



**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**OKUL YÖNETİCİLERİNİN VE ÖĞRETMENLERİN
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ**

OSMAN BABAOĞLU

DENİZLİ 2021

**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**OKUL YÖNETİCİLERİNİN VE ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL
BAĞLILIK DÜZEYLERİ**

Osman BABAOĞLU

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Metin YAŞAR

TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJE ONAY FORMU

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı – Eğitim Yönetimi Bilim Dalı öğrencisi Osman BABAÖĞLU tarafından hazırlanan “Okul Yöneticilerinin ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri” başlıklı Tezsiz Yüksek Lisans Projesi tarafımdan okunmuş, kapsamı ve niteliği açısından Tezsiz Yüksek Lisans Projesi olarak kabul edilmiştir.

Dr. Öğr. Üyesi Metin YAŞAR
Danışman

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun
..... /...../ 2021 tarih vesayılı kararıyla onaylanmıştır.

Prof. Dr. Mustafa BULUŞ
Enstitü Müdürü

TEŞEKKÜR

Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı'nda yüksek lisans yapma sürecinde değerli görüş ve eleőtirileriyle beni yönlendiren, desteğini esirgemeyen kıymetli hocam, danıőmanım Dr. Öğr. Üyesi Metin YAŞAR'a içtenlikle teşekkür ederim.

Çalıőmalarım sırasında bana ümit veren ve ölçeğimin uygulama aőamasında bana yardımcı olan öğretmen arkadaşlarma,

Hayatımın her döneminde varlıklarıyla yüzümü güldürdükleri gibi, çalıőmam boyunca da her zaman yanımda olan benimle üzülp benimle gülen sevgili aileme,
Sonsuz teşekkür ederim.

Osman BABAOğLU

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.

Osman BABAOĞLU

ÖZET

Okul Yöneticilerinin ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

BABAOĞLU Osman

Yüksek Lisans Projesi, Eğitim Bilimleri ABD,
Eğitim Yönetimi Denetimi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı
Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Metin YAŞAR

Haziran 2021, 93 sayfa

Bu araştırmada, okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve alt boyutları düzeyi ile bunun farklı değişkenlerle ilişkisi araştırılmıştır. Araştırmada “tarama modeli” kullanılmıştır. Araştırma 2020–2021 eğitim-öğretim yılı Denizli ili Pamukkale, Merkezefendi ve Tavas ilçelerinde resmi okullarda görev yapan okul yöneticileri ve öğretmenler “Seçkisiz örnekleme” yöntemiyle seçilen ölçek sorularının tamamına cevap veren 398 okul yöneticisi ve öğretmenden elde edilen verilerden elde edilmiştir.

Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin en yüksek katılımın “Bu kurumun sorunlarını kendi sorunlarım gibi görürüm.” maddesine ve “Yüksek” seviyesinde katılım olduğu görülürken en düşük katılımın ise “Düşük” şeklinde katılımıla “Bir kurumdan diğerine geçmek bana etik dışı görünüyor.” maddesine olduğu ve genel olarak okul yöneticilerinin örgütsel bağlılıklarının yüksek olduğu tespit edilmiştir. Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık ve alt boyutlarından en yüksek düzeyin duygusal bağlılık boyutunda ve yüksek seviyesinde olduğu görülürken diğer boyutlar devam ve normatif bağlılık ile genel örgütsel bağlılıklarının orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin en yüksek katılımın “Bu kurumun sorunlarını kendi sorunlarım gibi görürüm.” maddesine “Yüksek” seviyesinde olduğu görülürken en düşük katılımın “Düşük” şeklinde katılımıla “Bu kurumdan ayrılmak bana çok pahalıya mal olurdu.” maddesine olduğu ve genel olarak örgütsel bağlılıklarını yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve alt boyutlarıyla ilgili olarak en yüksek düzeyin duygusal bağlılık boyutunda ve yüksek seviyede olduğu görülürken diğer boyutlar devam ve normatif boyutlar ile genel olarak örgütsel bağlılığın orta seviyede olduğu saptanmıştır. Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık ve alt

boyutlarından en yüksek düzeyin duygusal bağıllık boyutunda ve yüksek seviyesinde olduğu görülürken diğer boyutlar devam ve normatif bağıllık ile genel örgütsel bağıllıklarının orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Okul yöneticilerinin örgütsel bağıllıkları alt boyutlarına ilişkin algılarının cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, ödül alma, sendika üyelik durumu ve çalıştıkları kademeye göre farklılık göstermediği görülürken yaş, kıdem, ceza alma durumu, çalıştıkları ilçe çalıştıkları okuldan memnuniyet düzeylerine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin örgütsel bağıllıkları alt boyutlarına ilişkin algılarının cinsiyet, ceza alıp/almama durumu ve sendika üyeliği durumlarına göre farklılık göstermediği ancak yaş, kıdem, medeni durum, eğitim düzeyi, ödül alma durumu, çalışılan ilçe, çalıştığı kademe ve çalıştığı kurumdan memnuniyet düzeyine göre farklılık gösterdiği saptanmıştır.

Anahtar Sözcükler: Örgütsel bağıllık, okul yöneticileri, öğretmen

İÇİNDEKİLER

PROJE ONAY SAYFASI	iii
TEŞEKKÜR	iv
ETİK BEYANNAMESİ	v
ÖZET	vi
İÇİNDEKİLER	viii
TABLolar DİZİNİ	xi
BİRİNCİ BÖLÜM – GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.1.1. Problem Cümlesi	2
1.1.2. Alt Problemler	2
1.2. Araştırmanın Amacı	3
1.3. Araştırmanın Önemi	4
1.4. <u>Sayıtlar</u>	4
1.5. Sınırlılıklar	4
1.6. Tanımlar	5
İKİNCİ BÖLÜM – KURAMAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	6
2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı	6
2.2. Örgütsel Bağlılığın Göstergeleri	8
2.2.1. Örgütün Amaç ve Değerlerini Benimseme	8
2.2.2. Örgüt İçin Fedakârlıkta Bulunabilme	8
2.2.3. Örgüt Üyelğinin Devamı İçin Güçlü Bir İstek Duyma	9
2.2.4. Örgüt Kimliğı İle Özdeşleşme	9
2.2.5. İçselleştirme	9
2.3. Örgütsel Bağlılığın Önemi	10
2.4. Örgütsel Bağlılığın Teorik Gelişimi	10
2.5. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	11
2.5.1. Kişisel Faktörler	12
2.5.1.1. İş Beklentileri	12
2.5.1.2. Psikolojik Sözleşme	13

2.5.1.3. Kişisel Özellikler	13
2.5.2. Örgütsel Faktörler	15
2.5.3. Örgüt Dışı Faktörler	15
2.6. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması	16
2.6.1. Tutumsal Bağlılık Yaklaşımları	16
2.6.1.1. Etzioni'nin Sınıflandırması	17
2.6.1.2. Kanter'in Sınıflandırması	17
2.6.1.3. O'Reilly ve Chatman'ın Sınıflandırması	18
2.6.1.4. Penlev ve Gould'un Sınıflandırması	18
2.6.1.5. Allen ve Meyer'in Sınıflandırması	19
2.6.2. Davranışsal Bağlılık Yaklaşımları	21
2.6.2.1. Becker'in Yan Bahis Yaklaşımı	21
2.6.2.2. Salancik'in Yaklaşımı	22
2.6.3. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı	22
2.7. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları	23
2.8. İlgili Araştırmalar	24
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM – YÖNTEM	27
3.1. Araştırmanın Modeli	27
3.2. Evren ve Örneklem	27
3.2.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri	28
3.3. Veri Toplama Aracı	30
3.4. Verilerin Analizi	30
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM - BULGULAR ve YORUM	33
4.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	33
4.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	35
4.1.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular	38
4.1.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular	38
4.1.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	39
4.1.6. Altıncı Alt Probleme İlişkin Bulgular	47
BEŞİNCİ BÖLÜM - TARTIŞMA VE ÖNERİLER	57
5.1. Tartışma ve Sonuç	57

