli görüşleri ve önerileriyle çalışmamın her aşamasında yanımda olan sayın hocam Doc. Dr. Kazım Çelik'e çok teşekkür ederim. Yüksek Lisans öğrenimimde üzerimde emekleri olan değerli hocalarım Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN, Doç. Dr. Türkay Nuri TOK ve Yrd. Doç. Dr. Gökhan Tuzcu'ya çalışmanın oluşmasında verdikleri önerileri ile sağladıkları katkıdan dolayı çok teşekkür ediyorum. Tezimin yazım aşamasında tablo ve şekilleri oluşturmamada yardımcı olan zümre arkadaşım Nabi Öz'e teşekkür ediyorum. Tezimin son incelemesini yaparak bana önemli tavsiyeler veren yüksek lisans arkadaşım Erhan Dönmez'e emekleri için minnettarım.

Araştırma kapsamında yer alan Denizli ili Kale ve Tavas ilçelerinde görev yapmakta olan okul yöneticilerine, öğretmenlere verilerin ortaya çıkmasını sağlayan değerli meslektaşlarıma teşekkür ederim.

...ve hayatımın her döneminde; hep yanımda olan, manevi desteklerini her zaman üzerimde hissettiğim çok değerli annem Aliye ŞAN ve babam Gıyasettin ŞAN'a; projenin gerçekleşmesi aşamasında beni hiç yalnız bırakmayan Demet ŞAN ve Çağatay ŞAN'a; çoğu zaman kendisine ilgi gösteremesem de bu durumu anlayışla karşılayan, sabırla, gösterdiği sevgi ve verdiği huzurla sağlıklı bir çalışma ortamı yaratmama yardımcı olan canım kızım Ayça DEĞİRMEN'e teşekkürlerimi sunuyorum.

ÖZET

ÖĞRETMENLERİN VE OKUL YÖNETİCİLERİNİN PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRME VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARINA İLİŞKİN ALGILARI

Bahar Çağrı ŞAN

Bu çalışma, öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin psikolojik güçlendirme ve örgütsel bağlılıklarına ilişkin algılarını belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırma verileri, Denizli İli Tavas ve Kale ilçelerinde Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan 381 öğretmen ve okul yöneticisinden alınan anket ile elde edilmiştir.

Araştırma verilerinin analizi için demografik bilgi dağılımı frekans- yüzdeler kullanılmıştır. Verilerin normal dağılıp dağılmadığını belirlemek için uygulanan Skewness ve Kurtosis (Basıklık&Çarpıklık) katsayısı sonucunda parametrik Independent Samples T test, One-Way Anova testleri uygulanmıştır. Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin psikolojik güçlendirme ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemek için Pearson Korelasyon testi kullanılmıştır.

Katılımcılarda en yüksek algı psikolojik güçlendirmenin anlam boyutu olurken en düşük algı örgütsel bağlılığın devamlılık algısı olmaktadır. Psikolojik güçlendirme ve alt boyutları görev yeri, görev pozisyonu, medeni durum, kıdem, işten alınan doyum ve mesleği isteyerek seçme durumlarına göre farklılık gösterirken; örgütsel bağlılık ve alt boyutları görev yeri, görev pozisyonu, okul türü, eğitim durumu, alan, işten memnun olma ve mesleği isteyerek seçme durumlarına göre farklılık göstermektedir. Ölçekler ve alt boyutlar arasındaki ilişki incelendiğinde de, her iki ölçek ve alt boyutları arasında zayıf fakat olumlu bir ilişki bulunduğu görülmektedir. Bu belirlemeler çerçevesinde de, araştırma kapsamında yer alan öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin psikolojik güçlendirme algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönlü olmakla birlikte zayıf bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Güçlendirme, Psikolojik Güçlendirme, Bağlılık, Örgütsel Bağlılık.

ABSTRACT

PERCEPTIONS OF TEACHERS AND SCHOOL MANAGERS ON PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT

Bahar Çağrı ŞAN

The purpose of this study is to reveal the relationship between the perceptions of psychological empowerment and organizational commitment levels of teachers and school managers. The research data were obtained from the questionnaire received from 381 teachers and school managers were working in primary education and secondary education schools in Tavas and Denizli districts depending on the Denizli Province Directorate of National Education.

To analyze research data demographic distribution information, frequency-percentage, Skewness and Kurtosis distribution, t-test, one-way factorial ANOVA (analysis of variance) and Pearson correlation (relationship) coefficient statistical analyzes methods were used

The study shows that the highest perception is the meaning dimension of psychological empowerment and the lowest perception is the continuity dimension of organizational commitment. While psychological empowerment and its dimensions show differ according to some demographic variations (participant's' profession place, profession position, marital status, seniority, level of job satisfaction and choosing their professions willingly); organizational commitment and its dimensions show differ according to some demographic variations (participant's' profession place, profession position, type of schools bachelor's degree, section, level of job satisfaction and choosing their professions willingly).

When the relationship between the scales and subscale are examined, a weak but positive correlation is observed. The results confirm that, teachers and school directors participated in this study have positive but weak relationship level between psychological empowerment and organizational commitment.

Key Words: Empowerment, Psychological Empowerment, Organizational Commitment.

İÇİNDEKİLER

YÜKSEK LİSANS TEZİ ONAY FORMU.....	III
ETİK BEYANNAMESİ	IV
TEŞEKKÜR	VI
ÖZET	VII
ABSTRACT.....	VIII
İÇİNDEKİLER	IX
TABLOLAR LİSTESİ	XIII
ŞEKİLLER LİSTESİ	XV
BİRİNCİ BÖLÜM	1
GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.1.1. Problem Cümlesi.....	8
1.1.2. Alt Problemler.....	8
1.2. Araştırmanın Amacı	8
1.3. Araştırmanın Önemi.....	8
1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları	9
1.5. Sayıtlar.....	9
İKİNCİ BÖLÜM.....	11
ALANYAZIN TARAMASI	11
2.1. Psikolojik Güçlendirme Kavramı.....	11
2.1.1. Güçlendirme ve Psikolojik Güçlendirme Kavramlarının Tanımı	11
2.1.2. Psikolojik Güçlendirmenin Boyutları	13
2.1.2.1. Anlam boyutu.	13
2.1.2.2. Yetkinlik boyutu.	13
2.1.2.3. Özerklik / Seçim boyutu.	14
2.1.2.4. Etki boyutu.	15

2.2. Örgütsel Bağlılık Kavramı	15
2.2.1. Örgütsel Bağlılığın Tanımı	18
2.2.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi	20
2.2.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Etmenler	23
2.2.4. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları	29
2.2.5. Örgütsel Bağlılık İle İlgili Modeller	37
2.2.5.1. Allen – Meyer sınıflandırması: Üç bileşenli model.	37
2.2.5.2. O’reilly Chatman sınıflandırması: Örgütsel adanmışlık.....	39
2.2.5.3. Katz ve Kahn sınıflandırması: Örgüt ortamında bağlılık.	41
2.2.5.4. Mowday sınıflandırması.	41
2.2.5.5. Wiener sınıflandırması: Örgüt güvenliği.....	43
2.2.5.6. De Cotiis ve Summers sınıflandırması: Bireyin örgüte tutumsal bağlılığı.....	43
2.2.5.7. Etzioni’nin sınıflandırması.	45
2.3. Öğretmenlerin ve Okul Yöneticilerinin Psikolojik Güçlendirme Algısı İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki	47
2.4. Öğretmenlerin ve Okul Yöneticilerinin Psikolojik Güçlendirme Algısı İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi İnceleyen Araştırmalar	49
2.4.1. Öğretmenlerin ve Okul Yöneticilerinin Psikolojik Güçlendirme Algısı İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi İnceleyen Yurtdışı Araştırmalar	49
2.4.1. Öğretmenlerin ve Okul Yöneticilerinin Psikolojik Güçlendirme Algısı İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi İnceleyen Yurtiçi Araştırmalar.....	50
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	53
YÖNTEM	53
3.1. Araştırma Deseni	53
3.2. Evren ve Örneklem	53
3.3. Veri Toplama Araç ve Teknikleri	54
3.4. VERİ TOPLAMA SÜRECİ	56
3.5. Verilerin Analizi	57
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	58
BULGULAR VE YORUM	58
4.1. Katılımcılara Ait Demografik Bilgilerin Dağılımı	58
4.2. Katılımcıların Psikolojik Güçlenme, Örgütsel Bağlılık ve Bunların Alt Boyutlarına İlişkin Algılarına Ait Ortalama , Standart Sapma Değerleri ve Skewness & Kurtosis	61

4.3. Katılımcıların Psikolojik Güçlendirmeye İlişkin Görüşlerinin Görev Yeri Değişkenine Göre İncelenmesi.....	62
4.4. Katılımcıların Psikolojik Güçlendirmeye İlişkin Görüşlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi.....	64
4.5. Katılımcıların Psikolojik Güçlendirmeye İlişkin Görüşlerinin Okuldaki Görev Pozisyon Değişkenine Göre İncelenmesi.....	65
4.7. Katılımcıların Psikolojik Güçlendirmeye İlişkin Görüşlerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre İncelenmesi.....	69
4.8. Katılımcıların Psikolojik Güçlendirmeye İlişkin Görüşlerinin Öğretmenlerin Çalıştıkları Okul Türü Değişkenine Göre İncelenmesi.....	72
4.9. Katılımcıların Psikolojik Güçlendirmeye İlişkin Görüşlerinin Öğretmenlerin Eğitim Durumu Değişkenine Göre İncelenmesi.....	73
4.10. Katılımcıların Psikolojik Güçlendirmeye İlişkin Görüşlerinin Alan Türü Değişkenine Göre İncelenmesi.....	74
4.11. Katılımcıların Psikolojik Güçlendirmeye İlişkin Görüşlerinin Sendika Üyeliği Durumuna Türü Değişkenine Göre İncelenmesi.....	75
4.12. Katılımcıların Psikolojik Güçlendirmeye İlişkin Görüşlerinin Yaptıkları İşlerden Tatmin Olma Değişkenine Göre İncelenmesi.....	76
4.13. Katılımcıların Psikolojik Güçlendirmeye İlişkin Görüşlerinin Mesleklerini İsteyerek Seçme Değişkenine Göre İncelenmesi.....	77
4.14. Katılımcıların Örgütsel Bağlılığa İlişkin Görüşlerinin Görev Yeri Değişkenine Göre İncelenmesi.....	79
4.15. Katılımcıların Örgütsel Bağlılığa İlişkin Görüşlerinin Cinsiyete Değişkenine Göre İncelenmesi.....	80
4.16. Katılımcıların Örgütsel Bağlılığa İlişkin Görüşlerinin Okuldaki Görev Pozisyon Değişkenine Göre İncelenmesi.....	81
4.17. Katılımcıların Örgütsel Bağlılığa İlişkin Görüşlerinin Medeni Durum Değişkenine Göre İncelenmesi Medeni Duruma.....	82
4.18. Katılımcıların Örgütsel Bağlılığa İlişkin Görüşlerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre İncelenmesi.....	83
4.19. Katılımcıların Örgütsel Bağlılığa İlişkin Görüşlerinin Çalıştıkları Okul Türü Değişkenine Göre İncelenmesi.....	84
4.20. Katılımcıların Örgütsel Bağlılığa İlişkin Görüşlerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre İncelenmesi.....	85

4.21. Katılımcıların Örgütsel Bağlılığa İlişkin Görüşlerinin Alan Türü Değişkenine Göre İncelenmesi.....	87
4.22. Katılımcıların Örgütsel Bağlılığa İlişkin Görüşlerinin Sendika Üyeliği Durumuna Türü Değişkenine Göre İncelenmesi	88
4.23. Katılımcıların Örgütsel Bağlılığa İlişkin Görüşlerinin Mesleklerinden Tatmin Olma Değişkenine Göre İncelenmesi	88
4.24. Katılımcıların Örgütsel Bağlılığa İlişkin Görüşlerinin Mesleklerini İsteyerek Seçme Değişkenine Göre İncelenmesi	90
4.25. Psikolojik Güçlendirme, Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler	91
BEŞİNCİ BÖLÜM.....	93
SONUÇ TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	93
5.1. Sonuç	93
5.2. Tartışma.....	94
5.3. Öneriler	97
5.3.1. Uygulamaya Yönelik öneriler	97
5.3.1. Araştırmaya Yönelik öneriler	98
KAYNAKÇA.....	99
EKLER	116

TABLolar LİSTESİ

Tablo 2.1.Örgütsel Bağlılık Tanımları.....	20
Tablo 3.1.Örgütsel Bağlılık Güvenirlik Analizi	55
Tablo 3.2.Psikolojik Güçlendirme Güvenirlik Analizi.....	56
Tablo 4.1.Demografik Bilgilerin Dağılımı (n=381)	58
Tablo 4.2.Psikolojik Güçlenme ve Örgütsel Bağlılık alt boyutlarının Aritmetik Ortalaması ve Dağılımın Normalliği Testi verileri	61
Tablo 4.3.Katılımcıların Psikolojik Güçlendirme ve Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerin Görev Yeri Değişkenine Göre Dağılımı	62
Tablo 4.4.Katılımcıların Psikolojik Güçlendirme ve Alt Boyutlarına ilişkin görüşlerin cinsiyet değişkenine göre dağılımı	65
Tablo 4.5.Katılımcıların Psikolojik Güçlendirme ve Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Okuldaki Görev Pozisyonuna Göre Değişimi	66
Tablo 4.6.Katılımcıların Psikolojik Güçlendirme ve Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Medeni Duruma Göre Değişimi	68
Tablo 4.7.Katılımcıların Psikolojik Güçlendirme ve Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Kıdeme Göre Değişimi (n=381)	69
Tablo 4.8.Katılımcıların Psikolojik Güçlendirme ve Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Okul Türüne Göre Değişimi	72
Tablo 4.9.Katılımcıların Psikolojik Güçlendirme ve Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Eğitim Durumuna Göre Değişimi (n=381).....	73
Tablo 4.10.Katılımcıların Psikolojik Güçlendirme ve Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Branşa Göre Değişimi.....	74
Tablo 4.11.Katılımcıların Psikolojik Güçlendirme ve Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Sendika Üyeliği Durumuna Göre Değişimi.....	75
Tablo 4.12.Katılımcıların Psikolojik Güçlendirme ve Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Meslekten Aldıkları Doyum Durumuna Göre Değişimi.....	76
Tablo 4.13.Katılımcıların Psikolojik Güçlendirme ve Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Mesleğini İsteyerek Seçme Durumuna Göre Değişimi	78
Tablo 4.14.Katılımcıların Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Görev Yerine Göre Değişim	79

Tablo 4.15.Katılımcıların Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Cinsiyete Göre Değişimi.....	80
Tablo 4.16.Katılımcıların Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Okuldaki Görev Pozisyonuna Göre Değişimi	81
Tablo 4.17.Katılımcıların Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Medeni Duruma Göre Değişimi.....	82
Tablo 4.18.Katılımcıların Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Kıdeme Göre Değişimi.....	83
Tablo 4.19.Katılımcıların Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Okul Türüne Göre Değişimi	84
Tablo 4.20.Katılımcıların Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Eğitim Durumuna Göre Değişimi.....	85
Tablo 4.21.Katılımcıların Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Branşına Türüne Göre Değişimi	87
Tablo 4.22.Katılımcıların Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Sendika Üyeliği Durumuna Göre Değişimi.....	88
Tablo 4.23.Katılımcıların Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin İşten Memnun Olup Olmama Durumuna Göre Değişimi	89
Tablo 4.24.Katılımcıların Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Mesleğini İsteyerek Durumuna Göre Değişimi	90
Tablo 4.25.Psikolojik Güçlendirme, Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutları Arasındaki İlişkiler	91
Tablo 4.26.Korelasyon Değerleri İçin Bir Sınıflama.....	91

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1. Örgütsel bağlılığa neden olan etmenler ve sonuçları.....	32
Şekil 2.2. Üç boyutlu örgütsel bağlılık modeli	37

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

1.1. Problem Durumu

İnsanı diğer canlılardan ayıran özgür irade ve akıl onları bazı ortak değer ve amaçlar doğrultusunda bir araya gelerek topluluk oluşturmalarına neden olmuştur. Bu topluluk bilinci ile insanoğlu tarih boyunca hayatta kalabilmek ve daha iyi şartlarda yaşamlarını sürdürebilmek için bütün güçlerini kullanmaya çalışmıştır. İnsanlar tarafından oluşturulan örgütsel topluluk canlı, dinamik ve sosyal bir yapıdır. Zamanla örgütlerin amacı insan, teknoloji, kültür, etmenlerini birleştirerek gelişimi ve verimliliği sürdürmektir.

Örgütsel gelişme bir bütün olarak örgütün performansını artırmayı amaçlayan faaliyetler bütünüdür. Örgütsel gelişme yolu ile örgüt; sahip olduğu insan, teknoloji, süreç ve kültürünü yeniden bir bütün halinde ve karşılıklı etkileşim içinde ele almakta ve incelemektedir. Örgütsel gelişmenin amacı sadece meydana gelen hızlı gelişmelere ayak uydurarak örgütün daha etkili ve verimli hale gelmesini sağlamak değil aynı zamanda örgüt iklimini iyileştirerek, çalışanlar için daha iyi bir ortam yaratmaktır Tanrıoğen (2014a).

Öğrenen örgüt kavramının ana unsurları, (a) bilgi üretmek, (b) öğrenmek, (c) çalışanları bu yönde güdülemek, (d) ulaşılan sonuçları "örgütün bilgisi" haline getirmek ve (e) bu bilgiyi problem çözümede kullanabilmektir. Öğrenen örgütler insan kaynaklarına birinci derecede önem veren ve bu kaynağın geliştirilmesi sağlayan yapılardır Tanrıoğen (2014b).

Okul üzerinde çalıştığı hammaddenin toplumdan gelen ve topluma giden insanın oluşturduğu, informal yönünün daha ağır bastığı bir örgüttür. Eğitim örgütlerinin amacı, bir yandan toplumun, diğer yandan bireyin beklentilerini karşılamaktır. Buna göre, hem ekonominin gereksinim duyduğu insan gücünü yetiştirmek hem de bireye ilgili, istidat ve yeteneklerine uygun beceriler kazandırmak gerekmektedir (1739 sayılı METK, md. 3-4).

Örgütsel gelişmenin okul ortamında sağlanabilmesi için öğretmenlerin psikolojileri ve algıları önemlidir. Öğretmen sadece bilgi aktaran değil, kişilerin tutum, davranışlarını çağın şartlarına göre yönlendiren ve sisteme yeniden kazandıran kişidir. Bu görevler onu okul örgütünün temel üyesi yapar. Öğretmenlerin görevlerinde başarılı olabilmesi için psikolojileri ve algıları önem kazanmaktadır. Öğretmenlerin bireysel algılarındaki hür iradelerini, kişisel yetkinliklerini, anlam ve etki boyutunda güçlendirmek okul örgütünün daha verimli çalışmasına kaynak sağlayacaktır Tanrıoğen (2014b).

“Güçlendirme (empowerment)” kavramı; yönetsel ve örgütsel etkinliklerin sağlanmasının temelinde yer alan unsurlardan biri olmak bakımından, üstlerin (yöneticilerin) örgüt bağlamındaki güç ve kontrolü, astları (çalışanları) ile paylaşmaları anlayışına dayanmakta (Altındış & Özutku, 2011) ve örgütsel güç ve etkinliğin sağlanmasında ve sürdürülmesinde önemli görülmektedir. Psikolojik güçlendirme bireylerin rolleri hakkında olumsuz düşünceleri ortadan kaldırarak kendilerine olan özgüveni artırmayı hedefler. Güçlendirmede yönetiminin uygulamalarından çok bireylerin işleri yaptıkları sürece odaklanmaktadır. Çalışanların psikolojik anlamda güçlendirilmeleri için benlik saygısı, performansa dayalı ödül, kontrol odağı ve bilgiye erişim gibi faktörlerin aktif olarak kullanılması gerekmektedir (Sprietzer, 2007). Kişilerin benlik saygısı çevresindeki kişilerin bakış açısıyla doğru orantılıdır. Çalışanların işlerinden ve sonuçlarında sorumlu ve kontrol sahibi olmaları organizasyonun amaç ve misyonu yönünde karar vermelerini etkilemektedir. Yaptıkları iş ile ilgili bilgilendirilen ve bu konuda ilerlemesi için eğitilen birey benlik saygısını geliştirmekle kalmaz; sahip olduğu rolü için daha fazla sorumluluk almak isteyecektir.

Çalışan için işinin bir değer ifade etmesi ya da anlamlı olması personel güçlendirmenin en temel basamağını temsil eder. Çalışanların işlerine duydukları saygı ve değer yapmış oldukları işlerle ne kadar uyumlu olursa psikolojik güçlendirme algıları o kadar fazladır. Düşük anlamlılık düzeyine sahip olan çalışan, önemli olaylara karşı ilgisiz, soğuk ve umursamaz bir şekilde tepki gösterirken; yüksek anlamlılık düzeyine sahip çalışanda yaptıkları işten tatmin olma, işini severek yapma gibi örgüt etkinliğini artıran davranışlar göstermektedirler (Doğan ve Demiral, 2009).

Düşük öz-yeterliliğe sahip bireyler, beceri kullanmayı gerektiren durumlardan kaçınma eğilimlidirler. Bireyin yeteneklerine güvenmemesi ya da kendini işi konusunda yetersiz hissetmesi durumunda da personel güçlendirmenin etkinliği azalabilecektir.

Bunun yanı sıra yüksek öz-yeterlilik sahibi bireyler, engeller ya da problemler karşısında daha fazla direnç ve gayret gösterme eğilimindedir (Thomas ve Velthouse, 1990). Seçim hakkına sahip bir çalışan görev davranışlarına kendilerinin karar verebilmesi, hür iradesini ortaya koyabilme hakkına ve gücüne sahip olma ve verilen kararları değiştirebilme gücüne sahip olması anlamındadır (Doğan ve Demiral, 2009). Özerklik hissini artırması çalışmada yaratıcılığı, dayanıklılığı ve sorunlara farklı bakış açıları kazandırırken; düşük özerklik hissine sahip olan kişilerin gergin, huzursuz, pasif eğilimde oldukları görülmektedir. Bireyler sistem üzerinde etkileri olduklarına ya da örgütsel sonuçları etkileyebildiklerine inanmaları durumunda sistem üzerinde etki yaratmak için daha fazla çaba sarf edecek ve böylece daha verimli bir çalışma sergileyecektir (Spreitzer, 1997).

Psikolojik güçlendirme sonucu çalışanlarda bazı davranışsal değişiklikler gözlenmektedir. Kişilerin kendine olan güvenlerinin artması, daha kaliteli hizmet sunmaları, kişisel gelişim için istekli olmaları ve fırsatlar bulmaları, karar alma ve sorun çözme konusunda sorumluluk almaları bunlardan birkaçını oluşturmaktadır.

Psikolojik güçlendirme anlam (meaning), yetkinlik (competence), özerklik (autonomy) ve etki (impact) olmak üzere dört boyuttan oluşmaktadır (Spreitzer, 1997). Herhangi bir boyutun eksikliği veya yokluğu diğer boyutları da etkilemektedir. Çalışanın iş ile ilgili anlam boyutunun eksikliği işi ile ilgili önemli konularda fikir sunamamasına ve yetkinliğini kullanamamasına, alınması gereken kararlarda pasif kalarak özerklik özelliğini yitirmesine bunun sonucunda işin çıktısı konusunda etkisiz olmasına neden olmaktadır. Anlam (Meaning); çalışanın inanç, değer ve davranış özellikleriyle iş rolünün gerekleri arasındaki uyumu ifade eder. Yetkinlik(Competence); çalışanın yeteneklerini işin özellikleri doğrultusunda kullanmasıdır. Özerklik (Autonomy); çalışanın işi başlatma, sürdürme ve kontrol etme gibi konularda inisiyatif kullanabilmesidir. Etki (Impact); çalışanın işin sonuçları üzerindeki kontrol duygusudur.

Örgütsel bağlılık kavramı da, çalışanların örgütle ilişkileri doğrultusunda şekillenen ve örgütün sürekli bir üyesi olmaya karar vermeyi içeren bir kavram olarak değerlendirilmektedir. Bu yönüyle de örgütsel bağlılığa ilişkin temel özellikler de aşağıda verildiği gibi ifade edilmektedir (Allen & Meyer, 1990);

- Örgütün amaçlarını ve değerlerini kabul etmek ve bu amaç ve değerlere sıkı sıkıya bağlanmak;

- Örgütün temel amaç ve değerleri için gönüllü ve istekli bir çalışma çabası içerisinde olmak;
- Örgüt üyeliğinin devam etmesi konusunda güçlü bir isteğe sahip olmak ve bunu sağlamak için çaba sarf etmek.

Bu kapsamda örgütsel bağlılık; örgütün temel amaç ve değerlerini benimsemek, örgütün bir parçası olmak için çaba sarf etmek ve bu örgütün bir üyesi olmaktan gurur ve mutluluk duymak olarak tanımlanabilmektedir (Özdevecioğlu, 2003). Örgütsel bağlılık üç boyutlu olarak değerlendirilen bir kavramdır (Allen & Meyer, 1990);

- 1) Duygusal Bağlılık;
- 2) Devamlılık Bağlığı ve
- 3) Normatif Bağlılık.

1984 yılında Allen & Meyer tarafından geliştirilmiş olan “Örgütsel Bağlılık Modeli”, başlangıç itibariyle sadece “Duygusal Bağlılık” ve “Devamlılık Bağlığı” anlamında iki boyut içermekteydi. Ancak Allen & Meyer (1990) daha sonrasında yaptıkları çalışmalar doğrultusunda, Weiner & Vardi (1980) tarafından yapılan “Normatif Bağlılık” çalışmalarını temel alarak Örgütsel Bağlılık Modeli’ne bir üçüncü model daha eklemiş ve bu doğrultuda da model, “Üçlü Örgütsel Bağlılık Modeli” olarak anılmaya başlanmıştır.

1) Duygusal Bağlılık

Kurum bünyesinde yer alan ya da çalışan bireylerin, kendi tercihleri doğrultusunda o kurum içerisinde yer almayı seçmeleri ve duygusal olarak kuruma bağlanmaları olarak tanımlanmaktadır (Yozgat ve Şişman, 2007). Duygusal bağlılık, çalışanların örgütlerine duygusal yakınlık duymalarına ve bir anlamda da kendilerini örgütle özdeşleştirmeleri anlayışına dayanmaktadır.

Allen & Meyer’e (1990) göre de bu yönüyle duygusal bağlılık, çalışanların kendi bireysel kimliklerini örgütle özdeşleştirmeleri ya da örgütsel amaçlarla bireysel amaçlarını örtüştürmeleri temelinde ortaya çıkmaktadır.

AllenMeyer’e (1990) göre (akt.Oktay ve Gül’e 2010) göre de duygusal bağlılık; bireyin örgütün hedef, değer ve amaçlarıyla kendi değer ve amaçlarını özdeşleştirip, bu

amaçları gerçekleştirmek amacıyla örgüt üyeliğini sürdürmeyi istemesidir. Bu tür bir bağlılık, bireylerin bazı manevi ödül ve menfaatler karşılığı kendilerini örgüte bağladıkları bir alışveriş ilişkisini ifade etmektedir.

Duygusal bağlılık; çalışanların örgüte yönelik duygusal bir bağ hissetmelerini içermesi bakımından, çalışanların örgüt değerlerini benimsemelerinin (Ceylan ve diğerleri, 2001) ve bir anlamda da örgüte sahip çıkmalarının temelinde yer almaktadır. Bu durum çalışanların örgütlerine duygusal bağlılık duymaları, örgütsel bütünleşmeyi de sağlamaktadır.

2) Devamlılık Bağlılığı

Kurum bünyesinde yer alan ya da çalışan bireylerin, kurumdan ayrılmaları durumunda karşı karşıya kalacakları olumsuzlukları göz önünde bulundurarak (Yıldırım ve Demirel, 2009) ve bir anlamda da zorunluluk hissetmeleri dolayısıyla kuruma bağlanmaları olarak tanımlanmaktadır.

Devam bağlılığı; çalışanların örgütsel amaç ve değerleri kabullenmesini ve bu doğrultuda da örgüt yararına çalışmasını ve hatta bu yönde olağanüstü çaba sarf etmesini içerdiğinden, karışık bir yapılanma doğrultusunda ortaya çıkmakta ve birçok başka faktörden etkilenmektedir. Bu bağlamda Allen & Meyer'e (1990) göre devam bağlılığı; kişisel faktörler, işe ilişkin faktörler, iş yaşantıları ile ilgili faktörler ve yapısal faktörler olmak üzere, çeşitli şekillerde sınıflandırılabilir faktörlerden etkilenmektedir.

3) Normatif Bağlılık

Normatif bağlılık, duygusal bağlılık ve devamlılık bağlılığından farklı olarak, çalışanların örgütte kalmak istemelerine yönelik hissettikleri sorumluluk duygusunu ifade etmektedir (Smeenk, Eisinga, Teelkan, Dooreward, 2006). Bu bağlamda da normatif bağlılık, sosyal ve kültürel değerlerin etkisi ile şekillenmektedir.

Normatif bağlılık, iş çevresine ve genel anlamda örgüte duygusal bağ ile bağlanmayı gerektirdiğinden; daha çok işe sarılma, çalışma arkadaşları ile sağlıklı iletişim kurma, mesleğe ve işe bağlanma şeklinde ortaya çıkmakta ve tüm bunlara ilişkin tatmin duygusu ile şekillenmektedir (Koç, 2008).

Genel anlamda örgütsel bağlılık ve ait olma duygusu temelinde şekillenen normatif bağlılık, kişisel özelliklerin örgütsel yapı ve iş deneyimleri ile örtüşmesi sonucunda ortaya çıkmaktadır. Çalışmaları doğrultusunda Allen & Meyer (1990), örgütsel bağlılığa etki eden temel faktörleri, aşağıda verildiği şekilde ifade etmişlerdir;

- İş güçlüğü;
- Rol açıklığı;
- Yönetimin öneriye açık olması;
- Amaç açıklığı;
- Arkadaş bağlılığı;
- Eşitlik ve adalet;
- Kişisel önem;
- Geribildirim ve
- Katılım.

Örgütsel bağlılık, örgütlerin varlıklarını sürdürmesinde rol oynayan temel etkenlerden biridir. Çünkü yüksek bağlılığı olan çalışanlar; daha uyumlu, daha üretken ve sorumlu bir şekilde çalışmaktadırlar. Bağlılık gösteren çalışanlar, içsel olarak güdülenirler ve bunların içsel ödülleri, başkaları tarafından denetlenen koşullardan çok, eylemin kendisinden ve başarılı sonuçlarından gelmektedir. Bu üyeler, amaçların istedik yönde gerçekleşmesi için asgari beklentilerin çok üstünde çaba ortaya koyarlar ve örgütte kalmada kararlılık gösterirler (Balay, 2000). Bu faktörlerin birçoğu, yüksek maliyetli değildir ve bu faktörler, etkili bir şekilde yerinde getirildiğinde, çalışanın örgüte bağlılığında olumlu etki yaratırlar.

Psikolojik güçlendirmenin sonuçları, “güçlendirme derecesi” ile ilgili olarak olumlu ya da olumsuz olabilmektedir. Örgüte duyulan psikolojik güçlendirme algısı kabul edilebilir olmadığında, üyelerin yüksek düzeydeki tükenmişliği örgütün dağılmasını hızlandırabilirken; amaçlar makul ve kabul edilebilir olduğunda, yüksek düzeyde bir bağlılığın etkili davranışlarla sonuçlanması ihtimali bulunmaktadır. Psikolojik güçlendirmenin sonuçlarına ilişkin olarak, davranışsal sonuçların bu algılarla güçlü ilişkiler içinde olduğu belirlenmiştir. Bunlardan özellikle iş doyumunu, güdülenme, katılım ve örgütte kalma arzusu, örgütsel bağlılıkla olumlu, iş değiştirme ve devamsızlık ise bağlılıkla olumsuz bir ilişki içerisindedir denilebilir (Bayram, 2005).

Eğitimcilerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve psikolojik güçlendirme algıları iş güçlüğü, geri bildirimlerin hızlı ve etkili olması, amaçların açık olarak bildirilmesi ve bu doğrultuda onlara gerekli desteğin verilmesine bağlıdır. Yapılan işin zorluk derecesi, kişinin örgütteki pozisyonu ve buna bağlı olarak ondan istenen görev ile uyumu devam bağlılığını ve etki algısını artırabilir. Örgüt yapısındaki eşitlik ve adalet ilkesinin fazlalığı, kişiler arasındaki arkadaşlık ilişkisinin sağlamlığı çalışanların normatif bağlılığını ve özerklik algısını artırabilir. Çalışanlara verilen kişisel değer gösterilmesi, özgüven artırıcı katılımlara teşvik edilmeleri ve net geri bildirimler ile çalışanların denetlenmesi duygusal bağlılığının yanı sıra etki ve yetkinlik algılarının da artmasına yardımcı olmaktadır.

Bilgi çağı olarak nitelendirilen dönemimizde ileri teknolojiyi üretebilen, bilimsel düşünceyi ve bilimsel yöntemleri kullanmayı bir yaşam biçimi haline dönüştüren bir eğitim sistemine sahip olmadığımızla ilişkin görüşler çeşitli şekillerde dile getirilmektedir. Geleneksel eğitim sistemlerinin ülkemizin ihtiyaçlarını karşılamada yetersiz kaldığı söylenebilir. Buna ek olarak bilgilerin hızla değiştiği ve yenilerinin eklendiği bir çağda üniversite sıralarında kazanılan bilgilerin yetersiz kalabileceği ve unutulabileceği göz önüne alınarak öğretmenlerin sürekli olarak hizmet içi eğitimden geçirilmeleri gerektiği açıktır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin ve psikolojik güçlendirme algılarının yükseltilmesi ihtiyacı da performans artışına neden olacağından ele alınması gereken konulardan biridir.

Balay'a (2000) göre; eğitim örgütleri gibi, bireyleri değiştiren ve üretken hale getiren örgütler de göz önüne alındığında, öğretmenlerin performanslarını ölçmenin güçlüğü nedeniyle iyi bir öğretim, büyük ölçüde öğretmenlerin bağlılığına, bilgisine ve güdülenmişliğine dayanmaktadır. Bu nedendir ki, her alanda olduğu gibi, okullarda da başarının artması için, örgüte olan bağlılıkların üst düzeyde olması gerekmektedir. Psikolojik güçlendirme, okul gibi insan ağırlıklı örgütlerde, örgütsel stres kaynakları ile başa çıkabilmenin önemli kaynaklarından biridir. Psikolojik olarak güçlendirilmiş bireylerin kırılabilirlikleri azalacağından örgütlerde güçlüklerde baş etmede daha dayanıklı hale gelmelerine neden olabilir. Özellikle örgütsel bağlılıkları yüksek ve psikolojik olarak güçlendirilmiş öğretmenlerin okul dediğimiz insan ağırlıklı örgütte daha verimli olabilecekleri öngörülebilir. Bu çalışmada, yukarıda belirtilen nedenlerle okuldaki öğretmen ve yöneticilerin psikolojik güçlendirme algıları ve örgütsel bağlılıkları ile bu iki kavramın arasındaki ilişkiye bakılacaktır.

1.1.1. Problem Cümlesi

Araştırmanın ana problemi, “Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin psikolojik güçlendirme ve örgütsel bağlılıklarına ilişkin algıları” olarak belirlenmiştir.

1.1.2. Alt Problemler

Araştırmanın problem cümlesi doğrultusunda araştırmanın alt problemleri aşağıda verildiği gibi belirlenmiştir;

1. Öğretmenlerin ve okul yöneticilerin psikolojik güçlendirme algısı kişisel değişkenlerine göre (görev yaptığı ilçe, cinsiyet, görev türü, medeni durum, mesleki kıdem, çalıştıkları okul türü, eğitim seviyeleri, branş, sendika üyelik durumu, yaptıkları işten memnuniyet durumları ve mesleklerini seçmede istek durumu) farklılık göstermekte midir?
2. Öğretmenlerin ve okul yöneticilerin örgütsel bağlılıkları kişisel değişkenlerine göre (cinsiyet, görev türü, medeni durum, mesleki kıdem, çalıştıkları okul türü, eğitim seviyeleri, branş, sendika üyelik durumu, yaptıkları işten memnuniyet durumları ve mesleklerini seçmede istek durumu) farklılık göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin psikolojik güçlendirme algısı ile örgütsel bağlılıkları arasındaki anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.2. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin psikolojik güçlendirme ve örgütsel bağlılıklarına ilişkin algılarını belirlemektir. Araştırma öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin örgütsel bağlılıklarını ve psikolojik güçlendirme algılarını kişisel değişkenlerine göre inceleyerek, farklılıkları belirtmeyi amaçlamaktadır.

1.3. Araştırmanın Önemi

Araştırma öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin psikolojik güçlendirme algısı ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki derecesini ortaya çıkaracağı düşünülmektedir. Araştırma ayrıca öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin psikolojik güçlendirme ile örgütsel bağlılık algılarının farklı değişkenler bağlamında incelenmesi ve farklılıkların

yorumlanmasıyla yapılacak diğer çalışmalara katkı sağlanması ve kaynak oluşturması bakımından önemli olacağı düşünülmektedir.

1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma kapsamında söz konusu edilebilecek sınırlılıklar aşağıda verildiği gibi belirlenmiştir;

- Araştırma, Denizli İli Kale İlçesi ile Tavas İlçesi merkez ve köylerinde yer alan resmi ilköğretim ve ortaöğretim kurumları ile sınırlıdır.
- Araştırma, 2015 – 2106 Eğitim – ğretim yılı I. Dönemi itibariyle örneklem grupta yer alan eğitim kurumlarındaki ğretmen ve yöneticilerin görüşleri ile sınırlıdır.

