

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

**İLKOKULDA VE ORTAOKULDA GÖREV YAPAN**  
**ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ**

**Şahizer SEZGİN**

**Danışman**  
**Yrd. Doç. Fatma ÇOBANOĞLU**

## TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJE ONAY FORMU

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı öğrencisi Şahizer SEZGİN tarafından hazırlanan " İlkokul ve Ortaokulda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri" başlıklı Tezsiz Yüksek Lisans Projesi tarafımdan okunmuş, kapsamı ve niteliği açısından Tezsiz Yüksek Lisans Projesi olarak kabul edilmiştir.

Yrd. Doç. Dr. Fatma ÇOBANOĞLU

Danışman

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun  
..... tarih ve .....sayılı kararıyla onaylanmıştır.

**Şükran TOK**

Enstitü Müdür

## 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.

Şahizer SEZGİN

## ÖZET

### İLKOKULDA VE ORTAOKULDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ

Şahizer SEZGİN

Tezsiz Yüksek Lisans Projesi

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlaması ve Ekonomisi  
Bilim Dalı

Proje Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Fatma ÇOBANOĞLU

Ocak-2018 63 sayfa

Bu araştırmanın amacı: ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık kavramına bakış açılarını ve örgütsel bağlılıklarının düzeylerini belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda Denizli İli Kale İlçesi'nde görevli ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinden 128 öğretmen araştırma kapsamına alınmıştır.

Araştırma sonucunda elde edilen verilere göre, ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri yorumlanmıştır. Araştırma, genel tarama modeli esas alınarak yapılmıştır. Veri toplama aracı olarak, Balay (2000) tarafından geliştirilen “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır.

Araştırma sonucunda öğretmenlerin, örgütsel bağlılıklarının uyum boyutunda farklılaştıkları görülmüştür. Yine araştırmada mesleki kıdem ile örgütsel bağlılık arasında, 16 yıl ve yukarı kıdeme sahip öğretmenlerin içselleştirme boyutunda örgütsel bağlılıklarında farklılaşma belirlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel Bağlılık, Uyum, Özdeşleşme, İçselleştirme

## TEŞEKKÜR

Bu alıőmada “İlkokulda ve Ortaokulda Gev Yapan ğretmenlerin rgtsel Bağlılık Düzeyleri” zerine literatür bilgi birikiminin oluŐturulması ve öğretmenlerle görüŐülerek örgütsel bağlılık düzeylerinin araştırılması, öğretmenlerin örgütsel bağlılık boyutunda beklentilerinin belirlenmesi amaçlanmıŐtır.

Yüksek Lisans Programında görev yapan, ders zamanlarında ve ders dışında bizlerden yardımlarını esirgemeyen hocalarımıza, proje çalışmalarında görüŐmeler yapmam için bana yoğun iş tempolarına rağmen zaman ayıran, düŐüncelerini çekinmeden ifade eden ğretmen arkadaŐlarıma ve istatistiksel analizlerdeki derin bilgilerini paylaŐan, araştırmada bana akademik yardımları ve bilgisi ile destekleyen değerli hocam Yrd. Doç. Dr. Fatma OBANOğLU’na teŐekkürü borç bilirim.

# İÇİNDEKİLER

TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJE ONAY FORMU .....	iii
ETİK BEYANNAMESİ.....	iv
ÖZET .....	v
TEŞEKKÜR.....	vi
İÇİNDEKİLER .....	vii
ÇİZELGELER LİSTESİ.....	x
BÖLÜM I .....	1
GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu .....	1
1.2. Problem Cümlesi .....	3
1.3. Amaç .....	3
1.4. Araştırmanın Önemi .....	4
1.5. Sayıtlar .....	5
1.6. Sınırlılıklar.....	5
1.7. Tanımlar .....	5
BÖLÜM II .....	7
KURAMSAL ÇERÇEVE ve İLGİLİ ARAŞTIRMALAR .....	7
2. 1.Örgüt Nedir?.....	7
2.2.Örgütsel Bağlılık Nedir?.....	8
2.3. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmaları.....	10
2.3.1.Etzioni' nin Sınıflandırması .....	11
2.3.2. O'Reilly ve Chatman'ın Sınıflandırması .....	11
2.3. 3.Balcı'nın Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması: .....	12
2.3.4. Kanter'in Sınıflandırması.....	13
2.3.5. Katz ve Kahn'ın Sınıflandırması.....	14
2.3.6. Buchanan'ın Sınıflandırması .....	14
2.3.7. Wiener'in Sınıflandırması .....	15
2.3.8Allen ve Meyer'in Sınıflandırması .....	15
2.4. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler .....	16
2.4.1.Kişisel Faktörler: .....	17

2.4.2. Örgütsel Faktörler: .....	19
2.4.3 Örgüt Dışı Faktörler .....	21
2.5. Örgütsel Bağlılığın Boyutları .....	23
2.5.1. Uyum Boyutu.....	23
2.5.2.Özdeşleşme Boyutu.....	23
2.5.3. İçselleştirme Boyutu .....	24
2.6. Örgütsel Bağlılık ve Benzer Kavramlar .....	24
2.6.1. Mesleğe bağlılık.....	24
2.6.2. İşe Bağlılık.....	25
2.6.3 Çalışma Arkadaşlarına Bağlılık .....	25
2.6.4. Sadakat.....	25
2.6.5. İtaat .....	26
2.6.6. İş Doyumu.....	26
2.6.7. Motivasyon(Güdüleme).....	27
2.7. Örgütsel Bağlılık Sonuçları .....	27
2.7.1. Düşük Örgütsel Bağlılık.....	27
2.7.2. İlimli (Orta Dereceli) Örgütsel Bağlılık.....	28
2.7.3. Yüksek Örgütsel Bağlılık.....	28
2.8. İlgili Araştırmalar .....	29
2.8.1. Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar .....	29
2.8.2. Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar .....	38
BÖLÜM III .....	41
YÖNTEM.....	41
3.1. Araştırmanın Modeli .....	41
3.2. Evren ve Örneklem .....	41
3.3. Veri Toplama Araçları .....	42
3.4. Verilerin Toplanması .....	44
3.5. Verilerin Çözümü ve Yorumları.....	44
BÖLÜM IV.....	46
BULGULAR VE YORUM .....	46
4.1. Birinci Alt Bölüme İlişkin Bulgular ve Yorumlar.....	46
4.2. İkinci Alt Bölüme İlişkin Bulgular ve Yorumlar .....	46
4.2.1. Cinsiyet.....	47
4.2.2. Medeni Durum .....	47

4.2.3. Öğrenim Durumu.....	48
4.2.4. Mesleki Kıdemi .....	49
4.2.5. Bulunduğu Kurumdaki Hizmet Süresi .....	50
4.2.6. Okul Türü.....	51
BÖLÜM V.....	52
SONUÇ ve ÖNERİLER .....	52
5.1. Sonuçlar.....	52
5.2. Öneriler .....	53
KAYNAKÇA.....	56
EKLER .....	60
Ek. 1: Özgeçmiş Sayfası.....	60
EK 2:Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Ölçeği .....	61
EK 3:Örgütsel Bağlılık Anket Maddeleri Ve Katılma Düzeyleri .....	62
Ek:4 Anket İzin Formu .....	63



## ÇİZELGELER LİSTESİ

<b>Çizelge 2.1.</b> Örgütsel Bağlılık Tanımlamalarında Kullanılan Kriterler .....	10
<b>Çizelge 2.2.</b> Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler .....	16
<b>Çizelge 3.1.</b> Çalışma Grubundaki Katılımcıların Cinsiyet, Kıdem, Öğrenim Durumu, Medeni Durum, Görev Yaptığı Okul ve Çalıştığı Kurumdaki Görev Süresine Göre Dağılımı.....	42
<b>Çizelge 3.2.</b> Katılımcıların Ölçek Maddelerine Verdikleri Yanıtlara Katılma Düzeyleri ve Beklenti Düzey Aralıkları.....	43
<b>Çizelge 3.3.</b> Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Alt Boyutları ve Boyutlarla İlgili Maddelerin Cronbach-Alpha Katsayıları.....	44
<b>Çizelge 4.1.</b> Boyutlara Ait Betimsel İstatistik.....	46
<b>Çizelge 4.2.</b> Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Cinsiyet Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları.....	47
<b>Çizelge 4.3.</b> Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Medeni Durum Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları.....	48
<b>Çizelge 4.4.</b> Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Anova Testi Sonuçları.....	48
<b>Çizelge 4.5.</b> Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Anova Testi Sonuçları.....	49
<b>Çizelge 4.6.</b> Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Buldukları Kurumdaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Anova Testi Sonuçları .....	51
<b>Çizelge 4.7.</b> Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Okul Türü Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları.....	51

# BÖLÜM I

## GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problem durumuna, amacına, önemine, sınırlılıklara ve tanımlara yer verilmiştir.

### 1.1. Problem Durumu

İnsanlar kendi güçlerinin yetmediği durumlarda, amaçlarına ulaşmak için farklı yetenek ve özelliklere sahip diğer insanlarla bir araya gelirler. İnsanların çeşitli faaliyetleri üstlenerek bir araya gelmeleri örgütleri meydana getirmiştir. İnsanlar toplumsal yaşam gereği, bazen resmi örgütlerin, bazen de sosyal örgütlerin bir üyesi olmuştur.

Örgüt kavramı değişik araştırmalarda değişik şekillerde tanımlanabilmektedir. Örgütün en geniş tanımını Tosun 1990 yılında yapmıştır. Bu tanıma göre örgüt “üretim için gerekli olan maddesel ve maddesel olmayan araçları, belirli bir düzen içinde bir araya getirme faaliyetinin yapıtı olarak ortaya çıkan yapı veya iskelettir” (Akt. Özdönmez, Akesen ve Ekizoğlu,1998,s.83).

Örgütler, amaçlarını gerçekleştirdikleri sürece varlıklarını devam ettirebilirler. Sürekli gelişen dünyada örgütlerin varlıklarını sürdürmeleri için kendilerini geliştirmeleri gerekmektedir. Örgütler varlıklarını sürdürmeleri için, çalışanların sahip olduğu bilgi ve beceri ile işlerine dört elle sarılmaları, çalışılan örgüte güzel,olumlu duygular beslemelidir.

Bireyler bazı temel ihtiyaç ve isteklerini karşılamak, yeteneklerini geliştirebilecekleri bir işte çalışmak ümidiyle örgüte gelirler. Balcı (2000) da, bireyin örgütten belli ödül ve çıktılar alması karşılığında kendini örgüte adayacağını ve bireyle örgüt arasındaki bu karşılıklı değişim sürecinde örgüte bağlılığın gerçekleşeceğini belirtmektedir (Akt. Kışlacık,2014,s.23). Örgütün bu beklentileri karşılaması durumunda örgütsel bağlılık sürer, aksi halde bağlılık giderek zayıflar ve hatta kaybolur.

Örgütsel bağlılığı düşük işgörenler; görevden ayrılıp, amaçlarına uygun yeni bir örgüt arayışına girebilirler. Örgütlerin iş görenlerin örgütten ayrılmasını önlemek için, iş görenlere yükselme olanağı verme, ürün sağlama, ücreti arttırma, değişik özendiriciler sunma gibi önlemler alacağını belirtmektedir (Başaran,1982,s.241). Yani çalışan bir

yandan örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için uğraşırken, diğer yandan da bireysel ihtiyaçlarını karşılayabilmeli ve birtakım yeteneklerini kullanarak mesleki hazzla ulaşabilmelidir.

İnsanoğlu hep bir örgüte bağlı olma ihtiyacı duymuştur. Bir örgüte bağlılık, bireyin çalışmalarını olumlu etkilediği gibi, içinde bulunulan örgüt de bu durumdan olumlu etkilenir.

Örgütsel bağlılık eğitim sistemi ve bu bağlamda okulun amaçlar doğrultusunda verimliliği, öğretmen ve okul yöneticilerinin, okul ve eğitim sisteminin amaç ve değerlerini benimseme derecesine bağlıdır (Celep, 1996,s.43).Örgütsel bağlılık, bireyin, örgütle değişik yönlerden bütünleşme derecesini yansıtır. Bu açıdan bakılınca örgütsel bağlılığın üç önemli ögesinin olduğu söylenebilir(Randal 1987,461;Reichers 1985,468;Brockner ve diğerleri1992,244;Akt: Balay, 2000 ,s.18).

- 1.Kişinin örgüt amaçlarını kabulü ve onlara duyduğu güçlü inanç,
- 2.Kişinin örgüt için beklenenden daha fazla çaba gösterme isteği,
- 3.Kişinin örgütteki üyeliğini devam ettirmedeki kesin arzusu

Örgütsel bağlılık, örgütlerin varlıklarını koruma uğraşlarının hem temel etkinliklerinden hem de nihai hedeflerinden biridir. Çünkü örgütsel bağlılığı olan bireyler daha uyumlu, daha doyumlu, daha üretken olmakta, daha yüksek derecede sadakat ve sorumluluk duygusu içinde çalışmakta, örgütte daha az maliyete neden olmaktadır (Balcı, 2003, 53;Akt. Menep,2009: s.20) .

Örgütsel bağlılık, örgütlerin performanslarını artırmakta ve imajlarını güçlendirmektedir. Örgütsel bağlılık sayesinde örgüt uzun süre var olabilir. Örgütsel bağlılıkla ilgili olarak bugüne kadar birçok araştırma yapılmıştır. Düşük örgütsel bağlılığın, işe geç kalma, devamsızlık, düşük performans ve hatta işten ayrılma gibi bireysel ve örgütsel olumsuz sonuçları bulunmaktadır (İnce ve Gül, 2005,s.11).

Örgütsel bağlılığın en önemli göstergesi ve ilk koşulu çalışanın ve örgütün amaç değer ve vizyonunun örtüşmesidir. Bir örgütün amaç ve değerlerini kabullenemeyen bir çalışanın o örgüte bağlılık göstermesi beklenemez (Gündoğan,2009,s.23).

Örgütsel amaçlara bağlılık sadece bir rolün başarı derecesini nitelik ve nicelik yönünden yükselterek devamsızlığın ve işgücü devrinin azalmasına katkıda bulunmakla kalmayıp aynı zamanda bireyi örgütsel yaşam ve en üst düzeyde sistem başarısı için gerekli birçok gönüllü eyleme yönelttiği belirtilmektedir (Katz ve Kahn, 1977; Akt. Balay, 2000,s.14).

Eğitim bütün örgütlerin en temel ihtiyacıdır. Ulaşılmak istenen amaç ne olursa olsun bu eğitimle sağlanır. Eğitim yoluyla verilmek istenen bilgi, beceri ve davranışlar okullar ve öğretmenler aracılığı ile kitlelere ulaştırılır. Amaca yönelik bir program eşliğinde eğitim veren Milli Eğitim Bakanlığı çalışanı olan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının yüksek olması başarıyı ve verimi artıracaktır.

Bu araştırma ile ilkokulda ve ortaokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri tespit edilip örgütsel bağlılığın hangi boyutlarda bulunduğu saptanmaya çalışılmıştır. Bu çalışmada ilk ve orta dereceli eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin, örgütsel bağlılık düzeylerinin üzerinde durulmuştur.

## **1.2.Problem Cümlesi**

İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyi nedir?

## **1.3. Amaç**

Bu çalışmada, Denizli İli Kale İlçesinde, ilk ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin, örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi amaçlanmaktadır.

Bu genel amaç doğrultusunda şu sorulara cevap aranmıştır:

1. Öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyi nedir?
- 2.İlkokul ve ortaokullardaki öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri,
  - a)Cinsiyet,
  - b)Medeni durum,
  - c)Öğrenim durumu,
  - d)Okuldaki hizmet süresi,
  - e)Mesleki Kıdem,

f) Buldukları okul türü değişkenleri bakımından anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

#### 1.4. Araştırmanın Önemi

Örgütlerin devamı ve gelişebilmesi için, işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek düzeyde olması çok önemlidir. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışan örgütte kalmaya devam etmekte, örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi için normalden daha fazla çaba harcamakta ve ayrılmayı düşünmemektedir (Northcraft ve Neale,1990:465; Akt.Gündoğan,2009,s.25).

Örgütsel bağlılıkları yüksek çalışanların, daha verimli ve daha fazla sorumluluk sahibi oldukları genel olarak kabul edilmektedir. Ayrıca bu kişiler, örgüt yararına daha fazla yaratıcı ve yenilikçi düşünceler üretmekte, daha uyumlu, daha doyumlu, daha üretken olmakta, daha yüksek derecede sadakat ve sorumluluk duygusu içinde çalışmakta, örgütte daha az maliyete neden olmaktadır (Balcı, 2003, 53;Akt. Menep,2009,s.20). Bu nedenle örgütler çalışanların bağlılıklarını artırmaya çalışmaktadır.

Düşük örgütsel bağlılığın ise işe geç kalma, devamsızlık, düşük performans ve hatta işten ayrılma gibi bireysel ve örgütsel olumsuz sonuçları bulunmaktadır ( İnce ve Gül,2005,s.11).

Örgütler, faaliyetlerine devam edebilmek ve örgüt içi huzuru sağlamak için çalışanların örgütsel bağlılıklarına yönelik gerekli beklentilerini karşılamalıdır. Normal koşullardaki istekleri dahi yeterince karşılanmayan çalışanların beklentiye girmeleri, onların bağlılığını azaltacak, stres ve tükenmişliğe yol açacaktır (Cohen, 1996;Akt:Yıldırım, 2002, s.34).

Sonuç olarak, örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışan, örgütte kalmaya devam etmekte, örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi için normalden daha fazla çaba harcamaktadır. Yüksek performanslı, nitelikli bir çalışanın örgütte kalmaya ve katkı sağlamaya devam etmesi ise verimlilik artışı anlamına gelmektedir.

Bu konudaki araştırmanın ilkökul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık durumları belirlenip, gelişmesi için yapılacak öneriler ile eğitim sistemine katkıda bulunacağı kanısındayım.

### 1.5. Sayıtlar

1. Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan ölçeğin, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini ölçebildiği kabul edilmektedir.
2. Araştırmaya katılan öğretmenlerin ölçeğe içtenlikle ve doğru yanıt verdiği kabul edilmektedir.
3. Araştırmada kullanılan kaynaklar amaca ulaşmada yeterlidir.

### 1.6. Sınırlılıklar

1. Bu araştırma 2016-2017 Eğitim-Öğretim yılında Denizli ili Kale İlçesi'ndeki ilkokullar ve ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerle sınırlı tutulmuştur.
2. Araştırma verileri öğretmenlerinin ölçek sorularına verdikleri cevaplarla sınırlıdır.

### 1.7. Tanımlar

**Örgütsel Bağlılık:** İşgörenin, çalıştığı kuruma karşı olumlu duygular beslemesi, örgütün bir üyesi olma konusunda güçlü istek duyması, örgütün yararı için yüksek düzeyde çaba ortaya koyması ve örgütün amaç ve değerlerini benimsemesidir (Balay, 2000,s.12) .

**Öğretmen:** Öğretmenlik gerektirdiği düzeyde belirli bir öğrenimi gördükten sonra resmi veya özel öğretim kurumlarında öğrencilerin eğitim ve öğretiminden sorumlu olarak görevlendirilen kimsedir (Demirtaş ve Güneş, 2002,s.32).

**Okul yöneticisi:** Okulların işleyişini sağlayan ve okuldaki tüm etkinliklere yön veren kişidir.

**İlkokul:** 6-10 yaş arasındaki çocukların eğitim ve öğretimini kapsayan, kız ve erkek bütün vatandaşlar için zorunlu ve öğrenim süresi 4 yıl olan eğitim kurumudur.

**Ortaokul:** 10-14 yaş arasındaki çocukların eğitim ve öğretimini kapsayan, kız ve erkek bütün vatandaşlar için zorunlu ve öğrenim süresi 4 yıl olan eğitim kurumudur.

**Örgüt:** Belli amaçlara ulaşmak için bir araya gelmiş insanların, karşılıklı işbirliği ve koordinasyon içinde ortak hedeflere yönelik çabalarından oluşan gruplardır (Şişman,2007,s.54).

**Eğitim:**Yeni kuşakların, toplum yaşayışında yerlerini almak için hazırlanırken, gereken bilgi, beceri ve anlayışlar elde etmelerine ve kişiliklerini geliştirmelerine yardım etmek etkinliğidir(Başaran,1993,s. 172).

**Okul:** Okuyup yazmadan başlayarak en yüksek düzeyde bilim ve sanat bilgisi vermeye kadar çeşitli derecede öğrenimin sağlandığı ve eğitimin verildiği yer.

**Akt. :** Aktaran

**s. :**Sayfa .

## BÖLÜM II

### KURAMSAL ÇERÇEVE ve İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde, örgüt ve örgütsel bağlılık kavramının tanımı, örgütsel bağlılığa benzer kavramlar, örgütsel bağlılığın sınıflandırılması, örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler, örgütsel bağlılığın sonuçları, örgütsel bağlılığı geliştirme araçları ile örgütsel bağlılık ile ilgili yurtiçi ve yurtdışında yapılmış olan çalışmalar üzerinde durulmuştur.