5.2. Öneriler	60
KAYNAKÇA	61
EKLER	66
ÖZGEÇMİŞ	79

TABLolar LİSTESİ

Tablo 3.1. <i>Hata Payı Örneklem Tablosu</i>	28
Tablo 3.2. <i>Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Demografik Özellikleri</i>	28
Tablo 3.3. <i>Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyutları Verilerinin Basıklık (Kurtosis) ve Çarpıklık (Skewness) Analizi</i>	31
Tablo 4.1. <i>Okul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılıklarına İlişkin Algı Düzeyleri</i>	33
Tablo 4.2. <i>Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeyleri...</i>	35
Tablo 4.3. <i>Okul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeyleri</i>	38
Tablo 4.4. <i>Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeyleri...</i>	39
Tablo 4.5. <i>Okul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutları Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Elde Edilen İstatistikler</i>	39
Tablo 4.6. <i>Okul yöneticilerinin Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutları Algılarının Yaş Değişkenine Göre Elde Edilen İstatistikler</i>	40
Tablo 4.7. <i>Okul yöneticilerinin Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutları Algılarının Kıdem Değişkenine Göre Elde Edilen İstatistikler</i>	41
Tablo 4.8. <i>Okul yöneticilerinin Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutları Algılarının Medeni Duruma Değişkenine Göre Elde Edilen İstatistikler</i>	42
Tablo 4.9. <i>Okul yöneticilerinin Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutları Algılarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Elde Edilen İstatistikler</i>	42
Tablo 4.10. <i>Okul yöneticilerinin Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutları Algılarının Ödül Alma Durumu Değişkenine Göre Elde Edilen İstatistikler</i>	43
Tablo 4.11. <i>Okul yöneticilerinin Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutları Algılarının Ceza Alma Durumu Değişkenine Göre Elde Edilen İstatistikler</i>	43
Tablo 4.12. <i>Okul yöneticilerinin Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutları Algılarının Sendika Üyelik Durumu Değişkenine Göre Elde Edilen İstatistikler</i>	44
Tablo 4.13. <i>Okul yöneticilerinin Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutları Algılarının Çalıştıkları İlçe Değişkenine Göre Elde Edilen İstatistikler</i>	45
Tablo 4.14. <i>Okul yöneticilerinin Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutları Algılarının Çalıştıkları Kademe Değişkenine Göre Elde Edilen İstatistikler</i>	46
Tablo 4.15. <i>Okul yöneticilerinin Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutları Algılarının Çalıştıkları Okuldan Memnuniyet Düzeyi Değişkenine Göre Elde</i>	

<i>Edilen İstatistikler</i>	46
Tablo 4.16. <i>Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutları Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Elde Edilen İstatistikler</i>	48
Tablo 4.17. <i>Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutları Algılarının Yaş Değişkenine Göre Elde Edilen İstatistikler</i>	48
Tablo 4.18. <i>Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutları Algılarının Kıdem Değişkenine Göre Elde Edilen İstatistikler</i>	49
Tablo 4.19. <i>Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutları Algılarının Medeni Duruma Değişkenine Göre Elde Edilen İstatistikler</i>	50
Tablo 4.20. <i>Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutları Algılarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Elde Edilen İstatistikler</i>	51
Tablo 4.21. <i>Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutları Algılarının Ödül Alma Durumu Değişkenine Göre Elde Edilen İstatistikler</i>	51
Tablo 4.22. <i>Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutları Algılarının Ceza Alma Durumu Değişkenine Göre Elde Edilen İstatistikler</i>	52
Tablo 4.23. <i>Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutları Algılarının Sendika Üyelik Durumu Değişkenine Göre Elde Edilen İstatistikler</i>	53
Tablo 4.24. <i>Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutları Algılarının Çalıştıkları İlçe Değişkenine Göre Elde Edilen İstatistikler</i>	53
Tablo 4.25. <i>Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutları Algılarının Çalıştıkları Kademe Değişkenine Göre Elde Edilen İstatistikler</i>	54
Tablo 4.26. <i>Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutları Algılarının Çalıştıkları Okuldan Memnuniyet Düzeyi Değişkenine Göre Elde Edilen İstatistikler</i>	55

ŞEKİLLER LİSTESİ

<i>Şekil 1.</i> Örgütsel Bağlılık Modeli	7
<i>Şekil 2.</i> Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Modeli	20
<i>Şekil 3.</i> Çoklu Bağlılıklar	23

BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ

1.1. Problem Durumu

Örgütlerin kuruluş amaçlarına uygun şekilde misyonlarını yerine getirebilmeleri ve varlıklarını devam ettirebilmeleri için örgüt içi bağlılıklarının yüksek olması gerekmektedir. Son dönemlerde hem ulusal hem de uluslararası bağlamda ekonomik ve ticari alandaki gelişmelerin beraberinde getirdiği rekabet durumu, örgütlerin varlıklarını sürdürmelerine tehdit oluştururken diğer taraftan örgüt çalışanlarının tutumları ve eylemlerinde örgütsel bağlılık faktörünü ön plana çıkarmıştır (Gül, 2008). Artan rekabet koşullarında büyük bilgi birikimi elde eden bireyleri elde tutmak için maddi olanakların yanında onların örgütlerine karşı olumlu bir tutum geliştirmeleri, dolayısıyla da örgütlerine bağlı olmalarını sağlayacak olan ortamın oluşturulması gerekli görülmektedir (Boylu, Pelit ve Güçer, 2007). Eaton, (2003) çalışmasında örgütsel bağlılıkla ilgili araştırmalarda iş görenlerin iş ve görevleriyle ilgili çalışırken memnun olacakları ve sevecekleri ortamların yaratılması gerektiğini vurgulayarak örgütsel bağlılığın örgüt yaşamları ve yönetimlerinin vazgeçilemez unsuru olduğunu ileri sürmektedir (akt. Gül, 2008).

Örgütsel bağlılığın hem çalışanlar hem de örgütler için önemli bir kavram olduğu söylenebilir (Mowday, 1998; akt. Sığırı, 2007). Mowday (1998) çalışanlar açısından ele alındığında, çalışanların örgütlerine bağlı olmaları ile yaşamlarını anlamlandırma biçimleri(örneğin kendilerini değerli hissetme algılarını olumlu yönde etkilemektedir) arasında önemli bir ilişki olduğunu belirtmektedir. Örgütler için ise örgütlerine bağlı çalışanlara sahip olmak, çalışanların performansını artırırken işgücü devrini ve işe devamsızlığı azaltmak açısından faydalı olmaktadır (Ali ve Al-Kazemi, 2005; akt. Sığırı, 2007). Bundan dolayı öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının araştırılması ve bağlılık düzeylerinin ve demografik özelliklerine göre durumlarının tespit edilmesi amaçlanmıştır.

1.1.1 Problemler Cümlesi

Araştırmanın problem cümlesi "Devlet okullarında farklı kademelerde görev yapmakta olan Okul Yöneticilerinin ve Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları hangi düzeydedir?"