1.5. Sayıtlar

Araştırmanın varsayımları aşağıda belirtildiği gibidir;

- Araştırmada kullanılan lme araçlarının geçerli ve güvenilir olduğu, verilerin zmlenmesinde kullanılan istatistiksel yöntemlerin amaca uygun olarak seçildiği ve araştırmaya katılanların ölçekteki ifadeleri samimi ve içten bir şekilde yanıtladığı varsayılmıştır.
- Okullarda geçici olarak görevlendirilen idareciler yönetici algısıyla anketi doldurabilir.
- Birleştirilmiş sınıflara sahip ilkokullardaki öğretmenler iki görevi birlikte yrttklerinden yönetici algısıyla anketi doldurabilir.

1.6. Tanımlar

Örgüt: Ortak bir amacı veya işi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kurumların veya kişilerin oluşturduğu birlik, teşkilat.

Örgütsel Bağlılık: İşgörenin rgte karşı olan sadakat tutumudur

Psikolojik Güçlendirme: Psikolojik bakımdan güçlü duruma getirme, güç kazandırmasını sağlama.

Etki: İş ile ilgili çıktıların denetiminin kimde olduğuna ilişkin olarak bireyin yaptığı değerlendirmedir.

Anlam: İşgörenin, kişisel değerleri ve standartları ile işe ilişkin amaç ve hedefleri karşılaştırarak bir sonuç çıkarmasıdır.

Kişisel yetkinlik: Bir bireyin, sahip olduğu bilgi, beceri ve deneyimine ilişkin olarak yaptığı değerlendirmeler ya da yargılamalardır.

Duygusal Bağlılık: Kuruluşa karşı duygusal veya psikolojik bir bağlanma şeklinde tanımlanır.

Devam etme Bağlılığı: Kişinin üzerinde birçok sorumluluk olduğunu, bu yüzden de işten ayrılmanın büyük karışıklıklara neden olacağını düşünerek işe devam zorunluluğu hissetmesidir.

Normatif Bağlılık: İşgörenin kişisel bağlılık ya da sadakat nedeniyle bir kuruluştaki sürekli kalmak zorunda olmasını düşünmesinden kaynaklanmaktadır.

İKİNCİ BÖLÜM

ALANYAZIN TARAMASI

2.1. Psikolojik Güçlendirme Kavramı

2.1.1. Güçlendirme ve Psikolojik Güçlendirme Kavramlarının Tanımı

Güçlendirme, çalışanların hizmet etme anlayışlarının temelinde yer alan ve hizmet fikirlerinin kaynağını oluşturan önemli bir kavramdır. Güçlendirilmiş olan çalışanlar; hizmet sunumunda sadece müşterilerin beklentilerinin karşılanması için hareket etmezler, aynı zamanda memnuniyet duymayan müşterilerin şikâyetlerini dinleyerek, bu şikâyetlerin ortadan kaldırılmasını sağlarlar.

“Psikolojik güçlendirme” kavramı da; çalışanların güçlendirilebilmesinin temelinde psikolojik açıdan desteklenmelerinin yattığını belirtmesi bakımından, özellikle psikolojik yaklaşım tarafından değerlendirilmiş bir kavramdır. Psikolojik güçlendirme kavramının öncülerinden olan Conger ve Kanungo (1988); çalışanların psikolojik ve motivasyon açıdan güçlendirilebilmelerinin temelini, Bandura'nın (1986) Öz-yeterlilik kuramını koymuşlardır. Bu kurama göre psikolojik güçlendirme, ya kişisel güçsüzlük inancının ortadan kaldırılmasını ya da çalışanların işleri ile ilgili öz – yeterlilik algılarının artırılmasını ifade etmektedir.

Thomas ve Velthouse (1990) tarafından da psikolojik güçlendirme; çalışanların işlerine uyum sağlamalarına katkıda bulunan bir süreci içermekte bilişsel ve davranışsal yaklaşımların bu doğrultuda düzenlenmesini ifade etmektedir. Spreitzer'e (2007) göre psikolojik güçlendirme; çalışanların işleri ile ilgili olarak kontrol duygusunu hissetmelerini sağlayan bir dizi psikolojik durumu ifade etmektedir. Bu tanımlama doğrultusunda Spreitzer'e (2007) göre psikolojik güçlendirme, yönetim uygulamalarına odaklanmak yerine, çalışanların işleri ile ilgili konularda psikolojik açıdan nasıl desteklendikleri ya da desteklenmeleri gerektiği ile ilgidir. Spreitzer (2007); psikolojik güçlendirmenin temel girdilerini kontrol odağı, benlik saygısı, erişim ve performansa dayalı ödül sistemi olarak değerlendirmekte ve tüm bu belirlemelerin, bireylerin kendilerini nasıl algıladıklarını ya da algılayacaklarını etkilediğini ifade etmektedir.

Psikolojik güçlendirme literatürünün en bilinen araştırmacılarından Spreitzer (1997), güçlendirmeye ilişkin psikoloji, sosyoloji, eğitim ve örgüt davranışları alanlarını kapsayacak biçimde çeşitli araştırmalar gerçekleştirmiştir.

Bunlardan biri olan sosyal-yapısal yaklaşım güçlendirmeyi, örgüt-merkezli uygulamalar ve güçlendirmeyi sağlayacak koşullar çerçevesinde ele alırken, psikolojik yaklaşımda güçlendirme, çalışanların algılamaları düzeyinde ele alınmakta ve çalışanların psikolojik durumu olarak değerlendirilmektedir. Bu çerçevede psikolojik güçlendirme birey-merkezli kalmaktadır. Spreitzer'a (1997) göre, sosyal-yapısal yaklaşım örgüt-merkezli, psikolojik güçlendirme ise birey merkezli olması nedeniyle ayrı ele alındığında çeşitli sınırlılıklara sahiptir. Çalışanın hayatında güçlendirme çerçevesinin tam oluşturulabilmesi ve güçlendirme sürecinin parametrelerinin tam olarak anlaşılabilmesi için, her iki yaklaşımın birlikte değerlendirilerek, hem güçlendirmeyi sağlayacak koşulların hem de çalışanın psikolojik durumunun güçlendirme çalışmalarında birlikte ele alınması, daha doğru sonuçlara ulaşılmasını sağlayacaktır (Bandura, 1977; Spreitzer, 1997.).

Kanter (1988) tarafından güçlendirmenin gerçekleşebilmesi için çalışanlara sağlanması gerektiği ifade edilen güç, bilgi ve ödüllerin sağlanması durumunda bile, çalışan kendisini hala güçlendirilmemiş hissedebilirken, tüm bunların sağlanmaması durumunda çalışan kendisini güçlendirilmiş hissediyor olabilir. Çalışanların kendilerini güçlendirilmiş hissetmeleri için gerekli olan şartların, halen güçlendirmeyi sağlamama ihtimali ve buna ilişkin sonuçlar, çalışmaların güçlendirmenin bir diğer yaklaşımına, psikolojik güçlendirmeye yönelmesine neden olmuştur. Psikolojik güçlendirme konusunda çalışan araştırmacılara göre, çalışanlar öz etki duygusuna sahip değillerse, hangi yönetim uygulamaları olursa olsun, güçlendirme gerçekleşmeyecektir (Conger ve Kanungo, 1988; Thomas ve Velthouse, 1990). Thomas ve Velthouse (1990) tarafından oluşturulan güçlendirmenin bilişsel sürecinde, çevresel olaylar, görev değerlendirmesi ve davranışın sürekli dönen bir seyir izlediği, bu döngü içerisinde güçlendirmenin bir içsel güdülenme olduğu belirtilmiştir.

Literatürde psikolojik güçlenme kavramı kişinin dış etkenlerden aldığı güç ile kişisel yeterliliklerinin son noktasını belirtmektedir. Psikolojik güçlendirme kavramı ise sürecin devamlılığını ve kişinin içsel güdülenmesinin sürekliliğini bildirmektedir. Araştırma kapsamında sürekliliği vurgulamak için psikolojik güçlendirme kavramı kullanılmaktadır.

2.1.2. Psikolojik Güçlendirmenin Boyutları

Psikolojik güçlendirme kavramı; çalışanların işlerine yönelik kontrollerini içeren bir dizi psikolojik durum olmak bakımından, örgütsel yapılanmada güç ve kontrolün çalışanlarla paylaşıldığı ve yönetsel uygulamalardan ziyade çalışanların işlerini yapmalarına ya da nasıl yapmaları gerektiğine odaklanan bir kavramdır. Bu temelde Thomas ve Velthouse (1990) psikolojik güçlendirmeyi geliştirdikleri “Bilişsel Model” bağlamında değerlendirmekte ve aşağıdaki alt başlıklar doğrultusunda ele alınacak olan boyutlar çerçevesinde açıklamaktadırlar.

2.1.2.1. Anlam boyutu.

Psikolojik güçlendirmenin “anlam boyutu”; çalışanların, örgütsel amaç ve hedefler doğrultusunda işlerine yükledikleri anlamı, idealleri ve standartları ifade etmektedir. Bu yönüyle de psikolojik güçlendirmenin anlam boyutu, çalışanların işlerini bir anlamda içselleştirmeleri olarak değerlendirilmektedir (Thomas ve Velthouse, 1990).

Anlam boyutu; çalışanların davranışlarının, inançlarının ve değerlerinin iş rollerinin gerekleri ile uyumlu olması durumunda, psikolojik güçlendirmenin çok daha kolay gerçekleştirilebileceği anlayışına dayanmaktadır (Spreitzer, 1995). Yapılan işin çalışan tarafından anlamlı bulunması, personel güçlendirmenin de lokomotif olarak hizmet görmektedir. Aynı şekilde çalışanların yaptıkları işler ile değerleri arasında söz konusu olan uyumsuzluk, psikolojik güçlendirme sürecini olumsuz yönde etkileyecek ve personelin güçlendirilmesine katkı sağlamayacaktır.

Doğan ve Demiral’a (2009) göre; çalışanların işlerine yönelik düşük düzeyde bir anlamlılık algısına sahip olmaları, işlerine karşı ilgisiz olmalarını, umursamaz yaklaşımlarını ve örgüt içerisinde soğukluk yaşanmasını beraberinde getirecek ve çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri de o oranda düşük olacaktır. Bu temelde anlamlılık algı düzeyi arttıkça, örgütsel bağlılık düzeyi de o oranda artmış olacaktır. Aynı doğrultuda yüksek anlamlılık düzeyine sahip olan çalışanların, yaptıkları işten daha fazla tatmin olmaları söz konusu olacak ve işini severek yapan çalışanlar dolayısıyla da örgüt verimliliği artacaktır.

2.1.2.2. Yetkinlik boyutu.

Thomas ve Velthouse’a (1990) göre “yetkinlik boyutu”; çalışanların işleri ile ilgili olarak yapmaları gerekenleri başarı ile gerçekleştirmelerini ya da iş ve görev tanımlarında

yer alan tüm işleyişleri gereği gibi yerine getirmelerini ifade etmektedir. Aynı bakış açısıyla Spreitzer'a (2007) göre yetkinlik boyutu; çalışanların kendilerini yaptıkları iş konusunda yeterli görmelerini ve bu yöndeki performans ve yeteneklerine güvenmelerini ifade etmektedir.

Yetkinlik bireyin işini en iyi şekilde yapabileceğine ve kendi yeteneklerine olan inancıdır (Çöl, 2004) ya da biraz daha açık ifadeyle bireyin yaptığı işi ustaca ve en iyi şekilde yapabilecek yeteneğe sahip olduğuna inancıdır (Lee ve Koh, 2001). Bireyin sahip olduğu bilgi, beceri ve deneyime ilişkin değerlendirmeler bireysel olarak yaptığı değerlendirmeleri içerir (Bolat, 2003). Doğan ve Demiral'a (1990) göre de; düşük öz – yeterlilik algısına sahip olan çalışanlar, aynı doğrultuda kendilerini işleri kapsamında yetkin görmüş olmayacaklar ve bilgi, beceri ve yeteneklerini kullanmalarını gerektiren işlerden kaçınma eğilimi göstereceklerdir. Bu psikolojik durum içerisinde bulunan çalışanlar, genel anlamda çaresizlik duygusu ile karşı karşıya kalacaklar ve benlik saygılarında yetersizlikler gündeme gelecektir. Aynı şekilde yüksek öz – yeterlilik algısına sahip olan çalışanlar ise; çalışma ortamlarında ya da işleri ile ilgili olarak ne denli güçlükle karşılaşılırsa karşılaşsınlar, her zaman dirençli olmak ve çaba sarf etmek adına hareket etmiş olacaklardır.

2.1.2.3. Özerklik / Seçim boyutu.

Özerklik / Seçim Boyutu, çalışanların işleri kapsamında almaları gereken sorumlulukları ifade etmektedir (Siegall & Gardner, 2000). Özerklik, çalışanların işlerinin sonuçlarından kendilerini sorumlu olarak görüp görmemelerini ya da sorumluluk alabilecek durumda olup olmamalarını içermektedir (Wilkinson, 1998). Eğer çalışanlar, yaptıkları işlerle ilgili olarak seçim yapma imkânına sahipse, kararlarını da kendileri verebilecekler ve gerektiğinde de davranışlarını değiştirebileceklerdir.

Çalışma ortamında seçme hakkında ve imkânına sahip olan bir çalışan, özgür iradesini ortaya koyma hakkına ve gücüne de sahip olabilecek ve dolayısıyla da işlerine ilişkin daha esnek (Aryee & Chen, 2006), yaratıcı ve inisiyatif sahibi (Garfield, 1993), dayanıklı ve denetimli (Janssen, Schoonebeek & Looy, 1997) olabileceklerdir. Buna karşılık sürekli yöneticileri ya da diğer çalışanlar tarafından denetlendiği algısında olan çalışanlar, daha olumsuz duygulanımlar içerisinde olacaklar (King & Ehrhard, 1996) ve azalmış benlik saygısı doğrultusunda (Laschinger, Finegan, Shamian & Wilk, 2004) daha gergin bir çalışma iklimi oluşturacaklardır.

Çalışma ortamında “Özerklik ve Seçim Boyutu” ne denli mümkün kılınabilirse, çalışanların özsaygı düzeyleri daha az sıkıntı yaşayacak ve performans düzeyleri de bu durumdan olumsuz etkilenmeyecektir.

2.1.2.4. Etki boyutu.

Etki boyutu; çalışanları, iş yapma süreçlerinde istenen etkileri oluşturabilecek farklılıkları yapabilme derecelerini ifade etmektedir (Thomas ve Velthouse, 1990). Çalışanlar sistem, örgütsel yapı ya da yaptıkları iş ve süreci üzerinde etkili olduklarını hissedebilirlerse, örgütsel sonuçlar üzerinde de etkili olduklarını düşünmeleri bakımından, daha fazla çaba sarf etme ve daha verimli bir çalışma sergileme eğiliminde olacaklardır. Etki, iş ile ilgili çıktılarının kontrolünün kimde olduğuna ilişkin olarak bireyin yaptığı değerlendirmedir. İşgörenler kontrol algısına sahipse, iş çıktılarını, kendi bilgi, yetenek ve çabaları ile etkileyebileceklerini hissederler. Kişi, çıktılarının dışsal faktörler aracılığı ile kontrol edildiğini düşünüyorsa, bu durumda çıktılarını etkileme konusunda fazla bir etkiye sahip olmadığını düşünecektir (Spreitzer, 1995).

Tüm bu boyutların her biri, çalışanların psikolojik olarak güçlendirilmelerine katkıda bulunmakla birlikte, tek başlarına yeterli olmayacaktır. Bu noktada Spreitzer (2007); her bir boyutun bir diğeri ile desteklenmesi gerektiğini belirtmekte ve psikolojik güçlendirmenin farklı yönlerini ifade eden bu boyutların, algılanan güçlülük duygusuna katkıda bulunacağını ifade etmektedir. Spreitzer’e (2007) göre; bu boyutlardan herhangi birinin eksik bırakılması ya da gözetilmemesi, algılanan güçlülük duygusunu tamamen ortadan kaldırırsa da azaltacağından, dört boyutunda bir arada ele alınması yerinde olacaktır. Boyutlardan birini eksik kalması, tam ve yeterli bir psikolojik güçlendirme sağlamayacak ve çalışanların da güçlendirme algıları da o denli düşük düzeyde gerçekleşecektir.

2.2. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Bağlılık kavramı, “birleştirmek” anlamında gelen Latince kökenli bir kavramdır ve bu doğrultuda kavram, “mecbur olma” ya da “duygusal olarak harekete geçirme hali” olarak tanımlanmaktadır. Herhangi bir şeye bağlılık taşıyan bireylerde bu temelde, kendilerini o şeye ait hissetmekte ve bu bağı sürdürmek istemeleri açısından yapılması gerekenlere motive olmaktadır (Akyay ve Koç, 2010).

William White tarafından 1956 yılında yayımlanan “Örgüt İnsanı” adlı eserde, aşırı bağlılığın bireylere zarar vereceği üzerinde durulmuş ve White (1956) tarafından örgüt insanı, sadece örgütte çalışan değil, aynı zamanda örgüte ait olan kişi olarak tanımlanmıştır. Bu doğrultuda White (1956), çalışanların örgütün yaratıcılık kaynağı olduğunu ifade etmekte ve bağlılık duygusu temelinde aidiyetin tüm bireylerin nihai ihtiyacı olduğunu belirtmiştir (Aktaran: Bayrak – Kök, 2006).

Örgütsel bağlılık, bireyin örgütle özdeşleşmesinin ilgili olmasının gücünü yansıtmaktadır ve bu temelde örgütsel bağlılık aşağıda verildiği şekilde üç temel unsuru içermektedir (Demirel, 2009);

- Örgütsel bağlılık, bireyin örgüt amaçlarına duyduğu güçlü inancı ve örgüt amaçlarını kabulünü içermektedir.
- Örgütsel bağlılık, bireyin örgüt adına daha fazla çaba göstermeye gönüllü olmasını içermektedir.
- Örgütsel bağlılık, bireyin örgüt üyeliğini devam ettirmeye yönelik kesin arzusunu ve kararını içermektedir.

Bu belirlemeler doğrultusunda örgüte bağlılık duyan bireyler; iyi ve kötü günde örgütte olmaya devam etmektedirler, işlerine düzenli olarak gitmektedirler, zamanlarının büyük bir bölümünü işyerinde geçirmekten sıkıntı duymazlar ve örgüt amaçlarını paylaşıyor ve desteklerler (Erdem, 2010). Örgütsel bağlılık, belirtilen bu hususlar dolayısıyla örgüt açısından birçok avantajı beraberinde getirmekle birlikte, birtakım sakıncalar da içerebilmektedir (Gül ve İnce, 2005). Zira örgüte sıkı sıkıya bağlı olan çalışanları durumu sorgulamaksızın kabul etmeye başlayacaklarından, bu durum örgütün yenilik yapma ve değişikliklere adapte olma yeteneğinin kaybedilmesine neden olabilmektedir.

Örgütsel bağlılığın gelişiminde, örgüt ve birey değerlerinin uyumlu olmasının önemli olduğu belirtilmektedir. Zira örgütün ve çalışanların değerlerinin örtüşmesi söz konusu olduğunda bağlılık da o yönde şekillenmekte ve bu yönde bir uyumun olmaması durumunda ise bireylerde örgüte yabancılaşma duygusunun ortaya çıktığı görülmektedir (Korkmaz, 2011). Bununla birlikte çalışanların örgütsel sadakat ve itaat dereceleri de örgütsel bağlılık derecesinin belirlenmesinde etkili olabilmektedir.

Silverthorne (2004) ile Ogaard, Larsen, Marnburg (2005), uyumun çalışanların bağlılığını etkilemesi sebebiyle, çalışanlar ve örgütleri arasındaki uyum derecesinin tespit edilmesinin önemli olduğunu ifade ederken, Nazir (2005) tarafından Silverthorne ile benzer şekilde çalışanlar arasındaki yüksek bağlılık ve tatminin kişi-örgüt uyumu sonucunda olduğunu altı çizilmiştir. Hult (2005), çalışanın bir örgüte dahil olması ve ortama uyum sağlaması durumunda, çalışanın bağlılığının yüksek olacağı görüşünü belirtirken, örgütsel kültür ile çalışan bağlılığı arasındaki ilişkinin incelenmesinde, mevcut ve tercih edilen örgütsel kültür özelliklerinin ve öğelerinin tespit edilmesinin önemli olduğunu ifade etmiştir.

Sonuç olarak gerek örgüt açısından ve gerekse de çalışanlar açısından değerlendirildiğinde, örgütsel bağlılığın her iki taraf adına da fayda sağladığı görülmektedir. Zira örgüte bağlılık duyan çalışanların duymayan çalışanlara göre daha mutlu, daha sağlıklı ve kariyerlerinden daha fazla tatmin elde etmeleri söz konusu olmakta ve bu durum da verimliliklerine ve etkinliklerine olumlu olarak yansımaktadır (Savgun – Doğruöz, 2009). Aynı şekilde örgütsel bağlılık düzeyleri yüksek olan çalışanlara sahip örgütlerin de verimlilik ve etkinlik düzeyleri artmaktadır.

Allen & Meyer (1998) örgütsel bağlılığı; çalışanların örgütle ilişkisi ile şekillenen ve onların örgütün sürekli bir üyesi olma kararını almalarını sağlayan davranış olarak tanımlamışlardır. Allen & Meyer (1998), örgütsel bağlılığın çeşitli biçimlerde gerçekleşebileceğini öne sürerek, önceki tek boyutlu çalışmalardan farklı olarak, “örgütsel bağlılık” kavramını üç boyutlu olarak değerlendirmişlerdir. Allen & Meyer (1998); Becker’in (1966) “davranışsal” ve Porter ve arkadaşlarının (1974) “tutumusal” olarak adlandırdıkları yaklaşımları devamlılık bağlılığı, duygusal bağlılık ve normatif bağlılığı şeklinde nitelendirmişlerdir.

“Örgütsel bağlılık”; çalışanların, örgütün yapısı ve özelliklerine, hiçbir etki altında kalmadan ve doğrudan doğruya örgüte sadık kalmaları olarak tanımlanabilmektedir. Örgütsel bağlılık; örgüte ve örgütsel amaçlara bağlı kalmayı, çalışanların örgütte karşılıklı etkileşim yoluyla kendilerini ifade etmelerini, örgütsel amaç ve uygulamaları kabullenmelerini, örgütsel amaç ve hedeflere gönüllü bağlı olmayı, örgütsel amaç ve hedeflerden davranışsal olarak etkilenmeyi ve örgüte uzun zaman bağlı kalmayı içermektedir (Demirel, 2009).

Çalışmanın bu aşamasında; örgütsel bağlılığın tanımı, önemi, örgütsel bağlılık kapsamında söz konusu edilebilecek bilimsel modeller, örgütsel bağlılık ile benzer kavramlar, örgütsel bağlılığı etkileyen temel faktörler ve örgütsel bağlılığın sonuçları üzerinde ayrıntılı değerlendirmelerde ve belirlemelerde bulunulacaktır.

2.2.1. Örgütsel Bağlılığın Tanımı

Çalışanların iş ve örgütlerine yönelik tutum ve davranışları, araştırmacılar tarafından daima merak edilen bir konu olmuştur. Özellikle “örgütsel bağlılık” kavramı, örgütsel davranışları incelemede çok önemli bir rol oynamıştır. Çünkü örgütlerin verimliliklerinin artırılması, başarının sağlanması, daha düşük düzeyde iş bırakma, devamsızlık, stres ve işyeri ile ilgili diğer problemler adına, bu kavramın gerekliliği gitgide kendini kabul ettirmiştir.

Bateman ve Strasser (1984), örgütsel bağlılığı, çalışanın örgüte olan sadakati, örgüt adına çaba sarf etme istekliliği, örgütle olan hedef-değer uyum derecesi ve üyeliği muhafaza etme isteğini ifade eden çok boyutlu bir kavram olarak ele almışlardır. Porter, Steers, Mowday, Baulian (1974), "örgütün hedeflerine güçlü şekilde inanma ve kabul etme", "örgüt adına önemli ölçüde çaba sarf etme istekliliği ve "örgütsel üyeliğin muhafaza edilmesine yönelik kesin isteklilik" olmak üzere örgütsel bağlılığın üç ana bileşenini ortaya koymuşlardır (s.604). Sheldon (1971), bağlılığa, çalışan tarafından, örgütün ve örgüt hedeflerinin olumlu değerlendirilmesi açısından yaklaşmaktadır.

Porter ve diğerleri (1974), örgütsel bağlılığı üç unsurla karakterize etmişlerdir;

- Örgütün amaç ve değerlerini kabullenme ve bunlara güçlü bir inanç duyma;
- Örgüt yararına beklenenden daha çok çaba sarf etme ve
- Örgüte üyeliğinin devamı için güçlü bir istek duyma.

Bazı araştırmalarda ise örgütsel bağlılığın; çalışanların örgütlerine yaptıkları yatırımlar sonucunda geliştiği düşünülmüş, çalışanın örgütte kaldığı süre içerisinde sarf ettiği emek ve çabanın boşa gideceği korkusuyla, örgütüne bağlılık gösterdiği savunulmuştur (Wasti, 2009).

Allen & Meyer (1998) örgütsel bağlılığı; çalışanların örgütle ilişkisi ile şekillenen ve onların örgütün sürekli bir üyesi olma kararını almalarını sağlayan davranış olarak tanımlamışlardır. Allen & Meyer (1998), örgütsel bağlılığın çeşitli biçimlerde gerçekleşebileceğini öne sürerek, önceki tek boyutlu çalışmalardan farklı olarak, “örgütsel bağlılık” kavramını üç boyutlu olarak değerlendirmişlerdir. Allen & Meyer (1998) yaklaşımlarını aşağıdaki şekilde nitelendirmişlerdir;

1. Devamlılık Bağlılığı;
2. Duygusal Bağlılık ve
3. Normatif Bağlılık.

“Örgütsel bağlılık”; genel olarak “işe katılma”, “sadakat” ve “örgüt değerlerine olan inanç” da dâhil olmak üzere, bireyin örgüte olan psikolojik bağlılığını ifade etmektedir. Bu yönüyle de, bağlılığın üç aşaması söz konusu edilmektedir. Bu aşamalar, aşağıdaki şekilde ifade edilmektedir (Çetin, 2004);

- **İlk olarak;** bireyin karşısındaki insanların etkisini, kendisini tanıtmaya amacıyla kabul ettiği itaat aşamasıdır.
- **İkinci olarak;** örgüte dâhil olmaktan gurur duyduğu dâhil olma aşaması ve
- **Son olarak da;** bireyin örgütün değerlerinin övgüye değer ve kendi değerleriyle hemen hemen aynı olduğunu fark ettiği kimlik kazanma aşamasıdır.

Bir örgütün varlığını aktif olarak sürdürebilmesi için, çalışanlarının örgütten kısa sürelerde ayrılmaması gerekmektedir. Bu nedenle örgütsel bağlılık, örgütlerin güçlenmesi aşamasında ele alınması gereken en önemli kavramlardan birisidir. Örgütsel bağlılık; örgütlerin maliyetlerini düşürmekte, karlılıklarını artırmakta ve imajlarını güçlendirmektedir ve “örgütsel bağlılık” sayesinde, hem çalışan hem de işveren açısından örgüt uzun süre varlığını sürdürebilir ve yaşanabilir hale gelebilmektedir (Somuncu, 2008).

Örgütsel amaçlara bağlılık kavramının başarıları arasında, işe devamsızlığın azalması ve çalışanların sistem başarısı için güdülenmeleri sayılabilir. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar, kendi istekleri ya da çıkarları doğrultusunda örgütte kalmaya devam etmek istemekte ve örgütün değerlerini kendi değerleri ile özdeşleştirebilmektedirler. Bu durum da sonucunda, örgütün başarıya ulaşmasında önemli bir rol oynamaktadır.

Meyer & Allen (1997) belirlenmiş olan farklı örgütsel bağlılık tanımları Tablo 2.1.'de yer almaktadır.

Tablo 2.1.

Örgütsel Bağlılık Tanımları

DUYGUSAL YÖNELİMLİ TANIMLAR
Örgütsel bağlılık, bireyin duygusal varlığını gruba bağlamasıdır (Kanter, 1968).
Örgütsel bağlılık, örgütün ve bireyin amaçlarını birbirleriyle bütünleştiren ya da uyumlu hale getiren bir süreçtir (Hall, Schneider & Nygren, 1970).
Örgütsel bağlılık, bireyin kimliğini örgüte bağlayan bir tavır ya da örgüte doğru bir yöneliştir (Sheldon, 1971).
Örgütsel bağlılık; örgütün amaçlarına ve değerlerine, bireyin amaçlarla ve değerlerle ilgili rolüne ve bizzat örgütün kendisine pür ve araçsal değerinden ayrı olarak duygusal bağlılık gösterilmesidir (Buchanan, 1974).
Örgütsel bağlılık, bireyin kendisini bir örgütle güçlü bir şekilde tanımlaması ve örgütün meselelerine dâhil olmasıdır (Mowday, Porter & Steers, 1982).
MALİYETE DAYALI TANIMLAR
Örgütsel bağlılık, bireyin birbirleriyle ilgisiz menfaatlerini tutarlı bir faaliyet çizgisi ile ilişkilendirdiğinde ortaya çıkmaktadır (Becker, 1960).
Örgütsel bağlılık, örgüte katılıma devam etmenin getirdiği kazanç ve örgütü terk etmenin ortaya çıkardığı maliyettir (Kanter, 1968).
Örgütsel bağlılık; zaman içerisinde bireysel çizgi ve örgütsel işlemlerin ve değişikliklerin bir sonucu olarak ortaya çıkan yapısal bir olgudur (Hrebiniak & Alutto, 1972).
ZORUNLULUK VE MANEVİ SORUMLULUK TEMELLİ TANIMLAR
Örgütsel bağlılık; bağlılık davranışları temelinde, bağlılığın hedefi ile ilgili resmi ve/veya normatif beklentileri aşan ve sosyal olarak kabul edilmiş davranışlardır (Wiener & Gechman, 1977).
Örgütsel bağlılık; bağlılık duyan çalışanın, yıllar içerisinde firmanın kendisine ne derece statü iyileştirmesi ya da tatmin verdiğine bakmaksızın, şirket içerisinde kalmanın ahlaki bakımdan doğru olduğunu düşünmesidir (Marsh & Mannari, 1977).
Örgütsel bağlılık, örgütsel hedef ve çıkarla uygun bir tarzda hareket etmeye yönelik içselleştirilmiş normatif baskıların bütünüdür (Weiner, 1982).

Kaynak: Doğan, 2013

2.2.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Örgütsel bağlılık; çalışanların, örgütün yapısı ve özelliklerine, hiçbir etki altında kalmadan ve doğrudan doğruya örgüte sadık kalmaları olarak tanımlanabilmektedir. Örgütsel bağlılık; örgüte ve örgütsel amaçlara bağlı kalmayı, çalışanların örgütte karşılıklı etkileşim yoluyla kendilerini ifade etmelerini, örgütsel amaç ve uygulamaları kabullenmelerini, örgütsel amaç ve hedeflere gönüllü bağlı olmayı, örgütsel amaç ve hedeflerden davranışsal olarak etkilenmeyi ve örgüte uzun zaman bağlı kalmayı içermektedir (Demirel, 2009).

Örgütsel bağlılık, beş nedenden dolayı örgütler için yaşamsal önem arz etmektedir. Örgütsel bağlılığın olmaması ilk olarak; işi bırakma, devamsızlık, geri çekilme ve iş arama faaliyetlerine neden olabilir. Örgütsel bağlılık örgütlerde yüksek düzeyde ise ikinci olarak iş doyumunu, işe sarılma, moral ve performans gibi tutumsal, duygusal ve bilişsel yapılarla neden olabilir.

Yüksek örgütsel bağlılık üçüncü olarak özerklik, sorumluluk, katılım, görev anlayışı gibi işgörenin işi ve rolüne ilişkin olumlu özellikler geliştirir. Örgütsel bağlılığı etkileyen etmenler dördüncü olarak yaş, cinsiyet, hizmet süresi ve eğitim gibi işgörenlerin kişisel özellikleriyle belirlenebilir. Son olarak, bireylerin sahip olduğu örgütsel bağlılık kestiricilerini bilmek bağlılığı artırmada önemli rol oynamaktadır (Beril, 2007). Organizasyona bağlılık duyan işgören, örgütsel amaçların gerçekleşmesine destek olmak için örgütte kalmaya devam etmektedir. Ayrıca organizasyon hakkında çevresindeki kişilere olumlu görüşte bulunarak, örgütün kaliteli elemanı kendisine çekmesini kolaylaştırmaktadır (Angle, Perry,1983). Araştırmalar; örgütlerine yüksek düzeyde bağlılık duyan çalışanların, sadece kendilerinden istenen görevleri yapmakla kalmayıp, beklenenden daha fazlasını yapmak için çaba gösterdiklerini ortaya koymuştur. Genel olarak yüksek düzeyde örgütsel bağlılık gösteren çalışanların, aynı zamanda yüksek düzeyde sadakat, verimlilik ve sorumluluk duygusu taşıdıklarına da inanılmaktadır.

Örgütsel bağlılığın tarihçesine bakıldığında; pek çok araştırmacının, örgütsel bağlılığın değişik boyutlarını inceleyen çalışmalar yürüttükleri görülmektedir. Bu çalışmalar gittikçe daha fazla önem kazanmaya başlamıştır. Bu durumun pek çok nedeni olmakla birlikte, örgütsel bağlılığın değişik boyutlarının incelenmesinin bazı nedenleri aşağıdaki gibi değerlendirilebilir (Tiryaki, 2005);

- a) Örgütsel bağlılığın, işten ayrılma nedeni olarak iş doyumundan daha etkili olduğunun araştırmalarla ortaya konması;
- b) Örgütsel bağlılığı yüksek olan kişilerin, düşük olanlara göre daha iyi performans göstermeleri;
- c) Örgütsel bağlılığın, kurumsal etkililiğin yararlı bir göstergesi olması ve
- d) Örgütsel bağlılığın, istenen çalışma davranışı ile ilişkili olması.

Çalışanların bağlılığını sağlayan faktörlerden de bahsedilebilir. Bu faktörler şu şekilde ifade edilebilir (Balay, 2000);

- Etkili iletişim;
- Olumlu ilişkiler;
- Kariyer;
- Saygınlık;
- İş zenginleştirme;
- Bilgi;
- Kaynaşma;
- Rehberlik;
- Fırsatlar;
- Tutku;

- Ödül;
- Alan ve değerlerdir.

Örgüte bağlılığın sonuçları, “bağlılığın derecesi” ile ilgili olarak olumlu ya da olumsuz olabilmektedir. 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 bulunmaktadır. Örgütsel bağlılığın sonuçlarına ilişkin olarak, davranışsal sonuçların bağlılıkla güçlü ilişkiler içinde olduğu belirlenmiştir. Bunlardan özellikle iş doyumu, güdülenme, katılım ve örgütte kalma arzusu, örgütsel bağlılıkla olumlu, iş değiştirme ve devamsızlık ise bağlılıkla olumsuz bir ilişki içerisindedir denilebilir (Bayram, 2005).

“Örgütsel bağlılık” ile ilgili olarak yapılan çalışmalarda, kavram üç bölümde değerlendirmiştir;

1. Düşük Bağlılık Düzeyi

Birey açısından olumlu sonuçları bireysel yaratıcılık ve özgünlük; olumsuz sonucu ise düşük performans olabilmektedir. Örgüt açısından olumsuz sonuçları ise yüksek iş devri, devamsızlık, örgütte kalma isteksizliği, düşük iş kalitesi, örgüte sadakatsizlik, örgüte karşı yasal olmayan faaliyetler, sınırlı rol üstü davranış, rol modeline zarar verme, zarara yol açıcı dedikodu, işgören üzerinde sınırlı örgütsel kontrol olarak sıralanmıştır (Bayram, 2005).

2. İlimli Bağlılık Düzeyi

İlimli bağlılık düzeyinin birey açısından olumsuz sonucunun, mesleki gelişme ve ilerleme fırsatlarının sınırlı olmasıdır denilebilir. Öğretmenin örgütsel bağlılık düzeyi ilimli ise; mesleki deneyiminin güçlü, fakat örgütle özdeşleşmesinin ve bağlılığının tam olmadığı söylenebilir.

Bu tip öğretmenler; örgütün bütün değil, ancak bazı değerlerini kabul etme yeterliğine sahip olmakta ve örgütün beklentilerini karşılarken, bir yandan örgütle bütünleşmeyi, bir yandan da kişisel değerlerini korumayı sürdürmektedirler. Bu sonuçlar olumlu olarak görülebilir; ancak ilimli örgütsel bağlılığı olan öğretmenler, örgütlerine sadakatleri ile topluma karşı sorumlulukları arasında çatışma yaşayabilirler (Nartgün ve Menep, 2010).

3. Yüksek Bağlılık Düzeyi

Yüksek örgütsel bağlılık bireye, meslekte başarı ve ücrette doyum sağlayabileceği gibi; örgüt, işgörenin sadakatine karşılık ona yetki devrederek ve onu üst pozisyonlara getirerek bir şekilde ödüllendirmektedir. Bu işgörenlerin; işin kendisine, örgütteki geleceklerine, denetime ve iş arkadaşlarına yönelik doyumları yüksektir. Bu kişilerin örgütten ayrılmaları; mutsuzluk, hayal kırıklığı, örgüt amaç ve kültürünün değişmesi, işten doyumсуuzluk ve az ödülleniş ya da mahrum bırakılmış hissine kapılmaları durumlarında gerçekleşmektedir (Nartgün ve Menep, 2010).