#### 2. 1.Örgüt Nedir?

Örgüt, belli amaçlara ulaşmak için bir araya gelmiş insanların, karşılıklı işbirliği ve koordinasyon içinde istenilen hedeflere yönelik çabalarından oluşan gruplar olarak tanımlanabilir(Akt.Kışlacık,2014,s.58).

Alan yazında örgütün değişik tanımları yapılmıştır. Başaran' a göre bir örgüt, önceden belirlenmiş amaçları gerçekleştirmek için bir araya gelmiş insanlardan oluşur.(Başaran,1993,s.76). Güçlü 'ye göre örgüt, belirli amaçlar doğrultusunda kişilerin çabalarının eşgüdümlendiği bir yönetim işlevi; amaç, insan, teknoloji boyutlarının etkileştiği bir sistem; kişiliğini belirleyen ve kendine özgü bir kültürü olan; işleri, mevkileri, çalışanları ve aralarındaki yetki ve iletişim ilişkilerini gösteren bir yapıdır(Güçlü,2006,s.47).

Örgütler belirli amaçların gerçekleştirilmesi için bir araya gelmiş toplumsal yapılanmalardır. Barnard' a göre (1938) bir örgütün var olabilmesi üç ögeye bağlıdır. Bunlar: 1-Birbirleriyle iletişimde bulunabilecek bireyler, 2- Amacın gerçekleştirilmesine katkıda bulunma isteği ve 3- Gerçekleştirilmesi gereken ortak amaçtır. Bireylerin örgütün ortak amaçları doğrultusunda işbirliği yapmaya istekli olmasının örgüt açısından yaşamsal bir önem taşıdığı rahatlıkla anlaşılmaktadır (Aydın, 2000,s. 98).

Birey ve örgüt ilişkisinde, bireyin amaçlarının örgüt amaçlarıyla uyumlu hale getirilmesi, gerektiğinde davranışların düzenlenmesi, örgüt kültürünün benimsetilmesi, çatışmaların yönetilmesi ve örgütün geliştirilmesinin örgütteki bireyin örgüte olan katkısı ile paraleldir(İnce ve Gül, 2005,s.32). Bu noktada bireylerin örgütsel bağlılıkları ön plana çıkmaktadır.



## 2.2.Örgütsel Bağlılık Nedir?

Türk Dil Kurumu(2011)bağlılık kelimesini 'birine karşı sevgi, saygı, yakınlık duyma ve gösterme, sadakat' şeklinde tanımlamıştır.Meyer ve Allen (1984)'e göre bağlılık, "belli bir varlığa karşı duygusal bir yönelmedir(Akt.Gören,2012,s.8). Bu proje çalışmasında ele alınacak olan bağlılık türü ise örgüte duyulan bağlılıktır.

Özellikle 1970'lerden sonra üzerinde oldukça fazla durulan örgütsel bağlılık kavramının tanımı üzerinde henüz bir fikir birliğine varılamamıştır. Bunun en önemli nedeni, sosyoloji, psikoloji, sosyal psikoloji ve örgütsel davranış gibi farklı disiplinlerden gelen araştırmacıların konuyu kendi uzmanlık alanları temelinde ele almalarıdır. Bu yüzden, literatür taramalarında birçok örgütsel bağlılık tanımına rastlanılmaktadır (Oliver, 1990,21; Akt. Çöl ve Gül, 2010,s.292). Bu tanımlardan bazıları şunlardır:

Örgütsel bağlılık, işgörenin örgüte karşı olan sadakat tutumudur ve çalıştığı örgütün başarılı olabilmesi için gösterdiği ilgidir (Bayram,2005,s.125).

Durna ve Eren' e göre örgütsel bağlılık: Bireyin kurumsal amaç ve değerleri kabul etmesi, bu amaçlara ulaşılması yönünde çaba sarf etmesi ve kurum üyeliğini devam ettirme arzusudur (Durna ve Eren,2005,s.211).

Meyer ve Allen'e göre örgütsel bağlılık, işgören ile örgüt arasındaki ilişkiyi yansıtan, örgüt üyeliğini devam ettirme kararına yol açan psikolojik bir durumdur (Akt. Erdaş,2009,s.8).

Grusky, 1966'da bağlılığı "bireyin örgüte olan bağının gücü " şeklinde tanımlamıştır (Akt. Mercan, 2006,s.10).

Salancik'e (1995) göre örgütsel bağlılık, "bireylerin bağlılık tutumlarının onucunda ortaya çıkan davranışsal eylemlerdir" (Akt. Mercan, 2006,s.10).

Gaertner ve Nollen,'a (1989) göre örgütsel bağlılık: "örgütte kalma isteği duyarak, örgütün amaç ve değerleriyle, birincil hedef olarak maddî kaygılar gütmeksizin özdeşleşmedir" (Akt. Erdoğan, 2006,s. 2).

DeCotiis ve Summers,'a göre (1987) "Örgütün amaç ve değerlerine duygusal bağlılığı, bireyin sadece kendi yararından başka, örgütün yararı için bu amaç ve değerler hakkında rollerini yerine getirmesidir" (Akt. Özkan, 2005,s. 58).

Schwenk'e göre (1986) örgütsel bağlılık:kişinin belli bir hareket tarzına bağlılığı; açık bir ödül ya da ceza olmasa bile yapılabile sevmeye ve ona devam etme isteğidir" (Akt. Erdoğan, 2006,s.37).

Mowday, Porter ve Steers'e (1979) göre örgütsel bağlılık; bireyin belirli bir örgütle ilgisi ve örgütle özdeşleşme derecesidir. Bu tanımda bağlılığın üç faktörü üzerinde durulmaktadır:(Akt. Celep, 1996,s.15).

1. Örgütün amaç ve değerlerini kabullenme ve bunlara duyulan güçlü inanç,
2. Örgütün yararına dikkate değer daha fazla çaba gösterme isteği,
3. Örgüte olan üyeliğini devam ettirme konusunda güçlü isteklilik

Bu tanımlar ışığında, bu çalışmaya uygun bir tanım yapılacak olursa; örgütsel bağlılık, "çalışanın örgütün üyesi kalma arzusu, örgüt için beklenenden fazla çaba harcama isteği " şeklinde tanımlanabilir.(Gündoğan,2009,s.22).

Bağlılık tanımlamalarında örgütsel bağlılığı, kişinin örgütüne psikolojik bağlılığı olarak nitelendiren O'Reilly III ve Chatman (1986, 493) ise bağlılığın belirli bir ödül alma isteğine dayanan uzlaşma, diğer işgörenlerle yakın ilişkiler kurma isteğine dayanan özdeşleşme, birey ve örgüt değerlerinin uyumu üzerine kurulu içselleştirme olmak üzere üç boyutu olduğunu belirtmiştir (Akt.Erdaş, 2009,s.26). Örgütsel bağlılığın bu tanımına ve boyutuna bakıldığında, örgütsel bağlılığın bir süreç olduğu görülmektedir.

Yalçın ve İplik' in (2005) belirttiğine göre ise örgüte bağlılık tutumu, yaş, örgüt içi kıdem gibi kişisel, iş dizaynı ve yöneticinin liderlik davranışları gibi örgütsel değişkenler ile belirlenmekte ve iş güvenliği, kararlara katılabilme fırsatları, işte sorumluluk ve özerkliğe sahip olabilme ve olumlu örgüt iklimi gibi unsurlar, çalışanların örgüte bağlılığı üzerinde büyük ölçüde etkili olmaktadır (Yalçın ve İplik,2005,s.397).

Örgütsel bağlılık ile yapılan tanımlamalarda kullanılan kriterleri Çizelge 2.1.'de şu şekilde özetlemiştir.Çizelge 2.1.' e göre örgütsel bağlılık, işgörenin örgütünde uzun süre çalışıp emek ve zaman gibi örgütüne yaptığı yatırımlar ile açıklanmaya çalışılmıştır.

**Tablo2.1. Örgütsel Bağlılık Tanımlamalarında Kullanılan Kriterler**

Tanımlarda Kullanılan Kriterler	Bulgular ve Araştırmacılar
<b>Yatırımlar</b>	<p>* Örgütsel bağlılık bireye örgüt tarafından sunulan hizmet ve maliyetlerin bir fonksiyonudur ve hizmet süresine paralel olarak hareket eder.</p> <p>* Bu yaklaşıma dayanarak tanım yapanlar arasında Becker (1960); Sheldon(1971); Alutto, Hrebiniak ve Alonso (1973); Farrel ve Rusbult (1981) vardır.</p> <p>* Ayrıca Allen ve Meyer (1990) "devam bağlılığı" da örgüte yapılan yatırımları (algılanan maliyet) esas almaktadır.</p>
<b>Davranışlar ve Özellikler (Nitelikler)</b>	<p>* Örgütsel bağlılık çalışanların istemli, açık ve geri dönülmez davranışları sonrasında tutumsal bağlılıkla sonuçlanacak olan davranışsal eylemlere bağlıdır. Bu yaklaşıma dayanarak tanım yapanlar: *Keisler ve Sakumura (1966); Salancik(1977); O'Reilly ve Caldwell (1980); Schwenk (1986); O'ReillyveChatman (1986); Franham ve Pilmot (1990); Hehizer, Martin ve Wiener (1991)</p> <p>*Örgütsel bağlılık çalışanların örgütsel amaç, değer ve hedeflerle özdeşleşip onlar adına çaba sarf ettiğinde gerçekleşmektedir.</p>
<b>Çalışan(Birey)-Örgüt Amaç Uyumu</b>	<p>* Hall, Schneider ve Nygren (1970); Porter, Steers, *Modway ve Boulian (1974); Stevens, BeyerveTrice(1978); Bartol (1979); Morris ve Sherman (1981); Angle ve Peryy (1981); Bateman ve Strasser (1984);Stumpf ve Harman (1984); Welsch ve LaVan (1981);Reichers (1985); Morris, Lydka ve O'Creavy (1983) McDonald ve Makin (2000) tarafından kullanılmıştır</p>

**Kaynak:** (Balay, 2000,s.14).

### 2.3. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmaları

Örgütsel bağlılık üzerine yapılan bütün tanımlar, bağlılığın ya tutumsal ya da davranışsal bir temele dayandığı fikrinde birleşmektedir. Diğer bir ifadeyle işgörenler tutumsal veya davranışsal bir sebep geliştirerek örgüt üyeliğini devam ettirmektedirler. Bu

nedenle bağlılık; davranışsal ve tutumsal olmak üzere iki ana başlık altında incelenmektedir (Çöl, 2004,s.15).

Mowdayv.d.(1982) bağlılıkla ilgili olarak örgütsel davranışçıların “tutumsal bağlılık” üzerinde yoğun olarak dururlarken, sosyal psikologların daha çok “davranışsal bağlılık” üzerinde yoğunlaştığını belirtmektedir (Akt.Çakır,2007,s.31).

Bunun yanı sıra örgütsel bağlılık literatüründe farklı bağlılık sınıflandırmaları da yapılmıştır. Bir diğer farklı bağlılık sınıflandırmaları ise, bağlılığın araçsal/hesapçı ve bunun karşısı olan normatif veya moral bağlılık şeklinde olduğu yönündedir (Balay, 2000,s.19). Bu alt bölümde bu farklı bağlılık sınıflandırmaları üzerinde durulmaktadır.

### **2.3.1.Etzioni’ nin Sınıflandırması**

Örgütsel bağlılığı sınıflandırma ilgili ilk çalışmalardan biri Etzioni’ye aittir.Etzioni örgütün üyeler üzerindeki güç veya yetkilerinin, üyenin örgüte yakınlaşmasından kaynaklandığını ileri sürmektedir. ( Gül, 2002,s.43).

- Etzioni (1975) ' nin örgütsel bağlılık tanımlamasında, üyelerin örgüte bağlılıklarını üç gruba ayırmaktadır. Buna göre en olumsuz uçta negatif yabancılaştırıcı (alienative), ortada nötr hesapçı ve en olumlu uçta pozitif moral bağlılık vardır.
- Pozitif-moral bağlılık, işgörenlerin örgütteki mevcut koşulları ve değerleri benimsediğinde ortaya çıkmaktadır. Bu durumda birey örgütün amaçlarını ve işini değerli buluyor ve bu nedenle örgütte kalmayı sürdürüyor demektir.
- Nötr-hesapçı bağlılık türünde, bireye verilen iş ile bu işe karşılık alınacak ödül arasındaki dengeye dayalı bir bağlılık söz konusudur. Kişi kendisine verilen ücrete karşılık olarak bir günde çıkarılması gereken iş normuna uygun ölçüde bir bağlılık göstermekte ve örgüte katkısı karşılığında elde edeceği ödüllerden dolayı bağlılık duymaktadır(Günce,2013,s.24).
- Negatif-yabancılaştırıcı bağlılıkta kişi örgütüne psikolojik açıdan bir bağlılık duymuyor olmasına rağmen örgütte kalmaya zorlanmakta, örgütünü cezalandırıcı ve zararlı olarak görmektedir (Bakır,2013,s.55).

### **2.3.2. O'Reilly ve Chatman'ın Sınıflandırması**

Örgütsel bağlılığı, kişinin örgütüne psikolojik bağlılığı olarak değerlendiren O'Reilly III ve Chatman, bir örgüte bağlılığı üç boyutta ele almaktadırlar (Balay,2000,s.22-23).

**Uyum:** Bu boyutta temel amaç, belli dış ödüllere ulaşmaktır. Bireyler tutum ve davranışlarını, belli kazanımları elde etme ve belli cezaları savuşturma temeline oturtarak gerçekleştirirler (Sezer, 2005,s.65).

**Özdeşleşme:** Diğerleriyle yakın ilişkiler kurma isteğine dayanır. Bireyler, tutum ve davranışlarını, kendilerini ifade etmek, doyum sağlamak için diğer kişi ve gruplarla ilişkilendirerek gerçekleştirildiğinde özdeşleşme meydana gelmektedir (Kışlacık,2014,s.65).

**İçselleştirme:** Tümüyle bireysel ve örgütsel değerler arasındaki uyuma dayanmaktadır. Bu boyuta ilişkin tutum ve davranışlar; bireyler, iç dünyalarını örgütteki diğer insanların değerler sistemiyle uyumlu kıldığında gerçekleşir. Uyum, ödül- maliyet değerlendirmesini öne çıkararak bireyi araçsal algılara; özdeşleşme ve içselleştirme ise, örgütün beklentilerine dönük sonuçlara yönelmektedir(Balcı,2000,s.29).

### 2.3. 3.Balcı'nın Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması:

O'Reilly ve Chatman(1986)'ın sınıflandırmasına benzer bir sınıflandırma yapan Balcı, örgütsel bağlılık ile ilgili olarak üç boyut ve aşamadan bahsetmektedir. Bunlar; uyum, özdeşleşme ve içselleştirme(Balcı,2000,s.28).

**Uyum:** Örgüte yüzeysel bir bağlılığı ifade etmektedir. Uyum, adanmışlığın ilk aşamasıdır. Uyumda bireyin bir şeyi, gerçekten inandığı için değil de ceza korkusu ya da ödül beklentisi içinde kendisini mecbur hissettiği için yapması söz konusudur. Uyumda bir çıkar ilişkisi bulunmakta olup birey örgütte diğerlerinin etkilerini bir çıkar karşılığında kabul etmektedir. Birey beklediği ödeme, yükselme ya da benzeri çıkarlar karşılığında uyum göstermektedir (Balay,2000,s.58).

**Özdeşleşme:** Bağlılığın ikinci aşamasıdır. Bireylerin örgüte ve işgörenlerine yakın olma isteklerine dayalıdır. Özdeşleşmede birey kendini ifade edebilme imkanı yaratıldığı ve insanlarla kurduğu ilişkilerin sürdürülme olanağı tanındığı oranda başkalarının etkilerini kabul etmektedir. Özdeşleşme, bireyin değer verdiği şey ya da şeyler karşılığında örgütü ile bir anlamda bir kişilik bütünleşmesine girmesidir (Kışlacık,2014,s.66).

**İçselleştirme:** Bağlılığın son aşamasıdır. Birey ve örgütsel değerlerin karşılıklı uyumunu ifade etmektedir. İçselleştirme, bireyin değerlerinin örgütsel değerlerle uyum içinde olması ve örgütsel değerlerin bireyin tutum ve davranışlarında etkili olmasıdır. İçselleştirmede

bireyin, örgütün değer ve normlarını, kendi değer ve normları olarak, zorlama olmaksızın içten kabulü ve benimsemesi söz konusudur (Balci,2000,s.29).

#### **2.3.4. Kanter'in Sınıflandırması**

Kanter'e (1968) göre örgütsel bağlılık, bireylerin enerjilerini ve sadakatlerini sosyal sisteme vermeye istekli olmaları, istek ve ihtiyaçlarını karşılayacak sosyal ilişkilerle kişiliklerini birleştirmeleridir(Akt:Cengiz,2001,s.30-36).

Bağlılık Kanter'e göre iki farklı sistem içerisinde ortaya çıkar. Bunlar; sosyal sistem ve kişilik sistemidir. Sosyal sistemlerde kişilerin bağlılıkları üç temel alandan oluşur. Bunlar; sosyal kontrol, grup birliği ve sistemin devamlılığıdır. Kişilik sistemi ise bilişsel, duygusal ve normatif yönelimlerden meydana gelmektedir (Akt:Sökmen,2000,s.35-37).

Kanter, örgüt tarafından üyelere empoze edilen davranışsal taleplerin farklı bağlılık türlerinin ortaya çıkmasına sebep olduğunu savunmaktadır. Bu talepler üç değişik bağlılık oluşturmaktadır. Bunlar; devama yönelik bağlılık, kenetlenme bağlılığı ve kontrol bağlılığıdır (Akt. Varoğlu,1993,s.8-12).

##### **Devama yönelik bağlılık:**

Genel anlamda bireyin olumlu bilişsel eğiliminin bir sonucudur;ve eğer üye örgütten ayrılmanın bedelini örgütte kalmanın bedelinden yüksek bulursa, yani örgütte kalmayı karlı bulursa bağlılık gösterecektir (Cengiz, 2001,s. 34).

Bir başka deyişle, üyeler bir örgütte kalmak, için önemli ölçüde fedakarlıklar yapmışlarsa, sistemin kalıcı olmasını sağlamak için önemli ölçüde bağlılık gösterirler (İnce ve Gül,2005,s.30).

##### **Kenetlenme bağlılığı:**

Sosyal ilişkilerden feragat veya grubun kenetlenmesini kolaylaştırıcı simge, sembol ve törenlere katılım gibi vasıtalar aracılığıyla bir örgütteki sosyal ilişkilere bağlanma olarak tanımlanmaktadır. Kenetlenme bağlılığına birleşme de denilmektedir (Varoğlu,1993,s.7).

Kenetlenme bağlılığının sağlandığı grup ve örgütlerde grup içi çekişmelere, çatışmalara, kıskançlıklara, örgütsel yıldırıma, dışlanmaya ve yabancılaşmaya çok az rastlanırken, grup birliği oldukça yüksek seviyelerde gerçekleşmektedir. Bu bağlılık türü

gruba, dışarıdan gelen tehditlere karşı grup üyelerinin direncini, birlik ve beraberliğini arttırmaktadır (İnce ve Gül,2005,s.31).

### **Kontrol bağıllığı:**

Kişi örgütün kendisinden beklediği davranışları ve uyulmasını istediği kuralları doğru ve ahlaka uygun bulur; çünkü bunlar kendi değerine uymaktadır. Bu nedenle örgütün isteklerine uymanın, otoriteye itaat etmek gerektiğini düşünür (Samadov,2006,s.78).

Bağıllık türlerinin böyle farklı sonuçları bulunmasına rağmen Kanter, bu üç bağıllık türünün birbiriyle ilişkili olduğunu ileri sürmektedir. Örgütler üyelerinin bağıllıklarını sağlamak için her üç yaklaşımı bir arada kullanmaları gerekmektedir (Akt. İnce ve Gül,2005,s.32).

### **2.3.5. Katz ve Kahn'ın Sınıflandırması**

Katz ve Kahn (1977) herhangi bir örgüt içerisindeki kişileri, içinde bulunduğu örgüte bağıllık duymasına neden olan unsurların başında ödüllerin olduğunu ileri sürmüştür. Örgüt içinde davranışlar hem iç hem de dış ödüller ile ödüllendirilmelidir(Akt.Kıslacık,2014,s.70).

Rollerini yalnızca aldıkları para karşılığı yapma v.b. gibi dış ödüllerin güdüleyici olduğu devre;araçsal devreyi, işgörenlerin değer ve gereksinimlerine dayalı güdülenmelerin olduğu devre; anlatımsal devreyi ifade etmektedir (Katz ve Kahn, 1977,s. 129-131; Akt. Balay,2000,s. 18).

### **2.3.6. Buchanan'ın Sınıflandırması**

- Buchanan (1974) örgütsel bağıllığı üç gruba ayırmakta; özdeşleşme, sarılma ve sadakat şeklinde değerlendirmektedir. Buchanan çalışmasında, iş görenin örgütün amaç ve değerlerine duygusal bağıllığının; onun rolünün dışında ve ayrı olarak tamamen duygusal nedenlerle bağlanma veya bireyin amaç ve değerlerle olan uyumu ve ilgisi sonucu örgüte bağlanma, örgütün bireyin nazarındaki hatırı ile bağıllığın birbirinden farklı ve bağımsız olduğu belirtmiştir (Mahmutoğlu,2007,s.46-53).