1.1.2 Alt Problemler

Araştırmanın alt problemleri;

1. Devlet okullarında farklı kademelerde görev yapmakta olan okul yöneticilerinin örgütsel bağlılıkları hangi düzeydedir?
2. Devlet okullarında farklı kademelerde görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları hangi düzeydedir?
3. Devlet okullarında farklı kademelerde görev yapmakta olan okul yöneticilerinin örgütsel bağlılıkları alt boyutlarına ilişkin algıları hangi düzeydedir?
4. Devlet okullarında farklı kademelerde görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları alt boyutlarına ilişkin algıları hangi düzeydedir?
5. Devlet okullarında farklı kademelerde görev yapmakta olan okul yöneticilerinin örgütsel bağlılıkları alt boyutlarına ilişkin algıları;
 - a. Cinsiyet,
 - b. Yaş,
 - c. Kıdem,
 - d. Medeni durum,
 - e. Eğitim düzeyi,
 - f. Ödül alma durumu,
 - g. Ceza alma durumu,
 - h. Sendika üyelik durumu,
 - ı. İlçe,
 - i. Çalıştığı kademe,
 - j. Çalıştığı kurumdan memnuniyet düzeyi değişkenleri bakımından istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı bir fark var mıdır?"
6. Devlet okullarında farklı kademelerde görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları alt boyutlarına ilişkin algıları;

- a. Cinsiyet,
- b. Yaş,
- c. Kıdem,
- d. Medeni durum,
- e. Eğitim düzeyi,
- f. Ödül alma durumu,
- g. Ceza alma durumu,
- h. Sendika üyelik durumu,
- ı. İlçe,
- i. Çalıştığı kademe,
- j. Çalıştığı kurumdan memnuniyet düzeyi değişkenleri bakımından istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı bir fark var mıdır?"

1.2. Amaç

2020-2021 Eğitim Öğretim yılında Denizli ili Tavas, Merkezefendi ve Pamukkale ilçesindeki okullarda görev yapan okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık algı düzeylerinin ne olduğunun ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Ayrıca örgütsel bağlılık düzeylerinin öğretmenlerin kişisel özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğinin tespit edilmesi ve ortaya çıkarılması da amaçlanmaktadır. Örgütlerin işlevlerini tam yapabilmeleri ve zamanı etkin kullanabilmeleri için örgüt çalışanlarının çok iyi bir şekilde çalışmaları ve işbirliğinin çok iyi düzeyde olmasına ihtiyaç vardır. Bunun başarılabilmesi için ise örgüt çalışanlarının bağlılıklarının üst seviyede olması gerekmektedir. Örgüt çalışanlarının öğretmen olması ve yapılan işin de eğitim öğretim işlerini kapsamaları örgüt çalışanlarının daha üst seviyede işbirliği yapmaları ve senkronize çalışmaları gerekmektedir. Fedakârlık mesleği olan öğretmenlik mesleğinin yapılmasında ve eğitim öğretim işlerinin yönetilmesinde bağlılık çok önemlidir. Akademik başarılarıyla ön planda olan Denizli ili merkez ilçeleriyle Tavas ilçesinde çalışan okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının tespit bu açıdan önemli ve araştırılmaya değer görülmüştür. Örgütsel bağlılıkların tespiti ile gerekli görüş ve önerilerde bulunularak literatüre destek sağlanacağı gibi yetkililere de yol göstermesi bakımından çalışma ve bulguları önemlidir.

1.3. Önem

Örgüt çalışanları ve örgütler için örgütsek bağlılık algılarının örgüt için ve çalışanlar için olumlu çağrışımlar oluşturmaktadır. Bireylerin sosyal yaşamlarında olduğu gibi çalışma ve örgüt içi birlik beraberlik, bağlılık ve adanmışlık duyguları arzu edilen bir durumdur. Örgütsel bağlılık kavramının boyut olarak ahlaki ve duygusal boyutları olduğu, bununla beraber davranışları etkileyen, yönlendiren zor kullanma ve dengeleme amacıyla tercih edildiği dikkat çekmektedir. Bireylerin bağlılık mekanizmasını geliştirirken yatırımlarını dikkate almalarıysa bağlılığın yalnızca boyut olarak yalnızca ahlaki ve duygusal boyutlarının olmadığını göstermektedir. Eğitim örgütleri ve çalışanları açısından da bağlılık hem çalışanlar hem de örgüt açısından önemli bir değerdir. Örgütsel bağlılığı yüksek öğretmenlerin verimi, mesleklerine adanmışlığı ve performansının düşük olan öğretmenlere göre yüksek olduğu görülmektedir. Alan yazında Denizli ilinde yakın zamanda pek çalışılmamış olan örgütsel bağlılığın ele alınması ve araştırılması önemli görülmektedir. Tavas ilçesinde ise şimdiye kadar bu alanda yapılmış hiçbir çalışmaya rastlanılmamıştır. Araştırmanın bu nedenle alan yazına katkı sağlaması bakımından da önemlidir.

1.4. Sayıtlar

- Araştırmaya katılan okul yöneticileri ve öğretmenlerin ölçme aracında yer alan maddelerdeki ifadeleri dikkatlice okuyarak kendilerine en uygun olan durumu cevap olarak işaretledikleri varsayılmıştır.

1.5. Sınırlılıklar

- 2020-2021 Eğitim Öğretim yılı içerisinde Denizli ili Tavas, Merkezefendi ve Pamukkale ilçesindeki resmi okullarda görevli okul yöneticileri ve öğretmenlerinin cevaplarıyla sınırlıdır.
- Veri toplama aracı olarak “Örgütsel Bağlılık Ölçeği”nin kullanılmasına dayalı olarak elde edilen verilerle sınırlıdır.

- Araştırma, bu konuyla ilgili literatür taramasıyla okul yöneticileri ve öğretmenlerin ölçme aracına verdikleri cevaplarla sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Öğretmenlik: Devletin eğitim ve öğretimle ilgili görevlerini yapan özel bir uzmanlık mesleğidir (Saracaloğlu, 2009).

Örgüt: Ortak bir amacı gerçekleştirmeye çabalayan insanların oluşturduğu topluluk olarak tanımlanabilir (Bolat vd., 2008)

Örgütsel Bağlılık: Çalışanın içinde bulunduğu örgütün amaçları ve değerlerini özümsemesi veya duygusal açıdan bağlanması olarak tanımlanabilir (Özcan, 2008)

İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Bağlılık, literatürde kelime anlamı olarak, "birisine karşı duyulan sevgi, saygı ile yakınlık duyma ve bununla birlikte gösterme, sadakat" manalarında kullanılmaktadır. Bunun yanı sıra, "bir kimseye, var olan bir düşünce yapısına, her hangi bir kuruluş ya da kendimizden daha üstün gördüğümüz bazı şeylere karşı bağlılık göstermek, ifa etmeye mecburiyet duyduğumuz bir yükümlülük" şeklinde de tanımlanmaktadır.