2.2.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Etmenler

Örgütsel bağlılığın sınıflandırılması başlığı sırasında örgütsel bağlılığın tutumsal, davranışsal ve çoklu bağlılık yaklaşımlarıyla işgörenlerin organizasyona olan bağlılığının nasıl sağlandığı açıklanmıştır. Bu başlık altında örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerin neler olduğu saptanmaya çalışılıp; organizasyondaki örgütsel bağlılığın nasıl arttırılacağı üzerinde durulacaktır. Ölçüm ve Çetin (2004) çalışanların örgüte bağlılığını belirleyen faktörleri, kişisel özellikler, rol ve iş özellikleri, yapısal özellikler ve iş deneyimi şeklinde bölümlemiştir.

Örgütler, bünyelerinde yer alan çalışanlar o örgütte yer almaya devam ettiği sürece varlıklarını devam ettirebilmektedirler. Bu doğrultuda çalışanların örgütte kalmaya devam etmek istemeleri de, örgütsel bağlılıkları ile bağlantılı olarak ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle de örgütsel bağlılık, çalışanların örgütten ayrılmalarını önleyen önemli bir kavram olarak değerlendirilmektedir.

Örgütsel bağlılık kavramı; çalışanların örgüte karşı hissettikleri özdeşleşme ve bütünleşme derecesini ifade etmek bakımından itaat, dâhil olma ve kimlik kazanma aşamalarını içeren bir süreç olarak değerlendirilmektedir. İtaat aşamasında çalışan, karşısında yer alan insanların etkisini kendisini tanıtmaya amacıyla kabul etmeye başlamaktadır ve bu kabul, ikinci aşama olan dâhil olma aşamasını gündeme getirmektedir. Kimlik kazanma aşamasında ise, çalışan örgütün değerlerinin övgüye değer ve kendi değerleri ile örtüşür nitelikte olduğunu fark etmeye başlamaktadır (Ölçüm – Çetin, 2004).

Bir örgütün çalışanlarının verimliliklerini artırabilmek için, örgüte olan bağlılıklarının da aynı oranda artırılması gerektiği yapılan araştırmalarla ortaya konulmuştur. Bu nedenle örgüte olan bağlılığı etkileyen faktörler önem kazanmıştır. Çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarını etkileyen çok sayıda değişken bulunmaktadır. Fakat bu değişkenlerden hangisinin örgütsel bağlılığı daha yüksek düzeyde etkileyeceğine dair kesin bir hükme varılamamıştır. Çünkü bağlılık; örgüt türü, kişinin içinde bulunduğu ortam, olay ve olguları algılama biçimi vb. gibi birçok faktörden etkilenebilir. Bu faktörler, “kişisel faktörler” ve “örgütsel faktörler” olarak iki grupta incelenebilmektedir.

A. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Kişisel Faktörler

Farklı kişisel özellikler, örgütsel bağlılık üzerinde farklı sonuçlar doğurmaktadır. Örnek vermek gerekirse; yaş, cinsiyet, medeni durum gibi demografik farklılıklar ile eğitim ve hizmet süresi gibi faktörler; örgütten elde edilecek ayrıcalıklarla örgütsel gücün göstergesi niteliğindedir ve bu ayrıcalıkların derecesi de örgütsel bağlılıkta farklılıklara neden olmaktadır (Gerald & Bar-Hayim , 1992).

1. Yaş

Yaş faktörü tek başına ele alındığında, “yaş” ile “örgüte bağlılık” arasında ters orantı olduğu tespit edilmiştir. Yaş değişkenini ele alan pek çok araştırmada, yaş arttıkça bağlılığın da arttığına ilişkin bulgular elde edilmiştir. İşgörenlerin yaşları ilerledikçe, alternatif iş bulma ya da farklı bir eğitim alma imkânlarının azaldığını, bu nedenle de üyesi oldukları örgütlere olan bağlılıklarının arttığı ifade edilmektedir. Yaşı ilerlemiş olan çalışanların, mesleklerinden ve işletmedeki görevlerinden daha memnun olma eğiliminde oldukları da söylenebilir (Çakır, 2001).

2. Cinsiyet

“Örgüte bağlılık” ile “cinsiyet” arasındaki ilişkiyi belirlemek için birçok araştırma yapılmış, fakat anlamlı ve kesin bir sonuca varılamamıştır. Kimi araştırmalarda kadınların, erkeklere oranla örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğu, kimi çalışmalarda ise bunun tam tersi bir durum ortaya konulmuştur. Örneğin, eğitim alanında yapılan bir araştırmada (Topaloğlu ve diğerleri, 2008);

- Araştırma grubundaki öğretmenlerin örgütsel bağlılığı üzerinde demografik faktörlerin (yaş, cinsiyet, kıdem yılı, branşı, okul türü, idari görevi, maaşı vb.) etkisinin olduğu kanıtlanmıştır.
- Araştırma grubundaki öğretmenlerin “örgütsel bağlılığı” ile “cinsiyet dağılımı” arasında bir ilişkinin olup olmadığına bakılmış ve “ $p < 0,05$ ” önem seviyesinde, böyle bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla, öğretmenlerin örgütsel bağlılığı üzerinde cinsiyet faktörünün belirgin bir etkiye sahip olmadığı gözlenmektedir.

3. Eğitim Düzeyi

“Örgütsel bağlılığı” belirleyici bir diğer faktör de çalışanın eğitim düzeyidir. “Eğitim düzeyi” ile “örgütsel bağlılık” arasında ters yönlü bir ilişki vardır ve çalışanın eğitim düzeyi arttıkça, çalıştığı örgüte karşı olan bağlılığı azalmaktadır. Bunun nedeni, eğitim düzeyi artan çalışanın örgütten beklentilerinin de artmasıdır (Çakır, 2001). Aynı zamanda eğitim düzeyinin artmasına paralel olarak, alternatif iş imkânları da artış göstermektedir. Bunun yanında bazı araştırmacılar da, eğitim düzeyinin örgütsel bağlılıkla olan ilişkisinin net olarak belirlenemediğini savunmuşlardır (Çöl ve Gül, 2005).

4. Kıdem

Örgüt içerisinde çalışılan “süre” ve “kıdem”, örgütsel bağlılığı etkilemektedir ve çoğu zaman bu etki olumlu olarak kabul edilmiştir. Başka bir deyişle; örgütte çalışılan süre arttıkça, örgütsel bağlılık da artmaktadır. Cohen (1993); çalışanların çalışma süresi arttıkça, örgütten elde ettikleri kazançların da arttığını öne sürmektedir. Çünkü hizmet süresi de örgüte yapılan yatırım niteliği taşımaktadır. Bazı araştırmacılar da, yaş ve kıdemi birlikte ele alarak değerlendirmişlerdir (Çöl ve Gül, 2005). Eğitim alanında yapılan bir araştırmaya göre ise; “yöneticilik kıdemi” arttıkça, örgütsel bağlılığın kıdeme paralel olarak arttığı görülmektedir. Bu durum, okul yöneticilerinin iş değiştirme imkânlarının olmaması ve örgütte çalıştıkları süre arttıkça, başka iş arama isteklerinin azalması ile açıklanabilir (İzgar, 2008).

B. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Örgütsel Faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörler; iş görenlerin iş ve çalışma hayatına ilişkin faktörleri içermektedir. Bu faktörlerin hangi dinamiklerden oluştuğu konusu; birçok araştırmacı tarafından ele alınmıştır. Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerle ilgili olarak O'Reilly, C. & Chatman, J. (1986), demografik faktörlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerinin nispi olarak daha az; örgütsel ödüller ve iş değerlerinin ise, örgütsel bağlılıkla daha güçlü bir ilişki içinde olduğunu öne sürmüştür. Diğer bir deyişle; örgütsel bağlılığı etkileyen demografik faktörlerin; örgütsel faktörlere göre örgütsel bağlılığı daha az etkiledikleri ifade edilebilmektedir. Rekabet şartlarında ve yönetim düzeninde yaşanan hızlı değişimler, iş görenlerin bağlılıklarını artırıcı şekilde organizasyonların yeniden yapılanmalarını gerektirmekte; bu nedenle örgütler için, iş görenlerinin yaptıkları işten ve çalıştıkları organizasyondan memnun olmalarını sağlamak, mal ve/veya hizmet üretmek kadar önem arz etmektedir (Kök,2006).

1. Örgüt Büyüklüğü ve Yapısı

Örgüt büyüklüğü ve yapısı, kişinin örgüte olan bağlılığını birebir etkileyen bir faktördür. Büyük örgütlerde iletişimin sözlü yerine yazılı olması, kurallardaki ve yaptırımlardaki belirgin artış, yetkilerin ve sorumlulukların kurallarla ortaya konması, ast – üst ilişkilerinin kesin çizgilerle çizilmiş olması ve buna bağlı olarak yaratıcılığa çok fazla izin verilmemesi, kişinin örgüte olan bağlılığını negatif yönde etkilemektedir (Baykal, 2010).

“Örgüt yapısı”; iş rollerinin resmi dağılımı ve işle ilgili faaliyetlerin bütünleştirilmesi ve kontrol edilmesi için yönetsel bir araç olarak tanımlanabilir. Eğer bir örgütte, davranışların standardize edilme düzeyi yüksekse, burada “mekanik örgütsel yapı”; eğer düşükse, burada da “organik örgütsel yapı” söz konusudur. Organik örgüt yapıları; işin daha az formüle edilen yanları ile esneklik ve uyum kabiliyetini öne çıkartan özellikleri ve emir vermekten ziyade, daha çok danışma niteliğini öne çıkartan iletişim özellikleri göstermektedir. Mekanik örgütler ise; organik yapıların tam tersi olarak, çok daha katı bir şekilde yapılandırılmıştır (Demir ve Okan, 2009). Örgüt büyüklüğü ve yapısı, örgütsel bağlılığı doğrudan etkilemektedir ve yapısı merkezi sisteme dayanan örgütlerde örgütsel iletişim genellikle “enformatik”, yerinden yönetilen sistemlerde ise “çift yönlü” olarak gerçekleşir.

2. Ücret Sistemi

Çalışanlar için oluşturulmuş ücret sistemi de, örgütsel bağlılık adına önemli bir unsurdur ve ücret, çalışanın örgüt içerisindeki yerini ve statüsünü belirlemesi açısından önemlidir. Ücretler, örgüt tarafından sağlanan önemli bir unsurdur. Ücret sistemi; işin çekiciliğini artırmakta ve çalışana yapılan daha yüksek bir ödeme, genellikle daha üst düzeyde örgütsel bağlılıkla sonuçlanmaktadır (Balay, 2000). Örneğin; düşük ücretle çalışanlar, işi geçici olarak düşündüklerinden örgüte bağlılık durumları zayıf olmaktadır.

3. İşin Niteliği

İşin niteliği, örgütsel bağlılığın belirleyici faktörlerinden birisidir. Çalışanın örgüte bağlı olması ve bağlılık düzeyi, işinin niteliğinden memnun olmasıyla yakından ilgilidir. İşin motive edici olması, zorluk derecesi, işle özdeşleşme, geri bildirim, sorumluluk ve yetki sahibi olma gibi özellikler, örgütsel bağlılığı doğrudan etkilemektedir. Bu doğrultuda, iş zenginleştirme de önem kazanmaktadır. İş zenginleştirme; çalışana kendi işi ile ilgili olarak planlama, örgütlenme ve denetleme yapabilmesi konusunda yetki ve sorumluluk verilmesidir. Bu tür yetki ve sorumluluklar arttıkça, çalışan bağlılığının artması da söz konusu olmaktadır (Gül ve İnce, 2005).

İşin niteliğine ilişkin faktörlerden, çoğunlukla görev alanı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışanların görev alanları genişledikçe, deneyimlerinin de artacağı ve buna bağlı olarak da, örgütsel bağlılıklarının artacağı varsayılmaktadır (Güçlü, 2006). İşin zorluk derecesi, verdiği sorumluluk ve yetki sahibi olma durumu da, örgütsel bağlılığı doğrudan etkilemektedir.

4. Yönetim Tarzı ve Liderlik

Yönetim tarzı; yöneticinin, çalışanlar ile ilişki kurma ve onları harekete geçirmede kullandığı yöntemi belirlemektedir. Çalışanların bağlı oldukları ilk yöneticileri, çalışanlar ile üst yönetim arasında bir köprü görevi görmektedir. Yöneticiler, destekleyici bir örgüt iklimi yaratmada ve astların iş arkadaşlarıyla iyi ilişkilerde bulunmasında önemli bir role sahiptir (Arı, 2003). Örgüt yönetim tarzının çalışanların hedefleriyle uyumlu olabilmesi, örgüt bağlılığını da artırmaktadır ve bu noktada, liderlik de diğer önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Eğitim sektöründe de, yöneticilerin yönetim tarzlarının ve liderlik vasıflarının eğitimciler üzerindeki etkisi tartışılmazdır.

Demokratik yönetim tarzı ile yönetilen eğitim kurumlarındaki liderlerin davranışları ile o eğitim kurumlarında çalışan eğitimcilerin örgütsel bağlılığı arasında olumlu ve doğru orantılı bir ilişki olduğu ve böyle sistemli bir yönetim tarzının eğitimcilerin örgütlerine, yani okullarına olan bağlılıklarını artırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Bunun aksine, otoriter ve ilgisiz yönetici davranışları ile eğitimcilerin örgütsel bağlılığı arasında olumsuz bir ilişki saptanmıştır (Terzi ve Kurt, 2005).

5. Takım Çalışması

Bir örgütün amaçlarını yerine getirebilmesi ve bağlılığın sağlanması adına, takım çalışması önemli bir konudur ve her türlü örgütte takım çalışmasının yeri vardır. Takım çalışması, örgütün verimliliğini artırmak amacıyla kullanılan bir yöntem olarak değerlendirilebilir ve örgütte verimlilik arttıkça, örgüte bağlılık da artacaktır.

Bir takımın verdiği kararlar ne kadar işbirliği içerisinde alınıyorsa, örgütsel bağlılık da o kadar güçlü olmaktadır. Çalışanların karar sürecine aktif olarak katılmalarının desteklenmesi, yönetimin kendilerine değer verdiğinin göstergesi olarak algılanmaktadır. Takım çalışması, iş arkadaşlarıyla olan ilişkilerin sürdürülmesine imkân tanır ve iş arkadaşlarına, işlerine ve örgüte karşı olumlu düşünceler içerisinde olan çalışanların, örgütlerine karşı bağlılıklarının da arttığı kabul edilir (Gül ve İnce, 2005).

Faaliyet alanı insan yetiştirmek olan eğitim kurumlarındaki verimliliğin artırılması için de, örgütsel bağlılık oldukça önemli bir kavramdır. Eğitimcilerin örgütlerine, yani eğitim kurumlarına olan bağlılık derecelerinin yüksek olması, toplumun her alanına, gerek mesleki açıdan ve gerekse de topluma nitelikli birey yetiştiren kurumlarda çalışmalarını bakımından önem taşımaktadır.

Eğitim çalışanlarının örgütlere olan tutumlarının belli aralıklarla yapılacak olan araştırmalarla değerlendirilmesi yerinde olacaktır. Ortaya çıkan sonuçlar ışığında, çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarını artırıcı yöntemler kullanılması gerektiği söylenebilir. Çünkü eğitim örgütlerinin işinin “insan yetiştirmek” olduğu da göz önüne alındığında, bu örgütlerde büyük ölçüde güdülenmiş ve işleriyle, aynı zamanda örgütleriyle özdeşleşmiş çalışanlara ihtiyaç olduğu görülecektir (Boylu, Pelit, Güçer, 2007).

2.2.4. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Örgütsel bağlılığın sonuçları, bağlılığın derecesi ile ilgili olarak olumlu ya da olumsuz olabilmektedir. Örgütsel amaçlar kabul edilebilir değilse, üyelerin yüksek düzeydeki bağlılığı örgütün dağılmasını hızlandırabilmekteyken; amaçlar gerçekçi ve kabul edilebilir olduğunda ise, yüksek düzeyde bir bağlılığın etkili davranışlarla ortaya çıkması ihtimali daha yüksek olabilmektedir. (Balay, 2000).

Örgütsel bağlılığın; “Düşük Örgütsel Bağlılık”, “İlımlı Örgütsel Bağlılık” ve “Yüksek Örgütsel Bağlılık” anlamında görülmesi söz konusu olabilmekte ve bu anlamdaki örgütsel bağlılığın da olumlu ve olumsuz sonuçlarından söz edilebilmektedir. Çalışmanın bu aşamasında, belirtilen bu örgütsel bağlılık türleri ile olumlu ve olumsuz sonuçları üzerinde değerlendirmelerde bulunulacaktır.

a) Düşük Örgütsel Bağlılık

Düşük örgütsel bağlılık düzeyinde birey, kendisini örgüte bağlayacak olan gücü tutum ve eğilimlere sahip olamadığından dolayı, birtakım olumlu ve olumsuz sonuçlara maruz kalabilmektedir (Wasti, 2009). Düşük örgütsel bağlılığın olumlu ve olumsuz sonuçları aşağıda verildiği gibi özetlenebilmektedir;

- **Olumlu Sonuçları**

Düşük örgütsel bağlılık düzeyi, iş görenin düşük performans düzeyine sahip olması dolayısıyla ortaya çıkabilmektedir. Bu doğrultuda düşük performans ve örgütsel bağlılık düzeyine sahip olan iş görenin örgütten ayrılması, çalışan devir hızının ve bu iş görenin yerine gelecek olan iş görenin / iş görenlerin daha yüksek performans düzeyine sahip olması ile örgüt verimliliğinin artmasını sağlayabilmektedir (Unutkan, 2005).

Düşük bağlılığın olumlu sonuçlarından biri; belirsizlik ve çatışma durumlarında bireyin yaratıcılığını ve gelişmeye açıklığını ortaya çıkarmasında yatmaktadır. Diğer bir sonuç ise; düşük örgütsel bağlılığa sahip işgörenlerin organizasyonda oluşturduğu itiraz ve şikâyet gibi informal iletişimden zamanında faydalanılabirirse; birtakım iyileştirmelerin yapılabileceğidir. Ayrıca örgütsel bağlılığı düşük işgörenler isten ayrıldıkları zaman yerlerine alınan personelin, örgüte taze kan sağlaması mümkün olabilmektedir (Randall,1993).

- **Olumsuz Sonuçları**

Örgüte düşük düzeyde bağlılık gösteren bireyler, bireysel ve grup bağlılığının sağlanmasında çok fazla çaba göstermedikleri için örgüt içinde en az değerli ve duygusuz işgörenler olarak tanımlanırlar. Düşük örgütsel bağlılık gösteren bireyler yöneticiler tarafından gözden çıkarıldıkları için yukarıya terfi etme şansları oldukça düşüktür. 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 (Balay, 2000).

b) İlmli Örgütsel Bağlılık

İlmli örgütsel bağlılık düzeyi, işgörenlerin örgütle özdeşleşmelerinin ve bağlılıklarının olması gereken düzeyde gerçekleşmediği bir durumu ifade etmektedir. Örgütün bireyin yaşamının yalnızca küçük bir bölümünü kapsamaması durumunda, işgören için ılımlı örgütsel bağlılık düzeyinden söz edilebilmektedir (Öge, 2006). İlmli örgütsel bağlılığın olumlu ve olumsuz sonuçları aşağıda verildiği gibi özetlenebilmektedir;

- **Olumlu Sonuçları**

İşgörenler, örgüte yönelik ılımlı örgütsel bağlılık anlamında görece daha düşük bir bağlılık düzeyine sahip olsalar da örgütten ayrılmayı düşünmeyebilmektedirler. Bu nedenle de ılımlı örgütsel bağlılık, işgücü devir hızını görece olarak düşürmekte ve işgörenlerin aynı örgütte görev yapma süreleri artmaktadır (Akhun, 2010). Bununla birlikte ılımlı örgütsel bağlılık; yine görece olarak da olsa işgörenlerin örgüt ile belirli bir uyum içerisinde çalışmalarını ifade ettiğinden, bu örgütsel bağlılık düzeyinde işgörenlerin diğer örgüt çalışanları ile uyum içerisinde çalıştıkları görülmektedir (Öge, 2006).

- **Olumsuz Sonuçları**

Örgüte ılımlı düzeyde bağlılık her zaman olumlu sonuçlar doğurmayabilir. İşgörene sınırlı mesleki gelişme ve ilerleme fırsatı vermesi, kişinin toplumsal sorumluluk ile örgütsel sadakat arasında çatışma yaşamasına neden olması gibi olumsuz etkileri de vardır. Diğer taraftan ılımlı bağlılık düzeyi, işgörenin örgütte kalma süresinin artmasına neden olduğundan, yeni işgörenlerin örgüte gelmesi engellenmiş olur.

Bu durum ise örgütteki yenileşme ve değişme çabalarını olumsuz yönde etkilemekte ve uzun vadede örgütsel amaçlarda yenileşme olmamaktadır (Balay, 2000).

c) **Yüksek Örgütsel Bağlılık**

Yüksek örgütsel bağlılık düzeyi, işgörenlerin örgüte güçlü tutum ve eğilimlerle bağlanmalarını ifade etmektedir. Bu bağlamda da yüksek örgütsel bağlılık düzeyine sahip olan işgörenlerin örgütle özdeşleşme düzeyleri de yüksek olmakta ve bu durum hem işgören hem de örgüt açısından önemli sonuçlar doğurabilmektedir. Yüksek örgütsel bağlılığın olumlu ve olumsuz sonuçları aşağıda verildiği gibi özetlenebilmektedir;

- **Olumlu Sonuçları**

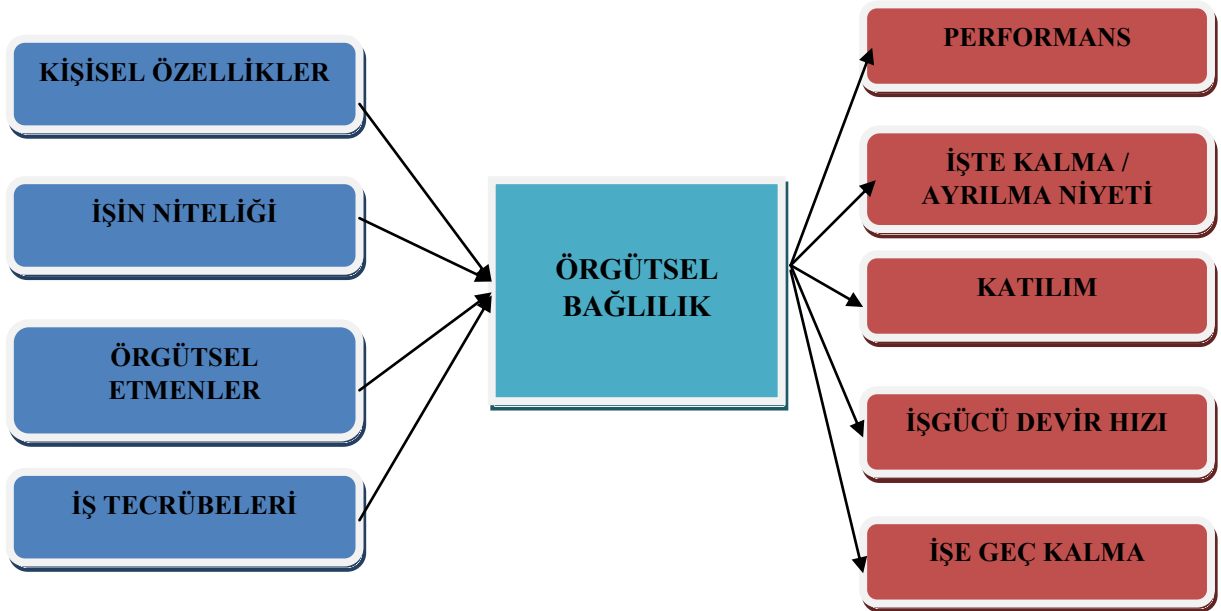
Yüksek örgütsel bağlılık düzeyi, işgörenlerin performans ve motivasyon düzeylerini artıran bir bağlılık düzeyini ifade etmesi bakımından, işgörenlerin yeni kariyer olanaklarına sahip olabilmelerini de mümkün kılmaktadır (Akyay ve Koç, 2010).

Bununla birlikte yüksek örgütsel bağlılık düzeyi, belirtilen sonuçları bağlamında hem işgören devir hızının düşmesini hem de işe devamsızlığın sağlık nedenleri dışında tamamen ortadan kaldırılmasını sağlayabilmektedir (Bakan, 2011). Bu yönüyle de örgüte yüksek düzeyde bağlı olmak, hem işgörenler hem de örgüt açısından olumlu sonuçlar doğurabilmektedir. Bu bağlılık düzeyinin olumlu sonuçlarından biri; organizasyona güven veren kararlı işgücünün varlığıdır. Organizasyona yüksek düzeyde örgütsel bağlılık hisseden işgören, alınan tüm kararları kendi kararlarıymış gibi benimseyeceğinden; organizasyonda verimlilik ve başarı artmaktadır. Yüksek örgütsel bağlılık duyan bireyler; organizasyonda gerekmediği takdirde izin kullanmamakta, ise vaktinde gelmekte, işin zamanında bitirilmesi için canı gönülden fazla mesaiye kalmakta; organizasyonun performansını arttırmaktadır.

- **Olumsuz Sonuçları**

Yüksek bağlılık düzeyi, kimi zaman işgörenin gelişmesini ve hareketlilik fırsatlarını sınırlandırabilmektedir. Bu durum aynı zamanda yaratıcılığı ve yenileşmeyi engellemekte ve gelişmeye karşı direnç oluşturabilmektedir. Yüksek bağlılık düzeyi; 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 getirebilmektedir (Balay, 2000).

Mowday, Porter ve Steers'e (1982) tarafından söz konusu edilen ve çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin etkilediği belirtilen bu dört temel etmen ve sonuçları arasındaki ilişkiye yönelik belirlemeler Şekil 2.1.'de yer almaktadır.



Şekil 2.1. Örgütsel bağlılığa neden olan etmenler ve sonuçları

Kaynak: Doğan, 2013.

Şekil 2.1. doğrultusunda, örgütsel bağlılığa neden olan etmenler bağlamında kişisel özelliklerin, işin niteliğinin, örgütsel etmenlerin ve iş tecrübelerinin çalışan performansının artmasına, işte kalma niyetinin yüksek ve işten ayrılma niyetinin düşük olmasına, çalışan katılımının artmasına, işgücü devir hızının düşmesine işe geç kalma oranının düşmesine neden olduğu görülmektedir.

2.2.5. Örgütsel Bağlılık ile Eğitim Alanında Yapılan Çalışmalar

Örgütsel bağlılığın eğitim alanındaki etkisi üzerine yurtiçi ve yurtdışı birçok çalışma yapılmıştır. Celep (2000) “Eğitim Örgütlerinde Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlığı” başlıklı araştırmasında; Zonguldak İli örnekleminde, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini incelemiştir.

Araştırması neticesinde Celep (2000); örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan öğretmenlerin, örgütsel bağlılık düzeyi görece daha düşük düzeyde olan öğretmenlere göre, kendilerinden beklenilenden daha fazla çaba gösterdiklerini ve bu öğretmenlerin kendilerini okula adadıklarını bulgulamıştır.

“Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı (Ankara İli Örneği)” başlıklı araştırmasında Balay (2000), özel ve resmi ve okullarda görev yapan öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeylerini farklı değişkenler bağlamında incelemiştir. Araştırması neticesinde Balay (2000); resmi liselerde görev yapan öğretmen ve okul yöneticilerinin, özel okullarda görev yapan öğretmen ve okul yöneticilerine ve öğretmenlerin de okul yöneticilerine göre örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirlemiştir.

Terzi ve Kurt (2005) “İlköğretim Okulu Müdürlerinin Yöneticilik Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığına Etkisi” başlıklı araştırmalarında; Zonguldak İli Ereğli İlçesi merkez ilköğretim okullarında görev yapan sınıf öğretmenleri örnekleminde okul müdürlerinin yöneticilik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyi üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırmaları neticesinde Terzi ve Kurt (2005); okul yöneticilerinin demokratik liderlik yaklaşımlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde olumlu, otoriter ve ilgisiz liderlik davranışlarının da öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini olumsuz yönde etkilediğini belirlemiştir.

Erdoğan (2006) “Resmî – Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Yöneticilerin Kişisel Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki (İstanbul Örneği)” başlıklı araştırmasında, okul yöneticilerinin kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. İstanbul İli Kadıköy, Maltepe, Kartal, Üsküdar ve Pendik İlçeleri’nde görev yapan 274 okul müdürü örneklemindeki araştırması neticesinde Erdoğan (2006); okul yöneticilerinin kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif korelasyon olduğunu belirlemiştir.

Çakır (2007) “İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Okul Kültürü Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” başlıklı araştırmasında; İstanbul İli Üsküdar İlçesi’nde resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler örnekleminde, öğretmenlerin okul kültürü algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırması neticesinde Çakır (2007); öğretmenlerin okul kültürü algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif korelasyon olduğunu belirlemiştir.

Özdevecioğlu ve Aktaş (2007) tarafından yapılan araştırma kapsamında; çalışanların kariyer bağlılığı, mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılık düzeylerinin yaşam tatmini üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaları sonucunda Özdevecioğlu ve Aktaş (2007); kariyer bağlılığı, mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılık düzeyleri ile yaşam tatmini düzeyleri arasında pozitif korelasyon bulunduğunu belirlemişlerdir.

Uygur (2007) tarafından gerçekleştirilen araştırma kapsamında, çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri ile performansları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırması sonucunda Uygur (2007), çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri ile performansları arasında pozitif yönlü, ancak zayıf bir ilişki bulunduğunu belirlemiştir.

Gözen – Dağdeviren (2007) tarafından yapılan araştırma kapsamında, çalışanların gelir düzeyleri ile örgütsel bağlılığın boyutları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırması sonucunda Gözen – Dağdeviren (2007); araştırmanın örnekleminde yer alan katılımcıların gelir düzeyleri ile örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık ve devam bağlılığın boyutları arasında anlamlı bir ilişki olmadığını, normatif bağlılık düzeyi ile de pozitif korelasyon bulunduğunu saptamıştır.

Yalçın ve İplik (2007) tarafından gerçekleştirilen araştırma kapsamında, seyahat acentelerinde görev yapanların örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyen faktörlerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaları sonucunda Yalçın ve İplik (2007); katılımcıların yaş, cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem ve kurumda çalışma süresi değişkenleri ile örgütsel bağlılığın devam, normatif ve duygusal bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki elde ederken; gelir durum değişkeni ile örgütsel bağlılığın devam, normatif ve duygusal boyutları arasında anlamlı bir ilişki elde edememiştir..

Zeyrek (2008) “Milli Eğitim Bakanlığı 2005 Öğretmenlik Kariyer Basamakları Yükselme Sınavında Öğretmenlerin Başarı Durumları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” başlıklı araştırmasında; İstanbul İli örnekleminde resmi ilk ve ortaöğretimlerde görev yapan ve MEB Öğretmenlik Kariyer Basamakları Yükselme Sınavı’nda başarılı ve başarısız olan 350 öğretmen ile görüşmüştür.

Araştırması neticesinde Zeyrek (2008); MEB Öğretmenlik Kariyer Basamakları Yükselme Sınavı'nda başarılı olan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin, başarısız olan öğretmenlere göre daha düşük düzeyde olduğunu belirlemiştir.

Savgun – Doğruöz (2009) “Kadrolu ve Sözleşmeli Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Karşılaştırılması” başlıklı araştırmasında; 2008 – 2009 Eğitim – Öğretim yılında Samsun İl Milli Eğitim Müdürlüğü bünyesinde ilköğretim okullarında kadrolu ve sözleşmeli olarak görev yapan öğretmenler örnekleminde örgütsel bağlılık düzeylerini incelemiştir. Araştırması neticesinde Savgun – Doğruöz (2009); kadrolu öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin, sözleşmeli öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine göre daha yüksek düzeyde gerçekleştiğini belirlemiştir.

Aydemir (2009) “Meslek Lisesi Müdürlerinin Yöneticilik Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi” başlıklı araştırması kapsamında; meslek lisesi müdürlerinin yöneticilik davranışlarının, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerindeki etkisini incelemiştir. 2008 – 2009 Eğitim – Öğretim yılı itibariyle İstanbul İli'ndeki Endüstri Meslek Liseleri, Kız Meslek Liseleri ve Ticaret ve Turizm Meslek Liseleri'nde görev yapan 324 öğretmen örnekleminde gerçekleştirdiği araştırması neticesinde Aydemir (2009); okul müdürlerinin yönetsel yaklaşımları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif korelasyon olduğunu bulgulamıştır.

Gündoğan (2009) tarafından gerçekleştirilen araştırma kapsamında, Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası çalışanları örnekleminde çalışanların eğitim düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırması sonucunda Gündoğan (2009); araştırmanın örneklem grubunda yer alan çalışanların eğitim durumları ile örgütsel bağlılığın bileşenlerinden devam bağlılığı boyutu ve normatif bağlılık boyutu arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığını, çalışanların eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılığın bileşenlerinden duygusal bağlılık boyutu arasında anlamlı bir ilişki olduğunu bulgulamıştır.

Gider (2010) tarafından gerçekleştirilen araştırma kapsamında, çalışanların gelir düzeyleri ile örgütsel bağlılığın boyutları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırması sonucunda Gider (2010); çalışanların gelir düzeyleri ile örgütsel bağlılığın devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutları arasında anlamlı bir ilişki olmadığını,

bununla birlikte duygusal bağlılık boyutu arasında anlamlı bir ilişki olduğunu bulgulamıştır.

Canpolat (2011) “Öğretmen Kariyer Basamakları Uygulaması ile Öğretmen Motivasyonu ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler” başlıklı araştırması kapsamında; Elazığ İli merkez ve ilçelerindeki ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler örnekleminde, kariyer basamakları uygulamasının öğretmenlerin motivasyon düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırması neticesinde Canpolat (2011), kariyer basamakları uygulaması ile öğretmenlerin motivasyon ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif korelasyon olduğunu bulgulamıştır.

İmamoğlu (2011) “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişki” başlıklı araştırması kapsamında; Ankara İli merkez ilçelerindeki resmi ilköğretim okullarında görev yapan 470 sınıf öğretmeni ile görüşmüştür. Araştırması neticesinde İmamoğlu (2011); katılımcı öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel adalet algıları arasında pozitif korelasyon olduğunu bulgulamıştır.

Porter, Steers, Mowday ve Boulian (1974) araştırmaları kapsamında, işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmaları neticesinde Porter, Steers, Mowday ve Boulian (1974); işgörenlerin iş tatmini düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif bir korelasyon olduğunu bulgulamışlar ve hatta iş tatmininin, işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyen temel etmen olduğunu belirlemişlerdir.

Becker ve diğerleri (1996) tarafından yapılan araştırma kapsamında; çalışanların iş tatmini, motivasyon ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaları sonucunda Becker ve diğerleri (1996), çalışanların iş tatmini ve motivasyon düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif korelasyon bulunduğunu belirlemişlerdir.

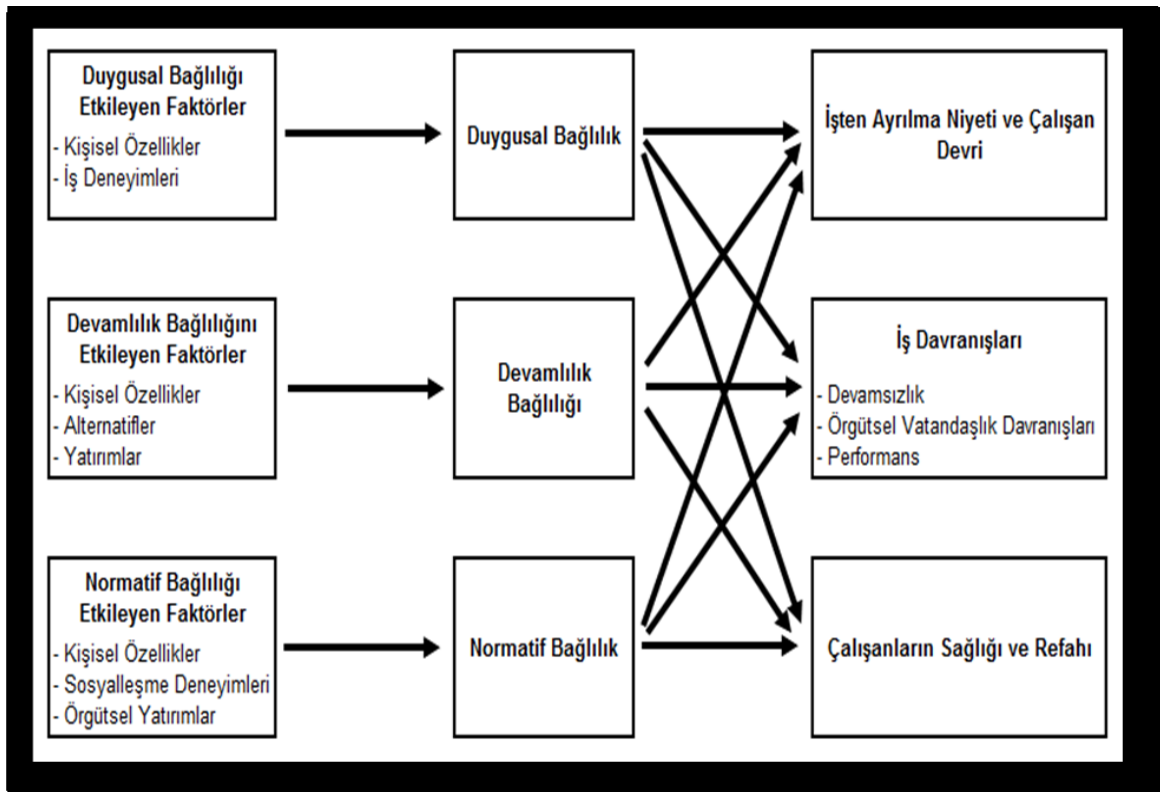
Bamberger, Kluger ve Suchard (1999). Araştırmaları kapsamında; işgörenlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif bir ilişki olduğunu belirlemişler ve işgörenlerin bu iki düzeyi arasında karşılıklı ilişki modeli çerçevesinde bir ilişki olduğunu bulgulamışlardır.