Buchanan(1974)'ın örgütsel bağıllık sınıflandırmasında ,‘çalışan bulunduğu örgütün iyiliği için örgüte sadakatile bağlanır ve örgütle özdeşleşir’ denilebilir.

### 2.3.7. Wiener'in Sınıflandırması

Wiener'e (1982) göre bağlılık, araçsal güdüleme (araçsal bağlılık) ve örgütselbağlılık (normatif-moral bağlılık) olmak üzere ikiye ayrılır. Araçsal güdüleme, hesapçı,yararcı, kendi ilgi ve çıkarlarına dönük olmayı ifade ederken; normatif - moral bağlılıkdeğer ya da moral temeline dayanan güdüleme ile gerçekleşmektedir. Böylece araçsalgüdüleyici eylemler kişinin kendisine yönelimli iken normatif güdüleyici eylemlerörgütsel eğilimler taşır (Newton Shore, 1992,s. 27; Akt.Balay, 2000,s.16).

- Araçsal bağlılıkta işgören ile örgüt arasında bir alışveriş-değişim söz konusudur.Şöyle ki örgüt işgörenin ihtiyacı olan güdülerini doyurur, karşılığında işgörenden örgüte katkı ve yarar sağlamasını bekler. Bu alışveriş dengeliyse veya işgören lehine ise işgörenin örgüte bağlanması söz konusu olur. Moral bağlılık ise araçsal olmayan, işgörenin tamamen örgüt iyiliğini düşünerek davrandığı, örgütün amaç ve değerleriyle özdeşleştiği ve hatta bunları içselleştirdiği psikolojik, duygusal bir bağlılıktır (Balay, 2000,s. 16-17).

### 2.3.8Allen ve Meyer'in Sınıflandırması

Allen ve Meyer (1990) , örgütsel bağlılığın üç ana ögeye dayandığını ileri sürmektedirler. Bunlar, duygusal (affective), devamlılık (continuance) ve normatif bağlılıktır (Balay,2000,s.17).

**Duygusal bağlılık:** Bireylerin duygusal bağlılığı anlamına gelmektedir ve bireylerin örgütsel objelere sarılması ve özdeşleşmesini ifade etmektedir. Duygusal bağlılık, iş görenlerin kurumlarına kalben bağlanmaları, kurumları ile özdeşleşmeleri, kurumsal hedef ve amaçları gönülden benimsemek ve kurumlarıyla gurur duymaları anlamına gelmektedir(Bulut, Çulha, Tütüncüoğlu, ve Aksoy, 2009,s.121;Akt.Kışlacık,2014,s.70-71).

**Devam bağlılığı:** Çalışanların örgütten ayrılmaları durumundaki maliyetlerin farkında olmalarıdır (Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıöğen,2010,s.102).Devam bağlılığına sahip çalışanlar örgütte kalmaya ihtiyaçları olduğu için örgütteki üyeliklerine devam ederler (Meyerve Allen, 1991;Akt.Koç,2009,s.208).

Örgüte devam bağlılığı duyanbir kişi, örgütten ayrılması halinde daha az seçeneği olacağı fikrine sahiptir. Bu kişilerden bazıları, başka iş bulamadıklarından dolayı örgütte kalırlar. Bazılarının ise işi sevmekten çok sağlık, aile meseleleri ya da emekliliğe yakın



olma durumları gibi zorlayıcı sebepleri vardır. Kötü iş alışkanlıkları yanında olumsuz tavır sergilerler ve yöneticiler için bir sorun kaynağı oluştururlar (Çetin, 2004,s.95).

**Normatif bağlılık:** Çalışanların örgütte kalma ile ilgili yükümlülük duygularını yansıtır. Örgüt üyeliğini sürdürme hususundaki duygulardan kaynaklanmaktadır(Yüksel,2003,s.34).

## 2.4. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

İş görenlerin örgüte bağlılık hissetmesi, kendi iş verimlerini arttırarak örgüt için olumlu sonuçlar doğurmaktadır. Bu nedenle örgütlerin, iş görenlerin örgüte bağlılığını etkileyebilecek faktörlerin farkında olması önemli bulunmaktadır (Erdaş,2009,s.22).

Gören (2012),Nortcraft ve Neale(1990)'dan esinlenerek örgütsel bağlılığı etkileyen faktörleri bir tablo halinde özetlemişlerdir.

**Çizelge 2. 2.Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler**

Kişisel Faktörler	Örgütsel Faktörler	Örgüt Dışı Faktörler
İş Beklentileri	İşin Niteliği ve Önemi	Yeni İş Bulma Olanakları
Psikolojik Sözleşme	Yönetim	Profesyonellik
Kişisel Özellikler	Ücret	İşsizlik Oranı
	Nezaret	Sektörün Durumu
	Örgütsel Adalet Örgütsel Kültür	Ülkenin Sosyo Ekonomik Durumu
	Örgütsel Ödüller	
	Takım Çalışması	
	Örgütün Bulunduğu Sektörün Durumu	

**Kaynak:**(Gören,2012,s.24).

İşgörenlerin örgüte bağlılığını etkileyen bu faktörler;Yaş, cinsiyet, deneyim, örgütsel adalet, güven, iş tatmini, rol belirliliği, rol çatışması,yapılan işin önemi, alınan destek,karar alma sürecine katılım, işin içinde yer alma,iş güvenliği, tanınma, yabancılaşma,medeni durum, ücret dışında sağlanan haklar, çaresizlik, iş saatleri, ödüller, rutinlik,terfi olanakları, ücret, diğer işgörenler, liderlik davranışları, dışarıdaki iş olanakları, işgörenlere gösterilen ilgi olarak ifade edilmiştir (Balay, 2000,s.99).

Bağlılığın faktörleri olarak özellikle üç sınıf değişkenden bahsedilmektedir. Buna göre birinci kategoride örgüt ile işgören gereksinim ve değerlerinin uyumu görülmektedir. Faktörlerin ikinci kategorisinde iş değişimi, geri besleme, sosyal etkileşim için fırsatlar,

görev kimliği, grup tutumları ve örgütsel güvenilirlik gibi iş özellikleri ve iş deneyimleri, üçüncü kategoride ise kişisel-demografik değişkenleri, özellikle yaş ve kıdem görülmektedir (Özkan, 2005,s.65). Bu çalışmada, bağlılığı etkileyen kişisel faktörler, örgütsel faktörler ve örgüt dışı faktörler incelenmektedir.

#### **2.4.1.Kişisel Faktörler:**

Örgütsel bağlılığa etki eden kişisel faktörlerden cinsiyet, örgütte çalışma süresi,eğitim düzeyi, medeni durum, yaş incelenmiştir.

**2.4.1.1. cinsiyet.** Erkek öğretmenlerin duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve bağlılık toplam puanı ortalamaları bayan öğretmenlerden önemli ölçüde yüksek bulunmuştur (Zeyrek,2008,s.104).

Kadınların erkeklere göre işlerine daha az bağlı olmaları iş yaşamının, daha çok ev işleri için yaratılmış olan kadınlara ağır gelmesi ve bu nedenle kadınlarda işe gelmeme ve işi terk etme olgularına daha sık rastlanmasına bağlanabilmektedir (Eren,1993,s. 268).

Mowday; kadınların örgüte bağlılıklarını, erkeklere göre daha fazla olduğuna değinmiş ve bunun nedenini de, kadınların örgütte buldukları pozisyonları elde etmede erkeklerden daha çok engel aştikları ve bunun örgüte üyeliği onlar açısından daha önemli kılması olarak açıklamıştır(Akt. Keleş,2006,s.58).

Çakır (2007: 72), Kacmar Carlson Brymer (1999,s.59),Özcan (2008,s. 56), Tülek (2008,s. 98), Durna, Eren (2005) örgütsel bağlılığın cinsiyet değişkenine göre değişmediği sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca, Aven ve arkadaşları (1993), Al-Ajmi (2006) ve Bruning ve Snyder (1983) tutumsal bağlılık ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişkiye rastlayamamış, Ngo ve Tsang (1998) duygusal ve devam bağlılıkları ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki bulamamış (Akt. Özcan, 2008,s.17).

**2.4.1.2. örgütte çalışma süresi.** Örgütte çalışma süresi arttıkça, işgörenin işletmeden elde ettiği kazançlar da artacak ve bu kazançlarda örgütsel bağlılığı etkilediği için, işgörenin yaşı arttıkça örgütsel bağlılığı da artacaktır (Cohen, 1993,s.155; Akt. Yalçın ve İplik,2005,s.400). Ayrıca örgütte çalışma süresi arttıkça, alternatif iş olanakları için bireysel olanakların sınırlı hale geleceği de ileri sürülmektedir (Yıldırım, 2002,s. 25).

Ancak bir pozisyonda geçirilen süre, duygusal ve normatif bağlılığı azaltmaktadır (Obeng ve Ugboro, 2003,s. 96-155;Akt. Yalçın ve İplik, 2005,s.398).İşgörenin örgütte

çalıştığı sürenin artması ile işgörenin örgüt normlarını içselleştirmesini sağlayarak işgörenin örgüte olan psikolojik yakınlığının da arttığını ifade etmişlerdir (Mathieu ve Zajac ,1990,s.178;Akt: Güçlü, 2006,s.46).Yalçın ve İplik (2005) ise aynı pozisyondaki çalışma süresi ile bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulamamıştır.

**2.4.1.3. eğitim düzeyi.** İşgörenin eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki incelenmiş,sonuçta ikisi arasında ters bir ilişkinin bulunduğu, işgörenin eğitim düzeyi yükseldikçe örgütsel bağlılığının azaldığı görülmüştür. Bunun nedeni olarak ise, daha yüksek düzeyde eğitim alan işgörenlerin, örgütün karşılayamayacağı daha yüksek beklentiler içerisinde olmaları ve daha fazla iş alternatifine sahip olmaları düşünülmüştür (Mowdayve diğerleri, 1982,s. 45; Akt. Yalçın ve İplik, 2005s. 400).

Özcan (2008,s.56) ve Mahmutoglu (2007) da eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık arasında ters bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Özkaya, Devenci Karakoç ve Kara (2006,s.92) da eğitim düzeyinin örgütsel bağlılıkta önemli bir rolü olduğunu belirtmektedir. Buna karşın eğitim düzeyi ile bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olmadığını ileri süren araştırmalar da vardır (Akt. Güçlü, 2006,s.111).

**2.4.1.4. medeni durum.** Örgütsel bağlılık ile medeni durum arasında yapılan bazı araştırmalar sonuçlarına göre evli erkeklerin örgüte daha yüksek düzeyde bağlılık gösterdikleri, buna karşın evli kadınların daha düşük düzeyde bağlılık gösterdikleri görülmüştür. Böyle bir sonucun gerçekleşmesindeki etken olarak ise evliliğin, erkeklerin yaşamında düzenli bir yaşam yaratması; kadınlarda ise ek iş yükü yaratması olarak görülmektedir (Mathieu ve Zajac, 1990,s.177-178; Marsdenv.d. 1993,s.382-383; Akt. Cengiz, 2001,s.53). Buna karşın örgütsel bağlılık ile medeni durum arasında bir ilişki olmadığını gösteren araştırmalar da vardır (Güçlü, 2006,s.111).

**2.4.1.5. yaş.** Yaş ile örgütsel bağlılık arasında tutarlı bir pozitif ilişki saptanmıştır.Buna neden olarak yaşları büyük olan işgörenlerin daha olgun olmaları ve işyerinde geçirdikleri zamanın daha çok olması dolayısıyla örgüte yönelik duygusal bağlılıkların daha yüksek olması görülmektedir (Allen-Meyer,1993,s.49-61; Akt. Altınbaş,2008,s.11).

Mathieu ve Zajac (1990) ise yaş ve örgütsel bağlılık arasında saptadıkları pozitif ilişkinin nedenini yaş arttıkça işgörenlerin seçeneklerinin azaldığı düşüncesini görmekte-dirler (Akt: Özcan, 2008,s. 17).

## 2.4.2. Örgütsel Faktörler:

Örgütsel bağlılığa etki eden örgütsel faktör olarak yönetim, örgüt özellikleri, ücret, rol çatışması ve belirsizliği, örgütsel adalet, örgütsel ödüller incelenmiştir.

**2.4.2.1. yönetim.** Terzi ve Kurt (2004) okul yöneticilerinin davranışlarının, öğretmenlerin örgütsel bağlılığı üzerinde etkili olduğu ve demokrat yönetici davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasında pozitif, otoriter ve ilgisiz (serbest) yönetici davranışları ile negatif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır (Terzi ve Kunt,2004,s.103).

Baskıcı yönetim tarzı izleyerek, astların kararlara katılmasını teşvik etmeyen ve sıkı bir denetim uygulayan yöneticiler işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine olumsuz etki yaptığı, demokrat yönetim tarzını izleyerek arkadaşça ve katılımcı yaklaşımlarda bulunan yöneticiler ise olumlu etki yaptığı belirtilmektedir (İnceve Gül, 2005, s.74).

**2.4.2.2. işin niteliği ve önemi.** İşin önemi,örgütte ya da dış çevrede, bir işin insanların yaşamındaki etkisidir (Sökmen,2000,s.60).Araştırmalar incelendiğinde çalışanın bağlılığı ile yapılan işin niteliği arasında anlamlı bir fark vardır.Eğer çalışan yaptığı işte etkin ise işe bağlılığı fazladır, eğer etkin değil,sorumluluk düzeyi az ise bağlılık oranı düşüktür. Çalışan sorumluluğu oranda kararlarda etkili ise daha fazla özgürlüğe sahip olur,bu da bağlılığını artırır. Bu nedenle üst düzey çalışanların bağlılığı daha fazladır (Kışlacık,2014,s.70).

**2.4.2.3. ücret.** Ücret işgörenlerin gereksinimlerini karşılamak anlamında en önemli motive edici etkenlerdendir (Başyigit, 2006,s.47). Böylece de ücretler işin çekiciliğini belirlemektedir; öyle ki işgörene yapılan daha fazla bir ödeme, genellikle işgörenin daha yüksek düzeyde bağlılık göstermesini sağlamaktadır (Balay,2000,s. 68).

İşgörenler sadece maddi olarak hoşnut edilmesi işgörenden iyi verim alınacağı anlamına gelmez. İşgörenin yaptıkları takdir edilmezse, karar vermede aktif olmazsa zamanla verimi düşebilir.

**2.4.2.4. örgüt tipi.** Bourantas ve Papalexandris (1992) ve Lyonsv.d. (2006) çalışmalarında kamu kuruluşlarında çalışan kişilerin örgütsel bağlılık düzeylerinin düşük olduğu, özel sektör çalışanlarının daha yüksek örgütsel bağlılık gösterdiklerini bulmuşlardır (Akt. Özcan,2008,s. 20).

Balay (2000)'da resmi ve özel liselerdeki öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını incelediği çalışmasında, özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarında özel okul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin resmi okulda çalışanlara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır (Balay,2000,s.104).

**2.4.2.5. örgütsel adalet.** Örgütsel adalet; çalışanların görev dağılımı, mesaiye uyma, yetki verilmesi, ücret düzeyi, ödül dağıtımını gibi değişkenlere yönelik, yönetsel kararları değerlendirme sürecidir. Bu açıdan değerlendirildiğinde örgütsel adaletin, örgüt yönetiminin karar ve uygulamalarının çalışanlar tarafından nasıl algılandığı ile ilgili bir kavram olduğu ifade edilebilir (İnce ve Gül, 2005,s.76).

- Örgütsel adalet kavramı dağıtımsal ve prosedürel adalet olmak üzere iki açıdan ele alınmaktadır. Dağıtımsal adalet iş ve ücret tatmini gibi iki kişisel çıktı sağlamasına karşılık, prosedürel adalet örgütsel bağlılık ve yöneticilerin adil görünmesi gibi iki örgütsel çıktıya sebep olmaktadır. Dolayısıyla örgütsel bağlılık açısından prosedürel adalet kavramı daha fazla önem arz etmektedir. Çünkü, örgütün çalışmalarına adil davranma kapasitesini yönetsel adalet göstermektedir. Çalışanlar tarafından örgütün prosedürel adaleti adil olarak algılanıyorsa, düşük ücret alınsa bile örgütsel bağlılık sağlanılabilecektir(İnce, M. ve Gül, H. ,2005,s.77-78 ).

İncelenen araştırmalar ışığında örgütsel adalet; yöneticilerin örgüt ve çalışanlarla ilgili karar ve uygulamalarının, çalışanlar tarafından olumlu şekilde görülmesi olarak değerlendirilebilir.

**2.4.2.6. örgütsel ödüller.** Örgütsel bağlılığı etkileyen önemli faktörlerden birisi de örgütsel ödüllerdir. Örgütsel ödüllerin örgütsel bağlılık üzerinde olumlu etki yaptığı belirlenmiştir (Balay, 2000,s.96).

Çalışanlar kendilerine sunulan ödülleri yeterli ve adil olarak algılayorsa, örgüte daha yüksek düzeyde bağlılık gösterirler.

İşinde başarılı olan iş görenlere teşekkür mesajı iletmenin bir yolu olan örgütün ödül sistemi, bireylerin örgüte katılımlarını, devamlılıklarını ve performanslarını etkiler ve örgüt üyeleri bu ödül sisteminden yararlanmak için örgütte çaba ve emek harcar (Güçlü, 2006,s.107-108). Ödemeler, ücret dışı yan gelirler, statüde ilerleme, tanınma, terfi, bir işe ya da projeye başlama ve bitirme sorumluluğu veya daha esnek denetleme gibi gayri şahsi

ödüllere oluşun ödöl sistemi personelin bağılılık duymasına etkili olmaktadır (Keleş, 2006,s.68).

**2.4.2.7. takım çalışması.** Örgütte çalışanlar arasındaki ilişkilerin daha samimi bir ortamda sürdürülmesine imkân sağlayan takım çalışması örgütsel bağılılığı önemli ölçüde etkilemektedir. Yapılan araştırmalar iş arkadaşları ile ilişkilerin olumlu ve ya olumsuz olmasının örgütsel bağılılıkla ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır (Leiter ve Maslach, 1998,s.297-308;Akt. Balay, 2000,s.97).

#### **2.4.2.8. nezaret.**

- Nezaret, örgütsel bağılılığı etkileyen önemli faktörlerden biridir. İşin nezaret edilme biçimi, örgütte çalışanların sorumluluk algılamalarını etkilemektedir. Baskıcı bir yönetim tarzı izleyen, sıkı bir yönetim uygulayan, astlarının kararlara katılmasını teşvik etmeyen yöneticiler, astlarının sorumluluğu kendilerine atmaları için gerekli ortamı oluşturmuş olurlar. Çalışanlar, işle ilgili bir sorun ve ya zorlukla karşılaştığında, bunlarla mücadele etmek yerine kaçmayı tercih etmekte ve bunun nedenini yöneticilerin baskı ve tavrına yüklemektedir (Varoğlu, 1993,s.50).

Bir örgütte işin nezaret edilme biçimi demokratik bir yolla ifade edilmişse işin yapılma süresi azalır, beklenen başarıya ulaşılabilir; ancak nezaret edilme kaba, sert bir biçimde sağlanmışsa iş aksar, işgören örgütten kaçmanın yollarını dahi arayabilir.

**2.4.2.9. rol belirsizliği.** Rol belirsizliği, görev, yetki ve sorumluluk açısından tam bir kesinlik olmaması durumudur (Cengiz, 2001,s.79).

Stres kaynağı olarak rol belirsizliği ve rol çatışmasının örgütsel bağılılıkla ilişkisinin negatif yönlü olduğu ileri sürülmektedir (İnce ve Gül, 2005,s.105). Bir örgüt içerisinde örgütsel rollerin yerine getirilmesinde, belirsizliğin ve stresin yaşanmaması “örgütsel kabul”, rol gerilimi ve belirsizliğin yaşanması ise“örgütsel uyumsuzluk” olarak değerlendirilmektedir. Bu da, örgüt dışı alternatiflerin cazibesini artırmakta ve örgütsel bağılılığı azaltmaktadır (Hrebiniak ve Alutto, 1972;Akt.İnce ve Gül, 2005,s.85).

#### **2.4.3 Örgüt Dışı Faktörler**

Kişisel ve örgütsel faktörler dışında örgütsel bağılılığı etkileyen bir diğer faktör, örgüt dışı faktörlerdir. Bunlar, profesyonellik, yeni iş bulma olanakları, işsizlik oranı,

ülkenin sosyo-ekonomik durumu sektörün durumudur. Bu başlık altında, profesyonellik ve yeni iş bulma olanaklarına değinilecektir.

**2.4.3.1. profesyonellik.** Profesyonellik mesleğe bağlılıkla ilgili bir kavramdır ve bireyin mesleği ile özdeşleşmesi, mesleki değerleri kabul edip içselleştirmesidir ( İnce ve Gül, 2005,s.89).