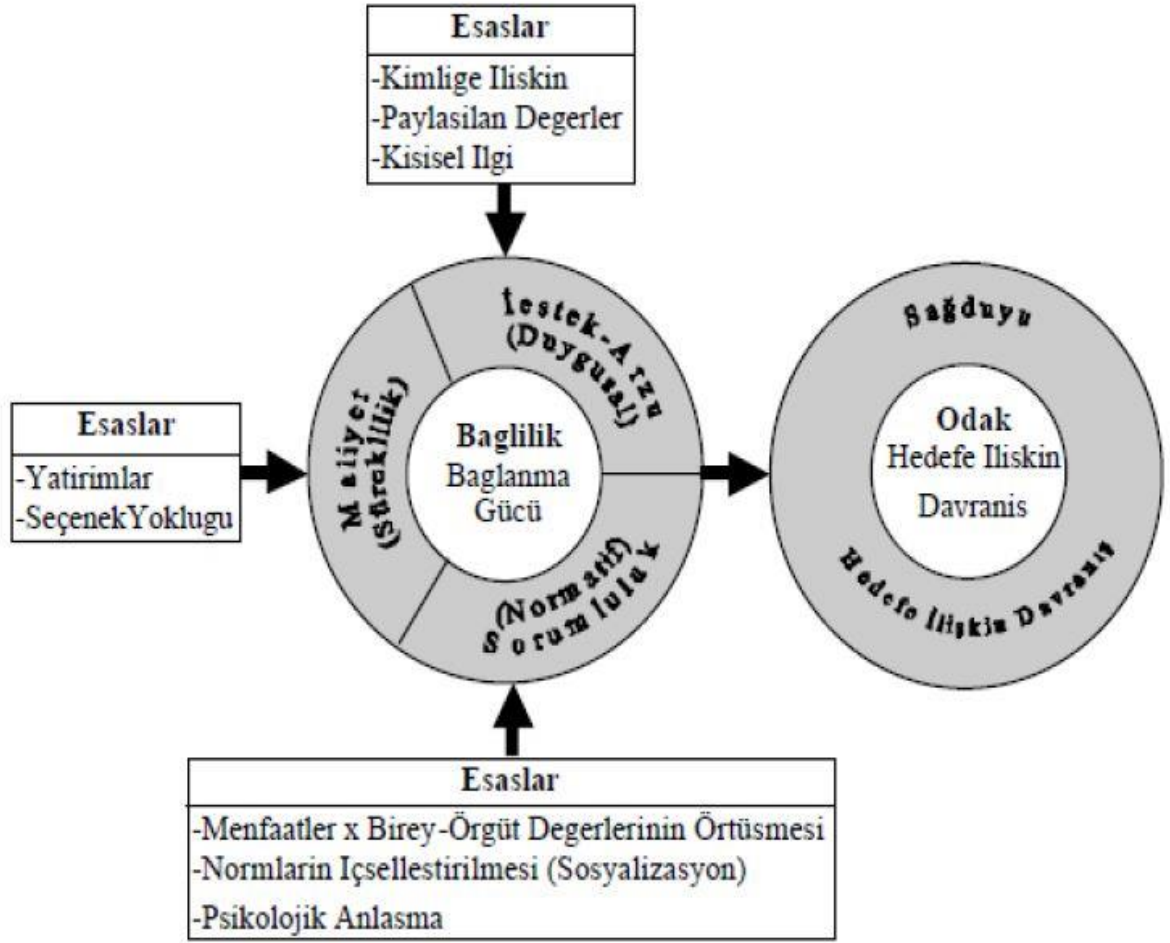
Örgütsel bağlılık, çalışan bir bireyin kabulüyle ve onun psikolojik bir sözleşme vasıtası ile işe girişile başlar. Örgütün bir mensubu olarak amaçlar ve hedefler ile bu işin gerektirdiği şeyler hususunda bilgi edinmesinin ardından gelişmeye başlar. Bu perspektiften bakılırsa örgütsel bağlılık, bir bireyin herhangi bir örgütle aralarında kimlik birliği kurmak vasıtası ile kurmuş oldukları güç birliğidir (Morthcraft ve Neale, 1990, s.464; akt. Özcan, 2008)

Örgütsel bağlılık hususuna örgütsel davranış, örgütsel psikoloji ve sosyal psikoloji gibi ayrı disiplin gruplarının ilgilerinin artış göstermesi, bahsi geçmekte olan bu gruplardan gelmiş olan araştırmacıların bu konu üzerine kendi bakış açılarını getirmiş olmaları, örgütsel bağlılık mefhumunun daha doğru anlaşılma şansını güçleştirmektedir. İşte bu doğrultuda, Oliver'ın (1990), Morrow'dan (1983) aktardığına göre; literatürde örgütsel bağlılık ile alakalı yirmi beşin üzerinde farklı tanımlamanın mevcut olduğunu belirtmektedir (akt. Sığırı, 2007)

Örgütsel bağlılığın, çalışan bireyle örgüt arasında direkt bir ilişki ya da bağlantının var olması konusunda düşünce birliği olmasına karşın, bu ilişki ya da bağlantının yapı ve oluşumu ile ilgili düşünceler ayrılıklar yer almaktadır. Bu konuyla ilgili başka bir tanım da Becker (1960) tarafından; "kuruma bağlılık, bireyin örgüt içerisinde çalışmış olduğu süre zarfında ortaya koyduğu emek, zaman, çaba ile edinmiş olduğu statü ve para gibi kazanımları örgütün dışına çıktığı taktirde yitireceği ve aynı zamanda tüm emeklerinin yok olacağı korkusundan dolayı vücut bulan bağlılıktır" biçiminde yapılmıştır (akt. Gökmen, 1996). Becker'in (1960) düşüncesine göre bireyler, örgüt karşısında duygusal bakımdan herhangi bir bağlılık hissi duymazlar, bağlanmamaları durumunda yitirecekleri kazanımları düşünmelerinden dolayı örgütle bağ

kurarlar ve bu örgüt içerisinde bulunmaya ve çalışmaya devam ederler (Gökmen, 1996, s.1-2)

Bağlılık hissi, bireyin bir takım yan iddialara girmek koşuluyla insicamlı davranışlar serisini o davranışlar ile bire bir alakalı olmayan menfaatleri doğrultusunda birleştirmesi ile oluşur.



Şekil 1. Örgütsel Bağlılık Modeli (Gökmen,1996'dan alınmıştır)

2.2. Örgütsel Bağlılığın Göstergeleri

Örgütsel bağlılık bireylere, zaman ve mekân açısından değişiklikler sunan öznel bir yapı teşkil etmekle beraber, herhangi bir çalışan bireyin örgüt yapısına bağlılık duygusu duyup duymadığını tespit etmek için başvurulan bazı kriterler bulunmaktadır. Bahsi geçen bu kriterler alt başlıklar şeklinde incelenecektir.

2.2.1. Örgütün Amaç ve Değerlerini Benimseme

Örgütsel bağlılığın en mühim göstergesi ve bu bağlılığın birinci şartı çalışan ile örgütsel yapının vizyonunun, amaçlarının ve değerlerinin örtüşmesi olarak kabul edilir. Bir örgütsel yapının değer ve amaçlarını benimseyemeyen bir örgüt mensubunun bahsi geçen örgüte yönelik bağlılık hissi duyması beklenemez. Çalışan bireyin kişisel değerleri, amaçları ve yaşamsal öncelikleriyle örgütün çalışan mensubuna bu hususla ilgili sunabilecek oldukları arasında bir bağın olması, sağlıklı ve yüksek düzeye haiz olan bir bağlılığın temin edilebilmesi bakımından oldukça öneme sahiptir. Beklentiyle sunulan şeyler arasında var olan farklılık, örgütsel bağlılığın seviyesini tanzim edecek olan en mühim kriterdir (İnce ve Gül, 2005, s.9).

Çalışan kişinin bir taraftan bireysel hedeflerini gerçekleştirirken öbür taraftan da örgütün amaçları için katkı sunması hem bireysel olarak tatminini gerçekleştirecek hem de örgütsel bağlılık bakımından olumlu yönde etkilenecektir.

2.2.2. Örgüt İçin Fedakârlıkta Bulunabilme

Örgütsel bağlılığın ikinci göstergesi, çalışan bireyin örgütün hedefleri çizgisinde normal düzeyden daha fazla emek ve çaba göstermesidir. Bu çaba, arzulanan düzeyin ya da belirlenmiş olan seviyenin daha yukarısında olmalıdır.

Çalışan kişinin herhangi bir bireysel beklentiye kapılmaksızın, yalnızca çalışıyor olduğu örgütün başarılı olması adına kendisinden fedakârlıklar yapabilmesi, bu bireyin mensubu olduğu örgütü benimsemiş olduğunun göstergesi olarak kabul edilmektedir. Japonya'nın İkinci Dünya Savaşı'ndan mağlup çıkmış olmasına karşın ekonomik olarak oldukça hızlı şekilde toparlanabilmiş olmasında, toplum yapısı içerisindeki dinamiklerinde yer alan bu niteliğin çok mühim bir payı bulunmaktadır (İnce ve Gül, 2005, s.10).

2.2.3. Örgüt Üyeliğinin Devamı İçin Güçlü Bir İstek Duyma

Başka bir örgütsel bağlılık göstergesiye çalışan bireyin örgüt mensupluğunu sürdürmeye yönelik kuvvetli bir arzu duymasıdır. İlk iki göstergeye paralel olarak bu gösterge de, çalışan kişinin üyesi olduğu örgüte dönük pozitif hislerinin önemli bir neticesidir. Örgütsel bağlılık, örgütün çalışanların meseleleri ile alakadar olmasıyla da

yakından ilişkilidir. Örgütsel yapı içinde doğru bir şekilde çalışan iletişim kanalları, faal durumda olan insan kaynakları politikaları, sosyal etkinlikler, kabul edilebilir düzeydeki kariyer imkanları, örgütsel yapı içerisindeki adalet gibi unsurların, çalışan bireyin örgütsel mensupluğunu sürdürme arzusuna olumlu şekilde tesir ettiği beklenmektedir.