2.2.5. Örgütsel Bağlılık İle İlgili Modeller

2.2.5.1. Allen – Meyer sınıflandırması: Üç bileşenli model.

Allen & Meyer'e (1998) göre örgütsel bağlılık; çalışanların örgütle aralarındaki ilişkiyi yansıtan psikolojik bir durumdur ve bu durum bireylerin davranışlarıyla açıklanmaktadır. Belirtileri ise bireyin örgütte kalmaya devam etmesidir ve bu bağlılık türünde, çalışanın kendi değer ve hedeflerinin, örgütün değer ve hedefleriyle uyum göstermesi gerekmektedir.

1984 yılında Allen & Meyer, örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan çalışmalara dayanarak; bağlılığın, duygusal bağlılık ve devamlılık bağlılığı olmak üzere iki boyutlu olarak kavramsallaştırılmasını önermişlerdir. Ancak, 1990'da normatif bağlılık olarak adlandırılan üçüncü bir boyut ilave etmişlerdir. Daha öncede belirtildiği gibi Allen & Meyer (1998) örgütsel bağlılığı; duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık olmak üzere üç ana öğeye dayandırmıştır.



Şekil 2.2. Üç boyutlu örgütsel bağlılık modeli

Kaynak: Meyer vd., 2002.

Duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık, Allen ve Meyer (1998) bağlamında aşağıdaki gibi ifade edilmektedir;

a) Duygusal Bağlılık

Allen & Meyer (1998); duygusal bağlılıkla en tutarlı ve en güçlü ilişkinin, iş deneyimleri ile ilgili olduğunu ileri sürmektedir. Çalışanların örgüt içerisindeki deneyimleri, kendi beklentileriyle tutarlıdır. Ayrıca çalışanlar, temel ihtiyaçlarını gidermek için daha az doyum sağlayıcı deneyimlerden çok, örgüte daha güçlü bir şekilde duygusal bağlılık geliştirmelerini sağlayıcı deneyimlere yönelimlidirler.

Farklı örgütsel bağlılık tanımları ve modelleri olsa da, “Allen – Meyer Modeli” en yaygın olanıdır. Bu modeli temel alarak yapılan meta – analitik çalışmalar; duygusal bağlılığın özerklik, adalet ve örgütsel destek gibi olumlu iş deneyimleri sonucunda geliştiğini ve duygusal bağlılık hisseden çalışanların, işyerindeki verimliliğine katkıda bulduklarını göstermektedir.

Duygusal bağlılık; işletmede çalışan bireylerin, duygusal olarak kendi tercihleri ile işletmede kalma arzusu olarak tanımlanır. Çalışanların örgütte kalma nedeni, örgütün amaçlarıyla özdeşleşmesidir. Bu, duygusal olarak örgüte bağlı olmayı ifade eder. Bu bağlılıkla çalışanlar, kendilerini örgütün bir parçası olarak görmekte ve gereksinim duydukları için değil, kendi istekleriyle örgütte kalmaya devam etmektedirler (Sığırı, 2007; Gültekin, 2008).

Allen & Meyer (1998); bu bağlılık türünü, kişinin kendisini örgütün bir parçası olarak görmesinden kaynaklandığı için çok önemli görmektedir. Çünkü güçlü duygusal bağlılık, bireylerin örgütte kalma ve örgütün amaç ve değerlerini kabullenmesi anlamına gelmektedir.

b) Devam Bağlılığı

Çalışanların örgütten ayrılmalarının işletmeye getireceği maliyeti ve olumsuzlukları dikkate alması, bir zorunluluk olarak devam etme şeklinde tanımlanmaktadır. Çalışanların örgütlerine yaptıkları yatırımlar, bu bağlılıkta ön plana çıkar ve harcadığı emek, zaman ve çaba ile edindiği statü ve para gibi kazanımlarını örgütten ayrılması ile kaybedeceği düşüncesi hâkim olur (Obeng ve Ugboro, 2003).

Rasyonel bağıllık olarak da adlandırılan bu tür bağıllıkta; örgütten ayrılmanın maliyetinin yüksek olacağı düşüncesiyle, örgüt üyeliğinin sürdürülmesi söz konusu olmaktadır (Balay, 2000). Allen & Meyer'a (1998) göre devam bağıllığı; kıdem ve iş alternatiflerinin azlığı nedeniyle oluşur, ancak işyerindeki verimlilik olumlu yönde etkilenmez.

c) **Normatif Bağıllık**

Çalışanların ahlaki bir görev duygusuyla ve işletmeden ayrılmamanın gereğine inandıkları için kendilerini örgüte bağlı hissetmeleridir. Çalışanlar, çalıştıkları örgüte karşı kendilerini sorumlu hissederler ve bu yüzden de, kendilerini örgütte kalmaya mecbur olarak görürler (Wasti, 2002).

Normatif bağıllık; çalışanların örgütlerine karşı duydukları sorumluluk hakkındaki inançlarını göstermektedir ve bu tür inançlara sahip çalışanlar, örgütsel uygulamalar, sosyalizasyon çabaları ya da kendi kişisel durumları nedeniyle, örgütün onların sadakatlerini hak ettiğini düşünürler (Meyer ve diğerleri, 1998).

Allen & Meyer'e (1998) göre; duygusal bağıllığı yüksek olan bireyler istedikleri için, örgütle ilişkilerinin temeli devamlılık bağıllığına dayanan çalışanlar "gereksinim duydukları için" örgütte kalmaktadırlar. Normatif bağıllıkları yüksek olan çalışanlar ise, örgüte karşı "yükümlülük hissettikleri" için örgüt üyeliğini sürdürme kararı almaktadırlar.

2.2.5.2. O'reilly Chatman sınıflandırması: Örgütsel adanmışlık.

Bu yaklaşımda bağıllık, kişinin örgüte psikolojik olarak bağlanması şeklinde ele alınmıştır. O'Reilly & Chatman (1986) bir örgüte bağıllığı; uyum bağıllığı, özdeşleşme bağıllığı ve içselleştirme bağıllığı olmak üzere üçe ayırmaktadır. Bu bağıllıklara aşağıda kısaca değinilmiştir (Sığı, 2007);

- **Uyum Bağıllığı**

Bireyin, bir ödülü elde etmek için ya da bir cezadan kaçınmak için sergilediği tutum ve davranışları temsil eder. Uyum bağıllığı; paylaşılmış değerler için değil, belirli ödülleri kazanmak için oluşmaktadır ve bu bağıllıkta, ödülün çekiciliği ve cezanın iticiliği söz konusudur.

Örgütsel bağlılığın Uyum Boyutu, çalışanların örgütsel bağlılığa sahip olmalarının temel amacının belirli dış ödüllere ulaşmak olduğu savunusuna dayanmaktadır. Bu doğrultuda uyum boyutuna göre çalışanlar örgütsel bağlılık kapsamındaki tutum ve davranışlarını, belirli kazanımlar elde edebilmek ve belirli cezaları devre dışı bırakabilmek adına sergilemektedirler.

- **Özdeşleşme Bağlılığı**

Sosyal bir etki sonucu etkiye maruz kalan bireyin, etkiyi ortaya çıkaran olguya benzeme isteği duyması ve buna yönelik davranışlar göstermesidir. Özdeşleşme bağlılığı; diğerleriyle doyum sağlayıcı bir ilişki kurmak ya da ilişkiyi devam ettirmek için ortaya çıkar ve birey, bir grubun üyesi olmaktan dolayı gurur duyar.

Örgütsel bağlılığın “Özdeşleşme boyutu”; çalışanların örgütsel bağlılığa sahip olmalarının temel amacının, diğer çalışanlarla yakın ilişkiler kurmaya yönelik olduğu savunusundadır. Bu doğrultuda özdeşleşme boyutuna göre çalışanlar örgütsel bağlılık kapsamındaki tutum ve davranışlarını, hem kendilerini ifade ederek doyum sağlamak hem de diğer kişi ve gruplarla ilişkilerini güçlendirmek adına sergilemektedirler.

- **İçselleştirme Bağlılığı**

Bireyin sosyal bir etki karşısında doğru olanı yapma güdüsüdür ve normlarla belirginleşen bir tutumdur. İçselleştirme bağlılığı, bireyin ve örgütün değerlerinin uyuşmasıdır.

Örgütsel bağlılığın içselleştirme boyutu, çalışanların bireysel ve örgütsel değerler arasında uyum sağlamalarını ifade etmektedir. Bu doğrultuda içselleştirme boyutuna göre çalışanlar örgütsel bağlılık kapsamındaki tutum ve davranışlarını, iç dünyalarını örgütteki diğer çalışanların değerler sistemi ile uyumlaştırmaya yönelik sergilemektedirler.

“Özdeşleşme” ve “içselleştirme” boyutlarındaki bağlılıkta bireyler; kendilerine dolaysız olarak çıkar sağlamayan ve örgüt yararına fazladan zaman ve çaba harcayan davranışlar sergilerler. Bireylerin örgütte kalma istekleri yüksektir. “Uyum” boyutundaki bağlılıkta ise; bireyler sadece belirli ödülleri alabilmek için örgütte kalarak ve işin gerektirdiğinden daha fazlasını yapmamak gibi bir davranışı gösterdiğinden, örgütte kalma isteği daha düşüktür.

2.2.5.3. Katz ve Kahn sınıflandırması: Örgüt ortamında bağlılık.

Katz & Kahn (1977) tarafından örgüt bünyesinde yer alan çalışanlar; rollerinin gereklerini yerine getiren, bu doğrultuda örgütsel bağlılık duymaya yönelen ve farklı ödüllendirme sistemlerine endeksli devreler olarak nitelendirilmektedir. Bu doğrultuda Katz & Kahn'a (1977) göre; çalışanların örgütsel sistem içerisindeki davranışları, hem iç ödüllerin hem de dış ödüllerin birleşiminin neticesinde ortaya çıkmaktadır (Çöl ve Gül, 2005).

Katz & Kahn (1977) örgütsel bağlılık sınıflandırmasında “iç ödüller” “anlatımsal devreler”, “dış ödüller” ise “araçsal devreler” olarak nitelendirilmektedir. İç ve dış ödüller ya da anlatımsal ve araçsal devreler ayrımı, çalışanların kendilerini örgütsel sisteme tümüyle dâhil etmeleri ile ortaya çıkmaktadır. İç ödüller, çalışanların bireysel değer ve gereksinimlerini paylaşmalarını ya da anlatmalarını; dış ödüller ise, para gibi güdüleyici araçların kullanılmasını ifade etmektedir. Neticesinde her iki ödül türü de çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin artmasını sağlamaktadır. Ancak dış ödüle dayalı olarak örgütsel bağlılıkları sağlanmış çalışanların örgütten ayrılma olasılıkları daha yüksek olmaktadır (Gül, 2010).

Kahn & Katz (1977) bir örgüt ortamında kişileri, bağlılık duymaya yönelten farklı ödüllere dayalı devreler olduğunu ileri sürmüşlerdir. İş görenlerin sistem içindeki eylemleri, hem iç ödüller hem de bazı dış ödüllerin birleşiminin bir sonucudur. İç ödüller anlatımsal devreyi, dış ödüller ise araçsal devreyi ifade eder. Bu ayrım, kişilerin bağlılığının niteliğini belirtir. İçsel bakımdan ödüllendirici olduğu durumlarda anlatımsal devre söz konusudur. Çünkü eylem, sistem içindeki kişilerin değer ve gereksinimlerini doğrudan anlatır. Para gibi dış ödüllerin güdeleyici olduğu durumlarda araçsal devreden bahsedilir (Balay, 2000).

2.2.5.4. Mowday sınıflandırması.

Mowday ve diğerleri (1982) örgütsel bağlılığı, aşağıda verildiği doğrultuda “Tutumusal Bağlılık” ve “Davranış Bağlılık” şeklinde sınıflandırmışlardır (Aktaran: Balay, 2000);

- **Tutumsal Bağlılık**

Kişinin örgütsel amaçlarla özdeşleşmesini ve bunlar doğrultusunda çalışma istekliliğini ifade etmektedir. Mowday, Steers & Porter'a (1979) göre "Tutumsal Bağlılık", çalışanların örgütsel amaçlarla özdeşleşmelerini ve bu amaçlar doğrultusunda çalışmaya istekli olmalarını ifade etmektedir.

- **Davranışsal Bağlılık**

Mowday, Steers & Porter'a (1979) göre "Davranışsal Bağlılık", çalışanların örgütte sergilenmesi gereken davranışlara olan bağlılığını ifade etmektedir. Kişinin davranışsal faaliyetlere bağlılığından kaynaklanmaktadır. Davranışsal bağlılıkta bireyin örgüte bağlılığını, geçmişteki yatırım eylemlerine bağlı olup olmaması belirlemektedir. Böylece birey örgüte bağlanmaktadır. Çünkü ayrılmasının ona pahalıya mal olması olasılığı yüksektir. Her iki tür bağlılık arasında dairesel bir ilişki vardır. Buna göre bağlılık tutumu, bağlılık davranışlarına götürürken, bu davranışlar da dönüşte bağlılık tutumlarını kuvvetlendirir.

Mowday, Steers & Porter'a (1979) göre tutumsal bağlılık ve davranışsal bağlılık arasında dönüşümlü bir ilişki bulunmaktadır ve tutumsal bağlılık çalışanların örgütsel bağlılık davranışları sergilemelerine neden olmaktadır, davranışsal bağlılık da çalışanların örgütsel bağlılığa yönelik tutumlarının güçlenmesini sağlamaktadır. Mowday, Steers & Porter (1979), örgütsel bağlılığın aşağıda verilen dört temele neden dayandığını ya da bu dört temel neden doğrultusunda ortaya çıktığını belirtmektedirler;

- Örgütün çalışanların davranışları üzerinde daha fazla sembolik ve normatif kontrol uygulamaya yönelik hareket etmesi, çalışan davranışlarının da aynı yönde örgütsel bağlılık temelinde ortaya konulmasına neden olmaktadır.
- Örgüte ve örgüt üyelerine yönelik dış tehditlerin büyüklüğü, çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olmasına neden olmaktadır.
- Çalışanların daha yüksek düzeyde ve genelleştirilmiş sadakate ve göreve sahip olmaları, örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olmasına neden olmaktadır.
- Çalışanların ödül, para vb. gibi araçsal güdüleme değeri yüksek olan değerlerle güdülenmeleri sonucunda ortaya koydukları davranışlar anlamına gelen özelleşmiş

davranış, çalışanların örgüte bağlanmalarını sağlamakta ve bu doğrultuda örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olmaktadır.

2.2.5.5. Wiener sınıflandırması: Örgüt güvenliği.

Söz konusu sınıflandırmayla, aşağıda verilen doğrultuda “Araçsal Bağlılık” ve “Örgütsel Bağlılık (Normatif – Moral Bağlılık)” ayırımına dayanan kuramsal bir model oluşturulmuştur (Halis, 2010);

- **Araçsal Bağlılık**

“Araçsal Güdüleme (Araçsal Bağlılık)”, çalışanların fayda temelinde ve kendi çıkarlarına uygun düşen davranışlar sergilemelerine yönelik bağlılığı ifade etmektedir. Araçsal güdüleme, örgüt çıkarlarının değil, öncelikli olarak birey çıkarlarının gözetilmesine dayanmaktadır.

- **Örgütsel Bağlılık (Normatif – Moral Bağlılık)**

“Örgütsel Güdüleme (Normatif – Moral Bağlılık)” ise, çalışanların örgüt değerleri ile kişisel ahlak anlayışlarına dayanan güdüleme ile söz konusu olan bağlılığı ifade etmektedir. Normatif – moral değerler, çalışanlarda içselleştirilmiş baskılar yaratarak örgüt amaç ve çıkarlarına uygun davranılmasını sağlamaktadır. Bu örgütsel bağlılığı oluşturan inançlar, içselleşmiş baskılar yaratmak suretiyle kişinin, örgütsel amaç ve çıkarları karşılayacak biçimde davranmasını sağlamaktadır. Böylece araçsal güdeleyici eylemler, kişinin kendisine yönelimli iken, örgütsel bağlılık eylemleri örgütsel eğilimler taşımaktadır. 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 ya da işgörenin lehine olduğu sürece iş gören, örgütten ayrılmayı istemeyerek ona bağlılık duyacaktır (Halis, 2010).

2.2.5.6. De Cotiis ve Summers sınıflandırması: Bireyin örgüte tutumsal bağlılığı.

De Cotiis ve Summers (1987), bireyin örgüte tutumsal bağlılığı kapsamında dört önemli koşulu saymaktadırlar (Aktaran: Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007);

- Örgütün amaç ve değerlerini içselleştirme;

- Örgütsel role bu amaç ve değerler kapsamında sarılma;
- Bu amaç ve değerlere hizmet etmek için uzun süre örgütte kalma isteği ve
- Bireysel amaçlara ulaşmak için araçsal çaba ötesinde, örgütsel amaç ve değerler yararına çaba gösterme isteği.

De Cotiis ve Summers (1987) ayrıca, bağlılık derecesini belirlemede aşağıda verilen dört özelliğin etken olduğunu belirtmektedirler (Aktaran: Demir ve Okan, 2009);

a) Davranışın Belirgin ve Net Olması

Bireyin davranışları ne kadar net ve belirgin olursa, davranışa olan bağlılığı da o kadar yüksek olacaktır. Bir bireyin çalışırken; yapılan anlaşma kapsamında, ne kadar süre ile ve hangi şartlar altında çalışacağını bilmesi ve kendisini örgüte çok daha bağlı hissetmesi bu etkene örnek verilebilir.

b) Davranışın Geri Dönüşünün Olmaması

Geri dönüşü olmayan davranışlar örgütsel bağlılığı etkilemektedir. Örneğin; işinden kolay vazgeçemeyeceğine inanan insan, kolaylıkla işini değiştiremeyeceği için örgütsel bağlılığı artacaktır.

c) Davranışın Başkalarının Önünde Olması

Eğer bireyin davranışları; iş arkadaşları, ailesi ve yöneticilerince biliniyorsa, bireyin davranışlarıyla ilgili hissedeceği sorumluluk, örgütsel bağlılığının artmasına neden olacaktır.

d) Davranışın Gönüllü Olarak Yapılması

Gönüllü yapılan davranışlar, baskı unsuru olmadan ve istekli olarak yapılan davranışlardır. Birey isteyerek yaptığı davranışlarını sürdürme eğiliminde olacağı için, yaptığı davranışına bağlılık duyacaktır.

De Cotiis & Summers'a (1987) göre, çalışanların örgüte yönelik tutumsal bağlılıkları örgütsel iklimi de direkt olarak etkilemekte ve aşağıda verilen dört önemli koşul doğrultusunda ortaya çıkmaktadır (Aktaran: Wasti, 2009);

- Çalışanların örgüte yönelik tutumsal bağlılıkları, örgütün amaç ve değerlerinin içselleştirilmesi doğrultusunda ortaya çıkmaktadır.
- Çalışanların örgüte yönelik tutumsal bağlılıkları, bu amaç ve değerler kapsamında örgütsel role uygun hareket etme doğrultusunda ortaya çıkmaktadır.
- Çalışanların örgüte yönelik tutumsal bağlılıkları, bu amaç ve değerlere hizmet etmek için örgütte uzun süre kalma isteği doğrultusunda ortaya çıkmaktadır.
- Çalışanların örgüte yönelik tutumsal bağlılıkları, bireysel amaçlara ulaşmak için araçsal çabanın dışında örgütsel amaç ve değerler yararına yönelik çaba gösterilmesi doğrultusunda ortaya çıkmaktadır.

2.2.5.7. Etzioni'nin sınıflandırması.

“Etzioni” (1993); örgütün, üyeler üzerindeki güç ya da yetkilerinin, üyenin örgüte yaklaşmasından kaynaklandığını ileri sürmektedir ve “örgütsel bağlılığı”, üyelerin örgüte yaklaşmaları açısından üçe ayırmaktadır (Aktaran: Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007);

- Ahlaki açıdan yaklaşma;
- Çıkarlara dayalı yaklaşma ve
- Yabancılaştırıcı yaklaşımdır.

Bu bağlılık türlerinden her biri, bireyin örgütün gücü karşısındaki davranışını içermektedir (Topaloğlu, Koç ve Yavuz, 2008);

- **Ahlaki Bağlılık**

Örgütün amaçlarına, değerlerine / kurallarına inanmayı ve onlarla özdeşleşmeyi gerektirir. Ahlaki açıdan yaklaşımda kişi, örgütün amacını ve örgütteki işini değerli saymaktadır.

- **Çıkara Dayalı Bağlılık**

Çalışanların örgüte yaptıkları katkılar sonucunda bazı ödüller ve faydalar elde etmeleri sonucu psikolojik olarak ortaya çıkan bir bağlılığı ifade etmektedir. Çıkara dayalı yaklaşımda; kişi, kendisine verilen ücrete karşılık olarak bir günde çıkarılması gereken iş normuna uygun ölçüde bir bağlılık göstermektedir.

- **Zorunlu Bağlılık ya da Yabancılaştırıcı Bağlılık**

Olumsuz hislerin duyulduğu, fakat bireyin bazı davranışlara örgüt tarafından zorlandığı bir durumu ifade etmektedir. Yabancılaştırıcı bağlılıkta kişi; kendini örgüte bağlı olarak hissetmese de, bağlı olarak kalmaya zorlanmaktadır. Etzioni (1975) tarafından yapılan örgütsel bağlılık sınıflandırmasına göre, kavram aşağıda verildiği şekilde üç öge kapsamında değerlendirilmektedir (Aktaran: Canpolat, 2011);

- **Negatif – Yabancılaştırıcı (Alienative) Bağlılık**

“Negatif – Yabancılaştırıcı (Alienative) Bağlılık”, çalışanların örgütü zararlı ya da cezalandırıcı olarak değerlendirmeye başlamaları doğrultusunda söz konusu olan örgütsel bağlılığı ifade etmektedir. Negatif – yabancılaştırıcı (alienative) bağlılık, çalışanların psikolojik olarak örgüte bağlılık hissetmemelerine karşın zorunluluk dolayısıyla örgütte kalmaya devam etmeleri şeklinde ortaya çıkmaktadır.

- **Nötr – Hesapçı Bağlılık**

“Nötr – Hesapçı Bağlılık”, çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini güdülerini karşılayacak şekilde düzenlemelerini ifade etmektedir. Nötr – hesapçı bağlılık, alınan ücrete göre günlük iş çıkarılmasını içermektedir.

- **Pozitif – Moral Bağlılık**

“Pozitif – Moral Bağlılık”, çalışanların örgüt standartlarını ve değerlerini içselleştirmeleri doğrultusunda ortaya çıkan örgütsel bağlılığı ifade etmektedir ve bu tür örgütsel bağlılığın ödül sistemlerindeki değişmelerden etkilenme olmaması durumunda ortaya çıkması söz konusudur. Pozitif – moral bağlılık, bireyin istediği için örgütte kalmaya devam etmesini içermektedir.

2.3. Öğretmenlerin ve Okul Yöneticilerinin Psikolojik Güçlendirme Algısı İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki

Personel güçlendirmenin uygulandığı bir örgütte işgörenler uyum içerisinde hareket ederek, sorunları birlikte çözebileceklerdir. Bu birliktelik ruhu örgütün devamlılığını ve gelişimini artırmada önemli bir rol oynayabilir. Örgütler kendilerini yenileyen, girişimci ve görev sorumluluğuna sahip üyeler sayesinde devamlılıklarını sağlarlar.

Psikolojik güçlendirme ile çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin artırılması; çalışanlara sosyo – politik destek sağlanması, düşük rol belirsizliğinin ortadan kaldırılması, katılımcı iş ikliminin oluşturulması ve bilgiye erişim olanağının mümkün kılınması ile sağlanabilmektedir (Varoğlu, 2003). Sosyo – politik destek, çalışanlara örgütteki sosyal ağlar içerisinde yer verilmesi ya da üyelik kazandırılması ile sağlanmaktadır (Varoğlu, 2003). Bu tür iletişim ve etkileşim ağına sahip olan örgütlerde hem psikolojik güçlendirmenin daha kolay gerçekleştirilebileceği hem de böylesi bir örgüt çalışanlarının duygusal bağlılık düzeylerinin de yüksek olacağı söylenebilir. Bunun nedeni sosyo-politik destek; örgütsel amaç ve hedeflerin gerçekleştirilmesine yönelik olarak çalışan performansının ve faaliyetlerinin desteklenmesini ve pozitif bir bakış açısıyla değerlendirilmesini içermekte ve bu doğrultuda da çalışanlar, psikolojik güçlendirme bağlamında desteklenmiş olmaktadır.

Rol belirsizliği, örgüt içerisinde çalışanlardan ne beklenildiği ile ilgili net bir belirlemede bulunulmamış olmasını ifade etmektedir (Hançer & George, 2003). İş ve göre tanımları yapılmamış çalışanlar, kendilerinden beklenenin ne olduğunun tam olarak ayırımına varamayacaklarından, bu beklentileri de karşılamış olamayacaklardır. Bu nedenledir ki; örgütsel yapılanma içerisinde, öncelikli olarak çalışanların yetki ve sorumluluklarının belirlenmesi ve kendilerinden neler beklenildiğinin tam olarak ortaya konulması yerinde olacaktır. Aksi takdirde çalışanlar, tek başlarına ne yapacaklarına karar veremeyeceklerinden, belki de hiçbir şey yapmamış olacaklar ve harekete geçmek noktasında çekimser kalacaklardır. Çalışanların karar alma yetkilerine ilişkin sınırların açıkça belirlenmiş olması ve çalışanlara güven duygusu içerisinde karar alabilmelerine yönelik imkân tanınması, psikolojik güçlendirmeyi olumlu yönde etkileyeceğinden, duygusal bağlılık düzeyinin artırılmasına da katkıda bulunmuş olacaktır (Hançer & George, 2003).

Katılım yoluyla güçlendirme; özellikle geleneksel bir yöneticilik anlayışı ile yönetilen örgütlerde görülmekte ve üst yönetimin, elinde bulundurduğu karar verme yetkisinin bir bölümünü çalışanlarına devretmesi şeklinde uygulanmaktadır (Hunter & Morgan, 1994). Bu anlayış doğrultusunda çalışanlar, müşteri ihtiyaç ve beklentilerinin karşılanmasında inisiyatif kullanma hakkına sahip olabilmekte ve dolayısıyla da çalışanların örgütsel işleyişlere direkt katılımı sağlanmaktadır. Katılımcı iş iklimi, tüm çalışanların örgütün daha mükemmel bir yapılanmaya ve işleyişe sahip olabilmesi için farklılık yaratabilecekleri anlayışına dayanmaktadır (Lee, Tan & Javalgi, 2010).

Katılımcı iş iklimi, tüm çalışanların örgütün daha mükemmel bir yapılanmaya ve işleyişe sahip olabilmesi için katkıda bulunabileceklerine ve farklılık yaratabileceklerine yönelik inanç taşımalarına yardımcı olur (Ashman, 2007).

Bilgiye erişim olanağının sağlanması, özellikle Kanter'in (1993) örgütlerin güçlendirici olabilmeleri için daha fazla bilgiye, daha fazla araca, daha fazla seviyeye ve daha fazla kişiye erişilebilir bir örgütsel yapılanmaya sahip olunması gerekir anlayışına dayanmaktadır. Bu bağlamda Kanter'e (1993) göre bilgi akışı; örgüt verimliliğine, dış çevre ya da dış paydaş katılımının sağlanmasına, rekabet ve örgüt stratejilerinin geliştirilmesine imkân sağlamaktadır. Çalışanlara bilgiye erişim olanağı sağlanması, aynı zamanda örgüt misyon ve vizyonu ile ilgili daha doğru bilgiler elde edilebilmesini sağlamakta ve bu doğrultuda kararlar alınabilmesine imkan tanımaktadır. Bilgi sahibi olmadan çalışanların sorumluluk üstlenmeleri mümkün olamayacak ve kendilerini yeterince güçlü göremeyen çalışanlar, yaratıcı enerjilerini de kullanmaktan kaçınacaklardır.

Spreitzer, Kizilos & Nason (1997) kaynaklara erişim olanağı tanınmasının psikolojik güçlendirmeyi de pozitif yönde etkileyeceğini öne sürmüşler, ancak araştırmalarının bu düşüncesini doğrulamadığını, yani araştırmaları doğrultusunda örgütlerde kaynaklara erişim olanağı sağlanması ile psikolojik güçlendirme sağlanması arasında herhangi bir ilişkin olmadığını belirlediğini ifade etmişlerdir. Kaynaklara erişim olanağı tanınmayan çalışanlar, sürekli diğer çalışanlara bağımlı olmak durumunda kalacaklarından, kendilerini de sürekli güçsüz hissetmiş olacaklardır (Bui & Baruch, 2010). Kaynaklara erişim olanağı tanınan örgütlerde, çalışanların etkinlik duygusunu yaşamaları ve problemler üzerinde kontrol geliştirebilmeleri mümkün olabilmektedir Spreitzer, Kizilos & Nason (1997).

2.4. Öğretmenlerin ve Okul Yöneticilerinin Psikolojik Güçlendirme Algısı İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi İnceleyen Araştırmalar

Bu bölümde, personel güçlendirme ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi konu alan çalışmalara dayanarak konunun önemi vurgulanmaya çalışılacaktır. Literatürde personel güçlendirme ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen yurtiçi yurtdışı birkaç çalışmaya rastlanmaktadır.

2.4.1. Öğretmenlerin ve Okul Yöneticilerinin Psikolojik Güçlendirme Algısı İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi İnceleyen Yurtdışı Araştırmalar

Bogler, Ronit, and Somech (2004) İsrail'deki toplam 983 ortaokul ve lise öğretmene yönelik anket çalışmasında öğretmen güçlendirme, öğretmenlerin örgütsel bağlılık, mesleki bağlılık ve örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Pearson korelasyon ve çoklu regrasyon analizleri sonucunda öğretmenlerin güçlendirme algı derecelerinin örgütsel mesleki bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile anlamlı ölçüde ilişki bulunmuştur. Psikolojik güçlendirmenin alt boyutlarından mesleki gelişim, statü ve etki örgütsel ve mesleki bağlılıklarda önemli belirteç iken; karar verme, etki ve statü örgütsel vatandaşlık davranışında önemli belirteçler olmuştur.

Kazlauskaite, Buciuniene ve Turauskas (2006) Litvanyadaki otel işletmelerinde resepsiyonda görev yapan 217 çalışanın psikolojik güçlendirme ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırma yapmıştır. Bu araştırma sonucunda psikolojik güçlendirme ile örgütsel bağlılık arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Psikolojik güçlendirmenin anlam, yetki, özerklik ile örgütsel bağlılığın alt boyutları duygusal, devam ve normatif algı alt boyutları arasında olumlu ilişki ortaya çıkmıştır.

Laschinger, Finegan, Wilk, P. (2009) multilevel modelin (dereceli lider-üye vasıf değişimi ve yapısal güçlendirme) 217 hastane bölümünde çalışan toplam 3,156 hemşire üzerinde psikolojik güçlendirme ve örgütsel bağlılık algılarını bireysel derecede incelemiştir.

Araştırma sonucunda çok dereceli (multilevel) modelinin hemşirelerin bireysel olarak psikolojik güçlendirme ve örgütsel bağlılık algılarını direk etkilediğini ortaya çıkarmıştır. Bununla birlikte psikolojik güçlendirmenin öz-kişisel değerlendirme ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide aracılık rolü oynadığını belirtmiştir.

Joo ve Shimm (2010) Kore devlet sektöründe çalışanlar üzerine yaptığı araştırmada psikolojik güçlendirmenin örgütsel bağlılık ile ilişki düzeyinde yöneticinin örgütsel öğrenme kültürü etkisi üzerine yapmıştır. Araştırma sonucunda psikolojik güçlendirmenin, örgütsel öğrenme kültürünün ve demografik değişkenlerin örgütsel bağlılığa önemli etkisi olduğu belirtilmiştir. Yüksek oranda psikolojik güçlendirme ve örgütsel öğrenme kültürüne sahip çalışanların yüksek düzeyde örgütsel bağlılık sergiledikleri ortaya çıkmıştır. Demografik değişkenler açısından sadece eğitim seviyesi belirleyici olmuştur.

Jha (2011) Hindistan da Bilişim Teknoloji sektöründe 332 çalışan üzerinde yaptığı araştırma sonunda psikolojik güçlendirmenin örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal ve normatif algı düzeyleri üzerinde olumlu düzeyde etkilediği fakat devam algı düzeyinde bir ilişki bulunmamıştır.

2.4.1. Öğretmenlerin ve Okul Yöneticilerinin Psikolojik Güçlendirme Algısı İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi İnceleyen Yurtiçi Araştırmalar

Şen (2008) Özel bir bankanın müşteri ilişkileri bölümünde faaliyet gösteren çalışanlar üzerinde gerçekleştirilen araştırma sonucunda dönüşümcü liderliğin psikolojik güçlendirme üzerinde pozitif yönde ve anlamlı düzeyde etkili olduğu, ancak örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı düzeyde bir etkisine rastlanmamıştır. Bununla birlikte Bununla birlikte psikolojik güçlendirmenin örgütsel bağlılık üzerinde pozitif yönde ve anlamlı düzeyde etkili olduğu sonucuna varılmıştır.

Koç(2008) İstanbul’ da faaliyet gösteren üç özel bankada yaptığı araştırma sonucunda çalışanların personel güçlendirmeye ilişkin değerlendirmelerinin örgüte bağlılık durumlarına, niteliğine ve yoğunluğuna olumlu etkide bulunduğu saptayarak, çalışanların personel güçlendirmeye ilişkin değerlendirmesi arttıkça örgüte olan bağlılıklarının da arttığı tespit etmiştir.

Erdem (2009) farklı ülkelerde faaliyet gösteren bir işletmede yaptığı liderin güçlendirme davranışının ile psikolojik güçlendirme algısı arasında düzenleyici role sahip olduğu belirlemiştir. Araştırma sonucunda psikolojik güçlendirme algısının anlam-yeterlilik boyutu ile örgütsel bağlılık arasında olumlu bir ilişki bulunurken, etki ve seçim boyutları ile örgütsel bağlılık arasında bir ilişki saptanmamıştır.

Çelebi (2009) araştırmasında Karaman defterdarlığında çalışan memurların güçlendirme ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymak ve bu ilişkinin demografik faktörlerden ne boyutta etkilendiğini ortaya çıkarmak amaçlamıştır. Defterdarlık personelinin güçlendirme algıları ile duygusal bağlılık arasında pozitif bir ilişki ortaya çıkarken; demografik değişkenlerin örgütsel bağlılık ile ilişkisinde cinsiyetin anlamlı bir etkisinin olmadığı, gelir seviyesinin bağlılık türlerinin hepsi ile anlamlı bir ilişki içerisinde olduğu araştırma sonucunda ortaya çıkmıştır. Yaş düzeyinin devamlılık bağlılığı, kıdem düzeyinin normatif bağlılık, eğitim seviyesinin normatif bağlılık ve medeni durumlarının duygusal ve normatif bağlılıkla ilişkisi olduğu görülmektedir.

Mujka (2011) Kosovada Türk bankasında yaptığı çalışma sonunda örgütsel bağlılık ile psikolojik güçlendirme arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Araştırma ile psikolojik güçlenmenin anlam alt boyutu ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki saptanırken; yetkinlik boyutu ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Yalçın (2013) özel bir işletmenin satış ve pazarlama bölümünde çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada psikolojik güçlendirme ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve olumlu düzeyde ilişki olduğunu saptamıştır. Erol (2013) Ankara da beş yıldızlı otellerde çalışan toplam 410 işgören ile yaptığı araştırmada işgören güçlendirme ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin konaklama işletmeleri çalışanları açısından incelemiştir. Ayrıca güçlendirme ve örgütsel bağlılık algılarının demografik değişken olan cinsiyet yönünden farklılık göstermez iken; yaş, eğitim durumu, bölüm, çalışma süresi ve gelir değişkenleri açısından farklılaştığı tespit edilmiştir. Elde edilen verilerin analizi sonucunda işgören güçlendirme ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Odabaş (2014) İstanbul Avrupa Yakasında bir semtte bulunan, özel ve devlet okullarında çalışan 140 öğretmenin çalıştıkları ortamlardaki yapısal güçlendirme kaynakları ile örgüte bağlılıkları arasındaki ilişkiyi ve psikolojik güçlendirmenin bu ilişkideki ara değişken rolünü irdelemek amacıyla bir çalışma yapmıştır. Bu araştırma sonucunda öğretmenlerin cinsiyetleri, medeni durumları, kurumdaki çalışma süreleri ve çalıştıkları okul türlerine göre örgütsel bağlılıklarının değiştiği, psikolojik güçlendirme açısından ise özel okulda çalışan öğretmenlerin ortalamalarının devlet okulunda çalışan öğretmenlere kıyasla daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Araştırmanın diğer bir sonucu ise; yapısal güçlendirme ile örgütsel bağlılık arasında bir ilişki olduğunu ama bu ilişkide psikolojik güçlendirmenin ara değişken rolü olmadığıdır

Akgün (2015) Ankara ilindeki bir kamu kurumunda çalışan personele yönelik gerçekleştirilen personel güçlendirme ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucunda personel güçlendirme uygulamaları ile örgütsel bağlılık arasında güçlü ilişkiler olduğu bulunmuş ve personel güçlendirme ile örgütsel bağlılığın alt boyutlarından duygusal bağlılık ile normatif bağlılık arasında pozitif ve anlamlı ilişki tespit edilirken devam bağlılığı ile ilgili herhangi bir ilişki tespit edilmemiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde araştırma modeli, evren, araştırmada kullanılan veri toplama teknikleri, verilerin çözüm ve yorumlamasına ilişkin bilgiler sunulmaktadır.