- Profesyonellik söz konusu olduğunda çelişkili bir örgütsel bağlılık kavramı karşımıza çıkmaktadır. Hukuk, tıp, mühendislik ve diğer bazı teknik alanlardaki profesyoneller için ya mesleğine ya da örgütüne bağlılık önem kazanmaktadır. Hem mesleğine hem de örgütüne bağlılık ise bir ikilem doğurabilmektedir. Şayet profesyonellerin çalıştıkları örgütler, mesleki gelişime destek oluyorsa, bu durumda çalışanların mesleki bağlılıkları olumsuz etkilenirken örgütsel bağlılıkları olumlu yönde etkilenmektedir. Profesyonellerde karşılaşılan bu ikilemi azaltabilmek için mesleki değerlerle örgütsel değer ve uygulamaların bütünleştirilmesi önerilmektedir. Böylece profesyonellerin bağlılığı olumsuz yönde etkileyen devamsızlık ve örgütten ayrılma gibi olumsuz iş davranışlarının önüne geçmek mümkündür (İnce ve Gül,2005,s.113).

**2.4.3.2. yeni iş bulma olanakları.** Bir kişinin işe başladıktan sonra örgütsel bağlılığını etkileyen en önemli örgüt dışı faktör, yeni iş bulma olanaklarının varlığıdır. Şüphesiz alternatif iş olanakları, sadece çalışanların kişisel yetenekleri ile değil, örgütün bağlı bulunduğu sektör, küreselleşme ve ülkenin sosyo-ekonomik durumu gibi ulusal ve uluslararası değişkenlerle de ilişkilidir (İnce ve Gül, 2005,s.90).

Alternatif iş fırsatları ya da daha sınırlı iş fırsatları bağlılığı etkilemektedir. Daha az iş seçenekleri olduğunu algılayan iş görenlerin örgütlerine olan bağlılığı daha fazla olmaktadır. İş örgütünün büyüklüğü, iş görenlere sunulacak iş koşulları, olanakları ve ödülleriyle yakından ilişkilidir. Bütün bunlarda bir iyileşme, iş görenin örgüte bağlılığını arttırır (Balay,2000,s.67).

Yeni iş bulma olanaklarına rağmen örgütte kalmaya devam eden ve örgütle kimlik birliği geliştirmiş bir çalışanın, yeni iş bulma olanağına sahip olmadığı için örgütteki konumunu kaybetmemeye çalışan bir kişiden daha fazla örgütsel bağlılık göstermesi beklenmektedir. Bu durumda eğitim durumu, işten ayrılma niyetini etkileyen önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Çünkü eğitim düzeyi yüksek çalışanların yeni iş bulma olanakları daha fazladır (İnce ve Gül, 2005,s.97).

## 2.5. Örgütsel Bağlılığın Boyutları

Yüksel (2003) çalışanların yapmış oldukları iş ve bu işin belirli boyutlarına karşı geliştirilen tutumun düşük olmasının bireysel ve örgütsel açıdan çeşitli sonuçlara yer açabileceğini belirtmektedir. İşgören yaptığı iş ile ilgili tatmin düzeyi düşükse ve çalıştığı örgüte düşük düzeyde bağlıysa sıklıkla sağlık problemleri, performans düşüklükleri, devamsızlıklar hatta bulunduğu örgütten ayrılmalar gerçekleşebilir. Eğer işletme amaçlarına ulaşmak istiyorsa bu tür engelleyici hedefe ulaşmayı zorlaştıran sorunları dikkate almalıdır (Yüksel,2003,s.34).

### 2.5.1. Uyum Boyutu

Bazı bireyler içinde buldukları örgütü yüzeysel olarak destekler.Amaçları,ödül kazandıracak çeşitli davranışlar sergilemek ya da ceza almamaktır. Bu tam olmayan bağlılığa ‘uyum’ denilmektedir.(Balay,2000,s.96)

- Uyum, ödül-maliyet dengesine dayalı bir bağlılık olma yanında, birey ve örgüt arasında var olan bir dizi karşılıklı kabullere dayanır. Psikolojik ve ekonomik sözleşmenin ilişkisel öğeleri de örgüt ve işgörenler arasında uyulması gereken ilkelere vurgu yapar. Eğitim çalışanlarının beklentilerinin karşılanmaması, gereksinimlerinin savsaklanması, çalışanların uzmanlığına, kişiliğine karşı saygının yok olması, çalışma ortam ve koşullarının uygunsuzluğu, yasal olmayan uygulamaların çoğalması vb. nedenler eğitim işgöreninin kendisini işine ve okuluna vermekten alıkoymaktadır. maddi olanaklar çok sık kullanılabilir(Başaran, 1993,s.157 ).

### 2.5.2.Özdeşleşme Boyutu

Özdeşleşme,kişilerin yakın olma isteğine dayanan örgütsel bağlılık aşamasıdır (Balay,2000,s.100).

Japon örgütleri gibi, kuram Z ve güçlü kültüre sahip örgütlerde güçlü özdeşleşme vardır.İnsanlar özdeşleşme boyutunda örgütlerine bağlılık göstermekten gurur duymaktadır. İşgörenler bu aşamasında örgütle üst düzeyde özdeşleşir. Çünkü örgüt onların değer verdiği şeyleri destekler(Balay,2000,s.100).



### 2.5.3. İçselleştirme Boyutu

İçselleştirme, davranışa rehberlik eden değerlerin birleştirilmesini içeren bir etkileme sürecidir. Örgüt yönetiminin iş ve çalışma ile ilgili tutum ve inançlarının, çalışanlarının gözünde çok daha fazla önem taşımaktadır. Çalışanlar kendi amaç ve değerleriyle örtüştüğü oranda örgütsel amaç ve değerler içselleştirirler (İnce ve Gül,2005,s.11) .

İçselleştirme bir kez gerçekleştiğinde, bireyi etkilemek için yeni etki kaynaklarının devreye konulması gerekmez. Çünkü bu bağlılık boyutunda birey, yeni bir fikri, değişimi, tutum veya davranışı kendisinin olarak kabul eder (Balay,2000,s.101).

## 2.6. Örgütsel Bağlılık ve Benzer Kavramlar

Örgütsel bağlılık kavramının birçok disiplin tarafından farklı şekillerde ele alınması, ilgili kavramın bir takım kavramlarla karıştırılmasına sebep olmaktadır. Mesleğe bağlılık, işe bağlılık, çalışma arkadaşlarına bağlılık, itaat ve sadakat gibi kavramlar örgütsel bağlılık kavramının yerine kullanıldığı görülmektedir. Bu kavramlar örgütsel bağlılık ile benzerlik gösterse de içerik ve kapsam açısından oldukça farklıdır (Çöl, 2004,s.34).

Bu nedenle örgütsel bağlılık yerine kullanılan bu benzer kavramlar ve bu kavramların örgütsel bağlılık kavramı ile olan ilişkisi bu bölümde açıklanacaktır.

### 2.6.1. Mesleğe bağlılık

Bireyin belirli bir dalda beceri ve uzmanlık kazanmak üzere yaptığı çalışmalar sonucunda mesleğinin yaşamındaki önemi ve ne kadar merkezi bir yere sahip olduğu ile ilgilidir (Baysal ve Paksoy, 1999,s.8). Mesleğe bağlılık, çalışmaya bağlılığın farklı bir biçimi olarak görülmekte ve kişinin mesleği ile güçlü bir şekilde özdeşleşmesi olarak tanımlanmaktadır (Morrow ve Wirth, 1989;Akt. Gündoğan,2009,s.10).

Morrow'a (1983) göre mesleki bağlılık, iş veya örgüte karşı hissedilen duygulardan çok daha sağlamdır. Bir kimse mesleği için uzun yıllar harcıyıp, mesleği kendisi için giderek daha önemli olmaya başladığında o kişi, mesleğinin değer ve ideolojisini içselleştirmeye başlamış demektir (Gören,2012,s.17).

### 2.6.2. İşe Bağlılık

İşe bağlılığın, kişinin işiyle arasında olan psikolojik sözleşme olduğu düşünülebilir(Dubin ve arkadaşları,1975;Akt. İnce ve Gül, 2005,s.16).

Kişi, iş ile normal yaşantısını özdeşleştirir. “İşten veya meslekten memnun olmadan yasamdan zevk alınamayacağı”, “işin kendisi için her şeyolduğu” veya “dünyaya yeniden gelse yine aynı işi yapacağı” gibi söylemler çalışana hâkim olur (İnce ve Gül, 2005, s.16-17).

### 2.6.3 Çalışma Arkadaşlarına Bağlılık

Çalışma arkadaşlarına bağlılık, bireyin örgütteki diğer çalışanlarla özdeşleşmesi ve onlara bağlılık duygusu hissetmesidir. Kişi, örgütte çalışmaya başladığında diğer çalışanlar ona bir çeşit rehberlik ederek, kişinin gereksinimlerini karşılayarak örgüte ilişkin tutumunda kalıcı etkiler meydana getirmektedir(Randall ve Cote, 1991;Akt.Gündoğan,2009,s.12).

Bireyin, örgütün diğer üyeleri ile özdeşleşmesi ve onlara karşı bağlılık duygusunu hissetmesi anlamına gelen iş arkadaşlarına bağlılık,belli bir amaca yönelik olabileceği gibi, kendisi de başlı başına bir amaç olabilir (Balay,2000,s. 46).

Kişiler bir takım çıkarlarını sağlamak için ya da hoşlandıkları için arkadaşlık kurabilirler. Bağlılık güdüsü yüksek olan çalışanlar daha samimi olmakta ve çalışma arkadaşları ile olan bağına daha fazla önem vermektedir.

İş arkadaşlarına bağlılık göstermenin bireysel ve örgütsel bir takım sonuçları bulunmaktadır. Bireysel olarak, çalışma arkadaşlarına duyulan bağlılık, bireylerin bir gruba aidiyet duygusu taşıması performansını olumlu yönde etkilemektedir. Kişilerin işle ilgili problemlerinin çözümünde iş arkadaşlarına bağlılık önemli katkılar sağlamaktadır. Sosyal katılım dayanışma duygusunu arttırarak, güçlü bir örgütsel bağlılığın oluşması ve gelişmesi için gerekli altyapıyı hazırlamaktadır (Wallace, 1995,s.236;Akt.Gören,2012,s.20).

### 2.6.4. Sadakat

Sadakat, bağlılığa göre daha dar bir anlam içermekte olup genellikle bağlılığın bir alt boyutu olarak ele alınmaktadır.

Roehling ve arkadaşları (2000), örgütsel bağlılık ve sadakat kavramlarının her ikisinin de örgüt üyeliğinin uzun süre devam ettirilmesi ile ilgili kavramlar olduğunu ancak, örgütsel bağlılığın iş başarısına, sadakatin ise kültürel değerlere dayandığını belirtmektedirler. Harvey ve arkadaşları (1999) ise sadakatin uzun süreli bağlılığın bir sonucu olduğunu iddia etmektedirler(Akt.Gündoğan,2009,s.3).

Sadakat; örgütün bir üyesi olmaktan duyulan gururu, örgütü dışarıya karşı savunmayı ve örgüt lehine diğer kimselerle konuşmaktan keyif alma duygusunu içeren bir kavramdır. Diğer bir ifadeyle örgütsel sadakat ait olma duygusunun örgüt üyesi olma isteği şeklinde dışa yansımastır (Cengiz, 2001,s.13).

### **2.6.5. İtaat**

İtaat, “düzenlenmiş yapı ve süreçlere saygı duymayı, kural ve yönetmeliklerin gereğini kabul etmeyi ve bunları benimsemeyi içerir” (Altınbaş, 2008,s. 22). Bu anlamda itaat bir görev duygusudur, emre dayalıdır. İtaat göstererek bireyler yaptırım ve cezaları bertaraf ederler. Örgütsel bağlılık ise dışsal değil içsel bir görev duygusudur ve dışsal emirlerle oluşturulamaz (Gal, 1983,s. 273; Akt. Sezer, 2005,s.64).

Bağlılık davranışının itaatkârlığı da içereceği düşünülebilir. Aksi halde zaten itaat içermeyen bağlılık, neyin örgütün yararına olacağı hususundaki görüş farklılıkları nedeniyle, anarşiyi getirecektir. Fakat itaat her zaman bağlılığı içermeyebilir. Örneğin;bir mahkum için itaat söz konusuysen onun hapis haneye bağlılık göstermesi beklenemez. Buna karşın bağlılık olmadan gösterilen itaat işgörenin örgütün yararına olacak katkılar hususunda düşünmeye yöneltmez (Varoğlu, 1993,s. 29).

### **2.6.6. İş Doyumu**

İş doyumunu çalışanın sahip olduğu iş rolüne yönelik duygusal yönelimi veya onun, işine karşı gösterdiği duygusal bir tepki olarak açıklanmaktadır (Balcı, 2000,s.12). Bir başka tanıma göre iş doyumunu, çalışanın işini ve iş yaşamını değerlendirmesi sonucu elde ettiği tatmin duygusudur (Glisson ve Durick, 1988; Akt. Gören,2012,s.20).

Örgütsel bağlılık ve iş doyumunu konusunda çok sayıda araştırma bulunmasına rağmen bu iki kavramın birbiriyle bağımlı mı yoksa birbirinden bağımsız mı olduğu konusunda ortak bir fikir ortaya konulmamıştır. İş doyumunu, kişinin işe veya onun belirli yönlerine olan duygusal tepkisini yansıtırken, örgütsel bağlılık ise bir bütün olarak genel

duyguyu ifade etmektedir. Örgütsel bağlılık daha geniş kapsamlı bir kavram iken iş doyumunu daha dar kapsamlıdır. Dahası, amaçları ve değerleri de kapsayacak şekilde bir örgüte bağlanmayı ifade ederken, tatmin ise kişinin görevlerini yerine getirdiği bir iş veya çalışma ortamını ifade etmektedir (Varoğlu, 1993,s.28).

### **2.6.7. Motivasyon(Güdüleme)**

Motivasyonu dışarıya yansıtılan davranışlara göre tanımlayabiliriz.Güdülenme bir şey yapmak için istekli olmaktır ve Yapılacak işin kişinin bir ihtiyacını tatmin etme derecesi motivasyonu belirler(Robbins;1991;Akt. Öztürk,1994,s.40).

Duygusal bağlılık duyan bir işgörenin isteyerek, sevgiden dolayı motive olacağı söylenebilir. Amerika Birleşik Devletleri'nde yapılan bir araştırmaya göre işgörenlerin % 97'si motivasyonun verimliliklerine etkisinin çok büyük olduğunu,si %92 motivasyonun örgütlerine bağlılıklarını sağlayan önemli bir faktör olduğunu belirtmiştir (Çeltek, 2006; Akt. Başyigit, 2006,s. 49).

Motivasyon, işgöreni daha iyi çalışmaya yönlterek, örgütün verimliliğinde artış sağlar ve işgörenlerin örgütte kalma ihtimallerini artırır.

## **2.7. Örgütsel Bağlılık Sonuçları**

Örgüte bağlılığın sonuçları, bağlılığın derecesi ile ilgili olarak olumlu ya da olumsuz olabilmektedir.Düşük seviyedeki bağlılık derecesinin faydalı yanları olabileceği gibi, yüksek bağlılık derecesinin de sakıncalı yanları bulunabilir. Yüksek düzeyli bağlılık örgütsel amaçlar kabul edilebilir olmadığında, örgütün dağılmasını hızlandırabilirken, amaçlar makul ve kabul edilebilir olduğunda etkili davranışlarla sonuçlanma ihtimali bulunmaktadır (Wiener, 1982,s. 42;Akt. Balay, 2000,s. 83).

Randall (1987) örgütsel bağlılığı birey ve işveren kurumlar için her düzeyde olumlu ve olumsuz sonuçlarını açıklamış. Örgütsel bağlılığın sonuçlarını düşük bağlılık, ılımlı bağlılık ve yüksek bağlılık olarak derinlemesine tartışmıştır (Kışlacık,2014,s.76).

### **2.7.1. Düşük Örgütsel Bağlılık**

Düşük bağlılık düzeyi ya da devamlılık bağlılığı, bireyin örgütü ile olan psikolojik aidiyet duygusunun zayıflığını ifade etmektedir. Bu nedenle düşük bağlılık düzeyine sahip

işgörenler örgütler için arzu edilmeyen işgörenler olarak nitelendirilebilir. Çünkü bu tür işgörenler ilk fırsatta buldukları örgütten başka bir örgüte geçebilmeyi arzulamakta olup bu durum düşük örgütsel bağlılığın olumsuz sonuçları olarak nitelendirilebilir (Koç,2009,s.206).

Düşük örgütsel bağlılık; söylenti, itiraz ve şikâyetlerle sonuçlandığından örgütün adına zararlar gelmekte, müşterilerin güveni kaybolmakta, yeni durumlara uyum sağlanamamakta ve gelir kayıpları meydana gelmektedir. Örgütte yayılan informal, zararlı iletişim, örgütün otorite yapısını tehdit etmekte ve üst yönetimin meşruluğunu sorgulanır hale getirmektedir (Bayram,2005,s.135-136).

Ayrıca belirsizlik ve çatışma durumlarında, düşük düzeyde bağlılık,devamsızlığa, işe geç gelmelere, işe özen göstermemeye, düşük verimliliğe ve sabotaja neden olmaktadır (Tülek, 2008,s.60).

### **2.7.2. İlmli (Orta Dereceli) Örgütsel Bağlılık**

İlmli örgütsel bağlılık, birey deneyimi güçlü, örgütsel özdeşleşmenin tam olmadığı bağlılık düzeyidir. İlmli bağlılık düzeyinde yer alan iş görenler, kimliklerini korumak için çaba gösterdiklerinden, bir yandan örgütle bütünleşmeyi bir yandan da kişisel değerlerini korumayı sürdürmektedirler (Çakır, 2007,s.26).

Bu anlamda bireye dengeli bir bağlılık sağlar. Buna karşın bu bağlılık düzeyindeki işgörenler, her ne kadar örgüt amaç ve değerlerini, politikalarını kabul etmiş olsalar da tam anlamıyla özdeşleşmediklerinden, kişisel değerleri ile örgütsel beklentilerin karşı karşıya geldiği durumlarda problemlere sebep olurlar (Koç, 2009,s. 206).

Yaşadıkları bocalama ya da çatışma, kararsızlığa ve örgütün verimsiz işleyişine yol açabilir (Zeyrek, 2008,s.67).

### **2.7.3. Yüksek Örgütsel Bağlılık**

İşgörenin örgütüyle özdeşleşerek, örgütün amaç ve hedeflerini kabul ettiği, tüm değer yargılarını benimsediği ve hedeflerin gerçekleşmesi için gerekli tüm çabayı gösterdiği ve örgütte kalmayı çok istediği bağlılık düzeyidir (Koç, 2009,s. 207). Örgüt ise

işgörenin sadakatine karşılık ona yetki devrederek, üst pozisyonlara getirerek ödüllendirir (Randall, 1987,s.464;Akt. Balay,2000,s.89). İşinden,örgütteki geleceklerinden, denetimden, iş arkadaşlarından doyumları yüksek olan bu işgörenlerin örgütten ayrılmaları ancak, mutsuzluk, hayal kırıklığı, örgüt amaç ve kültürünün değişmesi, işten doyumsuzluk ve adaletsizlik algısı durumlarında gerçekleşmektedir (Çakır, 2007,s.27).

Yüksek bağlılık derecesinin sakıncalı tarafları; yenilik ve yaratıcılıktan uzaklaşma, değişime direnme, stres olabilmektedir. Bağlılık düzeyleri yüksek olan bireylerin örgütün yararına fakat yasal ya da ahlaki olmayan işlemleri de rahatlıkla uygulayabildikleri gözlemlenmektedir (Yüksel, 2000,s. 177).

## **2.8. İlgili Araştırmalar**

Bu bölümde örgütsel bağlılık alanında yapılmış olan araştırmalar yer almaktadır. Örgütsel bağlılık alanında yapılmış olan çok sayıda araştırma bulunmaktadır. Fakat bunların hepsinin burada verilmesi olanaksız ve araştırmanın amacı bakımından da gereksiz olduğundan, yalnızca bu araştırma ile yakından ilgisi olanların bazıları seçilmiş ve özetlenmiştir.

### **2.8.1. Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar**

Sezgin (2010)'in, öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ile okul kültürü arasındaki ilişkileri incelemeyi amaçlayan araştırmasında; öğretmenlerin duygusal ve normatif bağlılık biçimlerinin okul kültürünün destek, başarı ve görev boyutları ile pozitif ilişkili olduğunu göstermiştir.

Durna ve Eren (2005)'in “Üç Bağlılık Ekseninde Örgütsel Bağlılık” adlı çalışmaları; örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık ile çalışanların bağlı bulunduğu kurum, çalışanların yaşı, medeni hali ve kıdemleri arasında ilişki bulunmuşken, süreklilik bağlılığı ile bu değişkenlerin hiçbirisiyle herhangi bir ilişki bulunamamıştır. Çalışanların yaşları ilerledikçe, meslekte geçirdikleri süre arttıkça ve medeni halleri evlilikten yana değiştikçe “örgütsel bağlılıkları”, bireysel ve örgütsel değerler arasındaki uyumdan ve çalışanların memnuniyetinden kaynaklanan “duygusal bağlılıkları” ve kendini kuruma adanmayı ve sadakati teşvik eden bir kültürden ortaya çıkan “normatif bağlılıkları” artmaktadır.