2.2.4. Örgüt Kimliği İle Özdeşleşme

Özdeşleşme, bireyin bir başka birey ile ya da içerisinde yer aldığı topluluk ile arasında ortak taraflar keşfedip, onunla ya da onlarla benzeşmesi ya da benzeme çabasına girmesidir. Birey, bir grup ya da bir örgütsel yapı ile bir takım nedenlerden ötürü özdeşleşmektedir. Herhangi bir gruba mensup olmak, bireyin kendini tanıması ve kendisini gerçekleştirmesine yardım etmekte olup, kişiye aidiyet duygusunu vermektedir. Bir Örgüt, imaj, prestij ya da güvenilirlik düzeyi bakımından ne derecede yukarıda ise örgüt mensupları da o düzeyde özdeşleşmektedir.

Örgütsel kimlik, örgütsel yapı adına var ettiği imaj ile başka kişilerin zihinlerinde yer edinmektedir. Diğer insanların gözünde oluşturulan pozitif imaj, örgüt mensuplarının da bu değer doğrultusunda bütünleşmesine yardımcı olur. Çalışan birey, içerisinde yer aldığı örgütü çevresindeki diğer insanlara gururla anlatıyor ise, bu bireyin örgüt kimliği ile özdeşleşmesi sağlanmış demektir (Başyiğit, 2006, s.67).

2.2.5. İçselleştirme

Örgütsel bağlılığın son göstergesi ise içselleştirme; bir bireyin kültürel değerleri ile alakalı, kural ve değerleri kendi kişiliği doğrultusunda değerlendirmenin ardından benimsemiş olmasıdır. Bu doğrultuda birey toplumsallaşmış olarak hem öğrenir, hem de öğrenmenin dışında öğrenmiş olduklarını benimser. İçselleştirme, bir davranış için rehberlik faaliyetinde bulunan değerlerin bütünleşmesini kapsayan oldukça önemli bir etkileme sürecidir. Örgütsel yönetimlerin bu konuya dair inanç ve tutumları, çalışan bireylerin kendi değer ve amaçları ile örtüştüğü düzeyde örgütsel değer ve amaçlar içselleştirilebilmektedir (İnce ve Gül, 2005, s.11).

2.3. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Örgütlerin sahip oldukları kaynaklarını etkin bir şekilde kullanamaması, günümüz koşullarında oldukça mühim bir soruna işaret etmektedir. Bu sebeple örgütsek yapılar, çoğunlukla çalışan devir oranı kaynaklı yüksek maliyetleri aza indirmek ve bununla beraber süreklilik sağlayabilmek adına çalışan bireylerin bağlılık düzeyini yükseltmeye çalışmaktadırlar. Mensubu olduğu örgüte aidiyet duygusu kurarak çalışan bireylerin daha fazla çabalayacağı ve çabalamakla birlikte örgütsel hedeflerin yakalanması adına daha yoğun şekilde fedakârlıkta bulunacaklarına inanılmaktadır. Yapılan araştırmalar, bağlılık düzeyinin yüksek çalışan devir oranından kaynaklanmış olan maliyetleri oldukça düşürdüğünü gözler önüne sermektedir (Meyer, ve Allen, 2004, s.2; akt. Zadeoğulları, 2010)

Düşük örgütsel bağlılığın, iş yerine geç gelme, devamsızlık yapma, düşük seviyeli performans, bununla beraber işi bırakma gibi kişisel ya da örgütsel bazda negatif neticeleri bulunmaktadır. Çalışan kişilerin bağlılık derecelerinin, örgütsel başarının sağlanmasında oldukça mühim bir unsur şeklinde görülmektedir. Çünkü örgüt içerinden yer alan bireylerin sorun çıkarıcı değil, sorunları çözebilen bireyler olmaları arzu edilmektedir. Örgütsel bağlılık düzeyleri yüksek olan bireylerin, çok daha randımanlı ve çok daha yüksek düzeyde sorumluluk duygusuna sahip oldukları genel anlamda kabul görmektedir. Bununla beraber bahsi geçen bireyler, örgütün yararları adına daha yenilikçi ve çok daha fazla yaratıcı düşünceler üretebilmektedirler (Taş, 2004, s.53)

Örgütsel yapılar, örgütsel faaliyetlerini sürdürebilmek ve örgütün içindeki huzuru tertip edebilmek için çalışan kişilerin örgüt yapısına bağlılık durumlarına dair lazım gelen tüm adımları atmak zorundadırlar (Savery, 1996, s.14-22; akt. Zadeoğulları, 2010).

2.4. Örgütsel Bağlılığın Teorik Gelişimi

1930'lu senelerden itibaren üstünde oldukça ehemmiyetle durulan başka bir konu olan iş doyumu, bilhassa 1970'li senelerden sonra yerini örgütsel bağlılık kavramına terk etmiştir. Örgütsel bağlılıkla alakalı olarak yapılan ilk çalışma, 1956'da Whyte tarafından yapılmıştır. İşte bu araştırma doğrultusunda Whyte (1956), örgütsel yapıya fazla bağlılık besleyen bireyin tanımlamasını yapmış ve örgütsel yapı için mümkün olabilecek zararları hususunda çalışma yapmıştır. Daha sonra ise, Porter (1974) çalışmasında örgütsel bağlılığı kişinin örgütünün amaç ve değerlerini benimsemesi, bu amaçları

gerçekleştirmek için çaba harcaması ve örgütte devam etme isteği olarak ifade etmiştir. Mowday, Porter ve Steers, (1982) ise örgütsel bağlılığı kişinin örgüt içinde kendini ifade etme ve bu örgüte katılım gösterme isteği ve arzusu olarak tanımlarken Steers (1977) örgütün amaç ve değerlerini benimsemesi, örgütün bir parçası olmayı çok arzulama ve ailenin üyesi gibi görme ve davranma olarak ifade etmiştir. Allen ve Meyer'e (1990) göre ise örgütsel bağlılığı çalışanın örgütüne olan psikolojik durumunu yansıtır ve örgüt/çalışan ilişkisi ve bunun devam ettirilmesine yönelik istek olarak görülürken, Becker (1960) örgütsel bağlılığı kişinin örgütte çalıştığı sürece harcadığı zaman, emek, gayret, statüsü ve maddi değerleriyle örgütten ayrıldığında bütün kazanımlarını kaybedeceği korkusundan oluşan bağlılıktır. Bu çalışmalarda da görüldüğü gibi çok sayıda araştırmacı bahsi geçen kavramın farklı taraflarını ele almışlar ve gelişmesini sağlamışlardır (akt. Taş, 2012). Bu süreç içinde, genel manada örgütsel bağlılık, işte başarı, bağlılık ve güçlendirme, bağlılık ve işe devamsızlığı, bağlılık ve çalışanların devir oranıyla örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde durulmuştur. 1961 senesindeyse, bağlılık kavramının sınıflandırması işi, tarihte ilk kez Etzioni (1961) tarafından yapılmıştır (Taş, 2004). Steers, (1970) yaptığı örgütsel bağlılık düzeyinin randımana tesirini ve 1976 yılında yaptığı araştırmasında ise çalışanların devir oranlarıyla örgütsel bağlılık ilişkisini incelemiştir. 2000'li yıllarda yaşanabilecek en mühim tartışma alanlarının başında örgütsel bağlılık düzeyinin yer bulacağı pek çok araştırmacı tarafından ifade edilmekle birlikte bütün örgütlerin amacı, değişmekte olan iş ve çevre koşullarında çalışan bireylerinde örgütsel bağlılık var edebilmektir (İnce ve Gül, 2005, s.15).