3.1. Araştırma Deseni

Araştırma tarama modelidir. Araştırmanın bağımsız değişkenleri öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin demografik bilgileri iken (görev yaptığı ilçe, cinsiyet, görev türü, medeni durum, mesleki kıdem, çalıştıkları okul türü, eğitim seviyeleri, branş, sendika üyelik durumu, yaptıkları işten memnuniyet durumları ve mesleklerini seçmede istek durumu), bağımlı değişkenler psikolojik güçlendirme, örgütsel bağlılık ve bunların alt boyutlarıdır. Psikolojik güçlendirme ve örgütsel bağlılığın arasındaki ilişki her bir alt boyut kapsamında incelenmiştir.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Denizli İli Kale İlçesi Milli Eğitim Müdürlüğü ile Tavas İlçesi Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı ilkökul, ortaokul ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan 656 öğretmen ve 78 okul yöneticilerinden oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan kurumların listesi Ek-2 'de verilmiştir.

Evrenden örnekleme giren öğretmen ve yönetici sayısı, aşağıdaki formül kullanılarak hesaplanmıştır (Balcı, 2009: 102) :

$$n = \frac{t^2 \cdot (PQ)}{d^2} \cdot \frac{1}{N + \frac{t^2 \cdot (PQ)}{d^2}}$$

N= Evren büyüklüğü

n= Örneklem büyüklüğü

d= Serbestlik derecesi

t= Güven düzeyinin tablo değeri (t: 1.196)

PQ= (.50).(.50) .25 maksimum örneklem büyüklüğü için örneklem yüzdesi.

Yapılan hesaplamaya göre örneklem büyüklüğü öğretmenler için minimum 242 yöneticiler için 65 olarak hesaplanmıştır. Örneklemdeki sayılar veri toplamada ve veri analizinde oluşabilecek sıkıntılardan dolayı ve örneklemin geçerliliğini arttırmak amacıyla geniş tutulmuştur.

Bu bağlamda araştırma kapsamında ve araştırmanın örneklemini teşkil etmesi adına; 2015 – 2016 Eğitim – Öğretim yılı I. Dönemi itibariyle Denizli İli Kale İlçesi Milli Eğitim Müdürlüğü ile Tavas İlçesi Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan 325 öğretmen ve 68 okul yöneticiden veri elde edilmiştir. Hatalı ve eksik doldurma nedeniyle bazı anketler elenmiş, 319 öğretmen ve 62 yöneticinin verileri kullanılmıştır. Örneklem ait istatistikî bilgiler Tablo 4.1'de verilmiştir.

3.3. Veri Toplama Araç ve Teknikleri

Araştırmada üç tür ölçek kullanılacaktır. Bunlardan ilki öğretmenlerin demografik özelliklerini belirlemek için yapılan toplamda 10 maddelik kişisel bilgi formudur. Çalışmada kullanılan ölçekler ise; Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen Türkçe tercümesi Yalçın (2009) tarafından yapılmış ve çalışmasında kullanılan 18 maddelik örgütsel bağlılık ölçeği; Spreitzer (1995) tarafından oluşturulan, Fulford ve Enz (1995) tarafından geliştirilen toplamda 12 maddeden oluşan psikolojik güçlendirme ölçeğidir.

Kişisel Bilgi Formu

Anketin bu bölümünde öğretmenlere cinsiyetleri, eğitim, medeni durumları, yaşları ve meslekteki kıdemleri, okul türleri, okulda bulunma yılları, eğitim seviyeleri, alanları, herhangi bir sendikaya üye olup olmadıkları, yaptıkları işten tatmin olup olmadıkları ve öğretmenlik mesleğini isteyerek seçip seçmediklerini belirleyen toplamda 10 soru ile kişisel bilgileri anlamaya yarayan sorular yöneltilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçek cevapları 4'lü Likert Ölçeği ile alınmıştır (1 = Hiç Katılmıyorum, 4 = Tamamen Katılıyorum).

- **Örgütsel Bağlılık Ölçeği**

Öğretmenlerin ve okul idarecilerinin örgütsel bağlılığını ölçmek için Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır.

Öğretmenlerin ve okul idarecilerinin örgütsel bağlılığını belirlemek amacıyla 18 maddeden oluşan, Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır.

Türkçe düzenlemesi Yalçın (2009) tarafından yapılmış ve çalışmasında kullanılmıştır. Bu ölçek, birçok araştırmada kullanılan ve güvenilir olduğu düşünülen bir ölçek olmasına rağmen Yalçın (2009) tarafından güvenilirlikleri test edilmiş ve örgütsel bağlılık ölçeğinin genel güvenilirliği $\alpha = 0.884$ olarak bulunmuştur. Söz konusu ölçekte 3, 4, 5, 10 ve 13 numaralı sorular ters puanlanmıştır. Ölçekteki soruların örgütsel bağlılık alt boyutlarına göre dağılımı şu şekildedir;

- a) **Duygusal Bağlılık Alt Boyutu:** 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6. Sorular;
- b) **Normatif Bağlılık Alt Boyutu:** 7 – 8 – 9 – 10 – 11 – 12. Sorular ve
- c) **Devam Bağlılığı Alt Boyutu:** 13 – 14 – 15 – 16 – 17.-18 Sorular

Örgütsel bağlılık ve alt boyutlarının güvenilirlik düzeylerinin belirlenmesi amacıyla Cronbach's Alfa Güvenirlik Katsayısı elde edilmiş ve Tablo 3.1.'de verilmiştir.

Tablo 3.1.

Örgütsel Bağlılık Güvenirlik Analizi

	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ	18	0.84
Duygusal Bağlılık	6	0.72
Normatif Bağlılık	6	0.71
Devam Bağlılık	6	0.80

Tablo 3.1. Örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutlarının güvenilirlik düzeyleri .70'den fazladır. Örgütsel bağlılık ölçeğinin güvenilirlik yüzdesi .84 iken, en düşük yüzdeler .71 ile normatif alt boyutunun görülmektedir.

- **Psikolojik Güçlendirme (PG) Ölçeği**

Spreitzer (1995) tarafından oluşturulan, Fulford ve Enz (1995) tarafından geliştirilen dört boyutlu ölçek kullanılmıştır. Toplam 12 sorudan oluşan ölçekte psikolojik güçlendirmenin her bir alt boyutu üçer soru ile ölçülmeye çalışılmıştır.

Psikolojik güçlendirme ölçeğinin Türkçe uyarlamasının geçerlilik ve güvenilirlik analizleri Sürgevil, Tolay ve Topoyan (2013) tarafından yapılmıştır. Araştırmacılar tarafından psikolojik güçlendirme ölçeğinin alt boyutlarının güvenilirliği etki $\alpha = 0,890$, yeterlilik $\alpha = 0,851$, anlam $\alpha = 0,835$ ve özerklik $\alpha = 0,847$ olarak bulunmuştur.

- a) **Anlam Alt Boyutu: 1., 2. ve 3. Sorular**
- b) **Yetkinlik Alt Boyutu: 4., 5. ve 6. Sorular**
- c) **Özerklik Alt Boyutu: 7., 8. ve 9. Sorular**
- d) **Etki Alt Boyutu: 10., 11. ve 12. Sorular**

Tablo 3.2.

Psikolojik Güçlendirme Güvenirlik Analizi

	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha
Psikolojik Güçlendirme Genel	12	0.84
Anlam	3	0.77
Yetkinlik	3	0.82
Özerklik	3	0.77
Etki	3	0.86

Tablo 3.2. Psikolojik güçlendirme ölçeğinin güvenilirlik oranı %84 iken; en düşük oran %77 olan anlam ve özerklik boyutlarıdır.

3.4. Veri Toplama Süreci

Araştırmacı anketin Denizli iline bağlı Tavas ve Kale ilçelerindeki milli eğitime bağlı ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında uyarlamak için Denizli Milli Eğitim Müdürlüğü'nden gerekli izinleri 23.09.2015 tarihinde edinmiştir (EK:1,Ek:2).

Anket 2015 Kasım ayı ile 2016 Nisan arasında araştırmacı tarafından uygulanmıştır. Anket uygulamasına başlamadan önce olur yazısı okul idarecilerine gösterilmiş ve uzun tenefüste öğretmenlerin ve okul yöneticilerine öğretmenler odasında toplanılması istenmiştir. Öğretmenler odasında toplanan öğretmenlere ve okul yöneticilerine anket dağıtılmış ve bölümlerle ilgili tek tek açıklama da bulunulmuştur. Anket ve anketin dolduruluşuyla ilgili sorular yanıtlanmıştır. Öğretmenlere ve okul yöneticilerine anketi bir sonraki tenefüste toplanacağı belirtilmiştir. Anket doldurma işlemini öğretmenlerin büyük çoğunluğu bitirip verirken, anketi dolduramayan öğretmen ve

okul yöneticisi tamamlamak için sınıflarına veya odalarına gitmişlerdir. Araştırmacı öğretmenler odasında anketlerin gelmesini beklerken, okul idaresinin tamamladığı anketleri toplamıştır. Teneffüs zili çaldıktan sonra kalan anketlerin toplanmasıyla okuldaki uygulama tamamlanmıştır. Denizli ili Kale ve Tavas ilçelerinde bu tür anket çalışmaları çok sık olmaması nedeniyle bütün öğretmenler istekle anketi doldurmuş ve anketin uygulanışıyla ilgili bir sorunla karşılaşılmamıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Araştırmada kullanılacak istatistiksel teknikleri belirlemek için verilerin dağılımı incelenmiştir. Yapılan ortalama, standart sapma ve Skewness & Kurtosis (çarpıklık & basıklık) değerlerinin sonuçları sonuçları doğrultusunda psikolojik güçlendirme toplamı, anlam, yetkinlik, özerklik, etki alt boyutları ile örgütsel bağlılık toplamı, duygusallık, normatif ve devam alt boyutları (-2,+2) değerleri arasında bulunarak normal dağılım gösterdiği gözlemlenmiştir. Verilerin ortalama, standart sapma ve Skewness & Kurtosis (çarpıklık & basıklık) testi sonuçları tablo 4.2’de verilmiştir. Katılımcılara ait demografik bilgilerin dağılımı frekans ve yüzde ile elde edilmiştir. Katılımcıların psikolojik güçlenme, örgütsel bağlılık ve bunların alt boyutlarına ait algılarını belirtmek için ortalama ve standart sapmaları alınmıştır. Psikolojik güçlendirme ve örgütsel bağlılık algılarının bağımsız etki değişkenlere göre (görev yeri, cinsiyet, okuldaki görev pozisyonu, medeni durum, alan türü, sendika türü, işlerinden tatmin olma ve mesleğini isteyerek seçme) farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için parametrik testlerden Independent Sample T- test testi kullanılmıştır. Psikolojik güçlendirme ve örgütsel bağlılık algılarının ikiden daha çok maddeli bağımsız değişkenlere göre (mesleki kıdem, okul türü, öğretmenleri eğitim durumu) farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için parametrik testlerden One Way Anova testi kullanılmıştır. Araştırmanın amacına yönelik olarak psikolojik güçlendirme ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemek için parametrik testlerden Pearson Korelasyon analiz tekniği kullanılmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR VE YORUM

4.1. Katılımcılara Ait Demografik Bilgilerin Dağılımı

Katılımcılara ait demografik bilgilerin dağılımı frekans analizi ile elde edilmiş, Demografik bilgilerin analiz sonuçları Tablo 4.1.'de verilmiştir.

Tablo 4.1.

Demografik Bilgilerin Dağılımı (n=381)

		N	%
İlçe	Kale	129	33.9
	Tavas	252	66.1
Cinsiyet	Kadın	178	46.7
	Erkek	203	53.3
Görev	Yönetici	62	16.3
	Öğretmen	319	83.7
Medeni Durum	Evli	257	67.5
	Bekâr	124	32.5
Mesleki Kıdem	1 – 5 Yıl	119	31.2
	6 – 10 Yıl	117	30.7
	11 – 20 Yıl	95	24.9
	21 ve Üstü	50	13.1
Okul	İlkokul	126	33.1
	Ortaokul	135	35.4
	Ortaöğretim	120	31.5
Eğitim Durum	Önlisans	31	8.1
	Lisan	314	82.4
	Lisansüstü	36	9.7
Alanı	Sınıf	133	34.9
	Branş	248	65.1
Sendika Üyeliği	Evet	271	71.1
	Hayır	110	28.9
İştem Memnuniyet	Evet	304	79.8
	Hayır	77	20.2
Öğretmenlik İsteyerek Seçme	Evet	326	85.6
	Hayır	55	14.4

Tablo 4.1. doğrultusunda katılımcıların ilçelere göre dağılımları incelendiğinde, % 33,9'inin Kale ve % 66,1'ünün Tavas İlçesi'nden olduğu görülmektedir. Tavas ilçesinin öğretmen ve yönetici sayısı Kale ilçesinden daha fazladır. Bu nedenle örnekleme Tavas'ta görev yapan daha fazla sayıda öğretmen ve yönetici alınmıştır.

Katılımcıların cinsiyete göre dağılımları incelendiğinde, % 46,7'sinin kadın ve % 53,3'ünün erkek olduğu görülmektedir. Öğretmenlik mesleği toplumumuzda bayanların daha çok tercih ettiği bir meslek olarak adlandırılrsa da; Kale ve Tavas ilçelerinin merkeze uzaklığı nedeniyle erkek öğretmenlerin daha fazla görevlendirilmesine neden olmuş olabilir. Kadın öğretmenler eş durumu mazereti nedeniyle şehir merkezlerine daha fazla gelebilmektedir.

Katılımcıların görevlerine göre dağılımları incelendiğinde % 16,3'ünün yönetici ve % 83,8'inin ise öğretmen olduğu görülmektedir. Okullardaki idareci sayısı en az bir en çok 3 iken; öğretmen sayıları daha fazladır. Örnekleme giren yönetici ve öğretmen sayısı yukarıda gösterilen formüle göre hesaplanmıştır.

Medeni durumlarına göre dağılımları % 66,6'sının evli ve % 33,4'ünün bekâr olduğu görülmektedir. Medeni durumlarına göre dağılımları % 66,6'sının evli ve % 33,4'ünün bekâr olduğu görülmektedir. Denizli ili öğretmenlik hizmet süresinde batı ve zorunlu hizmet bölgesi değildir. İlk atama ile Denizli Tavas ilçesinde yer açılmamaktadır. Kale ilçesi zorunlu hizmet bölgesi olmakla birlikte puan olarak çok yüksek almakta ve genellikle eş durumu ile gelen öğretmenlerin zorunlu hizmet bölgesi konumundadır. Evli katılımcıların bekar katılımcılara göre fazla olmasının nedeni eş durumuna açık olan iki ilçenin seçilmiş olması olabilir.

Mesleki kıdemlerine göre dağılımları incelendiğinde; 6 – 10 yıl süre ile çalışanların oranının % 31,9 ile en yüksek; 21 yıl ve üzeri kıdemi olanların oranının ise % 13,1 ile en düşük olduğu görülmektedir. Tavas'ın bazı köyleri ve Kale ilçesi Denizli'nin zorunlu hizmet bölgesi olarak geçmektedir. Buraya atanan öğretmenlerin büyük çoğunluğu özür grubu ve yeni atama olmaktadır. Katılımcıların mesleki kıdemlerinin 1-10 yıl arasında çok olması ilk atama ve eş özü ile atamaların fazla olması olabilir. Katılımcıların mesleki kıdem yılları 21 ve üstü olan 50 katılımcının okul idarecileri veya memleketi Tavas ve Kale ilçesi olan öğretmenler olduğu söylenebilir.

Katılımcıların çalıştıkları okullara göre dağılımları incelendiğinde; oranların birbirine çok yakın olduğu görülmektedir. İlkokulda çalışanların oranının % 32,5; ortaokulda çalışanların oranının % 36,3 ve ortaöğretimde çalışanların oranının % 31,3 olduğu görülmektedir. Kale ve Tavas ilçelerinde ilkokul, ortaokul ve lise okul türlerinin sayılarının birbirine yakın olduğu söylenebilir.

Katılımcıların eğitim durumlarına göre dağılımları incelendiğinde; ön lisans mezunlarının oranı yüksek lisans mezunu oranına yakın görülmektedir. Katılımcıların % 8,1'inin ön lisans, % 9,7'sinin lisansüstü mezunu; % 82,8'inin lisans olduğu görülmektedir. Ön lisan mezun katılımcıların kıdem yılları 21 yıl ve üstü olarak belirtilirken; öğretmenlerin akademik olarak lisan üstü çalışmalara önem vererek alanlarında kendilerini geliştirmek istedikleri söylenebilir.

Alanlarına göre dağılımları incelendiğinde, % 33,1'inin sınıf öğretmeni ve % 66,9'unun branş öğretmeni olduğu görülmektedir. Tavas ve Kale ilçelerinde ortaöğretim ve lise okul türleri ilkokul türünden sayı olarak daha fazla olduğu bu yüzden branş öğretmenlerin sayısının sınıf öğretmenleri sayısından fazla olduğu söylenebilir.

Katılımcıların sendika üyeliği durumlarına göre dağılımları incelendiğinde; % 70,6'sının sendika üyeliği bulunduğu ve % 29,4'ünün bir sendika üyeliği bulunmadığı görülmektedir. Sendika öğretmenlerin hak ve isteklerini demokratik bir platformda ilettikleri mekanizmadır. Ülkemizde sendikacılık anlayışı daha fazla gelişerek ve çeşitlenerek birçok öğretmenin katılmak istedikleri kurum olarak belirlenmiştir. Özellikle ilçe sendika temsilcilikleri aktif çalışma ile daha fazla üye sağlamayı hedeflemektedir. Tavas ve Kale ilçelerindeki sendika üyeliği oran yüzdeliği fazlalığı ilçe sendika temsilciliklerinin fazla çalışmaları olarak görülebilir.

Katılımcıların iş tatmini durumlarına göre dağılımları incelendiğinde; % 79,1'inin işlerinden tatmin oldukları ve % 20,9'unun işlerinden tatmin olmadıkları görülmektedir. Öğretmenlik severek, özveri ile yapılması gereken bir meslektir. Öğretmen sadece kendini değil çevresini de aydınlatan bir ışık olabilmesi için mesleğine olan inancını kaybetmemelidir. Kale ve Tavas ilçelerinde görev yapan öğretmenlerin kıdem yıllarının az olması iş tatmin oranının yüksek olmasına neden olabilir.

Bununla birlikte %20,9 oranında iş tatminsizliği olma nedeni aynı zamanda Tavas ve Kale ilçelerinin bazı bölgelerinin zorunlu hizmet bölgesinde yer alması, ulaşım, teknik araç gereç sıkıntılarının olması olarak belirtilebilir.

Türkiye’de öğretmenlik mesleği çalışma koşulları, saatleri ve ücret olarak değerlendirildiğinde gözde meslekler kategorisine girmektedir. Üniversite sınavlarında Eğitim Fakültelerinin giriş puanları ve Kamu Personeli Seçme Sınavlarında öğretmenlik alımının fazla olması bunun en iyi kanıtı olarak görülebilir. Çalışmaya katılan öğretmenlerin mesleğini isteyerek seçme durumlarına göre dağılımları incelendiğinde, % 85,6’sının öğretmenlik mesleğini isteyerek seçtikleri ve % 14,4’ünün öğretmenlik mesleğini isteyerek seçmedikleri ortaya çıkmıştır.

4.2. Katılımcıların Psikolojik Güçlenme, Örgütsel Bağlılık ve Bunların Alt Boyutlarına İlişkin Algılarına Ait Ortalama , Standart Sapma Değerleri ve Skewness & Kurtosis

Katılımcıların psikolojik güçlenme, örgütsel bağlılık ve bunların alt boyutlarına ilişkin algılarına ait ortalama, standart sapma ve Skewness & Kurtosis (çarpıklık & basıklık) değerlerinin sonuçları Tablo 4.2.’de verilmiştir.

Tablo 4.2. *Psikolojik Güçlenme ve Örgütsel Bağlılık alt boyutlarının Aritmetik Ortalaması, Standart Sapma ve Çarpıklık & Basıklık Testi verileri*

	Minimum	Maximum	Mean	Std.	Skewness	Kurtosis		
	Deviation							
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
OPG	1.75	4.00	3.2067	.39448	-.359	.125	.302	.249
OOB	1.29	4.06	2.6835	.39263	-.265	.125	1.123	.249
Anlam	2.00	4.00	3.5328	.44576	-.491	.125	-.759	.249
Yetkinlik	1.67	4.00	3.4497	.49458	-.474	.125	-.341	.249
Ozerklik	1.00	4.00	3.1846	.60120	-.579	.125	.345	.249
Etki	1.00	4.00	2.6632	.61700	.086	.125	-.178	.249
Duygusal	1.00	4.00	2.5359	.44610	.787	.125	1.981	.249
Normatif	1.00	4.00	2.8115	.51932	-.547	.125	.934	.249
Devam	.83	3.33	2.2480	.51022	-.385	.125	.415	.249

*p<0.05

Psikolojik güçlendirme, örgütsel bağlılık ve alt boyutlarının normal dağılım gösterip göstermediğine bakmak için araştırmacı tarafından aritmetik ortalama, standart sapma ve çarpıklık & basıklık testi uygulanmıştır.

Elde edilen bulgular doğrultusunda psikolojik güçlendirme, örgütsel bağlılık ve alt algı grupları (+2, -2) aralığında olduğu ve normal dağılım gösterdiği görülmüştür. Tablo 4.2. incelendiğinde katılımcıların psikolojik güçlenme düzeylerinin ortalamasının ($X=3.20/4$), örgütsel bağlılık düzeylerinin ortalamasının ($X=2.68/4$) olduğu görülmektedir. Katılımcılar psikolojik güçlenmenin alt boyutu olan anlam algıları en yüksek ortalamaya sahip iken ($X=3.53$); en düşük ortalama etki algısıdır ($X=2.66$). Katılımcılar örgütsel bağlılık alt boyutu olan normatif en yüksek ortalamaya sahip iken ($X=2.81$); en düşük ortalama devamlılık ($X=2.24$) algısı görülmektedir.

4.3. Katılımcıların Psikolojik Güçlendirmeye İlişkin Görüşlerinin Görev Yeri Değişkenine Göre İncelenmesi

Psikolojik güçlendirme ve alt boyutlarının ilçelere göre ortalama farklarının belirlenebilmesi ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespit edilebilmesi için yapılan Independent Samples T- testi sonuçları Tablo 4.3'te verilmiştir.

Tablo 4.3.

Katılımcıların Psikolojik Güçlendirme ve Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerin Görev Yeri Değişkenine Göre Dağılımı

		N	X	SS	t	p
Anlam	Kale	129	3,5271	,47452	-,172	,859
	Tavas	252	3,5357	,43124		
Yetkinlik	Kale	129	3,5245	,44833	2,218	,021*
	Tavas	252	3,4114	,51330		
Özerklik	Kale	129	3,3307	,52124	3,651	,000*
	Tavas	252	3,1098	,62615		
Etki	Kale	129	2,7829	,61612	2,725	,007*
	Tavas	252	2,6019	,60960		
PG toplam	Kale	129	3,2888	,38669	2,949	,003*
	Tavas	252	3,1647	,39256		

* $p < 0,05$

Analiz sonuçlarına göre; katılımcıların psikolojik güçlenme, yetkinlik, özerklik ve etki algıları görev yeri değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği ($p < 0,05$),

anlam algısının görev yeri değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği görülmektedir ($p > 0,05$). Anlamlı farklılık gösteren psikolojik güçlendirme geneli ile yetkinlik, özerklik ve etki algıları için, Kale ilçesi'ndeki katılımcıların ortalaması Tavas ilçesindeki katılımcıların ortalamasından anlamlı derecede daha fazladır.

Anlam algısı öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin meslekleri için yükledikleri rol amaç ve hedefleri ifade etmektedir. Tavas ve Kale ilçelerinde anlam boyutunda farklılığın oluşmaması 'kutsal' bir meslek olarak adlandırılan öğretmenliğin katılımcılarda aynı ifade olarak benimsenmesi, bu doğrultuda rollerini içselleştirerek uyguladıkları sonucu gözlemlenebilir.

Yetkinlik algısının Kale ilçesindeki öğretmenlerde ve okul yöneticilerinde daha fazla görülmektedir. Kale zorunlu hizmet bölgesi kapsamında olup, yeni atama ve görevinin ilk yıllarında olan öğretmenler için uygun bir bölgedir. Öğretmenliğin ilk yıllarındaki hırs, başarı duygusu ile öğretmenler ve okul yöneticileri yenilikleri uygulayarak özgün çalışma performansı göstermektedirler. Bunun yanında ilçe milli eğitim müdürlüğü bu tür yenilikçi özverili çalışma yapan öğretmenleri ve okul idarecilerini desteklemek amacıyla maddi ve manevi birçok imkân sunmaktadır. Kale ilçe milli eğitim müdürlüğü her yıl 40 öğretmene başarı ödülü ile birlikte il genelinde yapılan yarışmalarda dereceye giren öğrencilerin danışman öğretmenleri ve okul yöneticileri öğrencileriyle birlikte ödüllendirmektedir. Milli eğitim müdürlüğünün bu destekleri öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin yetkinlik algısını güçlendirdiği düşünülebilir.

Özerklik algısı Kale ilçesinde görev yapan öğretmenlerde ve okul idarecilerinde daha yüksek düzeyde görülmektedir. Zorunlu hizmet bölgesi olan Kale ilçesinde görev yapan öğretmenler ve okul idarecileri daha genç ve kıdem yılları daha düşüktür. Bu da onların daha radikal kararlar alarak uygulama isteklerine neden olarak görülebilir. Kale ilçe milli eğitim müdürlüğü öğretmenlerin ve okul idarecilerinin uygulamak istedikleri yerel ve ulusal düzeydeki programları desteklemek amacıyla öğretmenlere ve okul idarecilerine seminer sunmakta ve maddi anlamda ihtiyaçlarının temininde destek sağlamaktadır. Bu destek öğretmenlerin ve okul idarecilerinin eğitim alanında uygulayacakları yöntemlerde özgür iradelerini daha fazla kullanmalarına neden olabilir. Tavas ilçesinde öğretmen ve okul idareci denetimlerinin sık ve daha katı sürdürülmesi öğretmenlerin ve okul idarecilerinin özerklik algılarını daha düşürebilir.

Kale ilçesinde görev yapan öğretmenlerin ve okul idarecilerinin etki algısının Tavas ilçesinde görev yapan öğretmenlerden ve okul idarecilerinden daha fazla görülmektedir. Kale ilçesinde görev yapan öğretmenlerin ve okul idarecilerinin yetkinlik, özerklik algılarının yüksek olması bunların sonucunu gösteren etki algısının da yüksek olmasına neden olabilir. Kale ilçesi Tavas ilçesine göre daha küçük ve okul sayısı daha azdır.

Kale ilçesinde görev yapan öğretmenlerin ve okul idarecilerinin çalışmaları hemen değerlendirilmekte ve yapacakları çalışmalar için gerekli desteği zaman kaybetmeden alma imkânına sahiplerdir. Bu durum mesleklerindeki etki algısını kuvvetlendirdiği söylenebilir. Tavas ilçesinde daha fazla öğretmenin ve okul idarecisinin olması yapılan çalışmalarının zamanında etkili bir şekilde değerlendirilmesini engelleyebilir. Psikolojik güçlendirmenin algısının Kale ilçesindeki katılımcılarda fazla olması özerklik, etki ve yetkinlik algı boyutlarının Kale ilçesindeki katılımcıların Tavas ilçesindeki katılımcı algılarından daha fazla olması olarak söylenilir.

İstatistiksel olarak anlamlı fark gösteren yetkinlik, özerklik, etki ve psikolojik toplam değerlerinin etki büyüklüğünü hesaplamak için Cohen (1988 akt. Işık, 2014) tarafından geliştirilen $r = t^2 / (t^2 + df)$ formülü kullanılarak hesaplanmıştır. Bu formüle göre Eta kare değeri 0.02 küçük, 0.05 orta, 0.08 büyük düzey etki olarak yorumlanır. Elde edilen eta kare değerine göre görev yeri ile yetkinlik algısı ($r=0,01$), özerklik algısı ($r=0.03$), etki algısı (0.01), psikolojik toplamı ($r=0.02$) etki değerleri düşüktür. Kalede görev yapan öğretmen ve okul yöneticilerinin ilçe değişkeni ile yetkinlik, özerklik, etki ve psikolojik güçlendirme toplam algıları arasında etki büyüklüğü düşük düzeyde olduğu söylenebilir.

4.4. Katılımcıların Psikolojik Güçlendirmeye İlişkin Görüşlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi

Psikolojik güçlendirme ölçeği ve alt boyutlarının cinsiyete göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için yapılan Independent Samples T-testi sonuçları Tablo 4.4.'te verilmiştir.

Tablo 4.4.

Katılımcıların Psikolojik Güçlendirme ve Alt Boyutlarına ilişkin görüşlerin cinsiyet değişkenine göre dağılımı

		N	X	SS	t	p
Anlam	Kadın	178	3,5337	,43877	,037	,971
	Erkek	203	3,5320	,45288		
Yetkinlik	Kadın	178	3,4813	,46059	1,177	,240
	Erkek	203	3,4220	,52214		
Özerklik	Kadın	178	3,2416	,54520	1,755	,080
	Erkek	203	3,1346	,64352		
Etki	Kadın	178	2,6049	,60800	-1,732	,084
	Erkek	203	2,7143	,62178		
PG toplam	Kadın	178	3,2154	,36776	,404	688
	Erkek	203	3,1991	,41725		

$p < 0.05$

Analiz sonuçlarına göre, psikolojik güçlendirme toplamı ile alt boyutları cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir ($p > 0.05$). Diğer bir ifade ile kadın ve erkeklerin psikolojik güçlendirme toplamı ve alt boyutlarına ilişkin görüşleri birbirine yakındır denilebilir.

Psikolojik güçlendirme toplam ve anlam, yetkinlik, özerklik, etki algılarının cinsiyete göre farklılık göstermemesi toplumumuzdaki “öğretmenlik mesleği kadın mesleğidir” algısının yanlış olduğunu göstermektedir.

Türkiye Cumhuriyeti'nin kurucusu Atatürk'e göre eserinin üzerinde imzası olmayan yegâne sanatkar öğretmendir. Öğretmenlik cinsiyet farklılıklarının yansıtıldığı bir meslek değildir. Moffalt'a göre “İyi bir öğretmen tarafsızdır; herkese direnç, kendini denetleme ve yargılama örneği olur” diyerek eşitliği vurgulamıştır.

4.5. Katılımcıların Psikolojik Güçlendirmeye İlişkin Görüşlerinin Okuldaki Görev Pozisyon Değişkenine Göre İncelenmesi

Psikolojik güçlendirme ölçeği ve alt boyutlarının okuldaki görev pozisyonuna göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için Independent Samples T- testi sonuçları Tablo 4.5.'te verilmiştir.

Tablo 4.5.

Katılımcıların Psikolojik Güçlendirme ve Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Okuldaki Görev Pozisyonuna Göre Değişimi

		N	X	SS	t	p
Anlam	Yönetici	62	3.5968	.40550	1.331	.186
	Öğretmen	319	3.5204	.45271		
Yetkinlik	Yönetici	62	3.5215	.49633	1.246	.216
	Öğretmen	319	3.4357	.49381		
Özerklik	Yönetici	62	3.1720	.58749	-.183	.885
	Öğretmen	319	3.1870	.60471		
Etki	Yönetici	62	3.0000	.65565	4.493	.000*
	Öğretmen	319	2.5977	.58825		
PG toplam	Yönetici	62	3.3172	.40287	2.373	.020*
	Öğretmen	319	3.1852	.38984		

p < 0.05

Analiz sonuçlarına göre; psikolojik güçlendirme geneli ve etki göreve göre anlamlı düzeyde farklılık gösterirken, diğer alt boyutlar göreve göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir (p > 0.-.05). Anlamlı farklılık gösteren psikolojik güçlendirme geneli ile etki için yöneticilerin ortalaması öğretmenlerin ortalamasından yüksek iken; anlam, yetkinlik ve özerklik algıları okul yöneticisi ve öğretmenler için aynı seviyededir denilebilir.

Okulda görev pozisyonu yapılan iş yükü ve sorumluluk bakımından okul yönetici ve öğretmende farklılık göstermektedir. Etki algısının yöneticilerde fazla çıkması okulun idari işlerinin sonuçlarının hemen ve somut olarak ortaya çıkmasıdır.

Okul yöneticileri eğitimden daha çok okul evrak, personel ve öğrenci kayıt işlemleri ile ilgilendikleri bilinmektedir. Bu tür okul yönetim işlerinin etkisi yöneticilerde daha net alınabilir. Öğretmen ilgilendiği eğitim işlerinin sonucu olan öğrenci davranış ve bilgi değişimini daha uzun vadede hissedeceği ve etkisinin gözleme dayalı ve soyut olacağı söylenebilir.

Okulun genel ve özel amaçları belli ve sistematik bir düzen içinde gerçekleştirilmektedir. Okul yöneticisi ve görev yapan öğretmen bu tür genel ve özel amaçları gerçekleştirmek için okula yükledikleri anlam algısı aynı düzeyde olması kurumun sistemli bir örgüt olarak çalışmasını sağlar. Anlam algısının yönetici ve

öğretmenlerde farklılık göstermemesinin nedeni okulun sistemli bir örgüt modeli göstermesi olarak değerlendirilebilir.

Okulda görev yapan yönetici ve öğretmenler okulun amaçları doğrultusunda yetkilere sahiptir. Sahip oldukları sorumluluklar farklı olması bunları uygulamak için hissedilen ve verilen yetkinin de farklı olmasına sebep olmaktadır. Yetkinlik algısının yönetici ve öğretmenlerde farklılık göstermemesi sorumlulukları farklı olan yönetici ve öğretmenlerin bu sorumlulukları uygulamak için sahip oldukları pozisyon ve imkânların farklı olmasıdır.

Özerklik algısının yönetici ve öğretmenlerde farklılık göstermemesi, farklı yetki ve sorumluluğa sahip olmaları uygulama alanında da farklı öncelik ve yaratıcılıklarını kullanma imkânı sağladığı düşünülebilir. Psikolojik güçlenmenin toplamında yöneticiler ile öğretmenler arasında farklılık görülmektedir. Yöneticilerin Psikolojik güçlenme algılarının daha yüksek olma nedeni okul idari, personel ve öğrenci işlerini yapmaları ve bu konularda aynı zamanda denetleme yetkilerine sahip olmaları düşünülebilir. 07.09.2013 tarih 28758 sayılı Resmi gazete yayınlanan Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği altıncı kısım müdürün ödev, yetki kısmında madde yetmiş sekiz dördüncü bendinin (d) maddesinde denetimle ilgili yetkilerini belirtirken aynı yönetmeliğin madde yetmiş dokuz ve seksen müdür başyardımcısı ve müdür yardımcılarının okuldaki görev ve yetkilerini bildirmektedir. Okullarda öğretmeni denetim, ders ve kurs programı hazırlama yetkisi yöneticilerin psikolojik güçlenmelerini artırdığı düşünülebilir.

Okuldaki görev pozisyonuna göre etki ve psikolojik güçlendirme toplamı etki büyüklüğü hesaplandığında; etki algısı ($r=0.05$) orta düzeyde etki gösterirken, psikolojik güçlendirme algısı ($r=0.01$) küçük etki düzeyi görülmektedir. Okul yönetici değişkeninin etki boyutu psikolojik güçlendirme toplam algısı ve etki algısı açısından yüksek orandadır.

4.6. Katılımcıların Psikolojik Güçlendirmeye İlişkin Görüşlerinin Medeni Durum Değişkenine Göre İncelenmesi

Psikolojik güçlendirme ve alt boyutlarının medeni duruma göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için yapılan Independent Samples T testi sonuçları Tablo 4.6.'da verilmiştir.

Tablo 4.6.