Nartgün ve Menep (2010) temel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algı düzeylerinin incelenmesi konulu çalışmalarında; öğretmenlerin örgüte olan duygusal (istekli), devam (ihtiyaçtan dolayı) ve normatif (zorunluluktan dolayı) bağlılıkları ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark bulunmadığı; öğretmenlerin duygusal, normatif bağlılık ve devam bağlılığına ilişkin görüşlerinde evli ya da bekâr oluşları buldukları örgüte ilişkin bağlılıklarını etkilemediği; öğretmenlerin duygusal bağlılığa ilişkin görüşlerinde meslek kıdem anlamlı bir fark oluşturmasına rağmen, devam bağlılığı ve normatif bağlılığa ilişkin görüşlerinde meslek kıdemi anlamlı bir fark oluşturmadığı; duygusal bağlılık bireylerin örgütsel objelere sarılması ve onlarla özdeşleşmesi olarak kabul gördüğü gibi mesleki kıdem arttıkça örgüte olan bağlılığın arttığı görülmüştür. Bunun yanı sıra, duygusal ve normatif bağlılık düzeyinde sınıf öğretmenleri ile branş öğretmenlerinin görüşleri arasında anlamlı bir fark görülmediği; branş öğretmenlerinin duygusal ve normatif bağlılığı daha yüksek bulunmuştur. Devam bağlılığı düzeyinde ise anlamlı bir fark görülmemiştir.

Gündoğan (2009), Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası çalışanlarının kuruma olan bağlılıklarının demografik ve iş ile ilgili bilgilere göre analiz edilmesini amaçlamıştır. Bu doğrultuda, Allen ve Meyer “Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. İdare Merkezi ve şube birimlerinde görev yapan toplam 614 çalışanın katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmada elde edilen verilerin analizinde SPSS kullanılmıştır. Bu çerçevede, değişkenler arasındaki ilişkilerin belirlenmesinde korelasyon analizi, t-testi, varyans analizi ve Scheffe testi istatistiksel yöntemleri kullanılmıştır. Ayrıca, bazı anket sorularının yorumlanmasında betimleyici istatistiklerden yararlanılmıştır. Anket verilerinin analizi sonucunda, katılımcıların duygusal ve devamlılık bağlılık düzeylerinin yüksek, normatif bağlılık düzeyinin ise düşük olduğu belirlenmiştir. Duygusal bağlılık alt boyutu ile görev yeri, medeni durum, yas, eğitim durumu ve hizmet süresi arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Devamlılık bağlılığı boyutu ise cinsiyet, yaş ve hizmet süresi bağlamında anlamlı bulunmuştur. Normatif bağlılık boyutu ile sadece cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur. Unvandaki hizmet süresinin ise hiç bir bağlılık boyutu ile istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkiye sahip olmadığı anlaşılmıştır. Sözü edilen üç bağlılık boyutu arasında ise herhangi bir anlamlı ilişki bulunmamaktadır.

Balay (2000) “Müdür ve Öğretmenlerdeki Örgütsel Bağlılık” adlı eserinde iş sarılmanın örgütsel adanmışlığı güçlü bir şekilde etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Balay iş

ödüllerinin güçlü ve olumlu, buna karşılık iş değerlerinin ise daha zayıf ve olumsuz etki yaptığını belirtmiştir.

Balay (2000) öğretmenlerin en yüksek bağlılığı içselleştirme boyutunda en az bağlılığı ise uyum boyutunda gösterdiklerini belirlemiştir

Zeyrek (2008) resmi ilk ve ortaöğretim okullarında görevli, 2005 Öğretmenlik Kariyer Basamakları Yükselme Sınavı'na katılan öğretmenlerin başarı durumları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında ilişkinin olup olmadığını belirlemek üzere yapmış olduğu çalışmasının örneklemini İstanbul ilinde bulunan 93 resmi ilk ve ortaöğretim okulunda görev yapan M.E.B. 2005 Öğretmenlik Kariyer Basamakları Yükselme Sınavı'na katılan 350 öğretmen oluşturmuştur. Araştırma sonucunda; 2005 Öğretmenlik Kariyer Basamakları Yükselme Sınavı'na katılan öğretmenlerin toplam örgütsel bağlılıkları ile başarı durumları arasında bir ilişki olmadığı ve örgütsel bağlılık alt boyutları için duygusal bağlılık ve normatif bağlılık düzeylerinden bağımsız olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca; devamlılık bağlılığı yüksek öğretmenlerin kariyer basamakları yükselme sınavında diğer öğretmenlere göre daha başarısız oldukları sonucu ortaya konulmuştur. Araştırmaya katılan öğretmenlerin, KBYS başarı durumları ile kişisel özellikleri karşılaştırıldığında cinsiyet, meslek değiştirme isteği durumu, aylık gelir yeterlik algısı durumu, hizmet içi eğitime katılma durumu değişkenleri arasında anlamlı farklar olduğu ortaya çıkarken, medeni durum, yaş, eğitim kurumu türü, branş, eğitim düzeyi, mesleki kıdem, ek iş yapma durumu, eşlerinin çalışma durumu, mesleklerini seçme durumu değişkenleri arasında farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri toplam ve alt boyutları (duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık) ile kişisel özellikleri karşılaştırıldığında cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim kurumu türü, branş, mesleki kıdem, meslek değiştirme isteği durumu, aylık gelir yeterlik algısı durumu, mesleği seçme durumu ve hizmet içi eğitime katılma durumu değişkenleri arasında anlamlı farklar belirlenirken, eğitim düzeyi durumu, ek iş yapma durumu ve eşin çalışma durumu değişkenleri arasında ise istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır.

Terzi ve Kurt (2004) "İlköğretim Okul Müdürlerinin Yöneticilik Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığına Etkisi" başlıklı çalışma, ilköğretim okulu müdürlerinin yöneticilik davranışlarının (otoriter-demokratik-ilgisiz/serbest) öğretmenlerin örgütsel bağlılığına etkisinin incelendiği betimsel bir araştırmadır. Araştırma, Zonguldak iline bağlı



Ereğli ilçesine bağlı ilköğretim okullarında bulunan öğretmenlerden 11'ine uygulanmıştır. Araştırma bulgularına dayanarak şu sonuçlar ortaya çıkmıştır; öğretmenler çalıştıkları okulda, yöneticilerini çoğunlukla demokrat olarak nitelemektedir. Erkek öğretmenler bayan öğretmenlere nazaran yöneticileri daha otoriter ve daha ilgisiz bulmaktadır. Demokratik yönetici davranışları ile öğretmenin örgütsel bağlılığı arasında olumlu ve doğru orantılı bir ilişki olduğu görülmüştür. Demokrat yönetici davranışları öğretmenlerin örgütlerine yani okullarına bağlılığını artırmaktadır. Otoriter ve ilgisiz yönetici davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasında olumsuz bir ilişki vardır. Özellikle ilgisiz yönetici davranışlarıyla öğretmenlerin örgütsel bağlılığının düşüklüğü arasındaki ilişkinin kuvvetli olması dikkat çekicidir. İlgisiz yöneticilerin yönettiği okullardaki öğretmenlerin otoriter yöneticilerin olduğu okullardaki öğretmenlerden bile bağlılığı daha düşük görünmektedir. Demokratik yönetici davranışı örgütsel bağlılığın anlamlı bir yordayıcısıdır. Bir başka ifadeyle, yönetici davranışları ne kadar demokrat olursa öğretmenlerin örgütsel bağlılığı da o kadar fazla olacaktır öngörüsünde bulunulmuştur.

Celep (1996) eğitim örgütlerinde öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ile ilgili araştırmasında, öğretmenlerin çalıştıkları okula, öğretmen arkadaşlarına, öğretmenlik mesleğine ve öğretim işlerine dayalı olarak örgütlerine bağlılıklarını saptamaya çalışmıştır. Tarama modelinde, Zonguldak'ta gerçekleşen araştırmada öğretmenlere anket uygulanmıştır. Araştırma bulgularına dayanarak; kendisini okula aday olan öğretmenlerin okul için, beklenilenin ötesinde çaba gösterdiği, çalıştıkları okulun üyesi olmaktan gurur duydukları ve başka okulda çalışma isteğinde olmadıkları, öğretmenlerin kendilerini yüksek düzeyde öğretim işlerine adadıkları, adanmanın okuldan çok, öğretmenlik mesleğine dönük olduğu, öğretmenler arasında genellikle yakın ve dostça ilişkinin olduğunu sonuçlarına ulaşılmıştır. Ayrıca örgütsel bağlılık boyutları bakımından en yüksek ilişkinin okula adanma ile öğretim işlerine adanma, çalışma grubuna adanma ile okula adanma; en düşük ilişkinin ise, çalışma grubuna adanma ile öğretmenlik mesleğine adanma arasında meydana geldiğini bulunmuştur.

Demirkıran (2004) "Özel eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin iş tatminleri ile örgütsel bağlılıkları" başlıklı çalışmasında özel eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin iş tatminleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki incelenmiştir. Tarama modelinde gerçekleştirilen araştırmanın sonucunda; öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri arttıkça örgüte

bağlılıklarının da arttığı ortaya konmuştur. Ayrıca 21 yıl üzerinde çalışan öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri daha yüksek bulunmuştur.

Özden (1997) tarafından yapılan çalışmada yönetici davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılığı üzerindeki etkilerinin incelemek amacıyla 842 öğretmen üzerinde Kırıkkale’de gerçekleştirilen araştırma sonuçları şu şekilde sıralanabilir; öğretmenlerin çalıştıkları okul ile bütünleşmelerinde (örgütsel adanmışlık) farklılaşmanın %40’ı yönetici davranışlarından duyulan memnuniyet ile gerçekleşmektedir. %20’inde ise öğretmenlerin okul yönetiminin, enstitü çıkışlı olmalarının ve cinsiyetlerinin, ne örgütsel bağlılık, ne de iş tatmini ile ilişkili olduğu görülmüştür.

Arslan, Sabah ve Göksu, (2006) tarafından yapılan “İlköğretim Okullarında çalışan ücretli öğretmenlerin verimliliklerinin araştırılması” başlıklı çalışmada ilköğretim okullarında çalışan ücretli ve sözleşmeli öğretmenlerin kurumsal verimliliğini belirlemek amaçlanmaktadır. Bu amaçla örgütsel verimliliğin boyutları olan; stres, iş tatmini, arkadaş desteği, örgütsel yurttaşlık davranışı, duygusal bağlılık ve devam bağlılığı ele alınmıştır. Kocaeli İli Gebze ilçesindeki ilköğretim okullarında yapılan araştırma sonucunda; Yöneticilerin ücretli öğretmenlerin kurumsal verimliliklerinin istenen düzeyde olmadığını belirttikleri; ücretli öğretmenlerin verimliliğini etkileyen boyutlardaki davranışları, kadrolu öğretmenlere göre birçok boyutta daha düşük düzeyde gösterdikleri kadrolu öğretmenlerin verimliliğinin birçok boyutta sözleşmeli öğretmenlerden daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Mercan’ın (2006) “Öğretmenlerde örgütsel bağlılık, yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık” başlıklı çalışmasında örgütsel bağlılık, örgütsel yabancılaşma ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki incelenmiştir. İlköğretim öğretmenleri, örgütsel faktörler, bağlılık, yabancılaşma ve vatandaşlık davranışlarını esas alan faktörler açısından ele alınmıştır. Ölçme aracı olarak anket kullanılmıştır. Elde edilen veriler korelasyon analizine tabi tutulmuştur. Örgütsel bağlılık, örgütsel yabancılaşma davranışlarıyla örgütsel vatandaşlık davranışı arasında yüksek düzeyde anlamlı ilişkiler bulunamamıştır.

Özkan’ın (2005) çalışmasında amaç, örgütsel sosyalleşme sürecinin öğretmenlerin örgüte bağlılıklarına etkisinin belirlenmesidir. İncelenen sosyalleşme literatüründe, örgütsel sosyalleşme sürecinin sonunda ise örgütsel bağlılık oluştuğu saptanmıştır. Örgütsel bağlılığın boyutları da uyum, özdeşleşme ve içselleştirme olarak ele alınmıştır. Araştırma, tarama modelinin kullanıldığı betimsel bir çalışmadır. Araştırmada öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme sürecini ölçen beşli likert tipinde, 23 maddeden oluşan

örgütsel sosyalleşme ölçeği ve örgütsel bağlılıklarını ölçen beşli likert tipinde, 27 maddeden oluşan, Balay (2000) a ait örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel sosyalleşme sürecinin öğretmenlerin örgüte bağlılıklarına etkisi cinsiyet (kadın-erkek), görev türü (sınıf öğretmeni-branş öğretmeni), mesleki kıdem değişkeni (1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 21 yıl ve üstü) ve mezun olunan kurum (eğitim fakültesi, fen edebiyat fakültesi, eğitim enstitüsü ve diğerleri) değişkenlerine göre örneklem grubu arasında fark olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırma anketi Ordu ilinde toplam 408 öğretmene uygulanmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgular şunlardır; araştırmaya katılanların algılarına göre, örgütsel sosyalleşmenin boyutları ile örgütsel bağlılığın uyum boyutu arasında orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki verdiği, örgütsel sosyalleşmenin sosyal bütünleşme ve rol açıklığı boyutları ile örgütsel bağlılığın uyum boyutu arasında negatif bir ilişki tespit edilmiştir. Örgütsel sosyalleşme sürecinin uyum boyutundaki örgütsel bağlılığa etkisi cinsiyet değişkenine göre, erkek öğretmenlerin sosyalleşme algıları kadın öğretmenlerden daha yüksek olmasına karşın, örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Görev türü değişkenine göre, sosyalleşme sürecinin uyum bağlılığı üzerindeki etkisinin sınıf öğretmenlerinde, branş öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu, mesleki kıdem değişkenlerine göre öğretmenlerin kıdemleri ile orantılı olarak sosyalleşme puanlarının artması gözlenmekle birlikte, uyum bağlılığında azalma olduğu, mezun olunan kurum değişkenlerine ilişkin eğitim fakültesi mezunu öğretmenlerde, diğer öğretmenlere göre sosyalleşme algısının daha düşük ve uyum bağlılığının ise daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel sosyalleşme süreci özdeşleşme boyutundaki örgütsel bağlılığın anlamlı bir yordayıcısı olduğu saptanmıştır. Sosyalleşmenin rol açıklığı ve görevde uzmanlaşma boyutları özdeşleşmeye dayalı örgütsel bağlılığı en yüksek düzeyde açıklayan değişkenler olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin algılarına göre, örgütsel sosyalleşme sürecinin özdeşleşme boyutundaki örgütsel bağlılığa etkisi cinsiyet değişkeni açısından erkek öğretmenler lehinde, görev türüne göre sınıf öğretmenleri lehine, anlamlı bir farklılık göstermiştir. Kıdemin artması örgütsel sosyalleşmenin ve sonucunda özdeşleşme bağlılığının arttığı tespit edilmiştir. Özdeşleşme bağlılığının ve örgütsel sosyalleşme sürecinin en yüksek olduğu grubun, eğitim enstitüsü mezunu öğretmenler olduğu tespit edilmiştir. İçselleştirme boyutundaki örgütsel bağlılığın en önemli yordayıcısı örgütsel sosyalleşme sürecinin örgütsel amaç ve değerlere uyum olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel sosyalleşme sürecinin içselleştirme boyutundaki örgütsel bağlılığa etkisi cinsiyet değişkenine göre erkek öğretmenler lehine, görev türü değişkenine göre sınıf öğretmenleri lehine anlamlı farklılık göstermiştir. Mesleki kıdem değişkenine

göre İçselleştirme boyutundaki örgütsel bağlılığın en düşük olduğu grup, 1-5 yıllık mesleki kıdemi olan öğretmenler olduğu tespit edilmiştir. Mezun olunan okula göre en yüksek sosyalleşme algısı ve içselleştirme bağlılığı eğitim enstitüsü mezunu öğretmenlerin olduğu tespit edilmiştir.

Sezer'in (2005) "ilköğretim okulu müdürlerinin sergiledikleri liderlik stillerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılığına etkisi" başlıklı çalışmasında amaç; ilköğretim okulu müdürlerinin sergiledikleri liderlik stillerini belirlemek ve bu liderlik stillerine bağlı davranışların, öğretmenlerin örgüte (okula) bağlılığına etkisini, öğretmenlerin görüşlerine dayanarak açıklığa kavuşturmak. Araştırmada, ilköğretim okulu müdürlerinin liderlik stilleri ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığı, araştırmanın bağımlı değişkenleridir. Görüşlerine başvurulmuş öğretmenlerin cinsiyet, eğitim durumu ve mesleki kıdemleri ise araştırmanın bağımsız değişkenlerini oluşturmaktadır. Üç bölümden oluşan veri toplama aracı ankette birinci bölümde; araştırmaya katılan öğretmenlere ilişkin kişisel bilgiler; ikinci bölümde; araştırmacı Korkmaz tarafından geliştirilen "Liderlik Envanteri Anketi"; üçüncü bölümde ise; araştırmacı Balay tarafından geliştirilen "Örgütsel Bağlılık Anketi" kullanılmıştır. Anket, tesadüfi yolla seçilen, Ankara ilinin taşra ilçelerinden Haymana ve Bala ilçelerinde, 21 İlköğretim okulunda 146 öğretmen tarafından uygulanarak, değerlendirmeye alınmıştır. Araştırma sonucunda dikkati çeken bulgular şunlardır; öğretmenlerin örgütsel bağlılığına ilişkin görüşlerine göre, öğretmenler okula en fazla içselleştirme boyutu ile bağlanmıştır. Buna karşılık öğretmenlerin örgütsel bağlılık maddelerinden en az, uyum maddelerine katıldıkları görülmüştür. Öğretmenlerin örgüt bağlılığına ilişkin görüşleri, cinsiyet ve mesleki kıdemde anlamlı farklar bulunurken; eğitim durumu ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasında anlamlı farklar bulunmamıştır. İlköğretim okulu müdürlerinin sergiledikleri dönüşümcü liderlik ile örgütsel bağlılığın "özdeşleştirme" ve "içselleştirme" alt boyutlarında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Etkileşimci liderlik stili ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı alt boyutu olan "uyum" arasında anlamlı farklar bulunmuştur.

Erdoğan (2006), "Resmi-özel ilköğretim okullarında çalışan yöneticilerin kişisel özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiler" başlıklı çalışmasında resmi ve özel okullarda görev yapan müdür ile müdür yardımcılarının benzer ve farklı yönlerini ortaya çıkarmak amacıyla, 2005-2006 eğitim-öğretim yılında Kadıköy, Maltepe, Kartal, Üsküdar ve Pendik İlçelerindeki özel ve resmî 92 okulda çalışan 274 okul yöneticisine ulaşılmıştır. Veri toplama aracı olarak; demografik özellikleri ölçen kişisel bilgi formu, örgütsel

bağlılığın boyutlarını ortaya koyan Allen-Meyer ölçeği ve kişilik özelliklerini ortaya çıkarmayı amaçlayan ACL sıfat tarama listesi uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, özel okul yöneticilerinin örgütsel bağlılıklarının tüm alt boyutlarıyla resmî okul yöneticilerinininkinden daha üst düzeyde olduğu görülmüştür. Bunun yanı sıra; bir üst görevde çalışma arzularına göre okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri sadece devam bağlılığında daha üst düzeyde çalışmak isteyenlerin lehine farklı bulunmuştur. Ayrıca mesleki kıdeme göre okul yöneticilerin örgütsel bağlılık düzeyleri, duygusal bağlılık alt boyutunda en yüksek ortalama kıdemi 20 yılın üzerinde olanlara aittir.

Varoğlu (1993) kamu sektöründe çalışanların işlerine ve örgütlerine ilişkin tutumları, bağlılıkları ve değerlerini incelemiştir. Örgütsel bağlılığı kişisel özellikler, örgütsel ortam algısı, deneyim ve mesleğe bağlılık, örgütsel bağlılık, değer paylaşımı devamlılığa ilişkin bağlılık ve çıkara dayalı bağlılık faktörleriyle ele almıştır. Veri toplama aracı olarak 5'li likert tipi ölçekli anket ve mülakat tekniklerinden faydalanılmıştır. 268 geçerli anket toplanan çalışmada şu sonuçlara ulaşılmıştır; Türk kamu sektöründeki işgörenlerin çoğunlukla yüksek düzeyde devamlılığa yönelik bağlılık gösterdikleri, işgörenlerin ayrılma ve çalışma nedenlerinin ağırlıklı görünürdeki bağlılık olarak ortaya çıktığını, çıkara dayalı bağlılığın ise gerçekte bağlılık olarak düşünilemeyeceği görülmüştür.