Günümüz koşullarında örgütsel bağlılık hususuna oldukça ehemmiyet gösterilmesinin ana sebebi, nitelikli iş gücü için oluşmaya başlayan talep artışıdır. Emek yoğun üretimin yerini teknoloji yoğun üretime bırakması, beşeri sermaye adına yapılacak olan yatırımın nitelik düzeyinin farklılaşmasına sebep olmuş ve bahsi geçen beşeri sermayenin örgüt içerisinde tutulma gayretlerine başka bir boyut kazandırmıştır.

2.5. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Çok sayıda çalışan davranışının sebebini var eden örgütsel bağlılığın kendisinin de birçok faktörden etkilenmektedir. Bu konuda örgütsel bağlılığa dair literatür irdelendiğinde, örgütsel bağlılık durumuna etki eden etmenlerin çok başka biçimlerde sınıflandırılmış olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılığa etki eden etmenleri 4 ana başlık altında ele alan araştırmacılardan, bu etmenleri “görünürlük, açıklık, davranışların geriye döndürülemezliği ve bizi davranışlarımıza bağlayan irade” olarak belirlerken, geçmişteki

iş yaşantıları ile deneyimleri, kişisel etkenler, örgütsel ve durumsal faktörler başlıkları altında incelemiştir. Mowday ve arkadaşları (1982) ise, bağlılığa tesir eden faktörleri “kişisel özellikler, iş özellikleri, çalışma deneyimleri ve yapısal özellikler” şeklinde gruplara ayırmıştır. Örgütsel bağlılığa etki eden etmenleri 3 ana grupta inceleyen araştırmacıların ise örgütsel bağlılık faktörlerini; “çalışanların geçmişlerine dair birikimleri, kişilik özellikleri ve örgütsel faktörlerse, kişisel, örgütsel ve örgüt dışı faktörler” olma kaydıyla 3 farklı grup başlığı altında incelemiştir.

Bu araştırmadaysa örgütsel bağlılığa etki eden faktörler, “kişisel faktörler, örgütsel faktörler ve örgüt dışı faktörler” başlıkları altında 3 ana başlıkta işlenmiştir.

2.5.1. Kişisel Faktörler

Kişisel faktörler ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında var olan ilişkileri tespit etmeye dair pek çok araştırma yapılmıştır. Çoğunlukla kişisel faktörlerle örgütsel bağlılık düzeyi arasında kuvvetli ilişkilerin var olduğu kabul görmektedir. Kişisel faktörler, örgütsel değer ve amaçların özümseme örgüt içinde uzun süre görev yapılması bakımından oldukça büyük bir önem arz etmektedir. Bu kapsam içerisindeki kişisel faktörler; iş beklentileri, psikolojik sözleşme ve kişisel özellikler başlıkları altında incelenmiştir.

2.5.1.1. İş Beklentileri. Bireylerin çalışmalarındaki amaçları hedeflerini ve bireysel ihtiyaçlarını gerçekleştirmek olup yapacak oldukları işlerin bu hedef ve ihtiyaçları gerçekleştirme yolunda birer araç olup olmayacağı noktasında beklentileri olmaktadır. İşgücü ve pazar koşulları içerisinde çalışan bireylerle örgütsel yapı arasında imzalanan sözleşmenin temel ilişki alanı örgütsel bağlılıktır. Bu ilişki içinde örgütler, genel anlamda bireyler bakımından bireysel amaçlara erişme noktasında başvurulan bir araç niteliğindedir. Bu sebeple örgütsel yapıların bahsi geçen amaçları karşılayabilmek ya da bu amaçların gerçekleşmesi adına hizmet edebilecek yetenekleri ve kapasiteleri örgütsel bağlılık düzeyine doğrudan tesir etmektedir. Uzun vadeli bir sözleşme, görev tanımlamalarının doğru biçimde yapıldığını ilk etapta kabul etmek anlamına gelmektedir ve bu da örgütsel yapının değerlerini paylaşmak ve örgüt mensubu olarak kalmak gibi davranışları beraberinde getirmektedir. Tanımlaması iyi yapılmış, çerçevesi belirlenmiş ve net biçimde ortaya konmuş örgütsel beklentilerle bireysel beklentiler birbirleriyle

uyumlu olmaları halinde örgütsel bağlılık düzeyi bu durumdan olumlu şekilde etkilenecektir.

2.5.1.2. Psikolojik Sözleşme. Çalışan bireyler ile örgütsel yapı arasında genel anlamda iki türlü sözleşmenin varlığı mevcuttur. Bu sözleşmeler; iş sözleşmesi ve psikolojik sözleşmeler şeklindedir. İş sözleşmesi, çalışan bireylerle örgütsel yönetimin karşılıklı yükümlülük ve haklarının ortaya konulduğu yazılı ve biçimsel sözleşmelerdir. Psikolojik sözleşme ise, örgütsel yapılardaki yöneticilerin, çalışan bireylerin ve diğer bireylerin tüm koşullarda uymaya mecbur oldukları ve kendilerinden beklenmekte olan davranışlar ile alakalı yazılı olmayan kurallar dizisidir (Eren, 1993, s.85)

Psikolojik sözleşmeler, bireyin örgüt içinde çalışma olanağı elde ettiği ilk gün itibarı ile şekillenmeye başlamaktadır. Beklentilerdeki oluşum tüm tarafları karşılıklı olarak yükümlülük altına alır ve bununla beraber birbirlerine bağımlı vaziyete getirir. Çalışan bireylerin karşılıklı taahhütleri doğru şekilde algılaması ve psikolojik sözleşmeyi doğru şekilde var etmeleri sunulacak bilgilerdeki doğruluk düzeyiyle oldukça yakından alakalıdır. Örgüt içinde, herhangi bir bireyin belirli bir psikolojik sözleşmenin var olduğuna inanmış olması, diğer örgüt mensuplarının da bahsi geçen sözleşmeye benzer anlamı yükledikleri anlamını taşımaz. Çünkü her bir insanın, diğerlerinden düşünce ve duyguları ile çok farklı olan başka bir dünyası vardır (Atay, 2006, s.77). Sözleşmeler gereği karşılıklı oluşan beklenti durumlarının büyük miktarda örtüşmesi önem arz ettiği için belirsizliği yok etmek adına karşılıklı yükümlülüklerden kaynaklı beklentilerin çok dikkatli şekilde incelenmesi mecburiyeti vardır.

2.5.1.3. Kişisel Özellikler. Yaş durumu, cinsiyet, çalışma süreleri ve eğitim düzeyi gibi bireysel nitelikli farklılıkların, örgütsel bağlılık üzerinde birtakım neticeleri vardır. Kişisel özellikler kapsamında, yaş, cinsiyet, kıdem, eğitim düzeyi gibi değişkenler yer almaktadır.

Örgütsel Bağlılık ve Yaş: Bireysel özellikler ile alakalı en mühim değişkenlerden birisi de çalışan kişinin yaş durumudur. Yaş değişkeni, genel olarak hizmet süresi ile beraber ele alınmaktadır (İnce ve Gül, 2005, s.65-66). Bu iki değişkenin genel anlamda benzer yönlü bir ilişki içinde buldukları söylenebilir. Yaş durumunun örgütsel bağlılık düzeyine olan tesiri çok açık olarak anlaşılamamakla beraber, demografik niteliklerin nasıl bir tesir meydana getirdiğini araştıran çalışmalarda da yaş durumuyla örgütsel

bağlılık düzeyi arasındaki ilişkiye dair oldukça karmaşık neticelere varılmıştır. Yaş değişkenini örgütsel bağlılık ile beraber ele alan pek çok çalışmada, yaşın bağlılıkla doğrusal bir ilişki içinde bulunduğu ve çalışan bireyin yaşının arttığı oranda bağlılığının da artış gösterdiği yönünde neticeler elde edilmiştir. Rowden (2000) ise, yaşın ilerlemesiyle iş bulma imkanlarının azalacağını, işten ayrılmanın yüksek maliyet getireceğini fark eden çalışan kişilerin bağlı olduğu örgüte ve işine çok daha bağlı duruma gelecek olduklarını vurgulamaktadır.