Katılımcıların Psikolojik Güçlendirme ve Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Medeni Duruma Göre Değişimi

		N	X	SS	t	p
Anlam	Evli	257	3.5447	.45435	.768	.443
	Bekâr	124	3.5081	.42815		
Yetkinlik	Evli	257	3.4669	.46197	.918	.360
	Bekâr	124	3.4140	.55643		
Özerklik	Evli	257	3.2490	.55063	2.833	.005*
	Bekâr	124	3.0511	.67748		
Etki	Evli	257	2.7030	.57921	1.717	.087
	Bekâr	124	2.5806	.68388		
P.G toplam	Evli	257	3.2396	.35562	2.162	.032*
	Bekâr	124	3.1384	.45889		

$p < 0,05$

Analiz sonuçlarına göre; psikolojik güçlendirme geneli ile özerklik algısı katılımcıların medeni duruma göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir ($p < 0.05$). Katılımcıların anlam, yetkinlik ve etki algıları medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p > 0,05$). Farklılık gösteren alt boyutlar için evlilerin psikolojik güçlendirme geneli, özerklik alt boyutu düzeyi bekârlardan anlamlı derecede daha yüksektir ($p < 0,05$).

Medeni duruma göre katılımcıların yaptıkları işi nitelendirme boyutunda farklılık görülmemektedir. Bekâr ve evli olan öğretmenler mesleklerine yükledikleri anlam aynıdır. Bunun nedeni evlenen kişinin yaşam şartları değişmektedir; hayata bakış açısı ve algısının değişmediği söylenebilir.

Yetkinlik algısı medeni duruma göre farklılık göstermemektir. Medeni durumun değişimi okuldaki yetkilerin değişimine neden olmadığı düşünülmektedir. Özerklik algısında medeni duruma göre farklılık görülmesi genelde çiftlerin her ikisinin de öğretmen olması ve birbirlerinin yaratıcılıklarını geliştirmesi olarak düşünülebilir.

Psikolojik güçlenmenin evli katılımcılarda bekar katılımcılara göre daha yüksek olmasının nedeni Kale ve Tavas ilçelerinde memur çiftlerin fazla olması ve genelde evli çiftlerin her ikisinin de öğretmen olması olarak nitelendirilir. Eş durumu tayinlerinde üçüncü ve dördüncü bölge olan Tavas ve Kale ilçelerine gelen öğretmen sayısı il içi ve il

dışı tayin ile gelen öğretmenlerden daha fazladır. Öğretmenler eşlerinin manevi desteğiyle psikolojik güçlenme algılarının daha fazla olduğu düşünülmektedir.

Medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin özerklik ve psikolojik algı toplamı etki boyutu hesaplandığında; özerklik algı ($r=0.02$), psikolojik güçlendirme toplamı ($r=0.02$) küçük düzeyde gözlemlenmiştir. Medeni durum değişkeninin öğretmen ve okul yöneticilerinin özerklik ve psikolojik güçlendirme algılarını etkileme düzeyi düşük olduğu söylenebilir.

4.7. Katılımcıların Psikolojik Güçlendirmeye İlişkin Görüşlerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre İncelenmesi

Psikolojik güçlendirme ölçeği ve alt boyutlarının mesleki kıdeme göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için yapılan One-Way Anova testi Analizi sonuçları Tablo 4.7.'de verilmiştir.

Tablo 4.7.

Katılımcıların Psikolojik Güçlendirme ve Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Kıdeme Göre Değişimi (n=381)

	Kıdem	N	X	SS	F	p	fark
Anlam	1 – 5 Yıl	119	3.5518	,42616	3.154	.025*	6-10; 21 ve üstü
	6 – 10 Yıl	117	3.4615	,48512			
	11 – 20 Yıl	95	3.5158	,43967			
	21 ve Üstü	50	3.6867	,37137			
Yetkinlik	1 – 5 Yıl	119	3.4650	,44935	3.190	.024*	11-20;21 ve üstü
	6 – 10 Yıl	117	3.4701	,52733			
	11 – 20 Yıl	95	3.3333	,47639			
	21 ve Üstü	50	3.5867	,51972			
Özerklik	1 – 5 Yıl	119	3.2353	,54781	4.149	.007*	1-5; 11-20 11-20;21 ve üstü
	6 – 10 Yıl	117	3.1909	,68971			
	11 – 20 Yıl	95	3.0211	,55183			
	21 ve Üstü	50	3.3600	,52958			
Etki	1 – 5 Yıl	119	2.5462	,55018	5.743	.001*	1-5;21 ve üstü
	6 – 10 Yıl	117	2.7350	,68023			
	11 – 20 Yıl	95	2.5825	,56696			
	21 ve Üstü	50	2.9267	,61828			
P.G toplam	1 – 5 Yıl	119	3.1996	,35442	5.594	.001*	1-5;21 ve üstü 6-10;21 ve üstü 11-20;21 ve üstü
	6 – 10 Yıl	117	3.2115	,46146			
	11 – 20 Yıl	95	3.1132	,33816			
	21 ve Üstü	50	3.3900	,35969			

p < 0,05

Analiz sonuçlarına göre; psikolojik güçlendirme geneli ile bütün alt boyutları kıdeme göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir ($p < 0.05$). Anlamlı farklılık gösteren psikolojik güçlendirme geneli ve anlam, yetkinlik, özerklik ve etki algıları için farklılığın hangi gruptan kaynaklandığının tespit edilmesi için Independent Samples T testi yapılmıştır.

Independent Samples T testi sonuçlarına göre; psikolojik güçlendirme geneli için 11 – 20 Yıl kıdeme sahip olan kişilerin psikolojik güçlendirme düzeyleri 1-5; 6-10; 21-ve üstü yılı gruplarından düşük ($p < 0.05$) iken; 21 ve üstü kıdeme sahip olan kişilerin psikolojik güçlendirme düzeyleri 1-5; 6-10; 11-20 yıl gruplarından yüksektir ($p < 0.05$). 1-5; 6-10 kıdem yılı grupları arasında psikolojik güçlendirme geneli açısından anlamlı derecede fark bulunmamaktadır ($p > 0.05$).

Psikolojik güçlenme algısının 21 ve üstü kıdem yılına sahip olan katılımcılarda diğer kıdem yıllarına göre daha fazla çıkmasının nedeni; kıdem yılı 21 ve üstü olan katılımcıların deneyimlerinin fazla olması kurumda daha saygın anılmaları ve okul işlerinden ve denetimlerinden korkmamaları olarak değerlendirilebilir. Okullarda görev yapan 21 ve üstü kıdem yılına sahip öğretmenlerin çoğu yönetici olarak görev yapmaktadır. Okul yöneticilerinin psikolojik güçlenme algısı sahip oldukları yetki ve imkânlardan dolayı öğretmenlerden daha yüksektir.

Psikolojik güçlenme algısı 11- 20 yıl kıdemine sahip katılımcıların en düşük çıkma nedeni hizmet yıllarının fazlalığına rağmen halen zorunlu hizmet bölgesi olan Kale ve üçüncü bölge olarak adlandırılan Tavas ilçesinden Denizli merkez ilçelere ve okullara tayin olmamaları olarak düşünülebilir.

Anlam algısı için; 6-10 yıl kıdeme sahip kişiler ile 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip kişiler arasında anlamlı düzeyde bir fark olup, 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan kişilerin ortalaması 6 – 10 yıl kıdeme sahip olan kişilerin ortalamasından anlamlı derecede daha yüksektir. 11 – 20 yıl kıdeme sahip kişiler ile 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip kişiler arasında anlamlı düzeyde bir fark olup, 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan kişilerin ortalaması 11 – 20 yıl kıdeme sahip olan kişilerin ortalamasından anlamlı derecede daha yüksektir. Anlam algısında çalışma süreleri arttıkça katılımcıların mesleklerine yükledikleri değer ve inancın da arttığı görülmektedir. 21 yıl ve üstü katılımcılar mesleklerinde deneyimli, yakın zamanda emekliliği yaşayacak olan kişilerdir.

Mesleğinin son bölümlerini çalışan kişiler daha duygusal oldukları söylenebilir. Çalışmalarında vefa duygusu ile mesleğe yükledikleri anlam algısının daha kuvvetli olduğu söylenebilir.

Psikolojik güçlenmenin mesleki kıdeme göre katılımcıların algısı incelendiğinde; 11 – 20 yıl kıdeme sahip olan öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin yetkinlik algısı ile 6-10 yıl, 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan katılımcıların yetkinlik algıları arasında anlamlı bir fark ortaya çıkmıştır $p<0.05$. Analiz sonuçlarına göre 11-20 yıl kıdeme sahip katılımcıların yetkinlik algısı 6-10 yıl grup ile 21 yıl ve üstü olan gruplardan düşüktür. 11-20 yıl kıdeme sahip katılımcıların yetkinlik algısı 1 – 5 yıl olan grup ile anlamlı bir farklılığa sahip değildir $p>0.05$. Yetkinlik algı düzeyi 6-10 yıl ve 21 yıl üstü katılımcılardan daha düşük olan 11-20 yıl kıdem yılına sahip olan katılımcıların olması tayinlerinin Denizli merkez ilçelerine olmaması ve bu durumun çaresizlik duygusuna neden olarak kendilerine güvenlerinin azalması sonucunu doğurduğu söylenebilir.

Özerklik algısı için; 11 – 20 Yıl kıdeme sahip olan kişilerin diğer gruplarla arasında anlamlı bir fark olup; 11- 20 yıl kıdeme sahip kişilerin ortalamaları diğer gruplardan daha düşüktür $p<0,05$.

Mesleki kıdeme göre katılımcıların özerklik algısı incelendiğinde 11-20 yıl kıdem gruplarındaki katılımcıların özerklik algısı 1-5 yıl ,6-10 ve 21-üstü kıdem derecesi katılımcıların özerklik algılarından daha düşük olduğu görülmektedir. Bu durum 11-20 yıl mesleki kıdem dönemlerinin ortalarında öğretmenlerin ve okul idarecilerinin daha iyi şartlarda görev yapma isteği ve yaratıcılıklarını farklı alanlarda değerlendirmek istediklerine karşın bu imkânı henüz elde edememenin durumu olarak nitelendirilir.

Etki algısı için;1- 5 yıl mesleki kıdeme sahip grup ile 6-10 yıl ve 21yıl üstü grup arasında anlamlı bir fark ortaya çıkmış ($p<0,05$); 1-5 yıl mesleki kıdem yılına sahip katılımcıların etki algısı 6-10 ve 21 yıl üstü mesleki kıdem yılına sahip katılımcıların ortalamasından düşüktür. Etki algısı 11- 20 yıl kıdeme sahip katılımcılar ile 21 yıl ve üstü katılımcıların arasında da anlamlı bir fark ortaya çıkmış ($p<0,05$) ; 11-20 yıl kıdeme sahip katılımcıların ortalaması 21 yıl üstü mesleki kıdem yılına sahip katılımcıların ortalamasından düşüktür.

Mesleki kıdeme göre etki algısının 1-5 yıl kıdem yılı yani göreve yeni başlayan katılımcılarda daha düşük olduğu görülmektedir. İlk yıl göreve başlayan öğretmenler okullarda aday öğretmen olarak görülmektedir.

Aday öğretmenler kurumun yeni üyesi olduğu için genelde gözlemci pozisyonunda bulunarak pasif görevlerde yer almak isterler. Bu durum kıdem yılı 1-5 yıl olan öğretmenlerin etki algılarının 6-10 kıdem yılı ve 21 yıl üstü kıdem yılına sahip katılımcıların etki algılarından daha düşük olmasına neden olabilir.

Yapılan Anova testi sonucunda kıdem yılının psikolojik güçlendirme ve alt boyutlarına etki oranını belirlemek için; Etki Büyüklüğü=Gruplar arası kareler toplamı/Toplam kareler toplamı formülü uygulanmıştır. Eta Kare değerlendirmesinde Cohen (1988 akt.Işık,2014) , 0,01'i küçük, 0,06'yı orta, 0,14'ü büyük etki olarak sınıflandırmaktadır. Eta kare değerine göre anlam ($r=0.02$), yetkinlik (0.02), özerklik (0.03), etki (0.04) ve psikolojik güçlendirme geneli (0.04) olarak tespit edilmiştir. Eta değerine göre kıdem yılı grupları psikolojik güçlendirme ve alt boyut algıları arasındaki küçük düzeyde olduğu söylenebilir.

4.8. Katılımcıların Psikolojik Güçlendirmeye İlişkin Görüşlerinin Öğretmenlerin Çalıştıkları Okul Türü Değişkenine Göre İncelenmesi

Psikolojik güçlendirme ölçeği ve alt boyutlarının çalışılan okul türüne göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını tespiti için yapılan One-Way Anova testi Analizi sonuçları Tablo 4.8.'de verilmiştir.

Tablo 4.8.

Katılımcıların Psikolojik Güçlendirme ve Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Okul Türüne Göre Değişimi

	Kıdem	N	X	SS	f	p
Anlam	İlkokul	126	3.5132	.45734	2.270	.105
	Ortaokul	135	3.4889	.47105		
	Ortaöğretim	120	3.6028	.39676		
Yetkinlik	İlkokul	126	3.4233	.50140	2.243	.108
	Ortaokul	135	3.4049	.50270		
	Ortaöğretim	120	3.5278	.47256		
Özerklik	İlkokul	126	3.2169	.55987	.380	.684
	Ortaokul	135	3.1852	.65496		
	Ortaöğretim	120	3.1500	.58274		
Etki	İlkokul	126	2.7328	.62399	1.678	.188
	Ortaokul	135	2.6642	.63676		
	Ortaöğretim	120	2.5889	.58256		
P.G toplam	İlkokul	126	3.2216	.41260	.369	.692
	Ortaokul	135	3.1833	.41850		
	Ortaöğretim	120	3.2174	.34626		

$p < 0,05$

Analiz sonuçlarına göre; psikolojik güçlendirme geneli, anlam, yetkinlik, özerklik ve etki algıları çalışılan okul türüne göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p > 0,05$). Diğer bir ifade ile bütün okul türleri çalışanlarının Psikolojik güçlendirme toplamı ve alt boyutları düzeyleri eşit seviyededir denilebilir. Devlet okullarında her eğitim kademesinde uygulanan program, müfredat ve değerlendirme ölçütleri farklı olsa da amaç ve hedefler aynı doğrultudadır.

1739 numaralı Milli Eğitim temel kanunu (1973) birinci kısımda Türk Milli Eğitim genel amacı; “Türk Milletinin bütün fertlerini; ailesini, vatanını seven Atatürk ilke ve inkılaplarına bağlı; yaratıcı, verimli beden zihin sağlığı gelişmiş; becerilerini geliştirecek meslek sahibi bireyler yetiştirmektedir” şeklinde belirtilmiştir. (Türk Milli Eğitim Temel Kanunu 1973). Temel kanun kapsamında öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin etki, yetkinlik, özerklik ve anlam algılarının çalıştıkları okul türüne göre anlamlı farklılık göstermediği düşünülmektedir.

4.9. Katılımcıların Psikolojik Güçlendirmeye İlişkin Görüşlerinin Öğretmenlerin Eğitim Durumu Değişkenine Göre İncelenmesi

Psikolojik Güçlendirme ve alt boyutlarının eğitim durumuna göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için yapılan One-Way Anova testi Analizi sonuçları Tablo 4.9.’da verilmiştir.

Tablo 4.9.

Katılımcıların Psikolojik Güçlendirme ve Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Eğitim Durumuna Göre Değişimi (n=381)

	Eğitim Durumu	N	X	SS	f	p
Etki	Önlisans	31	3.5591	.41622	1.052	.350
	Lisans	314	3.5191	.45511		
	Lisansüstü	36	3.6296	.38029		
Anlam	Önlisans	31	3.5054	.51547	.554	.575
	Lisans	314	3.4374	.50112		
	Lisansüstü	36	3.5093	.41775		
Yetkinlik	Önlisans	31	3.3656	.43337	1.644	.195
	Lisans	314	3.1635	.61702		
	Lisansüstü	36	3.2130	.56989		
	Önlisans	31	2.8817	.68068	3.097	.066
	Lisans	314	2.6285	.61454		

Özerklik	Lisansüstü	36	2.7778	.54043		
	Önlisans	31	3.3280	.42105		
PG Toplam	Lisans	314	3.1860	.39544	2.579	.077
	Lisansüstü	36	3.2824	.34115		

$p < 0.05$

Analiz sonuçlarına göre, Psikolojik güçlendirme geneli ve alt boyutları eğitim durumuna göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir ($p < 0.05$). Diğer bir ifade ile bütün eğitim durumları için Psikolojik güçlendirme geneli ve alt boyutları düzeyi eşit seviyededir denilebilir.

Kale ve Tavas ilçelerinde öğretmenlere ve okul yöneticilerine eğitim yılı boyunca kendilerini geliştirmeleri, birbirlerini motive etmeleri, eğitim ile ilgili kavramları öğrenmeleri için zorunlu hizmet içi seminer ve kurslar düzenlenmektedir. Özellikle ön lisans mezunu öğretmenlerin psikolojik güçlenme algılarının lisans ve yüksek lisans öğretmenlerle aynı düzeyde olmaları bu gruptaki öğretmenlerin daha çok okul müdürü ve okul idarecileri olmalarından kaynaklanabilir.

Yüksek lisans mezunu öğretmenlerin ve okul idarecilerinin psikolojik algı atmenlerinin daha yüksek çıkması beklenirdi. Genelde yapılan yüksek lisans çalışmalarının ücrete ve hizmet puanına yansımaları öğretmenlerin yüksek lisans yapma amaçlarını bu yöne çevirmiştir. Bu da eğitim yönetimi, sınıf yönetimi gibi bilimsel konuların geliştirilmesi yaklaşımından daha çok öğretmenlerin yüksek lisans eğitimini kişisel amaçları gerçekleştirmek olarak görülmektedir.

4.10. Katılımcıların Psikolojik Güçlendirmeye İlişkin Görüşlerinin Alan Türü Değişkenine Göre İncelenmesi

Psikolojik Güçlendirme ve alt boyutlarının alana göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için yapılan Independent Samples T testi sonuçları Tablo 4.10.'da verilmiştir.

Tablo 4.10.

Katılımcıların Psikolojik Güçlendirme ve Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Alanına Göre Değişimi

	Alan	N	X	SS	t	P
Anlam	sınıf	133	3,5589	,43722	,844	.399
	branş	248	3.5188	.45053		

Yetkinlik	sınıf	133	3.4110	.53005	-1.081	.281
	branş	248	3.4704	.47428		
Özerklik	sınıf	133	3.1905	.61721	.138	.890
	branş	248	3.1815	.59368		
Etki	sınıf	133	2.7318	.63889	1,566	.118
	branş	248	2.6263	.60303		
P.G toplam	sınıf	133	3.2231	.44245	.592	.554
	branş	248	3.1979	.36683		

p < 0,05

Analiz sonuçlarına göre, psikolojik güçlenme algısı geneli ve alt boyutları alana göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir (p < 0.05). Sınıf ve branş öğretmenleri ve okul idarecileri için psikolojik güçlendirme geneli ve alt boyutları düzeyi eşit seviyededir denilebilir. İlköğretim kurumlarında sınıf öğretmenleri ile branş öğretmenlerinin aynı binada olmaları, ilkokulda derslere branş öğretmenlerinin girmesi alan öğretmenlerinin sınıf öğretmenleriyle iletişim halinde olmalarını sağlar. Branş ve sınıf öğretmenlerinin psikolojik güçlenme algılarının farklılık göstermemesi Kale ve Tavas ilçelerinde görev yapan öğretmenlerin birincil ilişkilerinin olması, diyaloglarının ve görüş alış verişlerinin artmasına neden olan birlikteliklerin fazlalığı olarak görülebilir.

4.11. Katılımcıların Psikolojik Güçlendirmeye İlişkin Görüşlerinin Sendika Üyeliği Durumuna Türü Değişkenine Göre İncelenmesi

Psikolojik güçlendirme ve alt boyutlarının sendika üyeliğine göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için yapılan bağımsız gruplarda Independent Samples T testi sonuçları Tablo 4.11.'de verilmiştir.

Tablo 4.11.

Katılımcıların Psikolojik Güçlendirme ve Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Sendika Üyeliği Durumuna Göre Değişimi

	Sendika Üye	N	X	SS	t	P
Anlam	evet	271	3.5547	.44925	1,531	.127
	hayır	110	3.4788	.43433		
Yetkinlik	evet	271	3.4600	.49932	.648	.518
	hayır	110	3.4242	.48401		
Özerklik	evet	271	3.1845	.60620	-,005	.996
	hayır	110	3.1848	.59146		
Etki	evet	271	2.6937	.61000	1.499	.135
	hayır	110	2.5879	.63040		

PG toplam	evet	271	3.2220	.39741	1.191	.234
	hayır	110	3.1689	.38635		

p < 0.05

Analiz sonuçlarına göre, psikolojik güçlendirme geneli ve alt boyutları sendika üye olma durumuna göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir (p >0.05). Sendikaya üye olan ve olmayan katılımcılar için psikolojik güçlendirme geneli ve alt boyutları düzeyi eşit seviyede denilebilir.

Ülkemizdeki sendikaların görevini yeterince yapmaması üyelere güven vermemektedir. Siyasi görüşe göre çok sayıda farklı sendikanın olması birik ve kuvvet oluşturmaya engel olduğundan öğretmen ve okul yöneticilerini ayrıştırmaktadır. Sendikalar ülkemizdeki eğitim sorunlarına çözüm bulamaktan çok üye sayılarını artırma derdindedir. İktidara yakın olan sendikanın güçlenmesi bu sendikaya geçen öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin kariyer ve mevki için eski sendikalarını bırakmaları sendikalara olan güveni azaltmıştır. Ayrıca sendikaların tarafsız değil de bir siyasi görüşün sendikası olmaları eğitimde birlik yerine siyasi görüş farklılığını ortaya çıkarmaktadır. Bu durum katılımcıların psikolojik güçlendirme algılarının sendika üyeliği değişkeninden etkilenmediğini gösteriyor.

4.12. Katılımcıların Psikolojik Güçlendirmeye İlişkin Görüşlerinin Yaptıkları İşlerden Tatmin Olma Değişkenine Göre İncelenmesi

Psikolojik güçlendirme ve alt boyutlarının katılımcıların mesleklerinden aldıkları doyuma göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için yapılan Independent Samples T testi sonuçları Tablo 4.12.'de verilmiştir.

Tablo 4.12.

Katılımcıların Psikolojik Güçlendirme ve Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Meslekten Aldıkları Doyum Durumuna Göre Değişimi

	Meslekten Doyum	N	X	SS	t	P
Anlam	evet	304	3.5647	.43269	2.643	.009*
	hayır	77	3.4069	.47641		
Yetkinlik	evet	304	3.4759	.48309	1.955	.053
	hayır	77	3.3463	.52827		
Özerklik	evet	304	3.2401	.58500	3.522	.001*
	hayır	77	2.9654	.61792		
Etki	evet	304	2.6941	.60403	1.857	.066
	hayır	77	2.5411	.65570		

PG toplam	evet	304	3.2426	.38390	3.466	.001*
	hayır	77	3.0649	.40614		

p < 0.05

Analiz sonucularına göre; öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin psikolojik güçlendirme geneli ile anlam ve özerklik algıları iş tatmini durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir (p < 0.05), öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin yetkinlik ve etki algıları iş tatmin düzeyine göre anlamlı farklılık göstermemektedir (p>0.05).

Anlamlı farklılık gösteren psikolojik güçlenme geneli ile anlam alt boyutu ve özerklik alt boyutu için iş tatmini olanların ortalaması olmayanlardan anlamlı derecede daha yüksektir (p < 0.05).

Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin mesleklerinden aldıkları doyum; kişisel beklentiler, eğitim öğretim ortamının amaca uygun olması, idarecilerin iletişim becerileri, öğretmenler arasında uyum, çevre, okulun konumu, velinin eğitime bakış açısı ve eğitim öğretimdeki fırsat eşitliğinin aslında olmaması gibi etkenler olumlu veya olumsuz olarak etkilemektedir.

Etki ve yetkinlik algılarında öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin meslekten aldıkları doyuma göre farklılık olmaması aslında eğitimde ciddi problemler olduğunu göstermektedir. Eğitim sistemi öğretmenleri pasifleştirmiş, sadece sınıfa giren çıkan müfredatı uygulayan, öğrencilere davranış kazandırmaktan ziyade akademik başarıyı kâğıt üstünde yükselten kişilere dönüştürmüştür. Bu da öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin etki ve yetkinlik algılarında fark olmamasına neden olduğu söylenebilir. Anlam ve özerklik algıları yüksek olan öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin mesleğe yeni başlayan olup idealist yaklaşımları onların anlam ve özerklik algılarının daha yüksek çıkmasını sağladığı söylenebilir.

Öğretmen ve okul yöneticilerinin meslekten aldıkları doyum değişkeni ile özerklik ve psikolojik güçlendirme toplam algıları arasındaki etki büyüklüğü yüksek görülmektedir. Öğretmen ve okul yöneticilerinin meslekten aldıkları doyum özerklik arasındaki Eta kare (r=0.03), psikolojik güçlendirme arasındaki eta kare (r=0.03) orta düzeyde görülmektedir.

4.13.Katılımcıların Psikolojik Güçlendirmeye İlişkin Görüşlerinin Mesleklerini İsteyerek Seçme Değişkenine Göre İncelenmesi

Psikolojik güçlendirme ve alt boyutlarının öğretmenlik ve okul yöneticiliği mesleğini isteyerek seçme durumuna göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı

olup olmadığının tespiti için yapılan Independent Samples T testi sonuçları Tablo 4.13.'te verilmiştir.

Tablo 4.13.

Katılımcıların Psikolojik Güçlendirme ve Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Mesleğini İsteyerek Seçme Durumuna Göre Değişimi

		N	X	SS	t	P
Anlam	evet	326	3.5695	.42136	3.426	.001*
	hayır	55	3.3152	.52281		
Yetkinlik	evet	326	3.4714	.47253	1.771	.081
	hayır	55	3.3212	.59823		
Özerklik	evet	326	3.2014	.59224	1.248	.216
	hayır	55	3.0848	.64858		
Etki	evet	326	2.6667	.62866	.297	.767
	hayır	55	2.6424	.54755		
P.G toplam	evet	326	3.2262	.38315	2.138	.036*
	hayır	55	3.0909	.44220		

*p < 0.05

Analiz sonuçlarına göre; psikolojik güçlendirme geneli ile anlam algısı öğretmenlik ve okul yöneticiliği mesleğini isteyerek seçme durumuna göre anlamlı düzeyde farklılık gösterirken (p<0.05), yetkinlik, özerklik ve etki algıları öğretmenlik mesleğini isteyerek seçme durumuna göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir.

Anlamlı farklılık gösteren psikolojik güçlendirme geneli ile anlam alt boyutu için öğretmenlik ve okul yöneticiliği mesleğini isteyerek seçenlerin ortalaması, isteyerek seçmeyenlerin ortalamasından anlamlı derecede daha yüksektir. Öğretmenlik mesleğini isteyerek seçen öğretmenlerin anlam algılarının yüksek çıkması beklenen bir sonuçtur. Üniversite sınavına hazırlanan kişinin ne yapacağını ne okuyacağını nasıl çalışacağını bilerek hazırlanması tabii ki “hiç olmazsa öğretmenlik olsun” bakış açısıyla (ki bu toplumunda bakış açısıdır) yapılan öğretmenlik arasında fark oluşturacağı söylenebilir.

Öğretmenlik mesleğini isteyerek seçen öğretmenler ile isteyerek seçmeyen öğretmenler arasında yetkinlik, özerklik ve etki algılarında fark görülmemesi şaşırtıcıdır. Bunun birkaç tane nedeni olabilir. Bunlardan biri mesleği sonradan sevmesi, tatillerinin uzun olması, yarım gün çalışması gibi etkenler isteyerek mesleği seçmeyen öğretmenleri yetkinlik, özerklik ve etki algılarında doyuma ulaştırıcı olabilir. Öğretmenlik mesleğini

isteyerek seçme değişkeni ile farklılık gösteren anlam ve psikolojik güçlendirme arasındaki etki boyutu ($r=0.03$) orta oranda tespit edilmiştir.

4.14. Katılımcıların Örgütsel Bağlılığa İlişkin Görüşlerinin Görev Yeri Değişkenine Göre İncelenmesi

Örgütsel bağlılık ve alt boyutlarının ilçelere göre farklarının belirlenmesi ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespit edilebilmesi için Independent Samples T testi Tablo 4.14.'te verilmiştir.

Tablo 4.14.

Katılımcıların Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Görev Yerine Göre Değişim

		N	X	SS	t	p
Duygusalılık	Kale	129	2.5646	.46506	.881	.379
	Tavas	252	2.5212	.43628		
Normatif	Kale	129	2.8941	.47138	2.330	.020*
	Tavas	252	2.7692	.53823		
Devam	Kale	129	2,3165	.51152	1.876	.062
	Tavas	252	2.2130	.50698		
Ö.B toplam	Kale	129	2.7524	.39540	2.450	.015*
	Tavas	252	2.6482	.38726		

* $p < 0.05$

Analiz sonucularına göre, katılımcıların örgütsel bağlılık geneli ile normatif algıları ilçeye göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir ($p < 0,05$). Kale ilçesinde görev yapan öğretmen ve okul idarecilerin genel örgütsel bağlılık düzeyleri ve normatif bağlılık düzeyleri Tavas ilçesindeki katılımcılardan fazla olduğu görülmektedir. Duygusal ve devam bağlılıkları algı düzeylerinde Kale ilçesi ve Tavas ilçesi katılımcıların farklılıkları görülmemekte olup, bu algı düzeyleri eşit seviyededir denilebilir ($p > 0,05$).

Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık geneli ve normatif algı düzeylerinin çalışılan ilçe bazında yüksek olmasının sebepleri arasında Kale ilçesinde öğretmen yaş gruplarının yakın olması öğretmenler arasındaki uyumu olumlu etkilemektedir. Kale milli eğitim idari kadrosunun öğretmenlere ve okul yöneticilerine destek verip ödüllendirici çalışmalarda bulunması öğretmenlerin ve okul idarecilerinin motivasyonunu ve bağlılığını artırdığı gözlemlenmiştir. Tavas ilçesinde çalışan

öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin yaş grubunun büyük olması, Tavas milli eğitim müdürlüğünün idari kadrosunun çok sık değişmesi olarak söylenebilir.

Devam ve duygusal bağlılık algılarının Kale ve Tavas ilçelerinde çalışan öğretmenler arasında farklılık göstermemesi çalıştıkları yere alışkanlıkların olması, çalışılan ortamların kötü olmaması, doğu illerindeki mahrumiyet bölgelerine göre daha avantajlı olması olarak değerlendirilebilir. Görev yeri değişkeninde farklılık gösteren normatif algı ve örgütsel bağlılık geneli arasındaki etki değeri (0.02) küçük düzeyde etki olduğu gözlemlenmiştir. Kale ilçesinde görev yapan öğretmen ve okul yöneticilerinin normatif algı ve örgütsel bağlılık geneli etki karesi düşük düzeyde olduğu söylenebilir.

4.15. Katılımcıların Örgütsel Bağlılığa İlişkin Görüşlerinin Cinsiyete Değişkenine Göre İncelenmesi

Örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutlarının cinsiyete göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için yapılan Independent Samples T testi sonuçları Tablo 4.15.'te verilmiştir.

Tablo 4.15.

Katılımcıların Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Cinsiyete Göre Değişimi

		N	X	SS	t	p
Duygusalılık	Kadın	178	2.5309	.42499	-,205	.838
	Erkek	203	2.5402	.46482		
Normatif	Kadın	178	2.7659	.53486	-1.600	.110
	Erkek	203	2.8514	.50324		
Devam	Kadın	178	2.2238	.52197	-.866	.387
	Erkek	203	2.2693	.50000		
Ö.B toplam	Kadın	178	2.6603	.40492	-1.077	.282
	Erkek	203	2.7039	.38137		

* p < 0.05

Analiz sonucularına göre, örgütsel bağlılık geneli ile alt boyutları cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir (p > 0.05). Diğer bir ifade ile kadın ve erkeklerin örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutlarının düzeyi eşit seviyededir denilebilir (p > 0.05).

Öğretmenlik mesleği Türk toplumunda her ne kadar kadınlar için uygun görülse de çıkan sonuçlar bu meslekte erkeklerin de başarılı olduğunu göstermektedir. Öğretmenlerin

ve okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık ve alt boyutundaki algılarında cinsiyet değişkenine göre farklılık bulunmaması eğitim sistemimizde istenilen bir sonuç olmalıdır.

4.16. Katılımcıların Örgütsel Bağlılığa İlişkin Görüşlerinin Okuldaki Görev Pozisyon Değişkenine Göre İncelenmesi

Örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutlarının katılımcıların okuldaki göreve pozisyonuna göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için yapılan Independent Samples T testi sonuçları Tablo 4.16.'da verilmiştir.

Tablo 4.16.

Katılımcıların Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Okuldaki Görev Pozisyonuna Göre Değişimi

		N	X	SS	t	p
Duygusalılık	Yönetici	62	2.6667	.44456	2.534	.013*
	Öğretmen	319	2.5104	.44261		
Normatif	Yönetici	62	2.8629	.51527	.858	.393
	Öğretmen	319	2.8015	.52032		
Devam	Yönetici	62	2.3441	.56931	1.481	.143
	Öğretmen	319	2.2294	.49675		
Ö.B toplam	Yönetici	62	2.7789	.37668	2.164	.033*
	Öğretmen	319	2.6649	.39354		

* p < 0.05

Analiz sonuçlarına göre; okul yöneticilerinde örgütsel bağlılık toplamı ve duygusal algı okuldaki görev pozisyonuna göre anlamlı düzeyde farklılık gösterirken (p<0.05) normatif bağlılık ve devam algıları okuldaki görev pozisyonuna göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir (p>0.05).

Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık ve duygusal algı düzeyleri öğretmenlerin örgütsel bağlılık genel ve duygusal algı düzeyinden anlamlı derecede daha yüksektir (p < 0,05). Bu durumunun nedeni yöneticilerin okulda daha fazla vakit geçirerek personeli ve okulu sahiplenmeleri olarak görülebilir. Okul yöneticileri personel işleri, bütçe, okulun fiziki yapısı, donanım gibi ihtiyaçlarla ilgilendikleri için okulu kendi evleri gibi sahiplenmeleri okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık genelinin ve duygusal algılarının yüksek olmasına neden olduğu düşünülmektedir. Okuldaki görev pozisyonu değişkeninde

farklılık gösteren duygusal algı ve örgütsel bağlılık geneli arasındaki etki değeri (0.02) küçük düzeyde etki olduğu gözlemlenmiştir. Okul yöneticilerinin duygusal algı ve örgütsel bağlılık geneli etki karesi düşük düzeyde olduğu söylenebilir

4.17. Katılımcıların Örgütsel Bağlılığa İlişkin Görüşlerinin Medeni Durum Değişkenine Göre İncelenmesi Medeni Duruma

Örgütsel bağlılık ve alt boyutlarının medeni duruma göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için yapılan Independent Samples T testi sonuçları Tablo 4.17.'de verilmiştir.

Tablo 4.17.

Katılımcıların Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Medeni Duruma Göre Değişimi

		N	X	SS	t	p
Duygusal	Evli	257	2.5435	.40257	.435	.664
	Bekâr	124	2.5202	.52644		
Normatif	Evli	257	2.7944	.47576	-.851	.396
	Bekâr	124	2.8468	.60021		
Devam	Evli	257	2.2134	.48879	-1.843	.067
	Bekâr	124	2.3199	.54706		
Ö.B toplam	Evli	257	2.6693	.35835	.938	.349
	Bekâr	124	2.7130	.45574		

*p < 0.05

Analiz sonuçlarına göre, örgütsel bağlılık geneli, duygusal, normatif ve devam bağlılık alt boyutları medeni duruma göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir ($p > 0.05$). Evli ve bekâr öğretmenlerin ve okul idarecilerinin hayatlarındaki öncelikleri kariyerlerini sürdürmek, okul ortamına uyum sağlayarak örgüt içinde etkin rol oynamaktır. Evli öğretmenlerde ve okul idarecilerinde aile, çocuk birinci planda yer alsa da örgüt devamlılığı ve örgüte olan sorumlulukları da yerine getirdikleri düşünülebilir.

4.18. Katılımcıların Örgütsel Bağlılığa İlişkin Görüşlerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre İncelenmesi

Örgütsel bağlılık ve alt boyutlarının mesleki kıdeme göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için yapılan One-Way Anova testi Analizi sonuçları Tablo 4.18.'de verilmiştir.

Tablo 4.18.

Katılımcıların Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Kıdeme Göre Değişimi (n=381)

	Kıdem	N	X	SS	f	p
Duygusal	1 – 5 Yıl	119	2.5056	.41450	1.119	.341
	6 – 10 Yıl	117	2.5840	.43308		
	11 – 20 Yıl	95	2.4912	.43446		
	21 ve Üstü	50	2.5800	.55659		
Normatif	1 – 5 Yıl	119	2.8347	.41312	.426	.734
	6 – 10 Yıl	117	2.8248	.56386		
	11 – 20 Yıl	95	2.8035	.54522		
	21 ve Üstü	50	2.7400	.59205		
Devam	1 – 5 Yıl	119	2.2885	.40980	.534	.659
	6 – 10 Yıl	117	2.2436	.59029		
	11 – 20 Yıl	95	2.2368	.45584		
	21 ve Üstü	50	2.1833	.61836		
Ö.B toplam	1 – 5 Yıl	119	2.7014	.33303	.423	.737
	6 – 10 Yıl	117	2.7009	.42891		
	11 – 20 Yıl	95	2.6582	.37999		
	21 ve Üstü	50	2.6482	.46035		

$p < 0,05$

Kıdem yılı katılımcıların örgütsel bağlılık genel düzeyinde ve duygusal, normatif, devam bağlılık algı düzeyleri aynı oranda etki göstermiştir. Kıdem yılı yüksek olan öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin normatif ve duygusal bağlılık algılarının kıdem yılı düşük olan öğretmenlerden daha fazla olması araştırmacı tarafından bekleniyordu. Normatif ve duygusal algı düzeylerinin kıdem yılı yüksek olan öğretmenlerde farklılık göstermemesinin nedeni Kale ve Tavas ilçesindeki mevcut şartların Denizli merkez ilçelerine göre daha kötü olması bu durumda katılımcıların Denizli merkezde görev yapma istekleri olarak düşünülebilir. Kıdem yılı 11-20 yıl ve 21-üstü olan öğretmen, okul yöneticilerinin Denizli merkez ilçelerinde görev yapmak istemeleri duygusal ve normatif algılarının düşük olma nedeni olarak görülebilir.