Çakır (2007) çalışmasında ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin, örgütsel bağlılıkla okul kültürü algıları arasında ilişkinin varlığının belirlemek, bu ilişkinin öğretmenlerin cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem, branş ve eğitim düzeylerine göre farklılık gösterip göstermediğinin saptamak amacıyla. Ölçekler daha önceden belirlenen örneklem grubuna 2006–2007 öğretim yılı ikinci döneminde 200 öğretmene araştırmacı tarafından uygulanmıştır. Araştırma kapsamında üç bölümden; Kişisel Bilgi Formu 7, Örgütsel Bağlılık Ölçeği 18, Okul Kültürü Algısı Ölçeği 21 ve toplam 46 sorudan oluşan ölçekler kullanılmış; geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış ve anketin güvenilirliği 90ın üzerinde bulunmuştur. Araştırma sonucunda ilköğretim okulu öğretmenlerinin, örgütsel bağlılıklarının Kararsız düzeyinde oldukları; okul kültürü algısının Etkili İletişim boyutunda Kararsızım düzeyinde oldukları, diğer boyutlarda ise Katılıyorum düzeyinde oldukları saptanmıştır.

Mahmutoğlu, (2007) Milli Eğitim Bakanlığı Merkez örgütü yöneticilerinin iş tatmini ve örgütsel bağlılıklarını algılama düzeyleri ve bu düzeyler arasında yaş, cinsiyet,

eğitim durumu, yönetim görevi ve kıdem bakımından anlamlı bir fark ve iş tatmini ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını saptamak amacı ile yapılmıştır. Yöneticilerin genel olarak orta düzeyde örgütsel bağlılık algılama düzeyine sahip olduğu, yas açısından en yüksek bağlılığın 51-60 yas arasında, en düşük bağlılık algısının 60'dan çok yası olanlarda olduğu görülmüştür. Cinsiyetlerine göre hem kadın yöneticilerin hem de erkek yöneticilerin orta düzeyde bağlılık algısı taşıdıkları ortaya çıkmıştır. Eğitim durumlarına göre en yüksek bağlılığın ön lisans düzeyinde eğitimi olan yöneticilerde, en düşük bağlılığın ise yüksek lisans düzeyinde eğitimi olan yöneticilerde görüldüğü saptanmıştır. Yönetim görevleri açısından, genel müdür yardımcıları ve genel müdürlerin, daire başkanları ve şube müdürlerinden daha çok bağlılık algılamasına sahip oldukları, kıdemleri bakımından en yüksek bağlılığın 6-10 yıl kıdeme sahip olanlar, en düşük bağlılığın ise 5 yıldan az kıdeme sahip olan yöneticilerde olduğu belirlenmiştir. MEB yöneticilerinin örgütsel bağlılık algıları ile yaşları, cinsiyetleri, eğitim düzeyleri, yönetim görevleri ve kıdemleri arasında anlamlı bir fark bulunmadığı görülmüştür. Milli Eğitim Bakanlığı yöneticilerinin is doyum algılamalarını gösteren doyumсуzлuk düzeyleri ve örgütsel bağlılığa ilişkin görüşleri arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Tok'un (2007) İlköğretim müfettişlerinin iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerini incelediği çalışmasında; ilköğretim müfettişlerinin "işten ayrılma", "performans düşüklüğü" ve "devamsızlık" gibi iş davranışlarına neden olan "iş tatmini" ve "rgtsel bağlılık" tutumlarını incelemektedir. Bu iki tutuma ait bulgular ile insan kaynakları yönetimine ve gelişimine katkıda bulunmak amaçlanmaktadır. Araştırmada şu sonuçlara ulaşılmıştır; müfettişlerin işlerinden sağladıkları doyum düzeylerinde "iş niteliği" ve "rgtsel ortam" etkenlerinden "orta" düzeyde; "dentiler", "gelişme ve yükselme olanakları" ve "yönetim ve değerlendirme" etkenlerinden "ok az" düzeyde doyum sağladıkları saptanmıştır. En fazla doyum sağlayan etkenin 'iş ve niteliği' en az doyum sağlayan etkenlerin ise öncelikle 'ödentiler' daha sonra "gelişme ve yükselme" olanakları olduğu, örgütsel bağlılık faktörlerinden 'devam bağlılığı' faktörüne 'biraz', 'duygusal bağlılık' faktörüne 'büyük' ölçüde katıldıkları görülmüştür.

Özsoy (2004), Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu alışanlarının tanımlanmış ve tanımlanmamış rol davranışları ve bunlar arasındaki ilişkisini, bazı sosyo-demografik özelliklerin kurumsal bağlılık üzerindeki etkisini tanımlamışlardır. Araştırma Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu alışanlarının tümü ile gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada, çalışanların sosyo-demografik özelliklerini saptamak için tanıtıcı bilgi formu, rol davranışlarını saptamak için Smith ve arkadaşları tarafından geliştirilen (1983) tanımlanmış ve tanımlanmamış rol davranışlarına ilişkin 8 ifadeden oluşan ölçek, kuruma bağlılık boyutlarını belirlemek için Porter ve arkadaşları (1974) tarafından geliştirilen 15 maddelik kuruma bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Sonuçta; yaş,medeni durum, çalışma yılı gibi sosyo demografik değişkenlerin kuruma bağlılık puan ortalamalarını etkilemediği, sadece kurumdaki görevin etkili olduğu belirlenmiştir. Buna göre; doçentlerin kuruma bağlılığı en yüksek grup olduğu saptanmıştır. Ayrıca, çalışanların rol davranışlarını benimsedikleri ölçüde kuruma bağlılıklarının arttığı da saptanmıştır.

Kömürçüoğlu (2003) araştırmasında faaliyetlerine devam edeceği belli olmayan işyerlerinde çalışanların iş tatmini ve işe bağlılıklarını incelemek amacıyla İstanbul, Avcılar semtinde faaliyet gösteren iki özel banka şubesinde çalışan elemanlara anket uygulamıştır. Karşılaştırma sonucunda iki banka şubesinde çalışanların iş tatmininin farklılık gösterdiği, işe bağlılık düzeyleri arasında ise fark olmadığı görülmüştür. İki banka şubesi arasında belirsizlik ortamı bakımından da anlamlı farklılık görülmektedir.Faaliyetlerin süreceği kesin olmayan şubede “Belirsizlik” daha fazladır. Yapılan istatistiki analizlerde, her iki banka şubesinde medeni durum, cinsiyet, yaş ve kıdemin, iş tatmini ve işe bağlılık üzerinde etkisi olmadığı bulunurken, eğitim düzeyinin iş tatmini ve işe bağlılık üzerindeki katkısı anlamlı çıkmıştır.

Kırel (1999) “Esnek Çalışma Saatleri Uygulamalarında Cinsiyet, İş Tatmini ve İş Bağlılığı İlişkisi” başlıklı çalışmasında, çalışanların esnek çalışma saatleri uygulamalarına yaklaşımlarını belirlemek, bu bağlamda cinsiyet, iş tatmini, iş bağlılığı ilişkisini ortaya koymak amacındadır. Araştırmanın sonucunda, çalışanların çalışma saatlerinden memnun oldukları ve esnek çalışma saatlerine olumlu olarak baktıklarını göstermiştir. Bunun nedenleri çocuk ve ev bakımı ile ilgilenmek, kendilerine zaman ayırabilmektir. Esnek çalışma saatleri önemsenmeden yapılan değerlendirmede, genelde çalışanların iş tatminlerinin ve örgütsel bağlılıklarının yüksek olması, çalışanların genç olması, başka bir iş tecrübelerinin olmaması ve eğitimlerinin düşük olması, beklenti düzeylerinin düşük olması ile açıklanabilir.

### **2.8.2. Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar**

Everett(1992),öğretmenlerin, okullarına ve öğretime olan tutumsal bağlılıklarını ölçmeyi amaçlamıştır. Araştırma, San Francisco’da 15 okul bölgesi, 85 okul ve 300

ilköğretim öğretmeni üzerinde yapılmıştır. Bu çalışmada, yönetici liderin, öğretmenlerin okullarına ve öğretime bağlılıklarını ne ölçüde etkilediği, diğer okul ve öğretmen faktörlerinin öğretmenin bağlılığını etkileyip etkilemediği ve hangi durumsal koşullar altında yönetici liderlerin özellikle öğretmen bağlılığını arttırmada önemli olduğu temel sorularına yanıt aranmıştır. Verilerin anket ve görüşme yoluyla toplandığı araştırmada bağlılık ölçeği olarak Mowday, Porter ve Steers'in (1982) Örgütsel Bağlılık Ölçeği (OCQ) kullanılmıştır. Araştırma sonucunda; yöneticilerin, öğretmenin okula ve öğretime bağlılığında önemli olarak algılandığı ve liderliğin bu konuda etkili bir değişken olduğu ve liderlik etkililiğinin durumsallık gösterdiği görülmüştür (Akt.Erdaş,2009,s.56).

SatcherandMcHee (1995), rehabilitasyon merkezi danışmanlarının örgütsel bağlılık ve iş tatmini düzeylerini incelemişlerdir. A.B.D' de yapılan ve 26 farklı eyaleti kapsayan bir başka çalışmada; iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerindeki artışın yüksek iş edimine yol açmakta olduğunu belirlemişlerdir (Akt. Mahmutoğlu, 2007,s. 80).

Niehoff (1997), iş tatmini, örgütsel bağlılık ile bireysel ve örgütsel değerlere uyum, konulu araştırmasında, Katolik ve Yahudi üniversitelerinde görevli 500 çalışanın görüşlerine başvurmuştur. Sonuçta iş tatmini, örgütsel bağlılık ve görev uyumu arasında az, ancak önemli ilişkilerin olduğu belirlenmiştir. İş tatmini ile demografik etkenler arasında da ilişkinin olduğu görülmüştür. Örgütsel bağlılık ise, bağlılığı arttırmaya yönelik yaş, görev süresi, dini üyelik gibi etkenlerle ilişkilidir (Akt.Tülek, 2008,s.38).

Allen ve Meyer (1993) duygusal ve tutumsal bağlılık faktörlerini; iş güçlüğü, katılım, dönüt, kişisel önem, arkadaş bağımlılığı, yönetimin öneriye açıklığı, amaç güçlüğü, amaç açıklığı, rol açıklığı biçiminde özetlerken, devam bağlılığı faktörlerini ise eğitim, kendine yatırım, emeklilik ve sosyal güvenceler, yetenek veya beceriler, ikamet koşulları, seçenekler, hareket kabiliyeti gibi etkenlerle açıklamaktadırlar(Akt. Koç,2009,s.208).

Monchak (1994) "İlköğretim Okullarında Örgütsel Yapı, Çatışma Yönetimi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler" adlı araştırmasında, 15 okul bölgesinde 20 yönetici ve 237öğretmenin yanıtlarıyla yaptığı analizde ilköğretim okullarındaki örgütsel yapı,çatışmanın çözümü ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri saptamayı amaçlamıştır.Araştırma sonucunda yöneticilerin öğretmenlere göre daha uzlaşmacı olduğu,bürokrasiye daha çok önem veren yöneticilerin çatışma durumunda çekilmeyi daha



çok tercih ettiği, yönetici ve öğretmenlerde, kendi okullarındaki bürokrasi ve bağlılık durumlarına yönelik algıların farklılık gösterdiği belirlenmiştir (Akt. Araç,2009,s.31).

Hackmann (1995), işgören bağlılığını yükseltme kapsamında son zamanlarda iş çevresi değişen müfettişlerin iş çıktıları üzerinde, örgütsel desteğin, eğitimin, ödül yapısı ve değişime eğilimli kişiliğin etkilerini araştırmıştır İş doyumunu, işe katılım, değişmeye karşı direnç ve iş güvenliği iş çıktıları olarak ölçülmüştür. İşgören katılımının çok az veya hiç olmadığı grup, problem çözücü grup ve kendini yöneten iş grubu olmak üzere üç türlü iş yapısı araştırılmış sonuç olarak, daha fazla eğitim alan müfettişlerin, azalmış veya hiç almamış olanlardan daha fazla iş doyumuna ulaştıklarını ortaya koymuştur (Akt.Gören,2012,s.64).

## BÖLÜM III

### YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın modeli, araştırma için belirlenen evren ve örneklem, veri toplama aracı, geçerlik ve güvenirlik çalışmaları, verilerin toplanması ve verilerin analizi üzerinde durulmuştur.

#### 3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma var olan durumu tespit etmeye yönelik olduğundan tarama (ilişkisel) modelinin kullanıldığı betimsel bir çalışmadır. Karasar'a (2010) göre, tarama modeli, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları, herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilmez (Karasar,2013,s.77). Betimsel tarama modelinde, belli bir zaman kesiti içinde çok sayıda denek ve objeden elde edilen verilerin analizi ile araştırma problemine veya problemlerine cevap aranır (Arseven, 2001,s.104).

Araştırma ile ilgili veriler anket uygulaması yoluyla toplanmıştır. Bu amaçla, öncelikle konu ile ilgili geniş bir literatür taraması yapıp sonra, oluşturulan anketler, ilkokul ve ortaokul öğretmenlerine uygulanmıştır.

#### 3.2. Evren ve Örneklem

Çalışmanın evrenini, 2016/2017 eğitim-öğretim yılı Denizli İli Kale İlçesi'nde bulunan ilkokul ve ortaokullarda çalışan öğretmenler oluşturmaktadır.Kale İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü verilerine göre Denizli İli, Kale İlçesinde ilkokul ve ortaokullarda görev yapan sınıf ve branş öğretmenlerinin toplam sayısı 154 olarak belirlenmiştir, ancak 128 katılımcıya ulaşılmıştır.Araştırmaya doğrudan evren üzerinde çalışılmış, örneklem alınmamıştır.

Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin cinsiyetlerine, yaşlarına, medeni durumlarına, öğrenim durumlarına, çalıştıkları okul türlerine, mesleki kıdemlerine ve buldukları okuldaki hizmet sürelerine ilişkin bilgiler aşağıda verilmektedir.

**Çizelge 3.1. Çalışma Grubundaki Katılımcıların Cinsiyet, Kıdem, Öğrenim Durumu, Medeni Durum, Görev Yaptığı Okul ve Çalıştığı Kurumdaki Görev Süresine Göre Dağılımı.**

DEĞİŞKENLER	KATEGORİLER	N	%
Cinsiyet	Bayan	65	50,8
	Erkek	63	49,2
Medeni Durum	Bekâr	34	26,6
	Evli	94	73,4
Öğrenim Durumu	Önlisans	4	3,1
	Lisans	117	5,5
	Yüksek Lisans	7	91,4
	Doktora	-	-
Kıdem	1-5 Yıl	41	32
	6-10 Yıl	42	32,8
	11-15 Yıl	32	25,0
	16-Üzeri	13	10,2
Çalışılan Okuldaki Hizmet Süresi	0-3 Yıl	68	53,1
	3-6 Yıl	40	31,3
	6-10 Yıl	13	10,2
	11 - Üzeri	7	5,5
Görev Yapılan Okul	İlkokul	58	45,3
	Ortaokul	70	54,7

Çizelge 3.1’de yer alan rakamlardan da anlaşılacağı üzere çalışma grubundaki öğretmenlerin demografik özellikler bakımından dağılımları şu şekilde olmuştur: Katılımcıların %50,8’i bayan, %49,2’si erkek öğretmenden oluşmaktadır. Katılımcıların %26,6’sı bekâr % 73,4’ü ise evlidir. Katılımcıların öğrenim durumları göz önüne alınırsa öğretmenlerimizin %3,1’i ön lisans %91,4’ü lisans ,%5,5’i yüksek lisans mezunudur. Katılımcıların hiçbiri doktora mezunu değildir. Öğretmen kadrosunun %32’si 1 ile 5 yıl arasındaki kıdeme, %32,8’i 6 ile 10 yıllık kıdeme, %25’i 11 ile 15 yıllık kıdeme, %10,2’si ise 16 ile üzeri kıdeme sahiptir. Yine katılımcıların %53,1’i 0 ile 3 yıldır, %31,3’ü 3 ile 6 yıldır, %10,2’si 6 ile 10 yıldır, %5,5’i ise 11 ile üzeri yıldır aynı eğitim kurumunda görev yapmaktadır. Katılımcıların %45,3’ü ilkokulda, %54,7’si ortaokulda görev yapmaktadırlar.

### 3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak ölçek yöntemi kullanılmıştır. Belirlenen araştırma konusu kapsamında geniş bir yazın taraması yapılarak kullanılacak değişkenleri en iyi bir biçimde ortaya koyacak ölçekler tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu araştırmada kullanılan ölçme araçlarının tamamı beşli Likert tipi şeklinde ölçeklenmiştir. Ölçme

araçlarındaki maddelere katılma düzeyleri “Asla Katılmıyorum”, “Az Düzeyde Katılıyorum”, “Orta Düzeyde Katılıyorum”, “Çok Düzeyde Katılıyorum” ve “Tamamen Katılıyorum” şeklinde beş ayrı ifadeyle derecelendirilmiştir. Likert tipi ölçeğin amacı, kişilerin bir ürün, bir olay veya bir olgu hakkındaki kanaatlerini geniş bir yelpaze içerisinde sınıflandırmak, değerlendirmek veya derecelendirmektir. Ölçek formunun, sayı, tasarım ve uygulama yönüyle genel kabul gören kurallara ve formata uygun olmasına özen gösterilmiştir.

Araştırmada kullanılan ölçek formu bir ön bilgilendirme yazısı ile başlamakta ve üç temel bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm araştırmacı tarafından geliştirilmiş ve demografik özellikleri içermektedir. Öğretmenlerin demografik özelliklerini belirleyebilmek amacıyla 5 sorudan oluşan bir soru formu kullanılmıştır. Bu soru formu ile çalışanların yaş, cinsiyet, medeni durum, bulunduğu kurumdaki hizmet yılı, kıdemi gibi demografik özellikleri ile ilgili bilgilere ulaşılmaya çalışılmıştır.

Ölçek formunun ikinci bölümü örgütsel bağlılık ile ilgilidir. İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek için Prof. Dr. Refik BALAY tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçek formu kullanılmıştır.

Ölçek maddeleri; ‘Asla katılmıyorum (1), Az Düzeyde Katılıyorum’(2), ‘Orta Düzeyde Katılıyorum’(3), ‘Çok Düzeyde Katılıyorum’(4) ve ‘Tamamen Katılıyorum’(5) şeklinde sıralanan likert tipi 5’li bir dereceleme göre puanlanmaktadır.

Öğretmenlerin ölçek maddelerine verdikleri yanıtların sınıflandırılması için Dağılım Aralığı = (En büyük değer - En küçük değer)/ Derece sayısı formülü kullanılmış ve bu formüle göre katılım düzeyi bölümünün dağılım aralığı 0,80 olarak bulunmuştur. Bu değer derece katsayılarına eklenerek aşağıdaki beklenti düzey aralıkları belirlenmiştir.

**Çizelge3.2.** Katılımcıların Ölçek Maddelerine Verdikleri Yanıtlara Katılma Düzeyleri Ve Beklenti Düzey Aralıkları

Derece	Sınırlar	Katılma Düzeyleri
1	1.00 - 1.79	Asla Katılmıyorum
2	1.80 - 2.59	Az Düzeyde Katılıyorum
3	2.60 - 3.39	Orta Düzeyde Katılıyorum
4	3.40 - 4.19	Çok Düzeyde Katılıyorum
5	4.20 - 5.00	Tamamen Katılıyorum

### 3.4. Verilerin Toplanması

Araştırmanın verileri ölçme aracı uygulanarak elde edilmiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak, Balay (2000) tarafından geliştirilen “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçeğin kullanılmasında e-posta yoluyla izin alınmıştır.

Verilerin toplanmasında kullanılan ölçeğin ilk bölümünde “kişisel bilgiler” adı altında katılımcıların ‘cinsiyeti’, ‘medeni durumu’, ‘öğrenim durumu’, ‘kıdemi’, ‘çalıştığı okuldaki hizmet süresi’ ve ‘okul türü’ ile ilgili bilgiler verilmiştir. İkinci bölümde ise örgütsel bağlılık ile ilgili üç boyut ve 27 madde yer almaktadır. Bu boyutlar; uyum, özdeşleşme ve içselleştirme olarak adlandırılmıştır.

Aşağıda Çizelge 3.3.’te bu araştırmada ‘Örgütsel Bağlılığa’ ait alt boyutlar, bu boyutla ilgili maddeler ve bu araştırmada saptanan Cronbach Alpha iç tutarlılık kat sayıları yer almaktadır.

**Çizelge 3.3.** Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Alt Boyutları, Boyutlar İle İlgili Maddeler Ve Cronbach- Alpha Katsayıları

Örgütsel Bağlılık Boyutları	İlgili Maddeler	Bu Araştırmadaki Cronbach- Alpha Katsayıları
Uyum	1,2,3,4,5,6,7,8	.884
Özdeşleşme	9,10,11,12,13,14,15,16	.549
İçselleştirme	17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27	.534
Toplam		.198

Yapılan çalışma sonucunda Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0,71 olarak elde edilmiştir. Bu değer yapılan çalışmanın güvenilir olduğunu gösterir.