Bununla beraber Kirel (1999) tarafından yapılmış olan bir çalışmada yaşı genç olan çalışan bireylerin işlerini çok daha eğlenceli buldukları, daha istekli çalıştıkları ve yaşlı çalışanlara nazaran üyesi oldukları örgütlerle daha yüksek bağlılık kurdukları tespit edilmiştir. Yaşı ileride olan çalışan bireylerin genç çalışanlardan daha fazla bağlılık göstermesinin sebeplerini ise şu şekilde sıralamıştır: Bir örgüt çalışanı örgüt içinde ne kadar uzun zaman bulunursa daha iyi pozisyonlara gelme şansı o düzeyde yüksek olmaktadır. Başka bir deyimle kariyer yapma olanaklarının hizmet süreleriyle doğru orantılı olduğu söylenebilmektedir. Yaşlı çalışanların daha cazip işlere yönelme konusunu genç çalışanlara oranla çok daha riskli buldukları söylenebilir.

Yaş düzeyi yüksek olan örgüt çalışanları işlerini ifa ederken kendilerine ve deneyimlerine daha fazla güvendikleri için genç çalışanlara nazaran çok daha yüksek tatmin duygusu yaşamaktadırlar. Teknolojinin ilerlemesinin devamlılık arz ettiği ve bu ilerlemelere adapte olmanın çok mühim bir nitelik şeklinde kendisini göstermekte olduğu çağımızda, yaşı ilerlemiş olan çalışanlar yeni süreçlere gerekli reaksiyonu verebilme yeteneklerinde yaşı genç olan çalışanlara nazaran daha geridedirler. İşte bu sebeple, kendilerini yenileme konusunda gençlere nazaran daha gerilerde kalmış olan yaşlı çalışanlar ve eğitim seviyeleri düşük olanlar; güncel bilgilere sahip, özerk çalışma, yarı zamanlı çalışma gibi yeni çalışma şekillerini çok daha kolay biçimde kabullenen genç örgüt mensuplarına nazaran örgüt içinde bulunmaya ve örgütsel yapının değer ve amaçlarını benimseme noktasında çok daha eğilimlidirler.

Örgütsel Bağlılık ve Cinsiyet: Cinsiyetin bağlılık düzeyi ile olan ilişkisi hususunda çok sayıda çalışma gerçekleştirilmiştir. Daha önceleri bahsi geçen çalışmalar daha çok erkek çalışanların üstünde yoğunlaşmış olmakla beraber, çalışan kadınların sayılarında görülen artış, kadınlar ile alakalı çalışmaların sayılarının da aynı hızla artmasına yol açmıştır (Aven ve Parker, 1993, s.65-67).

Yapılmış olan araştırmalarda kadınların erkeklere nazaran işlerine daha az bağlılık duydukları tespit edilmiştir. Bununla beraber günümüzdeki çağdaş koşullarının getirmiş olduğu toplumsal ve kültürel yapıdaki yeni anlayış şekilleri, kadınların iş hayatındaki faal olma durumlarını ve girişimcilik düzeylerini dikkat çekecek derecede etkilemiş olup cinsiyet faktörünün örgütsel bağlılık üzerinde oluşturduğu tesiri tartışılacak bir noktaya taşımıştır (Başyigit, 2006, s.45). Toplumsal yönden kadınlara ve erkeklere yüklenen görev ve sorumluluklar, iş hayatında görülen davranış biçimlerini de etkilemekte, çalışma yaşamına, çalışma koşullarına ve işe bakış açılarında çok mühim bir ayırım teşkil etmektedir (Balay, 2000, s.56)

Örgütsel bağlılık literatüründe, erkeklerin mi yoksa kadınların mı mensubu oldukları örgütlere daha fazla bağlılık sergiledikleri noktasında düşünce farklılıkları yer bulunmaktadır. Araştırmacılar birbirinden farklı gerekçeler ve sebepler ileri sürmekle beraber erkeklerin ya da kadınların örgütsel bağlılık seviyelerinin daha fazla olduğunu düşünmektedirler. Kadın örgüt çalışanlarının örgüte duydukları bağlılık seviyelerinin erkek çalışanlara nazaran daha düşük düzeyde bulunduğunu savunan araştırmacılar tarafından ileri sürülmüş olan sebepler aşağıda belirtildiği biçimde gruplara ayrılmıştır:

2.5.2. Örgütsel Faktörler

Örgütsel bağlılık düzeyine tesir eden örgütsel faktörler; işin niteliği ve önemi, yönetim şekli, karar alma süreçlerine dahil olma durumu, iş grupları, örgüt kültürü, rol çatışmaları, astların beceri düzeyleri, yapılan işe odaklanma seviyesi, görev kimlikleri ve örgütsel ödüller gibi birtakım değişkenlerden meydana gelmektedir (Glisson ve Durick, 1988, s.66). Bunların haricinde ilave olarak birtakım araştırmacılar, örgütsel faktörlere rol belirsizliği, iş güçlüğü, ast-üst ilişkileri, ilerleme ve kariyer olanakları, çalışanların ihtiyaçlarına karşı gösterilen ehemniyet, adaletli ücretlendirme programları ve denetim ilişkilerini de dahil etmektedirler. Bu çalışmada, örgütsel faktörler, "İşin Niteliği ve Önemi", "Yönetim ve Liderlik", "Ücret Düzeyi", "Gözetim", "Örgüt Kültürü", "Örgütsel Adalet", "Örgütsel Ödüller", "Takım Çalışması" ve "Rol Belirsizliği ve Çatışması" şeklinde ifade edilebilecektir.

2.5.3. Örgüt Dışı Faktörler

Kişisel ve örgütsel faktörlerin haricinde örgütsel bağlılık düzeyine tesir eden bir başka faktör, örgüt dışı faktörlerdir (profesyonellik, yeni iş bulma olanakları, sektörel durumlar, ülkenin sosyo-ekonomik durumu, işsizlik oranları vb.). Bu başlığın altında, örgüt dışı faktörlerden profesyonellik ve yeni iş bulma olanakları olarak bahsedilebilir.

2.6. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması

Örgütsel bağlılık hususuna dair, pek çok araştırmacı birbirinden farklı yaklaşımlar sergilemişlerdir. Yapılan bu araştırmalar kapsamında örgütsel bağlılık; tutumsal bağlılık, davranışsal bağlılık ve çoklu bağlılık yaklaşımları olmak üzere üç ana grupta incelenmiştir.

2.6.1. Tutumsal Bağlılık Yaklaşımları

Tutumların, bireyleri belli başlı davranış şekillerine yönlendiren eğilimler olduğu söylenmektedir. Tutumların temel manada bilişsel, duygusal ve davranışsal olmak koşulu ile üç farklı unsuru bulunmaktadır. Bilişsel öge, bir nesne, bir olay veya bir birey hakkında var olan inanış ve bilgilerden oluşmaktadır. Duygusal öge, tutumun bireylerde meydana getirdiği duygusal tepkilerdir. Davranışsal ögeyse, tutumların doğrultusunda, harekete geçmeyi ifade etmektedir. Başka bir ifadeyle davranışsal öge, nesnelere, olaylar veya kişilere dair davranışlar sergileme ya da cevaplar sunma eğilimidir.