4.19. Katılımcıların Örgütsel Bağlılığa İlişkin Görüşlerinin Çalıştıkları Okul Türü Değişkenine Göre İncelenmesi

Örgütsel bağlılık ve alt boyutlarının çalışılan okul türüne göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için yapılan One-Way Anova testi Analizi sonuçları Tablo 4.19.'da verilmiştir.

Tablo 4.19.

Katılımcıların Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Okul Türüne Göre Değişimi

	Kıdem	N	X	SS	f	p	fark
Duygusal	İlkokul	126	2.5172	.46324	.186	.830	
	Ortaokul	135	2.5506	.42676			
	Ortaöğretim	120	2.5389	.45206			
Normatif	İlkokul	126	2.7407	.55400	1.753	.175	
	Ortaokul	135	2.8469	.49250			
	Ortaöğretim	120	2.8458	.50772			
Devam	İlkokul	126	2.1429	.55366	4.317	.014*	İlkoku-Ortaöğretim
	Ortaokul	135	2.2790	.50856			
	Ortaöğretim	120	2.3236	.44664			
Ö.B toplam	İlkokul	126	2.6120	.40810	3.155	.044*	İlkokul-Ortaöğretim
	Ortaokul	135	2.7172	.37696			
	Ortaöğretim	120	2.7206	.38632			

*P<0,05

Analiz sonuçlarına göre; katılımcıların örgütsel bağlılık toplamı ile devam algısı çalışılan okul türüne göre anlamlı düzeyde farklılık gösterirken ($p<0.05$), duygusal ve normatif algıları çalışılan okul türüne göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir ($p>0.05$). Anlamlı düzeyde farklılık gösteren örgütsel bağlılık toplamı, duygusal ve devam algıları için farklılığın hangi gruptan kaynaklandığının tespiti için Independent Samples T testi yapılmıştır.

Independent Samples T testi sonuçlarına göre; örgütsel bağlılık geneli için ilkokul ve ortaokulda görev yapan katılımcılar ile ilkokul ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyi arasında anlamlı düzeyde bir farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). İlkokulda görev yapan katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyi ortaokul ve ortaöğretim kurumlarındaki öğretmen ve okul idarecilerinin örgütsel bağlılık düzeyinden fazladır. Ortaokul ve ortaöğretim kurum katılımcı grupları arasında anlamlı düzeyde bir farklılık yoktur. Örgütsel bağlılık düzeyinin ilkokul öğretmenlerinde ve okul yöneticilerinde daha fazla olması bu okullarda çalışan öğretmenlerin ve yöneticilerin öğrencilerle daha fazla vakit geçirmeleri, kendilerine ait sınıfların olması ve bu sınıfları

düzenlemede daha özerk olmaları olarak düşünülebilir. Devam bağlılık alt boyutu için, ilkokul ve ortaöğretim öğretmenleri ve okul yöneticilerinin arasından anlamlı düzeyde farklılık varken diğer gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerinin ve okul yöneticilerin devam algısı, ilkokulda görev yapan öğretmen ve yönetici devam algı düzeylerinden anlamlı derecede yüksektir. İlkokulda göre yapan katılımcıların daha merkezi okullarda çalışması için tayin durumları hizmet puanlarının yüksek olmasına ve merkezde açık kadronun bulunmasına bağlıdır. Kıdem yılı düşük ilkokul öğretmenleri ve okul yöneticileri köy ve merkeze uzak okullarda çalışmak zorundadır. Ortaöğretim öğretmenleri ve okul yöneticileri ilçe merkezlerinde görev yapmaktadır. Çalışılan okulların merkeze uzaklığı ortaöğretim öğretmenleri ve okul yöneticileri için daha avantajlı konumdadır. Okulların uzaklığı ilkokul öğretmenlerinin ve okul yöneticilerinin devam algısının daha düşük olmasına neden olduğu düşünülebilir. Buna ek olarak taşradaki ilkokul öğretmenleri ve okul yöneticileri ortaöğretimde görev yapanlara oranla dış faktörlerle, velilerle ile daha fazla muhatap olmakta, taşra okullarındaki olumsuz şartlara karşın buldukları ortamı değiştirmek istedikleri düşünülür. Eta kare değerine göre anlamlı farklılık gösteren devam, örgütsel bağlılık toplamındaki ilkokul ve ortaöğretim arasındaki fark düşük (0.02) düzeyindedir.

4.20. Katılımcıların Örgütsel Bağlılığa İlişkin Görüşlerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre İncelenmesi

Örgütsel bağlılık ve alt boyutlarının eğitim durumuna göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için yapılan One-Way Anova testi Analizi sonuçları Tablo 4.20.'de verilmiştir.

Tablo 4.20.

Katılımcıların Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Eğitim Durumuna Göre Değişimi (n=381)

	Eğitim Durumu	N	X	SS	f	p	fark
Duygusal	Önlisans	31	2.7043	.54042	5.403	.005*	Önlisans-Lisans
	Lisans	314	2.5016	.42161			Lisans-Lisansüstü
	Lisansüstü	36	2.6898	.51045			
Normatif	Önlisans	31	2.9086	.38451	.835	.434	
	Lisans	314	2.8094	.53478			
	Lisansüstü	36	2.7454	.48055			
Devam	Önlisans	31	2.5161	.51524	4.804	.009*	Önlisans-Lisans
	Lisans	314	2.2213	.50496			
	Lisansüstü	36	2.2500	.49841			

Ö.B toplam	Önlisans	31	2.8691	.38174	Önlisans-Lisans	
	Lisans	314	2.6619	.38916	4.103	.017*
	Lisansüstü	36	2.7124	.39866		

P<0,05

Analiz sonuçlarına göre, Örgütsel bağlılık geneli ve duygusal, devam algıları eğitim durumuna göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir ($p<0.05$). Örgütsel bağlılık toplamı, duygusal ve devam algıları için farklılığın hangi gruptan kaynaklandığının tespiti için Independent Samples T testi yapılmıştır.

Independent Samples T testi sonuçlarına göre; örgütsel bağlılığın toplamı için ön lisans mezunları katılımcıları ile lisans ve yüksek lisans mezun katılımcıları arasında anlamlı fark belirlenmiştir. Eğitim durumuna göre ön lisans mezun katılımcılarının örgütsel bağlılık oranı lisans ve yüksek lisans mezun katılımcılarından daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Lisans ve yüksek lisans mezun katılımcıları arasında anlamlı fark belirlenmemiştir. Ön lisans mezunu öğretmenlerin kıdem yılı daha fazla olması okullarda genel olarak yönetici olarak görev yapma olasılıkları fazladır. Yönetici olarak görev yapmaları okula karşı örgütsel bağlılık algısını artırdığı düşünülmektedir. Duygusal algıya göre; Lisans mezun katılımcılar ile yüksek lisans mezun katılımcıları arasında anlamlı fark belirlenmiştir. Yüksek lisans mezun katılımcıların duygusal algı oranı lisans mezunu katılımcıların duygusal algı oranından fazladır. Yüksek lisans mezunu öğretmenlerin ve okul yöneticilerin yüksek lisans döneminde edindikleri eğitim psikolojisi, yönetim, davranış bilimi gibi dersler sayesinde öğretmenlik mesleğine daha bilinçli yaklaşarak mesleklerine olan etki ve anlam algıları daha fazla olabilir.

Devam algısına göre; ön lisans mezun katılımcılar ile lisans ve yüksek lisans mezun katılımcılar arasında anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Ön lisans mezun katılımcıların devam bağlılık oranının lisans ve yüksek lisans mezun katılımcıların oranından daha yüksek olduğu bulunmuştur. Eğitim durumuna göre lisans ve yüksek lisans mezun katılımcılar arasında devam bağlılık boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Ön lisans mezunu öğretmenler ve okul yöneticileri yılların getirmiş olduğu alışkanlıklar, mesleğe bağlılıkları kopmalarına engel olduğu düşünülmektedir. Emekli olduktan sonra maddi anlamda zorlanması birçok öğretmenin ve okul yöneticisinin emekli olmasını etkilediği düşünülebilir. Memur emekli maaşın çalışıldığı dönemin yarısına düşmesi öğretmen ve okul yöneticilerinin emekli olmaya sıcak bakmamalarına neden olduğu düşünülebilir. Önlisans katılımcılardaki devam algısının yüksek çıkması görev istek

duygusundan çok emekli olma durumundaki zor şartlardan kaynaklandığı düşünülebilir. Eta kare değerine göre duygusal algı (0.02), devam algısı (0.02) ve örgütsel bağlılık geneli (0.01) ile önlisans, lisans mezun katılımcıların farkı düşük düzeydedir.

4.21. Katılımcıların Örgütsel Bağlılığa İlişkin Görüşlerinin Alan Türü Değişkenine Göre İncelenmesi

Örgütsel bağlılık ve alt boyutlarının alana göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için yapılan Independent Samples T testi sonuçları Tablo 4.21.'de verilmiştir.

Tablo 4.21.

Katılımcıların Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Alanına Türüne Göre Değişimi

	Alan	N	X	SS	t	p
Duygusal	sınıf	133	2.5564	.47800	.638	.526
	branş	248	2.5249	.42860		
Devam	sınıf	133	2.7105	.56254	-2.803	.008*
	branş	248	2.8656	.48721		
Normatif	sınıf	133	2.1541	.58626	-2.463	.015*
	branş	248	2.2984	.45774		
Ö.B toplam	sınıf	133	2.6192	.42087	-2.271	.024*
	branş	248	2.7180	.37294		

*P<0.05

Analiz sonucularına göre; örgütsel bağlılık geneli, devam ve normatif algılar branşa göre anlamlı düzeyde farklılık gösterirken ($p<0.05$), duygusal bağlılık boyutu branşa göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir ($p>0.05$). Örgütsel bağlılık geneli, devam ve normatif algılar için branş düzeyi, sınıf düzeyindeki katılımcılarda anlamlı derecede daha yüksektir ($p<0.05$).

Sınıf öğretmenleri kendilerine ait sınıfları olduğu için ve bu sınıfların içini okulun şartlarıyla beraber kendi istekleri doğrultusunda eğitim ve öğretime hazırlamaları okula olan bağlılıklarını artırabilir. Sınıf öğretmenlerinin ek ücretleri branş öğretmene oranla daha yüksektir. Branş öğretmenleri ek ücret olarak daha iyi konumdaki okullara tercih yapabilirler. Branş öğretmenlerinin ek ücretlerini artırma yönündeki bu istek çalıştığı okula devam ve normatif bağlılık algı düzeylerini düşürebilir. Alan türü değişkenine göre

farklılık gösteren devam, normatif ve örgütsel bağlılık geneli Eta kare düzeyleri (0.02) küçük etki olarak gözlemlenmiştir.

4.22. Katılımcıların Örgütsel Bağlılığa İlişkin Görüşlerinin Sendika Üyeliği Durumuna Türü Değişkenine Göre İncelenmesi

Örgütsel bağlılık ve alt boyutlarının sendika üyeliğine göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için yapılan Independent Samples T testi sonuçları Tablo 4.22.'de verilmiştir.

Tablo 4.22.

Katılımcıların Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Sendika Üyeliği Durumuna Göre Değişimi

		N	X	SS	t	p
Duygusalılık	evet	271	2.5363	.45408	.029	.977
	hayır	110	2.5348	.42781		
Devam	evet	271	2.7940	.54781	-1.130	.260
	hayır	110	2.8545	.44073		
Normatif	evet	271	2.2362	.50673	-.705	.482
	hayır	110	2.2773	.51988		
Ö.B toplam	evet	271	2.6744	.40555	-.745	.457
	hayır	110	2.7059	.35962		

*P<0.05

Analiz sonuçlarına göre, örgütsel bağlılık geneli ve alt boyutları sendika üye olma durumuna göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir ($p > 0,05$). Sendikaya üye olan ve olmayan öğretmenler ve okul yöneticileri için örgütsel bağlılık geneli ve alt boyutları düzeyi eşit seviyededir denilebilir.

Türkiye'deki sendikalar öğretmenlerin özlük haklarını korumakta yetersiz kaldıkları düşünülmektedir. Sendikalar öğretmenlere eğitim ile ilgili yeterince bilgi vermemekte buna bağlı olarak öğretmenler sendikalara güvenmemekte, eğitim, özlük hakları ile ilgili sorunlarının sendika aracılığıyla çözüleceğine inanmamaktadırlar.

4.23. Katılımcıların Örgütsel Bağlılığa İlişkin Görüşlerinin Mesleklerinden Tatmin Olma Değişkenine Göre İncelenmesi

Örgütsel bağlılık ve alt boyutlarının çalışanların iş tatmini durumlarına göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için yapılan Independent Samples T testi sonuçları Tablo 4.23'da verilmiştir.

Tablo 4.23.

Katılımcıların Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin İşten Memnun Olup Olmama Durumuna Göre Değişimi

		N	X	SS	t	p
Duygusal	evet	304	2.5603	.43670	2,134	.044*
	hayır	77	2.4394	.47211		
Devam	evet	304	2.8152	.51628	.276	.783
	hayır	77	2.7965	.53436		
Normatif	evet	304	2.3054	.48126	4.083	.000*
	hayır	77	2.0216	.55957		
Ö.B toplam	evet	304	2.7144	.38518	3.015	.003*
	hayır	77	2.5615	.40050		

*p < 0.05

Analiz sonuçlarına göre; öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık geneli, duygusal ve normatif algıları iş tatmin durumuna göre anlamlı düzeyde farklılık gösterirken, öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin devam algıları iş tatmini durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

İş tatmini olan katılımcıların örgütsel bağlılık geneli, duygusal ile normatif algıları düzeyi iş tatmini olmayan katılımcıların algı düzeylerinden anlamlı derecede daha fazladır. Öğretmenlik mesleğini severek isteyerek yapan öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin okula bağlılıkları, duygusal ve ahlaki bağlılık algılarının yüksek olması beklenen bir sonuçtur.

İş tatmini yüksek olmayan öğretmenlerde ve okul yöneticilerinde alternatif maddi kazanç, yeni iş olanakları arama daha fazla görüldüğü düşünülebilir. İş tatmini olmaya öğretmenin diğer mesleklerin imkân ve saygısıyla kendini kıyasladığında karşılaştığı durum hoşuna gitmemekte, bu duygu onların mesleğe devam algı düzeylerini düşürdüğü düşünülebilir.

İş tatmini değişkenine göre farklılık gösteren duygusal, normatif ve örgütsel bağlılık geneli algılarında Eta kare bakıldığında; duygusal algı (0.02) , normatif (0.03), örgütsel bağlılık geneli (0.04) küçük düzeyde etki gözlemlenmiştir.

4.24. Katılımcıların Örgütsel Bağlılığa İlişkin Görüşlerinin Mesleklerini İsteyerek Seçme Değişkenine Göre İncelenmesi

Örgütsel bağlılık ve alt boyutlarının öğretmenlik mesleğini isteyerek seçme durumuna göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için Independent Samples Testi sonuçları Tablo 4.24.'te verilmiştir.

Tablo 4.24.

Katılımcıların Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Mesleğini İsteyerek Göre Değişimi

		N	X	SS	t	p
Duygusal	evet	326	2.5644	.42920	2.729	.008*
	hayır	55	2.3667	.50756		
Devam	evet	326	2.8318	.50391	1.662	.101
	hayır	55	2.6909	.59353		
Normatif	evet	326	2.2771	.51014	2.852	.006*
	hayır	55	2.0758	.47986		
Ö.B toplam	evet	326	2.7115	.37661	3.048	.003*
	hayır	55	2.5176	.44546		

P<0,05

Analiz sonuçlarına göre, örgütsel bağlılık geneli, duygusal ve normatif bağlılık alt boyutları öğretmenlik mesleğini isteyerek seçme durumuna göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Öğretmenlik mesleğini isteyerek seçen katılımcıların örgütsel bağlılık toplamı, duygusal, normatif algı düzeyleri öğretmenlik mesleğini isteyerek seçmeyenlerden anlamlı derecede daha fazladır.

Analiz sonuçlarına göre devam algısı öğretmenlik mesleğini isteyerek seçme durumuna göre katılımcılar arasında anlamlı düzeyde bir farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Ülkemiz şartlarında iyi bir meslek edinmek çoğu insan için zordur. Öğretmenlik mesleği toplumumuzda üç ay tatili olan, rahat ve kolay okunabilen bir meslek olarak görülmektedir. İnsan yetiştirmenin değeri paha biçilmez olsa da öğretmenlik mesleğini tatilde para kazanan bir meslek olarak düşünülmektedir. Ünlü psikanalizci Freud'e göre öğretmenlik; mesleği gerçekleştirmesi çok hayati ve çok güç olan anne-baba olmak, psikolojik danışman olmak gibi üç meslekten biridir. Mesleği isteyerek seçmeyen öğretmenlerin devam bağlılık algılarının yüksek olması, mesleğe yönlendirilen yanlış algıların bu tür öğretmenler de var olması bunun sonucunda mesleği sadece çıkar amaçlı görerek sürdürmeleri olarak düşünülebilir. Mesleği isteyerek seçmeyen öğretmen ve okul yöneticilerinin mesleklerinde çalışmaya başladıktan belli bir süre sonra edindikleri

mutluluk ve duygusal doyumun devam algılarını artırdığı söylenebilir. Mesleğini isteyerek seçme değişkenine göre farklılık gösteren duygusal, normatif ve örgütsel bağlılık geneli algıların Eta kare etkisi (0.02) küçük düzeyde tespit edilmiştir.

4.25. Psikolojik Güçlendirme, Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler

Psikolojik Güçlendirme, Örgütsel Bağlılık ve alt boyutların birbirleri ile arasındaki ilişkilerin tespiti için Spearman Korelasyon Analizi yapılmıştır ve sonuçları Tablo 4.25.'te verilmiştir.

Tablo 4.25.

Psikolojik Güçlendirme, Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutları Arasındaki İlişkiler

		Ö.B	Duygusalılık	Normatif	Devam
P.G	r	.355**	.097	.320**	.364**
	p	.000	.058	.000	.000
Anlam	r	.171**	-.020	.180**	.202**
	p	.001	.699	.000	.000
Yetkinlik	r	.139**	.023	.121	.193**
	p	.007	.655	.018	.000
Özerklik	r	.334**	.110	.294**	.329**
	p	.000	.031	.000	.000
Etki	r	.352**	.174**	.309**	.317**
	p	.000	.001	.001	.000

** Correlation is significant at the 0.01 level (2 – tailed)

* Correlation is significant at the 0.05 level (2 – tailed)

Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin yorumlanabilmesi için Korelasyon Değerleri tablosu kullanılmıştır (Kalaycı,2006).

Tablo 4.26.

Korelasyon Değerleri İçin Bir Sınıflama

Korelasyon	Yorumu
0.90 - 1	Çok Yüksek
0.70- 0.89	Yüksek
0.50- 0.69	Orta
0.26- 0.49	Zayıf
0.0- 0.25	Çok zayıf

Elde edilen sonuçlar yorumlanmak istenildiğinde psikolojik güçlendirme ile örgütsel bağlılık arasında zayıf düzeyde pozitif yönlü ilişki gözlemlenmiştir. Psikolojik güçlendirme ile örgütsel Bağlılık arasında pozitif yönlü ve % 35,5 düzeyinde ilişki

görülmüştür. Psikolojik güçlendirme ile devam boyutu arasında pozitif yönlü % 36,4 düzeyinde ilişki vardır. Örgütsel bağlılık ile etki boyutu arasında pozitif yönlü ve % 35,2 düzeyinde ilişki bulunurken; devam boyutu ile özerklik boyutu arasında pozitif yönlü ve % 32,7 düzeyinde ilişki tespit edilmiştir. Bununla birlikte örgütsel bağlılık ile özerklik boyutu pozitif yönlü ve % 33,4 düzeyinde; normatif boyutu ile etki boyutu arasında pozitif yönlü ve % 30,9 düzeyinde ilişki vardır. Devam boyutu ile etki boyutu pozitif yönlü ve % 31,7 düzeyinde bir ilişki içerisinde bulunmaktadır.

Tablo 4.25.'e göre, Psikolojik güçlendirme ile örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasındaki ilişki anlamında bazı sonuçlar ortaya çıktığı görülmektedir. Psikolojik güçlenme ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ve % 35,5 düzeyinde düşük bir ilişki bulunmaktadır. Psikolojik güçlenmeleri yüksek olan öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin okula bağlılıkları da fazladır. Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin mesleklerini anlamlı görmeleri, öğretmenlik mesleğine kattıkları anlamın fazlalığı onların okulla ilişkilerini geliştirmekte ve okula bağlılıklarını artırmakta denilebilir. Öğretmenlik mesleğini yaparken kendilerini özgür ve yetkili hissetmeleri okula bağlılıklarını artırırken; okula etkileri, emekleri, özverileri öğretmenlerin gayret ile çalışmalarını sağladığı söylenebilir.

Psikolojik güçlenme genel algısı, anlam, yetkinlik, özerklik algıları ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki görülmemektedir. Öğretmenler ve okul yöneticileri işlerinde profesyonelleştikçe duysal bağlılıkları azalmakta denilebilir. Bunun yanında Kale ve Tavas ilçelerinin çalışma koşullarının Denizli merkez ilçelerine oranla daha elverişsiz olması öğretmenlerin çalıştıkları ortama duygusal bağlılıklarını azalttığı söylenebilir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ TARTIŞMA VE ÖNERİLER

5.1. Sonuç

Araştırmanın amacı öğretmenlerin ve okul yöneticilerin psikolojik güçlendirme algılarının kişisel değişkenlerine göre (görev yaptığı ilçe, cinsiyet, görev türü, medeni durum, mesleki kıdem, çalıştıkları okul türü, eğitim seviyeleri, branş, sendika üyelik durumu, yaptıkları işten memnuniyet durumları ve mesleklerini seçmede istek durumu) değişip değişmediğini tespit etmek ve psikolojik güçlendirme algısı ile örgütsel bağlılıkları arasındaki anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirtmektir.

Araştırma kapsamında 2015–2016 Eğitim – Öğretim yılı I. Dönemi itibarıyla Denizli ili Kale ve Tavas ilçelerinde milli eğitim müdürlüğüne bağlı ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan 381 öğretmen ve okul yöneticisiyle görüşülmüştür.

Araştırmaya katılan katılımcıların çoğu Kale ilçesinde görev yapmakta ve öğretmenlerden oluşmaktadır. Araştırma kapsamında katılımcıların iş tatmini durumlarına göre dağılımları incelendiğinde, büyük oranda öğretmenlik mesleğini isteyerek seçtikleri, iş tatmin düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir. Katılımcılarda en yüksek algı psikolojik güçlendirme ölçeğinde anlam iken örgütsel bağlılık ölçeğinde normatif algıları olmuştur. Katılımcıların cinsiyet, okul türü, eğitim durumu, alan ve sendika üyeliği değişkenleri psikolojik güçlendirme algı toplamı ve boyutları açısından farklılık göstermemektedir. Psikolojik güçlendirmenin anlam boyutu görev yeri, mesleki kıdem, katılımcıların mesleklerinden tatmin olma ve mesleği isteyerek seçme değişkenlerine göre farklılık göstermiştir. Evli ve öğretmenlik mesleğini isteyerek seçen katılımcıların özerklik algıları bekar ve öğretmenlik mesleğini isteyerek seçmeyen katılımcılardan daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Okul yöneticilerinin etki algısı öğretmenlerden daha fazla olduğu araştırma sonucunda elde edilmiştir.

Örgütsel bağlılık ve boyutları cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem ve sendika üyeliği değişkenlerine göre farklılık göstermemektedir. Normatif bağlılık algısı Kale ilçesinde göre yapan katılımcılarda, sınıf öğretmenlerinde, yaptıkları işten tatmin olan ve mesleği isteyerek seçen katılımcılarda daha fazla gözlemlenmiştir. Duygusal algı okul yöneticilerinde, 21 yıl ve üstü katılımcılarda öğretmen ve kıdemi 1-5; 6-10; 11-20 yıl

katılımcılarından daha fazla görülmektedir. Devam algısı bekar, ortaöğretimde görev yapan ve branş öğretmen ve okul yöneticilerinde daha yüksek oranda olduğu görülmektedir.

Araştırma sonucunda, psikolojik güçlendirme ile örgütsel bağlılık arasında düşük fakat olumlu bir ilişki tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılığın duygusal boyutu ile psikolojik güçlendirme toplamı, yetkinlik ve özerklik arasında ilişki bulunamamıştır. Duygusal algı ile anlam algısı arasında olumsuz bir ilişki düzeyi bulunmuştur.

Personel güçlendirme, çalışanın örgütle bütünleşmesi, örgütün amaç ve değerlerini güçlü bir inançla kabullenmesi olarak tanımlanan örgütsel bağlılığı artırmaktadır (Janssen, 2004 akt. Selan & Demiral 2009). Çalışanın, yaptığı işin anlamlı olması (personel güçlendirmenin anlam boyutu), kendi değer sistemi ile işteki rolü arasındaki uyumu sağlamakta ve böylece çalışan örgütün ihtiyaçlarını karşılarken kendi bireysel amaçlarını da gerçekleştirebilmektedir. Çalışanın, kendini yeterli hissetmesi (personel güçlendirmenin yetenek boyutu), herhangi bir görevi başarıyla yerine getirebilmesi için gerekli beceriye sahip olduğuna inanmasını sağlamakta ve böylece kendine güvenen çalışan örgüt adına daha fazla çaba göstermektedir. Çalışanın, görev davranışlarını seçebilmesi (personel güçlendirmenin seçim boyutu), işini kontrol edebilmesini ve işle ilgili karar sürecine katılımını sağlamakta ve böylece çalışan örgüt işleriyle daha fazla ilgilenmeye başlamakta ve işine bağlanmaktadır. Çalışanın, örgütteki olayları etkileyebildiği hissine sahip olması (personel güçlendirmenin etki boyutu), içinde bulunduğu örgütsel sistemin şekillendirilmesine katkıda bulunmasını sağlamakta ve böylece çalışan yaptığı faaliyetlerin sistemi etkilediğini düşünerek daha fazla motive olmaktadır.

5.2. Tartışma

Literatürde yapılan çalışmalar incelendiğinde, Allen ve Meyer (1991) tarafından da ifade edildiği gibi, örgütsel bağlılık, üzerinde en çok çalışma yapılan kavramlardan biridir. Örgütsel bağlılık, örgüt yapısı, iş özellikleri, demografik faktörlerin dâhil olduğu kişisel özelliklerden ve yönetim tarzlarından etkilenmektedir.

Örgütsel bağlılık ve psikolojik güçlendirme arasındaki ilişkiyi inceleyen yurtdışı araştırmaları ile yapılan araştırma bulguları karşılaştırıldığında benzerlik ve farklılıklar

ortaya çıkmaktadır. Araştırma psikolojik güçlendirme ile örgütsel bağlılık arasında olumlu düşük düzeyde ilişki bulunmuştur. Araştırma sonucu psikolojik güçlendirme ile örgütsel bağlılık arasında olumlu ilişki Bogler vd. (2004), Kazlauskaite vd. (2006) ,Lanschinger vd. (2009), Joo& Shimm (2010) ve Jha (2011)'nın çalışmalarıyla benzerlik göstermektedir. Kazlauskaite vd. (2006) örgütsel bağlılık ve psikolojik güçlendirmenin bütün alt boyutlarında olumlu ilişki bulunurken; araştırmada örgütsel bağlılığın alt boyutu duygusal algı ile psikolojik güçlendirmenin alt boyutları olan anlam, yetkinlik ve özerklik algıları arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır. Joo&Shimm (2010) eğitim seviyesini örgütsel bağlılıkta belirleyici değişken olarak bulurken; araştırmada eğitim seviyesi örgütsel bağlılık algısında önemli bir değişken olmuştur. Araştırma sonucunda örgütsel bağlılık düzeyi ön lisans mezunu katılımcılarda lisans ve yüksek lisans mezunu katılımcılarda daha fazla çıkmıştır. Jha (2011) psikolojik güçlendirme ile örgütsel bağlılığın duygusal ve normatif algı arasında ilişki tespit ederken devam algısı ile ilişki bulunmamıştır. Araştırma sonucunda ise psikolojik güçlendirme ile örgütsel bağlılığın duygusal algısı ile psikolojik güçlendirmenin anlam, yetkinlik ve özerklik algılarında olumlu ilişki tespit edilmemiştir.

Yurtiçinde yapılan çalışmalar ile araştırma karşılaştırıldığında farklı sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Erdem (2009) örgütsel bağlılık ile psikolojik güçlendirmenin anlam ve yeterlilik algıları arasında olumlu ilişki tespit ederken; etki ve seçim (özerklik) ile örgütsel bağlılık arasında ilişki bulunamamıştır. Araştırma sonucunda ise örgütsel bağlılık ile psikolojik güçlendirmenin bütün alt boyutları arasında olumlu ilişki çıkmıştır. Bunun nedeni Erdem (2009) araştırmasında farklı ülkelerdeki katılımcılardan yararlanmış ve bu katılımcılar firma çalışanlarıdır. Araştırma katılımcıları öğretmenler olup ortak kurum Milli Eğitim bakanlığıdır. Akgün (2015) araştırmasında psikolojik güçlendirmenin örgütsel bağlılığın duygusal ve normatif algılarla olumlu ilişki tespit ederken; devam algısı ile psikolojik güçlendirme arasında ilişki tespit etmemiştir. Araştırma sonuçları ise psikolojik güçlendirme ile normatif ve devam algıları arasında ilişki tespit etmiştir. Psikolojik güçlendirme ile duygusal algı arasında olumlu ilişki bulunmamıştır. Akgün (2015) katılımcıları kamu kurumu çalışanlarıdır. Kamu kurumlar arası yer değiştirme öğretmenler kadar sık ve kolay olmamaktadır. Bu durum kamu çalışanlarının devam algısında değişiklik olmasını engellemekte olduğu düşünür. Araştırma sonucunda öğretmenlerin psikolojik güçlendirme algısı ile mesleğe daha profesyonel ve rasyonel bakış açısıyla baktıkları, duygusal algıları azaldığı görülmektedir.

Ulaştığımız sonuçlara paralel olarak; Janssen' ve Van Yperen'a (2004) göre güçlendirme, örgütsel bağlılığı, psikolojik güçlendirme algısının alt boyutları olan anlam, yeterlilik, seçim ve etki boyutlarında etkilemektedir. Janssen ve Van Yperen (2004), güçlendirme ölçeği olarak Spreitzer'ın (1995) "Psikolojik Güçlendirme Algısı" ölçeğini, örgütsel bağlılık ölçeği olarak Mowday, Steers ve Porter (1979) tarafından geliştirilmiş olan örgütsel bağlılık ölçeğinin kısa versiyonunu kullandığı çalışmada, çatışmanın, güçlendirme ve örgütsel bağlılık arasında düzenleyici rolünü araştırmıştır. Çalışma sonucunda, üstleriyle yüksek düzeyde çatışma yaşayan çalışanlar için güçlendirme ile örgütsel bağlılık arasında bir ilişki bulunmazken, çatışmanın daha az olduğu durumda, güçlendirme ile örgütsel bağlılık arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Elde ettiğimiz psikolojik güçlendirme etki alt boyutunun, örgütsel bağlılık alt boyutları ile pozitif yönlü ilişkide olduğu sonucunu destekleyen diğer bir çalışmada ise; Siegall ve Gardner (2000) tarafından yapılan araştırmadır. Araştırma güçlendirmeyle ilişkili olduklarını düşündükleri dört kavramsal faktör (yönetici ile iletişim, şirketle genel ilişkiler, takım çalışması ve performans kaygısı) ile psikolojik güçlendirmenin anlam, yeterlilik, seçim ve etki boyutları arasındaki ilişkiyi bir üretim firmasının 203 çalışanın katıldığı bir araştırma ile incelemişlerdir. Çalışmalarının sonuçlarına göre, yönetici ile iletişim ve şirketle genel ilişkiler güçlendirmenin boyutlarından anlam, seçim ve etki ile ilişkili çıkarken, takım çalışmasının anlam ve etki boyutları ile ilişkili olduğu görülmüştür.

Örgütlerde güçlendirme tekniklerinin kullanılması ile; çalışanların gelişiminin sağlanmasında ve sürdürülmesinde kullanılması; maliyetlerde azalmayı (Ergeneli, Arı & Metin, 2007), satış ve kârlılıkta artış sağlanmasını (Spreitzer, 1995), daha yüksek müşteri memnuniyeti elde edilebilmesini ve müşteri şikâyetlerinin azaltılmasını (Spreitzer, 2007), örgütsel sadakat ve bağlılık duygusunun oluşturulabilmesini (Nedd, 2006), müşteri sayısında artış görülmesini (Yukl & Becker, 2006), daha etkin problem çözme tekniklerinin kullanılabilmesini (Spreitzer, 1996) ve bölümler arasında daha fazla koordinasyon ve işbirliği tesis edilmesini (Odabaş, 2014) mümkün kılmaktır.

Allen & Meyer (1990) de; örgütsel bağlılığın ve algılanan örgütsel desteğin, amir desteğinin, çalışma arkadaşları tarafından desteklenmenin, esnek ve katılımcı bir yönetim anlayışının, işin özerk bir yapıda olmasının, çeşitliliğinin ve öneminin ve yetki devrinin, duygusal bağlılık derecesini direkt olarak etkilediğini belirtmişlerdir. Buna karşılık da monotonluğun, rol belirsizliği ve rol çatışmasının, iş yükü vb. gibi faktörlerin de, duygusal

bağlılık düzeyini olumsuz yönde etkilediğini ifade etmişlerdir. Bu belirlemeler doğrultusunda da görülmektedir ki; çalışanların duygusal bağlılık düzeyleri, örgüt yapısından ve çalışma koşullarından direkt olarak etkilenmekte ve bu doğrultuda şekillenmektedir.

Güçlendirme kavramının ele alındığı bölümde üzerinde durulduğu gibi, çalışanlarına azim, yüksek moral, olumlu düşünme gücü sağlayarak izleyenlerinin işlerine anlam yüklemelerini sağlarlar, böylece çalışanların, işlerine karşı olan öz-etki, güvenlik ve anlam algılarını yükseltirler (Avolio ve diğerleri, 2004). Konuya paralel sonuçlar bizim çalışmamızda elde edilmiştir. Psikolojik güçlendirmenin etki alt boyutu ile örgütsel bağlılık alt ölçekleri arasında ilişki bulunmaktadır. Öğretmenleri olumlu düşünceye sevk edecek her türlü etki davranışı psikolojik güçlendirme sağlayacağından, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını arttıracaktır.

Güçlendirilmiş çalışanlar kendilerini daha becerikli görür ve örgütlerini doğru ve anlamlı bir şekilde etkileyebileceklerini düşünürler, bunun sonucunda örgütlerine daha fazla bağlılık hissederler (Spreitzer, 1995). Elde ettiğimiz çalışmalar benzer şekilde psikolojik güçlendirme etki boyutunun, örgütsel bağlılık alt boyutları ile pozitif yönlü ilişkide olduğundan Spreitzer'in ulaştığı sonuçlara paralellik göstermektedir.

5.3. Öneriler

Bu bölümde araştırmacı yapılan çalışma verileri doğrultusunda uygulamaya yönelik öneriler ve gelecek çalışmalara yönelik öneriler sunacaktır.

5.3.1. Uygulamaya Yönelik öneriler

Öğretmen ve okul yöneticileri okulun yapı taşlarıdır. Öğretmen ve okul yöneticilerinin enerji, çalışma isteklerini ve performanslarını artırmak için toplumdaki mesleki saygınlığı artırılmalı, kurum içinde yetkileri genişletilerek daha fazla özerklik sağlanabilir. Öğretmen ve okul yöneticilerinin anlam ve devamlılık algılarını artırmak için ücret ve çalışma şartlarının artırılması gerekmektedir. Zorunlu hizmet bölgelerinde görev yapan öğretmen ve okul yöneticilerinin sadece hizmet puanı değil ücretleri de artırılmalıdır. Öğretmen ve okul yöneticilerinin özerklik ve etki algılarını artırmak adına eğitimdeki yenilik, kapsam ve materyal seçiminde fikir ve önerileri dikkate alınmalıdır.

Öğretmen ve okul yöneticilere okulda denemek istedikleri yeni metot uygulamalara izin verilmelidir.

Çalışanların, yöneticileri ile uyumlu çalışmalarını, örgüt içindeki rolleri ve sorumluluklarının bilincinde olmalarını, örgütün kendilerinden ne beklediğini ve buna nasıl cevap vermeleri gerektiğini öğrenmelerini ve örgütün kendilerine sağlayacağı ücret, terfi, ödüller gibi olanakları bilmelerini sağlayan psikolojik güçlendirme yöntemleri örgütsel bağlılığın sağlanmasına katkıda bulunabilir.