### 3.5. Verilerin Çözümü ve Yorumları

Ölçek yoluyla toplanan verilerin çözümlenmesinde SPSS 22.0 paket programı kullanılmıştır. Verilerin analizinde aritmetik ortalama, frekans, t-testi, tek yönlü varyans analizi kullanılmış ve karşılaştırma yapılan verilerin tümü 0.05 anlamlılık düzeyinde çözümlenmiş ve yorumlanmıştır. Öğretmenlerin çalıştıkları okula yönelik örgütsel bağlılıkları aritmetik ortalama kullanılarak betimlenmiştir. Katılımcıların her bir boyuta ilişkin olarak ortalamaları bulunmuştur. Bu ortalamaların hesaplanmasında her bir boyuttan alınan puanlar toplanmış ve böylece her bir katılımcı için bir faktör puanı bulunmuştur. Daha sonra bu puanlar, o boyutun kapsadığı madde sayısına bölünerek beşli derecelendirme ölçeğinden alınacak puan sınırlarına indirgenmiştir. Analizlerde bu puanlar kullanılmıştır.

Verilerin normal dağılım gösterip göstermediği incelenmiş ve dağılımın normal olduğu ( $p>05$ ) görülmüştür. Bu nedenle verilerin çözümünde parametrik testler kullanılmıştır.

Araştırmanın birinci alt probleminin çözümünde öğretmenlerin, ölçeğin her bir alt boyutunda yer alan ifadelerle verdikleri yanıtların betimsel istatistik değerleri hesaplanmış ve çizelgeler halinde sunulmuştur.

Araştırmanın ikinci bölümünde Denizli ili Kale İlçesi'nde çalışan ilk ve ortaokul öğretmenlerinin *uyum, özdeşleşme, içselleştirme* boyutlarında örgütsel bağlılıklarına ilişkin algılarının “Cinsiyet, Medeni Durum, Öğrenim Durumu, Kıdem, Çalıştığı Okuldaki Hizmet Süresi ve Okul Türü” değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını değerlendirmek için t-testi ve tek yönlü varyans analizi(ANOVA) kullanılmıştır.

Sonuçların anlamlılık yönünden yorumlanmasında (.05) düzeyi esas alınmıştır.

## BÖLÜM IV

### BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri örgütsel bağlılık boyutları bakımından incelenmiştir. Veri toplama araçları ile elde edilen verilerin çözümlenmesiyle ulaşılan bulgular ve bu bulgulara ait yorumlara bulgudan hemen sonra yer verilmiştir.

#### 4.1. Birinci Alt Bölüme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın birinci alt problemi “ilkokul ve ortaokulda çalışan öğretmenler tarafından algılanan örgütsel bağlılık düzeyi nedir?” şeklinde belirlenmişti. Bu alt bölümde, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin bulgular incelenmiştir.

**Çizelge.4.1.Boyutlara Ait Betimsel İstatistik**

	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>SS</i>	Katılma Düzeyi
Örgütsel Bağlılık Düzeyi	128	3,0862	0,47049	Orta Düzeyde Katılıyorum
Uyum	128	1,9736	0,70930	Az Düzeyde Katılıyorum
Özdeşleşme	128	3,3164	0,85198	Orta Düzeyde Katılıyorum
İçselleşme	128	3,7280	0,71258	Çok Düzeyde Katılıyorum

Katılımcılar genel olarak ölçek sorularına ‘orta düzeyde katılıyorum’ cevabını vermişlerdir. Katılımcılar ölçeğin özdeşleşme bölümündeki sorulara da orta düzeyde katıldıkları görülmüştür. İçselleşme bölümündeki sorulara ‘çok düzeyde katılıyorum’ cevabını vermişlerdir. Fakat uyum bölümündeki sorulara ‘az düzeyde katılıyorum’ yanıtını verdikleri görülmüştür. Buna göre öğretmenlerin uyum bölümünde ayrışmakta olduğu ve bu nedenle örgütsel bağlılık düzeylerini de bu konuda yetersiz gördükleri söylenebilir.

#### 4.2. İkinci Alt Bölüme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın ikinci alt problemi “öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri cinsiyetlerine, medeni durumlarına, öğrenim durumlarına, mesleki kıdemine, bulunduğu kurumda çalışma süresine ve okul türüne göre farklılık göstermekte midir?” şeklinde belirlenmiştir. Bu alt problemin çözümü için uygulanan testler çizelgeler halinde sunulmuş ve yorumlanmıştır.

Verilerin elde edilmesinde cinsiyet, medeni durum ve okul türü değişkenleri iki gruptan oluştuğu için t- testi; öğrenim durumu, mesleki kıdem, kurumdaki çalışma süresi değişkenleri ise ikiden fazla grup olduğu için parametrik testlerden olan onewayanova testi kullanılmıştır.

#### 4.2.1. Cinsiyet

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri cinsiyet değişkeni ele alınarak incelenmiş,t-testi uygulanmış ve sonuçlar Çizelge 4.2.'de belirtilmiştir.

**Çizelge4.2.Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Cinsiyet Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları**

cinsiyetiniz nedir?	N	$\bar{x}$	Ss	F	p
<b>Uyum</b>	Bayan 65	15,71	6,30	-0,164	0,870
	Erkek 63	15,87	4,99	-0,164	
<b>Özdeşleşme</b>	Bayan 65	25,82	6,86	-1,210	0,229
	Erkek 63	27,27	6,74	-1,210	
<b>İçselleştirme</b>	Bayan 65	41,02	7,17	0,011	0,991
	Erkek 63	41,00	8,53	0,011	
<b>Örgütsel bağlılık Düzeyi</b>	Bayan 65	82,54	12,84	-0,713	0,477
	Erkek 63	84,14	12,61	-0,713	

**\*p<0.05**

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri, cinsiyet açısından incelenmiş ve üç boyutta da anlamlı fark ( $p<,05$ ) bulunamamıştır. Elde edilen sonuçlara göre “Uyum, özdeşleşme ve içselleştirme ” boyutlarında cinsiyet değişkeninin öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini anlamlı fark oluşturacak şekilde etkilemediği söylenebilir.

#### 4.2.2. Medeni Durum

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri, öğretmenlerin medeni durumları ele alınarak incelenmiş,t-testi yapılmış ve sonuçlar çizelge 4.3.'te belirtilmiştir.



**Çizelge.4.3.Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Medeni Durum Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları**

	Medeni Durum	N	$\bar{x}$	Ss	F	P
Örgütsel Bağlılık	Bekar	34	83,15	12,58217	-0,097	0,923
	Evli	94	83,39	12,81315	-0,097	
Uyum	Bekar	34	16,82	5,64329	1,243	0,216
	Evli	94	15,41	5,66902	1,243	
Özdeşleşme	Bekar	34	26,21	6,23664	-0,324	0,747
	Evli	94	26,65	7,04167	-0,324	
İçselleştirme	Bekar	34	40,12	7,81516	-0,771	0,442
	Evli	94	41,33	7,86361	-0,771	

\*p&lt;0.05

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri, medeni durumları açısından incelenmiş ve üç boyutta da anlamlı fark (p<,05) bulunamamıştır. Yani öğretmenlerin medeni durumlarının, örgütsel bağlılık düzeyleri açısından anlamlı bir farklılık yaratmadığı söylenebilir.

#### 4.2.3. Öğrenim Durumu

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri, öğretmenlerin öğrenim durumları ele alınarak incelenmiş parametrik testlerden one-wayanova analizi yapılmış ve sonuçlar Çizelge 4.4. 'te verilmektedir.

**Çizelge4.4.Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Anova Testi Sonuçları**

	Öğrenim Durumları	N	$\bar{x}$	Ss	F	P
Örgütsel Bağlılık	Önlisans	4	84,00	17,93	1,764	0,176
	Lisans	117	82,79	12,42	1,764	
	Yüksek lisans	7	92,00	13,34	1,764	
	Toplam	128	83,33	12,70	1,764	
Uyum	Önlisans	4	16,75	3,94	0,563	0,571
	Lisans	117	15,63	5,52	0,563	
	Yüksek lisans	7	17,86	8,86	0,563	
	Toplam	128	15,79	5,67	0,563	
Özdeşleşme	Önlisans	4	27,25	9,50	0,198	0,820
	Lisans	117	26,42	6,78	0,198	
	Yüksek Lisans	7	28,00	6,73	0,198	
	Toplam	128	26,53	6,81	0,198	
İçselleştirme	Önlisans	4	40,00	12,49	1,622	0,202
	Lisans	117	40,74	7,72	1,622	
	Yüksek Lisans	7	46,14	6,07	1,622	
	Toplam	128	41,01	7,84	1,622	

\*p&lt;0.05

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri, öğretmenlerin öğrenim durumları açısından incelenmiş ve üç boyutta da anlamlı fark ( $p<,05$ ) bulunamamıştır. Yani öğrenim durumlarının, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini anlamlı fark oluşturacak şekilde etkilemediği söylenebilir.

#### 4.2.4. Mesleki Kıdemi

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri, öğretmenlerin mesleki kıdemleri, ele alınarak incelenmiş,parametrik testlerden one-wayanova uygulanmış ve sonuçlar Çizelge4.5.'te belirtilmiştir.

**Çizelge4.5.**Örgütsel Bağlılık Altı Boyutlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Anova Testi Sonuçları

Mesleki Kıdem	N	$\bar{x}$	Ss	F	p	
Örgütsel Bağlılık	1-5 yıl	41	83,29	12,60	5,442	0,002*
	6-10 yıl	42	79,45	11,36	5,442	
	11-15 yıl	32	83,75	12,84	5,442	
	16 yıl ve üzeri	13	94,92	10,59	5,442	
	Toplam	128	83,33	12,70	5,442	
Uyum	1-5 yıl	41	16,37	5,23	0,581	0,628
	6-10 yıl	42	14,93	4,92	0,581	
	11-15 yıl	32	16,34	6,14	0,581	
	16 yıl ve üzeri	13	15,38	8,07	0,581	
	Toplam	128	15,79	5,67	0,581	
Özdeşleşme	1-5 yıl	41	26,32	6,25	2,749	0,046
	6-10 yıl	42	25,16	6,99	2,749	
	11-15 yıl	32	26,69	6,71	2,749	
	16 yıl ve üzeri	13	31,23	6,86	2,749	
	Toplam	128	26,53	6,82	2,749	
İçselleştirme	1-5 yıl	41	40,61	7,84	4,830	0,003*
	6-10 yıl	42	39,36	7,49	4,830	
	11-15 yıl	32	40,72	7,58	4,830	
	16 yıl ve üzeri	13	48,31	6,10	4,830	
	Toplam	128	41,01	7,84	4,830	

\* $p<0,05$

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri, mesleki kıdem açısından incelenmiş ve içselleştirme, örgütsel bağlılık boyutlarında anlamlı fark ( $p<,05$ ) bulunmuştur.

Çizelge 4.5'e bakıldığında araştırmaya katılan öğretmenlerin verdiği cevaplar, mesleki kıdemleri ile örgütsel bağlılık değişkeni ve örgütsel bağlılık boyutlarına göre ayrı ayrı incelendiğinde; 1-5 yıl arası çalışan 41 katılımcı 83,29 ortalama değerinde, 6-10 yıl arası çalışan 42 katılımcı 79,45 ortalama değerdedir. 11-15 yıl arası çalışan 32 katılımcı 83,75 değerinde,16-Yukarısı 13 katılımcı ise 94,92 ortalama değerdedir.

Katılımcılara göre, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyinde mesleki kıdemle örgütsel bağlılık boyutunda  $p < 0,05$  olduğundan anlamlı farklılık olduğu gözlemlenmiştir (  $p = 0,002$ ). Sıralama ortalaması değerlerine bakıldığında 16 ve üzeri yıl kıdeme sahip olan öğretmenlerin 94,92'lik bir değere sahip oldukları görülmüştür.11-15 yıl arası kıdeme sahip olan öğretmenlerin 83,75 ve 1-5 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin 83,29 bir değeresahip oldukları görülmüştür. Bu verilere göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile mesleki kıdemleri arasında anlamlı fark oluşturduğu ve örgütsel bağlılık düzeylerini etkilediği söylenebilir.

Katılımcılara göre, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyinde mesleki kıdemle içselleştirme boyutunda  $p < 0,05$  olduğundan anlamlı farklılık olduğu gözlemlenmiştir (  $p = 0,003$ ). Sıralama ortalaması değerlerine bakıldığında 16 ve üzeri yıl kıdeme sahip olan öğretmenlerin 48,31'lik bir değere sahip oldukları görülmüştür.11-15 yıl arası kıdeme sahip olan öğretmenlerin 40,72 ve 1-5 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin 40,61 bir değere sahip oldukları görülmüştür. Bu verilere göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyi ile mesleki kıdemleri arasında anlamlı fark oluşturduğu ve örgütsel bağlılık düzeylerini etkilediği söylenebilir.

İçselleştirme boyutuna ilişkin tutum ve davranışlar; bireyler, iç dünyalarını örgütteki diğer insanların değerler sistemiyle uyumlu kıldığında gerçekleşir. Çizelgeye bakıldığında mesleki kıdemleri fazla olan öğretmenlerin içselleştirme boyutunda örgütsel bağlılığı daha yüksektir denilebilir. Mesleki kıdemi yüksek olan öğretmeninörgüte yatırımı artmaktadır, zaman içerisinde öğretmenin yatırımının karşılığı olarak elde ettiği faydalar da artabilir.

#### **4.2.5. Bulunduğu Kurumdaki Hizmet Süresi**

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri, öğretmenlerin buldukları kurumdaki hizmet süreleri, ele alınarak incelenmiştir.

**Çizelge 4.6.** Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Kurumdaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Anova Testi Sonuçları

Kurumdaki Hizmet Süresi		<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>Ss</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Örgütsel Bağlılık	Bayan	65	82,54	12,84	0,508	0,477
	Erkek	63	84,14	12,61	0,508	
	Toplam	128	83,33	12,70	0,508	
Uyum	Bayan	65	15,71	6,30	0,027	0,870
	Erkek	63	15,87	4,99	0,027	
	Toplam	128	15,79	5,67	0,027	
Özdeşleşme	Bayan	65	25,82	6,86	1,462	0,229
	Erkek	63	27,27	6,74	1,462	
	Toplam	128	26,53	6,82	1,462	
İçselleştirme	Bayan	65	41,02	7,17	0,00	0,991
	Erkek	63	41,00	8,53	0,00	
	Toplam	128	41,01	7,84	0,00	

\* $p < 0.05$

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri, öğretmenlerin buldukları kurumda hizmet süreleri açısından incelenmiş ve üç boyutta da anlamlı fark ( $p < ,05$ ) bulunamamıştır. Yani buldukları kurumdaki hizmet süreleri, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini anlamlı fark oluşturacak şekilde etkilemediği söylenebilir.

#### 4.2.6. Okul Türü

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri okul türü değişkeni ele alınarak incelenmiş, t-testi uygulanmış ve sonuçlar Çizelge 4.7.'de belirtilmiştir.

**Çizelge 4.7.** Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Okul Türü Değişkenine Göre t-Testi

Okul Türünüz Nedir?		<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>Ss</i>	<i>t</i>	<i>P</i>
Örgütsel Bağlılık	İlkokul	58	81,86	12,37	-1,190	0,236
	Ortaokul	70	84,54	12,94	-1,190	
Uyum	İlkokul	58	15,00	4,29	-1,438	0,153
	Ortaokul	70	16,44	6,57	-1,438	
Özdeşleşme	İlkokul	58	26,05	6,53	-0,723	0,471
	Ortaokul	70	26,93	7,06	-0,723	
İçselleştirme	İlkokul	58	40,81	7,91	-0,258	0,796
	Ortaokul	70	41,17	7,83	-0,258	

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri, öğretmenlerin buldukları okul türleri açısından incelenmiş ve üç boyutta da anlamlı fark ( $p < ,05$ ) bulunamamıştır. Yani buldukları okul türü, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini anlamlı fark oluşturacak şekilde etkilemediği söylenebilir.

## BÖLÜM V

### SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmanın bulguları ve yorumlarına dayalı olarak elde edilen sonuçlar ve öneriler yer almaktadır.

#### 5.1. Sonuçlar

Araştırmada ilk ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri, uyum, özdeşleşme ve içselleştirme boyutları; öğretmenlerin cinsiyetine, medeni durumuna, öğrenim durumuna, mesleki kıdemine, bulunduğu kurumdaki hizmet süresine ve okul türüne bakılarak incelenmiştir.

Katılımcılar genel olarak ölçek sorularına orta düzeyde katılıyorum cevabını vermişlerdir. Katılımcılar ölçeğin özdeşleşme bölümündeki sorulara da orta düzeyde katıldıkları görülmüştür. İçselleştirme bölümündeki sorulara ‘çok düzeyde katılıyorum’ cevabını vermişlerdir. Öğretmenlerin içselleştirme boyutunda örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir. Fakat uyum bölümündeki sorulara ‘az düzeyde katılıyorum’ yanıtını verdikleri görülmüştür. Buna göre öğretmenlerin uyum bölümünde ayırmakta olduğu ve bu nedenle örgütsel bağlılık düzeylerini de bu konuda yetersiz gördükleri söylenebilir.

Araştırmaya göre ilk ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin uzlaşma, özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarında “Cinsiyet” değişkenine göre anlamlı bir fark elde edilememiştir. Bir başka ifadeyle “bay” ve “bayan” öğretmenler farklı örgütsel bağlılık düzeylerinde benzer düşüncelere sahiptir.

Örgütsel bağlılığı öğretmenlerin evli ve bekar olma durumlarına göre incelendiğinde arada anlamlı bir fark olmadığı sonucuna varılmıştır. Diğer bir deyişle öğretmenlerin evli ya da bekar olmaları istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılaşma ifade etmediği görülmektedir.

Öğrenim durumları incelendiğinde, öğretmenlerin ön lisans, lisans ya da yüksek lisans mezunu olmaları öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları üzerine anlamlı bir fark

yaratmadığı görülmektedir. Bir başka ifadeyle “öğrenim durumu” örgütsel bağlılık alt boyutları üzerinde istatistiksel olarak önemli bir etkiye sahip değildir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları buldukları okul türü değişkeni açısından değerlendirildiğinde; öğretmenlerin buldukları okul türüne bakılmaksızın çalıştıkları örgütlere bağlı olduklarını belirtmişlerdir. İlkokulda ya da orta okulda çalışan öğretmenler ankete benzer yanıtlar vermişlerdir.

Araştırmaya göre örgütsel bağlılık boyutları ile öğretmenlerin buldukları kurumda hizmet süreleri değişkeni arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Öğretmenlerin buldukları kurumda hizmet süreleri arttığında örgütsel bağlılıklarında bir değişkenlik gözlenmezken öğretmenlerin mesleki kıdemleri ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Mesleki kıdeme göre 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri daha yüksek olduğu söylenebilir. Mesleki kıdemi 16 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin farklılaşmasında; bulunduğu kuruma benzer fiziki ve sosyal şartlara sahip okullarda daha önceden çalışmış olması, bu şartların sorunlarını ve iyi yönlerini tanıyabilip, tahmin edebilmesi, okula gelen ve gelecek olan öğrenci profilini, veli profilini tanıması ya da tahmin edebilmesi, birlikte çalıştığı okul idarecilerinin, okul personelinin az-çok karakter özelliklerini kestirebilmeleri ve tecrübelerine dayanarak bulunduğu örgütte ne yapmaları veya yapmamaları gerektiğini bilmeleri gibi gerekçeler söylenebilir. Kendi alanı ile ilgili hizmet yılının artması ile birlikte uzmanlaşan öğretmenlerin örgüt amaçlarını daha fazla gerçekleştirdiğini düşündüklerinden örgütsel bağlılıkları da artmaktadır.

## 5.2. Öneriler

Bu bölümde elde edilen bulgulardan yararlanılarak sunulabilecek birtakım önerilere yer verilmektedir.

Örgütsel bağlılık, örgütlerin etkililiğinde kritik öneme sahip faktörlerdendir. Bu nedenle, eğitim örgütlerinde de öğretmenlerin bağlılık düzeylerini artırmak gerekmektedir. Öğretmenlerin bağlılıklarını olumlu ya da olumsuz etkileyen etkenler belirlenebilir, eğitim sisteminde bu yönde politikalar üretilebilir.

Öğretmenlerin içselleştirme boyutunda örgütsel bağlılık düzeyinin yüksek olduğu, özdeşleşme boyutunda orta düzeyde olduğu görülmüştür; fakat uyum boyutunda öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri az düzeydedir. Örgütün verimliliğini arttırmak

için yöneticiler personelleriyle çalışma saatleri dışında da birlikte zaman geçirerek, ekip çalışmaları yaparak,yeni gelen öğretmenlerine okula uyum sağlamalarını hızlandırabilirler.

Uyum süreci uzadığı zaman öğretmenlerin işini benimsemeleri de uzayacaktır. Bu sebeple işten istenilen ölçüde verim de alınamayacaktır. Öğretmenlerin ne gibi sorunlar yaşadığı tespit edilip, giderilebilirse, bu boyutta da örgütsel bağlılık düzeyi artabilir. Öğretmenlerine samimi, yakın sevecen tavırla yaklaşan idarecilerin olduğu kurumlarda uyum sorunu gözlenmemekte, sorunlar kısa sürede çözüme ulaşmaktadır. Uyum boyutunda idarecilerin tavrı, kişilik özellikleri de önemlidir. Öyleyse okul müdürleri öğretmenlerin bağlılıklarını olumlu yönde etkileyen demokrat yönetici davranışları göstermeli ve serbest (ilgisiz) yönetici davranışlarından kaçınmalıdır.

Çalışanların süreçlere aktif katılımını sağlamak için fikir ve önerilerinin alınmasının da örgütsel bağlılığa etkisi büyüktür.

Araştırmada öğretmenlerin yüksek lisans yapmalarının okullarına karşı bağlılıklarına katkısının olmadığı görülmüştür. Bağlılığa katkısının sağlanması amacıyla ne gibi uygulamaların yapılması gerektiği araştırılıp, öğretmenlere gerçek anlamda yükselme doyumunu ve prestij sağlar duruma getirilmesi için kendini geliştirmede farklı uygulamalara gidilebilir.

Öğretmenlerin mesleki kıdemleri incelendiğinde içselleştirme boyutunda örgütsel bağlılıklarının diğer boyutlara göre daha fazla olduğu görülmüştür.Diğer boyutlarda örgütsel bağlılığın düşük olması mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin beklentilerini karşılamadıkları, çalışma şartlarını ilk defa görüp ne yapacaklarını tam bilmemeleri gösterilebilir. Öğretmenlerin uyum ve özdeşleşme boyutundaki örgütsel bağlılık düşüklüğü ve nedenleri ilerideki araştırmalarda daha derinlemesine araştırılabilir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyen diğer bir unsur da veli profilidir. Veli bize okuldaki çalışmamızın tekrarını sağlar nitelikteyse başarıya da kısa sürede ulaşırız. Yani veli-okul ilişkilerinin güçlendirilmesinin ve çocuklarının başarısı için velilerin kendi rolleri hakkında bilinçlendirilmesinin, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını arttırdıkları söylenebilir. Bu amaçla gerek okul yönetimi içerisinde gerek daha üst yönetimlerce öğretmenlerle de işbirliği yapılarak, veli-okul ilişkisini güçlendirici farklı uygulamalar yapılabilir. Bunun için üniversite ile işbirliği yapılarak velilere yönelik çeşitli eğitim seminerleri, çeşitli etkinlikler düzenlenebilir.

Okullarda materyal, olanak ve koşullar açısından eksiklerin, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına olumsuz etkisi söz konusu olduğu için, bu eksiklerin tamamlanıp gerekirse yeniden düzenlemeleri yapılmalıdır.

Çalışma hayatına maddi ve manevi birçok ihtiyacını karşılamak amacıyla giren öğretmenlerin, sosyal faaliyetleri veya kurum dışı çalışmalarını ile çalıştıkları kuruma sağladıkları katkılara karşılık kendi ihtiyaçlarının da doyurulmasını beklemektedir. Öğretmen maaşlarının iyileştirilmesi, yaptıklarının takdir edilmesi veya onaylanması, kişilerin yaptıkları iş karşılığında kurumun sunduğu ödüllerden yararlanmaları, çeşitli ihtiyaçlarını karşılamaları örgütsel bağlılıklarının yükselmesini sağlayacaktır. Yapılan iş karşılığında sadece ücret değil, sosyal imkânlar, iş destek malzemeleri, teşekkür, takdir belgeleri gibi çalışanlara değer verildiğine ilişkin uygulamaların yaygınlaştırılması, öğretmenlerin işlerinden tatmin olup, bağlılığının artırılması sağlanabilir.

Çalışanların örgütsel bağlılığının artırılması amacına yönelik olarak yukarıda ifade edilen öneriler dışında;

- Eğitim programlarının, bireysel ve örgütsel ihtiyaçlarla örtüşecek şekilde düzenlenmesinin,
- Performans değerlendirmelerin zamanında ve nesnel olarak yapılarak geribildirim verilmesinin,
- Görevlerin yerine getirilmesinde, çalışana gerektiğinde inisiyatif verilmesinin ve çalışanların gereksiz gözetiminden kaçınılmasının,
- Kurum içinde düzenlenen kültürel ve sportif etkinliklerin sayısının artırılması ve bu etkinliklere katılımın teşvik edilmesinin, etkili olabileceği söylenebilir.



## KAYNAKÇA

- Altınbaş, B. (2008). "*Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki İlişki ve Bir Uygulama*", Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, İşletme Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı, Yüksek Lisans Bitirme Tezi, İstanbul.
- Araç, N.B.(2009) '*Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık ve Yetkilendirilmesine İlişkin Görüşleri*', Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Arseven, A. D. (2001). '*Alan Araştırma Yöntem*', Ankara:Gündüz Eğitim Yayınları.
- Arslan, H., Sabah, S., Göksu, M.Z. (2006). '*İlköğretim Okullarında Çalışan Ücretli Öğretmenlerin Verimliliklerinin Araştırılması*', Eğitim Araştırmaları, sayı: 24, s:33-43.
- Aydın, M. (2000). '*Eğitim Yönetimi*', Ankara: Hatip Oğlu Yayınevi.
- Bakır, A. A. (2013). '*Öğretmenlerin Paylaşılan Liderlik ve Örgütsel Bağlılık Alguları Arasındaki İlişkinin Analizi*'. İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Malatya.
- Balay, R. (2000). '*Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı*', Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Fakültesi, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara.
- Balay, R. (2000). '*Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*', Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Balcı, A. (2000). '*Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji ve Taktikler*', Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Başaran, İ.E. (1982). '*Örgütsel Davranış*', Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları No:108, Ankara
- Başaran, İ.E. (1993). '*Türkiye Eğitim Sistemi*'. Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi .
- Başıyigit, A. (2006). '*Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi*', Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kütahya.
- Bayram, L. (2005). '*Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*', Sayıştay Dergisi Sayı:59s.125-139.
- Baysal, A., Paksoy, M. (1999). '*Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelemesinde Meyer-Allen Modeli*', İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi c:28, s,1,7-15, İstanbul.
- Celep, C. (1996). '*Eğitim Örgütlerinde Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlığı*'. (Yayımlanmamış Doçentlik Tezi). Ankara.
- Cengiz, A. A. (2001). '*Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri ve Eskişehir'de Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama*', Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir.
- Çakır, A. (2007). '*İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Okul Kültürü Alguları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* .' ,Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul .
- Çetin, M.Ö. (2004). '*Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*', Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Çöl, G. (2004). '*Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi*', İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi Hakemli E-dergi, Cilt: 6 Sayı: 2 Sıra: 9/ No: 233, GOP Üniversitesi, Zile Meslek Yüksekokulu.

- Çöl, G. ve Gül, H. (2010). *'Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama'*. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi/Journal Of Economics And Administrative Sciences*, 19(1).291-306.
- Demirkıran, T. (2004). *'Özel Eğitim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Tatminleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi'*, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Demirtaş, H. ve Güneş, H. (2002). *'Eğitim Yönetimi ve Denetimi Sözlüğü'*, Ankara: Anı Yayıncılık.
- Durna, U. Eren, V. (2005). *'Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık'*, Niğde Üniversitesi IIBF, İşletme Bölümü Niğde Üniversitesi IIBF, Kamu Yön. Böl. Doğu Üniversitesi Dergisi, 6 (2), s, 210-219.
- Erdaş, Y. (2009) *'Denizli İl Merkezinde Çalışan İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri'* Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Erdoğan, H. (2006). *'Resmi-Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Yöneticilerin Kişisel Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki'*, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Eren, E. (1993). *'Yönetim ve Organizasyon'*. İstanbul: Beta Basın Yayın ve Dağıtım A.
- Gören, T. (2012) *'Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri'* Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Güçlü, H. (2006). *Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi*, Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Gül, H. (2002). *'Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi.'*, Ege Akademik Bakış, 2(1), s. 37-56.
- Günce, S. (2013) *'İlköğretim Okullarında Örgütsel Adalet İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi'* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Gündoğan, T. (2009). *'Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması'*. Yayınlanmamış Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Ankara.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). *'Yönetimde Yeni Bir Paradigma Örgütsel Bağlılık*, Konya: Çizgi Kitabevi.
- Karasar, N. (2002). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, Ankara: Nobel Yayınları.
- Keleş, H. N.K. (2006). *'İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretim ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma.'* Yayınlanmamış Doktora Tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kirel, Ç. (1999). *'Esnek Çalışma Saatleri Uygulamalarında Cinsiyet, İş Tatmini ve İş Bağlılığı İlişkisi'*. *İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*, 28(2), 115-136.
- Kışlacık, S. (2014) *'Eğitim Örgütlerinde Öğretmen ve Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları ile Yöneticilerin İnsan Kaynaklarını Yönetme Etkisi'* Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Koç, H. (2009). *'Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi'*, Gazi Üniversitesi, Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, www.esosder.org, Bahar-2009, C.8 S.28 (200-211).
- Kömürçüoğlu, H. (2003). *'Belirsizlik Ortamında İş Tatmini ve İşe Bağlılık'*, *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, E-Dergi*, 5(1).

- Kurşunoğlu, A., Bakay, E. ve Tanrıoğen, A. (2010). "**İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri**". *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 2,s. 101-115.
- Mahmutoğlu, A. (2007) "**Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütünde İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık**", *Abant İzzet Baysal Üniversitesi ,Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu*.
- Menep,İ.(2009)'**İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığa İlişkin Algı Düzeylerinin İncelenmesi**' Yüksek Lisans Tezi,Abant İzzet Baysal Üniversitesi,Bolu
- Mercan, M. (2006). "**Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Vatandaşlık**", Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Nartgün, Ş. S. ve Menep, İ. (2010)."**İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığa İlişkin Algı Düzeylerinin İncelenmesi: Şırnak/İdil Örneği**". *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, sayı7,s.1.
- Özcan, E.B.(2008)."**Örgütsel Bağlılık ve İş Değerleri Arasındaki İlişki İlinde Bir İnceleme**",*Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana*
- Özden, Y. (1997)."**Öğretmenlerde Okula Adanmışlık; Yönetici Davranışları İle İlişkili mi? "Milli Eğitim Dergisi, Temmuz-Ağustos-Eylül, sayı 135, s: 35-41.**
- Özdönmez,M. Akesen, A.ve Ekizoğlu,A.,(1998)**Yönetim Ve Organizasyon, İ.Ü. Basımevi.**
- Özkan, Y. (2005). "**Örgütsel Sosyalleşme Sürecinin Öğretmenlerin Örgüte Bağlılıklarına Etkisi (Ordu İli Örneği)**". Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara
- Özsoy, A.S. (2004). "**Bir Yüksekokul Çalışanlarının Kuruma Bağlılık Durumlarının İncelenmesi**", *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi Hakemli E-dergi, Cilt. 6. Sayı:2. S. 13-19.*
- Robbins, S.P.(1991)."**Organizational Behavior**", San Diego StateUniversity(Akt. Öztürk A.S.(1994)**Örgütsel Davranışın Temelleri**, Etam Yayınevi, Eskişehir).
- Samadov, S. (2006)."**İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık: Özel Sektörde Bir Araştırma**". Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, İşletme Ana Bilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Programı.
- Sezer, F. (2005)."**İlköğretim Okulu Müdürlerinin Sergiledikleri Liderlik Stillerinin Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığına Etkisi**", Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,Ankara.
- Sezgin, F.(2010).'**Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığının Bir Yordayıcısı Olarak Okul Kültürü**', *Eğitim ve Bilim*, 35, s.156.
- Sökmen, A. (2000). '**Ankara'daki Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık İle İş Gören Performansı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Ampirik Bir Araştırma**',Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Şişman, M. (2007). "**Örgüt Kültürü**". Ankara: Nobel Yayınevi.
- Türk Dil Kurumu. (2011). Erişim: 2 Temmuz 2017, <http://tdkterim.gov.tr/bts>.
- Terzi, A.R. ve Kurt, T. (2004). "**İlköğretim Okulu Müdürlerinin Yöneticilik Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığına Etkisi**". *Milli Eğitim. Sayı: 166,s: 98-112.*
- Tok, N.T. (2007).'**İlköğretim Müfettişlerinin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılıkları**, Türk Eğitimciler ve Eğitim Müfettişleri Sendikası, Yayın No: 7, Ankara.

- Tülek, M.,E.(2008)'*Vakıf Üniversitelerinde Görev Yapan İngilizce Okutmanlarının İş-Doyumu-Örgütsel Bağlılık İlişkisi*' Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Varoğlu, D. (1993).'' *Kamu Sektörü Çalışanlarının İşlerine ve Kuruluşlarına Karşı Tutumları, Bağlılıkları ve Değerleri*'' , Ankara Üniversitesi, Sosyal BilimlerEnstitüsü, Yayınlanmış Doktora Tezi, Ankara.
- Yalçın, A. ve İplik, F.N. (2005). '*Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*'' , Adana İli Örneği, Çukurova Üniversitesi, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 4, Sayı: 1, ss:395-412.*
- Yıldırım, F. (2002). '*Çalışma Yaşamında Örgüte Bağlılık ve Örgütsel Adalet ilişkisi*'' , Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sos. Bil. Ens. Psikoloji, SosyalPsikoloji, Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Yüksel, Ö. (2000).'' *İnsan Kaynakları Yönetimi*'' . Ankara:Gazi Kitabevi.
- Yüksel, İ. (2003). '*Hemşirelerin İş Güçlüğü Faktörlerinin Belirlenmesi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin Analizi*' Öneri: Marmara Üniversitesi, *Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hakemli Dergisi, 5(20).*
- Zeyrek, A.O. (2008).''*Milli Eğitim Bakanlığı 2005 Öğretmenlik Kariyer Basamakları Yükselme Sınavında Öğretmenlerin Başarı Durumları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*'' , Yüksek Lisans Tezi ,YeditepeÜniversitesi, İstanbul.

## EKLER

### Ek. 1: Özgeçmiş Sayfası

<b>Kişisel Bilgiler</b>	
<b>Adı</b>	Şahizer
<b>Soyadı</b>	SEZGİN
<b>Doğum yeri / tarihi</b>	Denizli-Acıpayam – 26/04/1983
<b>Uyruğu</b>	T.C.
<b>İletişim adresi</b>	Fesleğen Mh. 992. Sk No:25 Güven Apt. Kat:1/5 Pamukkale/Denizli
<b>Telefonu ve e-mail adresi</b>	0 5065015006 <a href="mailto:saheserdnz@hotmail.com">saheserdnz@hotmail.com</a>
<b>Eğitim</b>	
<b>Lisans</b>	2001- 2005 Adnan Menderes Üniversitesi Sınıf Öğretmenliği
<b>Çalıştığı kurumlar</b>	
<b>Yıl(lar)</b>	<b>Mesleki Deneyim</b>
<b>2006-2007</b>	Ayten Tekışık İlkokulu(Bingöl)
<b>2007-2009</b>	Orgeneral Fevzi Türkeri İlköğretim Okulu(Şırnak)
<b>2009-2010</b>	Karşıyaka İlkokulu(Sivas)
<b>2010-2012</b>	Karamehmet İlkokulu(Sivas)
<b>2012-2013</b>	Gözmen İlkokulu(Sivas)
<b>2013-2015</b>	Gölcük YİBO(Acıpayam)
<b>2015-.....</b>	Gülbağlık İlkokulu(Kale)

## EK 2:Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Ölçeği

### İLK VE ORTAOKULLARDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ

**Sayın Meslektaşım,**

Bu araştırmanın amacı, “*İlk ve Ortaokullarda Görevli Öğretmenlerin Örgüte Bağlılık Düzeyleri*”ni saptamaktır. Araştırma sonuçları, araştırmacı tarafından bilimsel amaçla kullanılacaktır. Bu bilimsel çalışmaya katkıda bulunabilmeniz için soruların tümünü içtenlikle ve samimi olarak cevaplandırmanız beklenmektedir.

Araştırma iki bölümden oluşmaktadır. **I. Bölümde**, *kişisel bilgilere* ilişkin sorular yer almaktadır. **II. Bölümde** ise, öğretmenlerin *örgütsel bağlılık düzeylerini* belirlemeye yönelik sorulara yer verilmiştir. Lütfen düşüncelerinize en uygun olan seçeneğin önündeki ilgili rakamı daire içine alarak belirtiniz. *Ankete isminizi yazmanıza gerek yoktur.* İlginizden dolayı şimdiden teşekkür eder, saygılarımlısunarım.

Şahizer SEZGİN

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Yüksek Lisans Öğrencisi

#### 1.BÖLÜM

#### KİŞİSEL BİLGİLER

##### I. Öğrenim Durumunuz:

- 1 ( ) Ön Lisans  
 2 ( ) Lisans  
 3 ( ) Diğer (Lütfen yazınız.....)

##### II. Cinsiyetiniz:

- 1 ( ) Bayan  
 2 ( ) Erkek

##### III. Medeni Durum:

- 1( )Bekar  
 2( )Evli

##### IV. Kıdeminiz:

- 1 ( ) 1-5 yıl  
 2 ( ) 6-10 yıl  
 3 ( ) 11-15 yıl  
 4 ( ) 16 yıl ve üzeri

##### V. Çalıştığınız Okuldaki Hizmet Süreniz:

- 1 ( ) 0-3 yıl  
 2 ( ) 3-6 yıl  
 3( )6-10 yıl  
 4( )11 yıl ve üzeri

**VI.Branşınız:** .....(Lütfen yazınız)

**VII.Okul Türü:** A)İlkokul ( ) B) Ortaokul ( )

### EK 3:Örgütsel Bağlılık Anket Maddeleri Ve Katılma Düzeyleri

#### II. BÖLÜM: ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ANKETİ

Değerli Meslektaşım,

Her madde için verilen ifadeye katılma düzeyinizi belirten seçeneği

( x ) şeklinde işaretlemeniz beklenmektedir.

No	Maddeler	Asla Katılmıyorum	Az Düzeyde Katılmıyorum	Orta Düzeyde Katılmıyorum	Çok Düzeyde Katılmıyorum	Tamamen Katılmıyorum
1	Bu okuldaki görevimi büyük ölçüde parasal kaygılarla yapıyorum	1	2	3	4	5
2	Bu okulda çalışmaya karar vermekle hata ettiğimi düşünüyorum	1	2	3	4	5
3	Emek ve birikimlerim bu okuldan ayrılmamı engelliyor.	1	2	3	4	5
4	Öğrencilerin başarısına ilişkin çabamın ders saatleriyle sınırlı olduğunu düşünüyorum	1	2	3	4	5
5	Bu okula uyum sağlamada güçlük çekiyorum	1	2	3	4	5
6	Bu okulun kurallarına mecbur olduğum için uyuyorum	1	2	3	4	5
7	Bu okulda çalışma şevkimin her geçen gün azaldığını hissediyorum.	1	2	3	4	5
8	Bu okulda yönetimin beni okula bağlama çabalarından rahatsızlık duyuyorum.	1	2	3	4	5
9	Bu okulun çalışmak için mükemmel bir yer olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
10	Bu okulun bir üyesi olmaktan gurur duyuyorum.	1	2	3	4	5
11	Bu okulun mesleğimle ilgili değişiklik ve yenilikleri takip etme olanağı sağladığı kanısındayım	1	2	3	4	5
12	Bu okul işimde beni en yüksek performansı göstermeye özendiriyor	1	2	3	4	5
13	Bu okulun eğitim ve öğretim etkinlikleri açısından uygun bir ortam sağladığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
14	Çalışma arkadaşlarımla okul dışında da sık sık birlikte oluyorum	1	2	3	4	5
15	Başka bir yerde çalışma olanağım olduğu halde bu okulda çalışmayı tercih ediyorum.	1	2	3	4	5
16	Bu okulda yeteneklerimi en üst düzeyde gerçekleştirdiğime inanıyorum	1	2	3	4	5
17	Okulumun başarısı için beklenenin ötesinde çaba gösteriyorum.	1	2	3	4	5
18	Bu okulun geleceğini gerçekten düşünüyorum	1	2	3	4	5
19	Bu okulun problemlerini kendi problemim olarak algılıyorum.	1	2	3	4	5
20	Okulum karşı yapılan eleştirileri kendime yapılmış sayarım.	1	2	3	4	5
21	Zamanımın çoğunu okuluma ilişkin etkinlikler dolduruyor.	1	2	3	4	5
22	Okulumun değerleriyle bireysel değerlerim oldukça benzerdir.	1	2	3	4	5
23	Okulumun önceliklerini kendi önceliklerim olarak algılıyorum	1	2	3	4	5
24	Okulumun çıkar ve beklentilerine uygun hareket etmeyi görev sayarım	1	2	3	4	5
25	Okulum övüldüğünde kendimi övülmüş hissediyorum.	1	2	3	4	5
26	Okulumu başkalarına anlatmaktan zevk alıyorum.	1	2	3	4	5
27	Okulumun yararı için her türlü fedakarlığı yaparım.	1	2	3	4	5

## **Ek:4 Anket İzin Formu**

**Ynt: Anket izni (Konu yok)**

**RBrefik balay<refikbalay@hotmail.com>**

**Sayın Şaheser SEZGİN,**

**Tarafımdan geliştirilen "Örgütsel Bağlılık Ölçeği"ni referans göstermek suretiyle araştırmanızda kullanabilirsiniz.**

**İyi çalışmalar dilerim.**

**Prof. Dr. Refik BALAY**

**Ahi Evran Üniversitesi**

**Eğitim Fakültesi Dekanı**

**Cacabey Yerleşkesi Kırşehir**