5.3.1. Araştırmaya Yönelik öneriler

Bu çalışma Denizli ili Kale ve Tavas ilçelerinde görev yapmakta olan milli eğitime bağlı ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarıyla sınırlıdır. Gelecekte yapılacak çalışmaların kapsamı devlet okulları ile özel okullar karşılaştırılarak genişletilebilir. Bu çalışma ile katılımcıların örgütsel bağlılık ve psikolojik güçlendirme algıları arasındaki ilişki ve bunların alt boyuları incelenmiştir. Gelecek çalışmalar lider davranış türlerinin öğretmen ve okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık ve psikolojik güçlendirme algılarıyla ilişkisini, etkisini inceleyebilir. Son olarak bu çalışmada uygulanan anket veri toplama tekniği yanında yapılacak çalışmalarda görüşme ve açık uçlu sorular ile veri toplama araçları çoğaltılabilir.

KAYNAKÇA

- Akhun, K. (2010). Yönetimin Davranışsal Boyutu Açısından Örgüt İklimi (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Akgün, E., Y. (2015). Örgütlerde algılanan personel güçlendirmenin örgütsel bağlılık ile ilişkisi: bir kamu kurumunda araştırma (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Eskişehir
- Akyay, U. ve Koç, H. (2010). Örgütsel sadakat ve örgütsel bağlılık: siyasi partiler açısından bir analiz. *İşletme Araçları Dergisi*, 2(4), 81 – 95.
- Akyol, P., Atan, T. ve Gökmen, B. (2013). Beden eğitimi ve sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi. *Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi*, 1, 38 – 45.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1 – 18.
- Allen, N. & Meyer, J. P. (1998). Organizational commitment: evidence of career stage effects. *Journal of Business Research*, 2, 1 – 15.
- Altındış, S. ve Özutku, H. (2011). Psikolojik güçlendirme ve güçlendirmeyi etkileyen faktörler: Türkiye'deki devlet hastanelerinde bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(1), Haziran Dönemi, 161 – 193.
- Angle, H. L., ve Perry, J. L. (1983). Organizational Commitment: Individual and Organizational Influences. *Work and Occupations*, 10, 123-146
- Arı, G. S. (2003). Yöneticiye duyulan güven örgütsel bağlılığı artırır mı?. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, 6 – 12.

- Arslantaş, C. C. (2007). Güçlendirici lider davranışının psikolojik güçlendirme üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik görgül bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 227 – 240.
- Aryee, S. & Chen, Z. X. (2006). Leader – member exchange in a Chinese context: antecedents, the mediating role of psychological empowerment and outcomes. *Journal of Business Research*, 59, 793 – 801.
- Ashman, I. (2007). An investigation of the british organizational commitment scale: a qualitative approach to evaluating construct validity. *Management Research News*, 30(1), 5 – 24.
- Avolio, B. J., Gardner, W. L., Walumbwa, F. O., Luthans, F., & May, D. R. (2004). Unlocking the mask: A look at the process by which authentic leaders impact follower attitudes and behaviors. *The Leadership Quarterly*, 15(6), 801-823
- Aydemir, Ö. (2009). Meslek lisesi müdürlerinin yöneticilik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına etkisi. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı, İstanbul.
- Bakan, İ., Büyükbeşe, T. ve Bedestenci, Ç. (2004). Örgüt sınırlarının çözümünde örgüt kültürü. İstanbul: Alfa Yayınevi.
- Bakan, İ. (2011). Örgütsel bağlılık. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Balay, R. (2000). Özel ve resmi liselerde yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığı (Ankara ili örneği). (Yayımlanmış doktora tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Planlaması Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Balcı, A. (2009). Sosyal bilimlerde araştırma yöntem, teknik ve ilkeler (7. Baskı). Ankara: Pegem A.
- Bamberger, P. A., Kluger, A. N., & Suchard, R. (1999). Organizational commitment; the antecedents and consequences of union commitment. *Academy of Management Journal*, 42(3), 69 – 98.
- Bandura, A. (1977). Social Learning Theory. Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ.

- Bateman, T. S., & Strasser, S. (1984). A longitudinal analysis of the antecedents of organizational commitment. *Academy of management journal*, 27(1), 95-112
- Baykal, Nur. (2010). Örgütlenmede iç faktörler. *İşletme Araçları Dergisi*. 2(4), 98 – 119.
- Bayrak – Kök, S. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılığın incelenmesine yönelik bir araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 291 – 318.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59, 135.
- Baysal, A. C. ve Paksoy, M. (1999). Mesleğe ve örgüte bağlılığın çok yönlü incelenmesinde Meyer – Allen Modeli. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 28(1), 7 – 15.
- Bateman, T. ve Strasser, S. (1984). A Longitudinal Analysis of the Antecedents of Organizational Commitment. *Academy of Management Journal*, 21, 95-112.
- Becker, T. E., Billings, R. S., Eveleth, D. M., & Gilbert, N. L. (1996). Foci and bases of employee commitment: implications for job performance. *The Academy of Management Journal*. 39(2), 464 – 482.
- Bogler, Ronit, and A. Somech.(2004) "Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools." *Teaching and teacher education* 20.3 277-289. <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0742051X04000125> internet adresinden alınmıştır.
- Bolat, T., & Seymen, O. A. (2003). Örgütlerde iş etiğinin yerleştirilmesinde dönüştürücü liderlik tarzının etkileri üzerine bir değerlendirme. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(9), 59-85.
- Boylu, Y., Pelit, E. ve Güçer, E. (2007). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar Dergisi*, 511, 55 – 74.
- Bolat, T.(2003). Personeli Güçlendirme: Davranısal ve Bilisel Boyutta İncelenmesi ve Benzer Yönetim Kavramları İle Karşılaştırılması, *Atatürk Üniversitesi İ.D.B.F Dergisi*, 17, 3-4, 199-219.

- Bar-Hayim, A. and Berman, Gerald S. (1992), "The Dimensions Of Organizational Commitment, *Journal of Organizational Behavior*, Vol.13, 1992, pp.379-387.
- Bui, H. & Baruch, Y. (2010). Creating learning organizations in higher education: applying a systems perspective. *The Learning Organization*, 17(3), 228 – 242.
- Buluç, B. (2009). Sınıf öğretmenlerinin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 57, 5 – 34.
- Caldwell, D. F., Chatman, J. A. & O'Reilly, C. A. (1990). Building organizational commitment: a multifirm study, *Journal of Occupational Psychology*, 63, 245 – 261.
- Canpolat, C. (2011). Öğretmen kariyer basamakları uygulaması ile öğretmen motivasyonu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı, Elazığ.
- Celep, C. (2000). *Eğitimde örgütsel adanma ve öğretmenler*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Ceylan, A., Ertürk, A., Mutlu, M. ve Palacı, M. (2001). Charismatic leadership and organizational commitment in public service organizations. *Boğaziçi University Journal*, 15(2), 129 – 139.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process: integrating theory and practice. *The Academy of Management Review*, 13(3), 471 – 482.
- Çakır, Ö. (2001). İşe bağlılık olgusu ve etkileyen faktörler. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Çakır, A. (2007). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve okul kültürü algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı, İstanbul.
- Çalışkan, A., & Hazır, K. (2012). Psikolojik güçlendirmenin iş tatminine etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü. *Çağ University Journal of Social Sciences*, 9(2).

- Çetin, M. (2004). Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık. Ankara: Nobel Yayınevi,29-36.
- Çorbacı, S. ve Bostancı, A. B. (2013). Okullarda öğretmenlere yönelik performans yönetimi uygulamaları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Özel Sayı, 231 – 247.
- Conger, A.J. ve Kanungo N. R. (1988), The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice, *Academy of Management Review*, 13, 3, 471-482
- Çöl, G. (2004). Örgütsel bağlılık kavramı ve benzeri kavramlarla ilişkisi. *İş – Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6(2), 1 – 12.
- Çöl, G. ve Gül, H. (2005). Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerine etkileri ve kamu üniversitelerinde bir uygulama. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(1), 291 – 299.
- Demir, H. ve Okan, T. (2009). Teknoloji, örgüt yapısı ve performans arasındaki ilişkiler üzerine bir araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 10, 58 – 59.
- Demirel, Y. (2009). Örgütsel bağlılık ve üretkenlik karşıtı davranışlar arasındaki ilişkiye kavramsal yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15, 117 – 127.
- Denison, D. R., & Mishra, A. K. (1995). Toward a theory of organizational culture and effectiveness. *Organization Science*, 6(2), March – April, 204 – 223.
- Doğan, S., & Demiral,Ö. (2009). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirme ve psikolojik sözleşmenin etkisine ilişkin bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 29(29).
- Doğan, S., & Kılıç S. (2007). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29, 42 – 60.
- Doğan, E. S. (2013). Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Doğruöz, S. (2009). Kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin araştırılması (Amasya ili örneği). (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ondokuz

Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bölümü, Samsun.

- Erben, G. S. ve Güneşer, A. B. (2008). The relationship between paternalistic leadership and organizational commitment: investigating the role of climate regarding ethics. *Journal of Business Ethics*, 82, 955 – 968.
- Erdem,S.F.(2009). Liderin güçlendirme davranışı, çalışanın psikolojik güçlendirme algısı ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin kültürel değişkenler çerçevesinde incelenmesi: otomotiv endüstrisinde farklı ülkelerde faaliyet gösteren bir işletmede yapılan değerlendirme.(Yayınlanmamış doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Ankara
- Erdem, M. (2010). Öğretmen algılarına göre liselerde iş yaşamı kalitesi ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 4, 511 – 536.
- Erdoğan, H. (2006). Resmî – özel ilköğretim okullarında çalışan yöneticilerin kişisel özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki (İstanbul örneği). (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, İstanbul.
- Ergeneli, A., Arı, G. S. ve Metin, S. (2007). Psychological empowerment and its relationship to trust in immediate managers. *Journal of Business Research*, 60, 41 – 49.
- Erol,E. (2013). İşgören güçlendirme ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: konaklama işletmeleri açısından bir inceleme (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi).
Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Eğitimi Bilim Dalı, Ankara.
- Garfield, C. (1993). Employee empowerment. *Executive Excellence*, 10(3), 20 – 22.
- Gider, Ö. (2010). Eğitim ve araştırma hastanelerinde çalışan personelin örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyum düzeylerinin araştırılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*. 65, 81 – 105.
- Gözen – Dağdeviren, E. (2007). İş tatmini ve örgütsel bağlılık, sigorta şirketleri üzerine bir uygulama (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Güçlü, N. (2006). Örgüt kültürü. *Kırgızistan Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6, 147 – 169.
- Gül, H. ve İnce, M. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: örgütsel bağlılık. Ankara: Çizgi Kitabevi.
- Gül, H. (2010). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirilmesi. *Ege Üniversitesi Eğitim Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 4 – 21.
- Gültekin, M. (2008). İlköğretim okulu yöneticilerinin etik liderlik davranışı gösterme düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Gündoğan, T. (2009). Örgütsel bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası uygulaması (Yayımlanmamış uzmanlık yeterlilik tezi). Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Halıcı, A. ve Karatepe, O. (1998). İş tatmininin örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerine yönelik ampirik bir değerlendirme. 6. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Halis, M. (2010). Örgüt iklimi ve Türkiye’de örnek olarak seçilen iki örgütte uygulamalı bir araştırma. Sosyal Siyaset Konferansları 43 – 44. Kitap. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.
- Hançer, M. & George, R. T. (2003). Psychological empowerment of nonsupervisory employees working in full – service restaurants. *Hospitality Management Journal*, 22, 3 – 16.
- Hult, C. (2005). Organizational Commitment and Person-Environment Fit in Six Western Countries. *Organization Studies*, 26, 2, 249-270.
- Hunt, S. D. & Morgan, R. M. (1994). Organizational commitment: one of many commitments or key – mediating construct? *Academy of Management Journal*, 37, 1568 – 1587.

- İmamoğlu, G. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ve örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı. Ankara.
- Işık, İdil. "Yokluk hipotezi anlamlılık testi ve etki büyüklüğü tartışmalarının psikoloji araştırmalarına yansımaları." *Eleştirel Psikoloji Bülteni* 5 (2014): 55-80.
- İzgar, H. (2008). Okul yöneticilerinde iş doyumunu ve örgütsel bağlılık. *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25, 323 – 329.
- Janssen, O., Schoonebeek, G., & Looy, V. B. (1997). Cognitions of empowerment: the link between participative management and employees' innovative behavior. *Gedrad en Organisatie*, 10(4), 175 – 194.
- Janssen, O., & Van Yperen, N. W. (2004). Employees' goal orientations, the quality of leader-member exchange, and the outcomes of job performance and job satisfaction. *Academy of management journal*, 47(3), 368-384.
- Jha, S. (2011). Influence of psychological empowerment on affective, normative and continuance commitment- A study in the Indian IT industry, *Journal of Indian Business Research*, C.3(4), 263-282
- Joo, B. K. & Park, S. (2010). Career satisfaction, organizational commitment, and turnover intention : the effects of goal orientation, organizational learning culture and developmental feedback. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(6), 482 – 500.
- Joo, B. K., & Shim, J. H. (2010). Psychological empowerment and organizational commitment: the moderating effect of organizational learning culture. *Human Resource Development International*, 13(4), 425-441. <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13678868.2010.501963> internet adresinden alınmıştır.
- Kahn, R. L., & Katz, D. (1977). Örgütlerin toplumsal psikolojisi. Çeviren: Can, H. ve Bayar, Y., Ankara: TODAİE Yayınları.
- Kalaycı, Ş. (2006). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri* (Vol. 2). Asil Yayın Dağıtım.
- Kanter, R. M. (1988). When a Thousand Of Flowers Bloom: Structural, Collective and Social Conditions for Innovation in Organization. *Organizational Behaviour*, 10, 169-211.

- Kaplan, M. ve Ögüt, A. (2012). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin analizi: otel işletmelerinde bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1), 387 – 401.
- Karcıoğlu, F. (2010). Örgüt kültürü ve örgüt iklimi ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1 – 2), 265 – 283.
- Kazlauskaitė, R., Buciniene, I., & Turauskas, L. (2006). Building employee commitment in the hospitality industry. *Baltic Journal of Management*, 1(3), 300-314. <http://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/17465260610690944> internet adresinden alınmıştır.
- King, A. S., & Ehrhard, B. J. (1996). Empowering the work place: a commitment cohesion exercise. *Empowerment in Organization*, 5(3), 139 – 150.
- Koç, R. (2008). Personel güçlendirme ile çalışanların örgüte bağlılığı arasındaki ilişkiye yönelik bir uygulama. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Koç, H. (2009). Örgütsel bağlılık ve sadakat ilişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 203 – 204.
- Korkmaz, M. (2011). İlköğretim okullarında örgütsel iklim ve örgüt sağlığının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 1, 117 – 139.
- Kök, S. B. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılığın incelenmesine yönelik bir araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 293.
- Kurşunoğlu, A., Bakar, E. ve Tanrıoğar, A. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(28), Temmuz Dönemi, 101 – 115.
- Laschinger, H. K. S., Finegan, J. E., Shamian, J., & Wilk, P. (2004). A longitudinal analysis of the impact of workplace empowerment on work satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 25(4), 527 – 545.
- Laschinger, H. K. S., Finegan, J., & Wilk, P. (2009). Context matters: The impact of unit leadership and empowerment on nurses' organizational commitment. *Journal of Nursing Administration*, 39(5), 228-235.

http://journals.lww.com/jonajournal/Abstract/2009/05000/Context_Matters_The_Impact_of_Unit_Leadership_and.6.aspx internet adresinden alınmıştır

- Lee, O. F., Tan, G. A. & Javalgi, R. (2010). Goal orientation and organizational commitment: individual difference predictors of job performance. *International Journal of Organizational Analysis*, 18(1), 129 – 150.
- Lee, M., & Koh, J. (2001). Is empowerment really a new concept?. *International journal of human resource management*, 12(4), 684-695.
- Luthans, F. (1995), *Organizational Behavior*, Seventh Edition, International Editions, Literatür Yayıncılık, İstanbul.
- Meyer, J. P., Irwing, G. P. ve Allen, N. J. (1998). Examination of combined effects of work values and early work experiences on organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 32 – 36.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L. ve Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance and normative commitment to the organization: a meta – analysis of antecedents, correlates and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 22.
- Mobley, W. H., Wang, L., & Fang, K. (2005). Organizational culture: measuring and developing it in your organization. *The Link, Summer*, 1394, 11 – 20.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
- Mujka, K. (2011). Personel güçlendirme ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ve bir Araştırma (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi ve Organizasyon Bilim Dalı, İstanbul
- Nartgün, Ş. ve Menep, İ. (2010). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algı düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 1, 288 – 316.
- Nayir, F. (2013). İlköğretim okulu yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyi. *İlköğretim Online Dergisi*, 1, 179 – 189.

- Nazır, N.A. (2005). Person-culture Fit and Employee Commitment in Banks. *Vikalpa*, 30, 3, 39 – 51.
- Nedd, N. (2006). Perceptions of empowerment and intent to stay. *Nursing Economics Journals*, 24(1), 13 – 18.
- Obeng, K. ve Ugboro, I. (2003). Organizational commitment among public transit employees: an assessment study. *Journal of the Transportation Research Forum*, 57(2), 81 – 87.
- Odabaş, İ. (2014). Yapısal güçlendirme ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide psikolojik güçlendirmenin ara değişken rolü: öğretmenler üzerinde bir çalışma. İstanbul: İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Yayınları.
- Øgaard, T., Larsen, S., & Marnburg, E. (2005). Organizational culture and performance—evidence from the fast food restaurant industry. *Food Service Technology*, 5(1), 23-34.
- Oktay, E. ve Gül, H. (2010). Çalışanların duygusal bağlılıklarının sağlanmasında Conger ve Kanungo'nun karizmatik lider özelliklerinin etkileri üzerine Karaman ve Aksaray emniyet müdürlüklerinde yapılan bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20, 403 – 429.
- O'Reilly, C. & 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 – 493.
- Öge, S. (2006). Örgüt iklimi. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Öksüz, Y. (2012). İlköğretim okulları yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile ertelemeçilik davranışları arasındaki ilişki. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 4, 161 – 182.
- Ölçüm – Çetin, M. (2004). Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Özbek, F. (2004). İnsan ilişkilerinde güvenin yeri ve önemi. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 6(1), 1 – 10.

- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 113 – 130.
- Özdevecioğlu, M. ve Aktaş, A. (2007). Kariyer bağlılığı, mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığın yaşam tatmini üzerindeki etkisi: iş – aile çatışmasının rolü. *Erciyes Üniversitesi İdari ve İktisadi Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28, 3 – 9.
- Porter, L., Steers, R. M., Mowday, R. T. ve Boulian, R. T. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Randall, D. M. (1990). The consequences of organizational commitment: Methodological investigation. *Journal of organizational Behavior*, 11(5), 361-378.
- Randall D. M. (1993). Cross-cultural Research on Organizational Commitment: A Review and Application of Hofstede's Value Survey Module. *Journal of Business Research*, 26, 91-110.
- Rego, R. & Pina e Cunha, M. (2008). Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study. *Journal of Organizational Change Management*, 21(1), 53 – 75.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz – vergiliel, M. (2008). Örgütsel psikoloji. İstanbul: Alfa Yayınevi.
- Savgun – Doğruöz, S. (2009). Kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin karşılaştırılması. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Samsun Ondokuzmayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.
- Selvitopu, A. ve Şahin, H. (2013). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 14(2), Ağustos Dönemi, 171 – 189.
- Sheldon, M. E. (1971). Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization. *Administrative science quarterly*, 143-150
- Sığırı, Ü. (2007). İşgörenlerin örgütsel bağlılıklarının Meyer ve Allen tipolojisiyle analizi: kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 260 – 266.

- Siegall, M., & Gardner, S. (2000). Contextual factors of psychological empowerment. *Personnel Review*, 29(6), 703 – 722.
- Silvorthorne, C. (2004). The Impact of Organizational Culture and Person Organization Fit on Organizational Commitment and Job Satisfaction in Taiwan. *Leadership and Organization Development Journal*, 25, 7, 592- 599.
- Silverthorne, S. (2010). Mindful Leadership: When East Meets West. *Harvard Business School Working Knowledge*.
- Smeenk, S. G. A., Eisinga, R. N., Teelken, J. C., & Doorewaard, J. A. C. M. (2006). The effects of HRM practices and antecedents on organizational commitment among university employees. *The International Journal of Human Resource Management*, 17, 2035 – 2054.
- Somuncu, F. (2008). Örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılığı geliştirme araçları: özel bir hizmet işletmesinde araştırma. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Eskişehir Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442 – 1465.
- Spreitzer, G. M. (1996). Social structural characteristics of psychological empowerment. *The Academy of Management Journal*, 39(2), 483 – 504.
- Spreitzer, G. M. (1997). Toward a Common Ground in Defining Empowerment. *Research in Organizational Change and Development*, 10, 31-62.
- Spreitzer, G. M., Kizilos, M. A. & Nason, S. W. (1997). A dimensional analysis of the relationship between psychological empowerment and effectiveness. *Satisfaction and Strain Journal of Management*, 23(5), 679 – 704.
- Spreitzer, G. (2007). Taking stock: a review of more than twenty years of research on empowerment at work. *Organizational Behaviour*, 1, 54 – 72.
- Sürgevil, O., Tolay, E., Topayan, M. (2013). Yapısal güçlendirme ve psikolojik güçlendirme ölçeklerinin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri. *Journal of Yasar University*,

8(31)

5371-5391

<http://dergipark.ulakbim.gov.tr/jyasar/article/viewFile/5000066232/5000061738>

internet adresinden alınmıştır.

- Şen, Y. (2008). Dönüşümcü Liderliğin Psikolojik Güçlendirme ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Bir Arastırma. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi ve Organizasyon Bilim Dalı, İstanbul
- Tanrıoğen, A. (2014a). "Örgütsel Gelişim" Ders Notları. Denizli: Pamukkale Üniversitesi.
- Tanrıoğen, A. (2014b). "Öğrenen Örgütler" Ders Notları. Denizli: Pamukkale Üniversitesi.
- Terzi, A. R. ve Kurt, T. (2005). İlköğretim okul müdürlerinin yöneticilik davranışlarının örgütsel bağlılığına etkisi. Ankara: Milli Eğitim Yayınları.
- Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: an "interpretive" model of intrinsic task motivation. *The Academy of Management Review*, 15(4), 666 – 691.
- Tiryaki, T. (2005). Örgüt kültürünün örgütsel bağlılık üzerine etkileri. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Topaloğlu, M., Koç, H. ve Yavuz, E. (2008). Öğretmenlerin örgütsel bağlılığının bazı temel faktörler açısından analizi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 9(4), 21 – 38.
- Topaloğlu, I. G. (2010). İşgörenlerin etik ve adalet algısı açılarından örgütsel güven ile örgütsel bağlılık ilişkisi. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Ankara.
- Topayan, O. S. E. T. M. (2013). Yapısal güçlendirme ve psikolojik güçlendirme ölçeklerinin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri. *Journal of Yaşar University*, 8(31), 5371 – 5391.
- Tolay, E., Sürgevil, O., & Topoyan, M. (2012). Akademik çalışma ortamında yapısal ve psikolojik güçlendirmenin duygusal bağlılık ve iş doyumunu üzerindeki etkileri. *Ege Akademik Bakış*, 12(4), 449 – 465.

- Tsai, Y. (2011). Relationship between organizational culture, leadership behavior and job satisfaction. *Tsai BMC Health Services Research*, 11(98), 2 – 9.
- Türk Milli Eğitim Temel Kanunu (1973) Milli Eğitim Temel Birinci Bölüm Türk Millî Eğitiminin Amaçları No : 1739 Kabul Tarihi : 14/06/1973 Yayımlandığı Resmi Gazete Tarihi: 24/06/1973 Sayısı : **14574**
http://personel.meb.gov.tr/daireler/mevzuat/mevzuatlar/milli_egitim_temel_kanunu_1739.pdf adresinden alınmıştır.
- Uğurlu, C., Sincar, T. ve Çınar, K. (2013). Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerine yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının etkisi. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), s. 206 – 281.
- Unutkan, G. A. (2005). İşletmelerin yönetimi ve örgüt kültürü. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Uslu, B. ve Beycioğlu, K. (2013). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ile müdürlerin paylaşılan liderlik rolleri arasındaki ilişki. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(2), s. 323 – 345.
- Uygur, A. (2007). Örgütsel bağlılık ile işgören performansı ilişkisini incelemeye yönelik bir alan araştırması. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*. 1, 71 – 85.
- Uygur, M. ve Yıldırım, A. (2011). İlköğretim okulu yöneticilerinin kültürel liderlik rolleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 72 – 81.
- Varoğlu, D. (2003). Kamu sektörü çalışanlarının işlerine ve kuruluşlarına karşı tutumları, bağlılıkları ve değerleri. (Yayınlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Wallace, J. E. (1995). Organizational and professional commitment in professional and nonprofessional organizations. *Administrative Science Quarterly*, 40(2), 232 – 236.
- Wasti, A. (2009). Örgütsel bağlılık kavramı, odakları, öncül ve sonuçları. İzmit: Umuttepe Yayınları.

- Wiener, Y., & Vardi, Y. (1980). Relationship between job, organization and career commitments and work outcomes: an integrative approach. *Organizational Behavior and Human Performance*, 26, 81 – 96.
- Wilkinson, A. (1998). Empowerment: theory and practice. *Personnel Review*, 27(1), 40 – 56.
- Yalçın, A. ve İplik, N. (2009). A grubu seyahat acentelerinde çalışanların örgütsel bağlılıklarını etkileyen faktörlerin belirlenmesine yönelik bir araştırma: Adana ili örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18, 483 – 500.
- Yalçın, Y.N.(2013).Psikolojik güçlendirme e örgütsel bağlılık arasındaki ilişki:bir araştırma. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi).İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,İstanbul
- Yıldırım, M. H. ve Demirel, Y. (2009). Örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi: otomotiv yan sanayi çalışanlarına yönelik bir araştırma. 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı: 21 – 23 Mayıs, Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Yayınları.
- Yıldız, K. (2013). Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki. *Turkish Studies – International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, Spring ,8(6), , 853 – 879.
- Yozgat, U. ve Şişman, A. F. (2007) Yeniden yapılanma süreci ve bunun çalışanların iş tatmini ve örgüte bağlılıkları üzerindeki etkisi bir kamu kurumunda araştırma. 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı: 25 – 27 Mayıs, Sakarya: Sakarya Üniversitesi Yayınları.
- Yörük, S. ve Sağban, Ş. (2012). Okul müdürlerinin kültürel liderlik rollerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyine etkisi. *Turkish Studies – International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 3. 2795 – 2813.
- Yukl, G. A., & Becker, W. S. (2006). Effective empowerment in organizations. *Organization Management Journal*, 3(3), 210 – 231.

- Yürür, S., & Demir, K. (2011). Örgütsel adalet ve psikolojik güçlendirme: karşılıklı etkileri üzerine bir araştırma. *Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences*, 16(3).
- Zeyrek, A. O. (2008). Milli Eğitim Bakanlığı 2005 Öğretmenlik Kariyer Basamakları Yükselme Sınavında öğretmenlerin başarı durumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

EKLER**EK – 1:****ANKET FORMU****Sayın Meslektaşım;**

Bu çalışmadan elde edilen veriler yüksek lisans tezi hazırlamak için kullanılacaktır. vereceğiniz cevaplar araştırmacı dışında başkaları tarafından görülmeyecektir. Anket formuna adınızı yazmanıza gerek yoktur. Her maddenin yanındaki seçeneklerden size en uygun olanı işaretleyiniz. Cevapsız boş madde bırakmayınız. Anketi içtenlikle ve doğru cevapladığınız ve zaman ayırdığınız için teşekkür ederim.

Bahar Çağrı ŞAN

Pamukkale Üniversitesi

Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Yüksek Lisans Öğrencisi

A. KİŞİSEL BİLGİ FORMU**1. Cinsiyetiniz:**

A. () Kadın B. () Erkek

2. Göreviniz:

A. () Yönetici B. () Öğretmen

3. Medeni Durumunuz:

A. () Evli B. () Bekâr

4. Mesleki Kıdeminiz: ----- (Lütfen Yazınız)**5. Çalıştığınız Okul Türü:**

A. () İlkokul B. () Orta Okul C. () Ortaöğretim

6. Eğitim Seviyeniz:

A. () Önlisans B. () Lisans C. () Lisansüstü

7. Alanınız:

A. () Sınıf Öğretmeni B. () Branş

8. Bir Sendikaya Üye Misiniz?

A. () Evet B. () Hayır

9. Yaptığımız İş Sizi Tatmin Ediyor Mu?

A. () Evet B. () Hayır

10. Öğretmenlik Mesleğini İsteyerek Mi Seçtiniz?

A. () Evet B. () Hayır

B. KENDİNİ DEĞERLENDİRME ÖLÇEĞİ -1-

Yönerge: Her bir ifadeyi inceleyerek, ifadenin size uygunluğunu yandaki seçeneklerden birini işaretleyerek (X) belirtiniz. İfadenin doğru ya da yanlış yanıtları yoktur, lütfen ifadeyi okuduktan sonraki aklınıza gelen ilk düşünceyi işaretleyiniz.	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1. Yaptığım iş benim için çok önemlidir.	1	2	3	4
2. İşimi yerine getirirken yaptığım faaliyetler bana anlamlı gelmektedir.	1	2	3	4
3. Yaptığım iş benim için anlamlıdır.	1	2	3	4
4. İşimi yapmak için yeteneklerime güveniyorum.	1	2	3	4
5. İşimle ilgili faaliyetleri yerine getirecek kapasiteye sahip olduğumdan eminim.	1	2	3	4
6. İşim için gerekli olan becerilerimi geliştirdim.	1	2	3	4
7. İşimi nasıl yapacağımı belirlemede önemli ölçüde özerkliğe sahibim.	1	2	3	4
8. İşimi nasıl yapacağıma kendim karar verebilirim.	1	2	3	4
9. İşimi bağımsız ve özgür yapabilmek için önemli fırsatlara sahibim.	1	2	3	4
10. Okulda gerçekleşen olaylar üzerinde etkim büyüktür.	1	2	3	4
11. Okulda gerçekleşen olaylar üzerinde kontrol sahibiyim.	1	2	3	4
12. Okulda gerçekleşen olaylar üzerinde sözüm geçer.	1	2	3	4

C. KENDİNİ DEĞERLENDİRME ÖLÇEĞİ -2-

Yönerge: Her bir ifadeyi inceleyerek, ifadenin size uygunluğunu yandaki seçeneklerden birini işaretleyerek (X) belirtiniz. İfadenin doğru ya da yanlış yanıtları yoktur, lütfen ifadeyi okuduktan sonraki aklınıza gelen ilk düşüncüyü işaretleyiniz.	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1. Mesleğimin geri kalan kısmını bu kurumda geçirmekten çok mutluluk duyarım.	1	2	3	4
2. Bu kurumun problemlerini sanki benim kendi problemlerimmiş gibi hissediyorum.	1	2	3	4
3. Kurumuma karşı güçlü bir "aitlik" duygusu hissetmiyorum.	1	2	3	4
4. Bu kuruma karşı, "duygusal bağlılık" hissetmiyorum.	1	2	3	4
5. Bu kurumda kendimi "ailenin bir parçası" gibi hissetmiyorum.	1	2	3	4
6. Bu kurum benim için çok büyük kişisel anlam ifade ediyor.	1	2	3	4
7. Şu anda bu kurumda çalışmaya devam etmek benim için bir istek olduğu kadar bir gereklilik de.	1	2	3	4
8. Şu anda istesem bile işimi bırakmak benim için çok zor olurdu.	1	2	3	4
9. Şu anda kurumumdan ayrılmaya karar versem, hayatımdaki pek çok şey aksardı.	1	2	3	4
10. Çalıştığım bu kurumu bırakmayı düşündürecek seçeneğim neredeyse hiç yok gibi.	1	2	3	4
11. Bu kuruma kendimden bu kadar çok şey <u>vermemiş</u> olsaydım, başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim.	1	2	3	4
12. Bu kurumu bıraktığımda ortaya çıkacak birkaç olumsuzluktan biri de mevcut iş olanaklarımın azlığıdır.	1	2	3	4
13. Su andaki kurumumla çalışmaya devam etmek için hiçbir yükümlülük hissetmiyorum.	1	2	3	4
14. Benim için daha avantajlı bile olsa şu an bu kurumu terk etmenin doğru bir hareket olduğunu düşünmüyorum.	1	2	3	4
15. Şu an bu kurumu bıraksam suçluluk duyardım.	1	2	3	4
16. Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.	1	2	3	4
17. Bu kurumu şu an için bırakamazdım, çünkü kendimi buradakilere karşı mecbur hissediyorum.	1	2	3	4
18. Bu kuruma çok şey borçluyum.	1	2	3	4

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler	
Adı	Bahar Çağrı
Soyadı	Şan
Doğum Yeri ve Tarihi	Denizli 09.06.1981
Uyruğu	T.C
İletişim Adresi ve E – Mail Adresi	Servergazi Mah.2312 sok.Belkon Sitesi 1.blok kat:4/18 Email: baharsan@gmail.com
Eğitim	
İlköğretim	Gazi İlkokulu-Pamukkale Orta Okulu
Ortaöğretim	Mehmet Akif Ersoy Süper Lisesi
Yükseköğretim (Lisans)	Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi İngilizce Öğretmenliği Programı
Yükseköğretim (Yüksek Lisans)	
Yabancı Dil	
Yabancı Dil Adı – SINAV ADI – Sınavın Yapıldığı Ay ve Yıl	YDS 2014 Eylül 85 B derecesi
Mesleki Deneyim	
Yıllar	Mesleki Deneyim
2003-2005	Afyon Salim Pancar İlköğretim okulu- Afyonkarahisar
2005-2007	Barbaros İlköğretim Okulu-Eskişehir
2007-2011	Betotaş Anadolu Lisesi-İzmir
2011-2016	Mustafa Şipar Anadolu Lisesi-Denizli
2016-2017	Mustafa Şipar Anadolu Lisesi-Denizli- Müdür Yardımcısı

ARAŞTIRMAYA KATILAN OKULLARIN LİSTESİ

1. DENİZLİ - TAVAS - Mehmet Kısaoglu Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
2. DENİZLİ - TAVAS - Gazi İlkokulu
3. DENİZLİ - TAVAS - Hakimiyet İlkokulu
4. DENİZLİ - TAVAS - Tavas Anadolu İmam Hatip Lisesi
5. DENİZLİ - TAVAS - Mehmet Özen İlkokulu
6. DENİZLİ - TAVAS - Tavas Anadolu Öğretmen Lisesi
7. DENİZLİ - TAVAS - Hacı Ali Bilal Cumhuriyet Ortaokulu
8. DENİZLİ - TAVAS - Tavas Köse Ahmetler Lisesi
9. DENİZLİ - TAVAS - Tavas Anadolu Lisesi
10. DENİZLİ - TAVAS - Bekir Güngör Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
11. DENİZLİ - TAVAS - Tavas Zeybekler Anadolu Lisesi
12. DENİZLİ - TAVAS - Ulukent Şehit Öğretmen Ayşe Konakçı İlkokulu
13. DENİZLİ - TAVAS - Ulukent Şehit Öğretmen Ayşe Konakçı Ortaokulu
14. DENİZLİ - TAVAS - Yorga Hacı Fatma Topalan Ortaokulu
15. DENİZLİ - TAVAS - Sait Kalaycıoğlu Ortaokulu
16. DENİZLİ - TAVAS - Kızılcabölük Hanife ve Ahmet Paralı Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
17. DENİZLİ - TAVAS - Kızılcabölük Atatürk Ortaokulu
18. DENİZLİ - TAVAS - Kızılcabölük Yaşar Oncan Lisesi
19. DENİZLİ - TAVAS - Vakıf İlkokulu
20. DENİZLİ - TAVAS - Vakıf Ortaokulu
21. DENİZLİ - TAVAS - Solmaz Şehit Ethem Ekşi Ortaokulu
22. DENİZLİ - TAVAS - Kızılcabölük Mehmet Akif Ersoy İlkokulu
23. DENİZLİ - KALE - Cumhuriyet Yatılı Bölge Ortaokulu
24. DENİZLİ - KALE - Ethem ÖZSOY Çok Programlı Anadolu Lisesi
25. DENİZLİ - KALE - Kale Anadolu İmam Hatip Lisesi
26. DENİZLİ - KALE - Mustafa Şipar Anadolu Lisesi
27. DENİZLİ - KALE - Karaköy Ortaokulu
28. DENİZLİ - KALE - Karaköy İlkokulu
29. DENİZLİ - KALE - Ya-Tu Otomotiv Hürriyet Ortaokulu
30. DENİZLİ - KALE - Ya-Tu Otomotiv Hürriyet İlkokulu

31. DENİZLİ - KALE - Kale İlkokulu
32. DENİZLİ - KALE - Kale Ortaokulu
33. DENİZLİ - KALE - Şehit Sadık Sağınç Ortaokulu
34. DENİZLİ - KALE - Mehmet ve Kemal Aracı Ortaokulu
35. DENİZLİ - KALE - Mehmet ve Kemal Aracı İlkokulu
36. DENİZLİ - KALE - Özlüce İlkokulu
37. DENİZLİ - KALE - Özlüce Ortaokulu
38. DENİZLİ - KALE - Mehmet Oray İlkokulu
39. DENİZLİ - KALE - Kale Başaranlar Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
40. DENİZLİ - KALE - Gölbaşı İlkokulu
41. DENİZLİ - KALE - Kayabaşı Cumhuriyet İlkokulu
42. DENİZLİ - KALE - Belenköy Ortaokulu