Örgütsel davranış araştırmacıları tarafından kullanılmakta olan tutumsal bağlılık kavramı, bireylerin belli bir örgütsel yapı ile ve o örgütün amaç ve değerleri ile kendi amaç ve değerleri arasında özdeşim kurup, bahsi geçen bu amaçları gerçekleştirebilmek adına örgüt mensupluğunu devam ettirmeyi istemesi halinde ortaya çıkmaktadır. Bu tür bir bağlılığı, kişilerin birtakım manevi ödül ve menfaatler karşılığı kendilerini örgütsel yapıya bağladıkları bir alışveriş ilişkisi biçiminde tanımlamaktadırlar. Genel olarak bu şekil bir bağlılık, bireylerin örgütsel yapı ile bütünleşmesinin ve örgütsel katılımının gücü olarak ifade edilmektedir. Bu ifadenin üç önemli unsuru bulunmaktadır:

- Örgütlerin değer ve amaçlarına karşı duyulan kuvvetli bir inanç ve kabullenme,
- Örgütsel yapının faydasına daha yoğun çaba sarf etmeye gönüllü olma,
- Örgüt üyeliğini sürdürme arzusu.

Bir örgüt çalışanının örgüt ile arasında olan ilişkiye dair tutumları, belli başlı davranışlara başvurmasına ya da bu davranışlara karşı eğilimli hale gelmesine sebep olacaktır.

2.6.1.1. Etzioni'nin Sınıflandırması. Örgütsel bağlılığın sınıflandırılmasıyla alakalı ilk araştırmaları yapmış olan kişi, 1961 yılında Etzioni olmuştur. Etzioni, bağlılık kavramının üç ana başlık altında incelenmesinin mümkün olduğunu dile getirmiştir (Etzioni, 1966, s.46)

Ahlaki Bağlılık: Örgütsel yapının amaç, değer ve normlarını benimseme ile otoriteyle özdeşleşme temeline oturmaktadır. Toplumdaki bireyler toplum adına yararlı amaçları izledikleri takdirde örgütlerine daha çok bağlanırlar.

Çıkarıcı Bağlılık: Örgütsel yapı ile örgütün üyeleri arasındaki alışveriş ilişkisini temele koymaktadır. Örgüt üyeleri örgüte sundukları katkıları karşılığında sahip olabilecekleri ödüller sebebiyle örgüte bağlılık duymaktadırlar.

Yabancılaştırıcı Bağlılık: Bireysel davranışların örgüt tarafından sınırlandırıldığı durumlarda meydana gelmektedir ve örgüte karşı beslenen olumsuz bir yönelimi ifade etmektedir. Bu durumdaki kişi, psikolojik olarak örgüte bağlılık duymamakta olup, buna rağmen örgüt üyeliğini sürdürmektedir.

2.6.1.2. Kanter'in Sınıflandırması. Kanter'e göre örgütsel bağlılık kavramı, kişilerin enerji ve sadakatlerini sosyal sisteme dahil etmeye gönüllü olmaları, isteklerini ve ihtiyaçlarını karşılayabilecek sosyal etkileşimler ile kişiliklerini birleştirme eylemleridir. Örgütler, sosyal sistemler olarak belli başlı isteklere, ihtiyaçlara ve beklentilere sahip durumdadırlar. Çalışan bireyler tüm bunları, örgütsel yapıya karşı olumlu tutumları özümseyerek, başka bir ifade ile örgütü severek, uyumlu olarak, örgüte sadakat besleyerek ve kendilerini örgütsel yapıya adayarak sağlayabilmektedirler.

Kanter (1968, s.135) örgütsel bağlılığı üçe ayırmıştır.

Devamlılık Bağlılığı: Devamlılık bağlılığı, örgüt mensuplarının kendilerini örgütsel devamlılık için adanmış oldukları örgüte kişisel yatırımlar yaptıklarından dolayı üyelerin örgütün dışına çıkarılmaları maliyetli ve zordur. Bireyler, örgütleri adına yoğun biçimde fedakârlık yaptığından üyeliklerini devam ettirmek durumunda kalmaktadırlar.

Kenetlenme Bağlılığı: Örgüt içindeki örgüt mensuplarının örgüt içerisindeki sosyal ilişkilere bağlılık kurmalarıdır. Grup üyeleri arasında dayanışma tanzim edilerek ve bu dayanışma geliştirilerek kenetlenme bağlılığının oluşması sağlanır. Bu türden gruplarda grup içinde yaşanabilecek çekişmeler ve kıskançlıklara oldukça az sayıda denk gelinmesi, grup bilincinin ve grup birliğininse çok yüksek düzeyde olması beklenmektedir. Böyle bir durumda grup, dışarıdan gelebilecek ve varlığını tehdit edebilecek güçlere karşı gelebilecek, grup mensupları arasındaki birlik ve beraberliği muhafaza edebilecek derecede güçlü duruma geçebilecektir.

Kontrol Bağlılığı: Grup mensuplarının davranışlarını istenen şekilde biçimlendirmek için örgüt mensuplarının örgütsel normlara bağlanmasıdır. Kontrol bağlılığı, üyeler, örgütün değer ve normlarının uygun davranışlar için çok mühim kılavuzlar olduğunu düşündüklerinde vücut bulmaktadır.

2.6.1.3. O'Reilly ve Chatman'ın Sınıflandırması. Örgütsel bağlılığı, bireyler ile örgütsel yapı arasındaki psikolojik bağ şeklinde ele almaktadırlar. Birey ile örgütsel yapı arasında yer alan bu psikolojik bağın gelişimini sağlayan belki de en önemli mekanizmanın özdeşleşme olduğu söylenebilir. Birey, örgütün amaç, değer ve özelliklerini kabul eder ve tüm bunlarla özdeşleşme sağlar. Bu durumda örgütsel bağlılık, örgüt mensubunun örgütün bakış açılarını ya da özelliklerini kabul etme ve kendisine uyarılama seviyesini yansıtmış olmaktadır (Oreilly ve Chatma, 1986, s.492).

Uyum Bağlılığı: Bağlılık, paylaşılacak olan değerler için değil, belli başlı ödüller elde etmek için var olmaktadır. Bu bağlılık türünde ödüle dair çekicilik ve cezaya dair iticilik söz konusudur.

Özdeşleşme Bağlılığı: Bağlılık, grubun diğer üyeleriyle doyum sağlayıcı güçlü bir ilişki kurmak ya da bu ilişkiyi sürdürebilmek için meydana gelmektedir. Bu sayede birey, bir grubun mensubu olduğu için gurur duyacaktır ve başkalarının tesirini kabul edip doyum sağlayıcı ilişkiler kuracaktır.

İçselleştirme Bağlılığı: Grup üyelerinin ve örgütün değer yargılarının örtüşmesidir. Çalışan bireylerin bireysel değerleriyle örgütün değerlerini uyumlaştırması ve örgütün değerlerinin kendilerine içsel ödüller sağladıklarını algılamalarıdır.

2.6.1.4. Penley ve Gould'un Sınıflandırması. Etzioni (1961)'nin örgütlere katılım modelinin örgütsel bağlılığı kavramsallaştırma bakımından oldukça yerinde olduğunu, fakat bu modelin literatürde yeterli ilgiyi çekemediğini dile getirmişlerdir.

Bunun önemli sebeplerinden bir tanesi, modelin karmaşık bulunmasıdır. Bu modelde, ahlaki ve yabancılaştırıcı olmak kaydıyla iki farklı tür duygusal temele dayanan katılım mevzu bahistir. Fakat bunların birbirlerinden bağımsız mı yoksa birbirlerine zıt kavramlar mı oldukları tam manasıyla anlaşılmamaktadır. Bunlar birbirlerinin tersi kavramlar ise, yabancılaştırıcı katılım kavramına gereksinim kalmayacaktır. Çünkü yabancılaştırıcı katılım, ahlaki katılım kavramının olumsuz şekli halinde algılanacaktır. Bu görüşten hareketle bu iki katılım şeklini birbirlerinden ayrı kavramlar şeklinde ele almaktadır. Etzioni'nin (1961) modelindeki örgüte katılım şekillerini baz alarak örgütsel bağlılığın birbirinden çok farklı üç boyuta sahip olduğunu belirtmiştir:

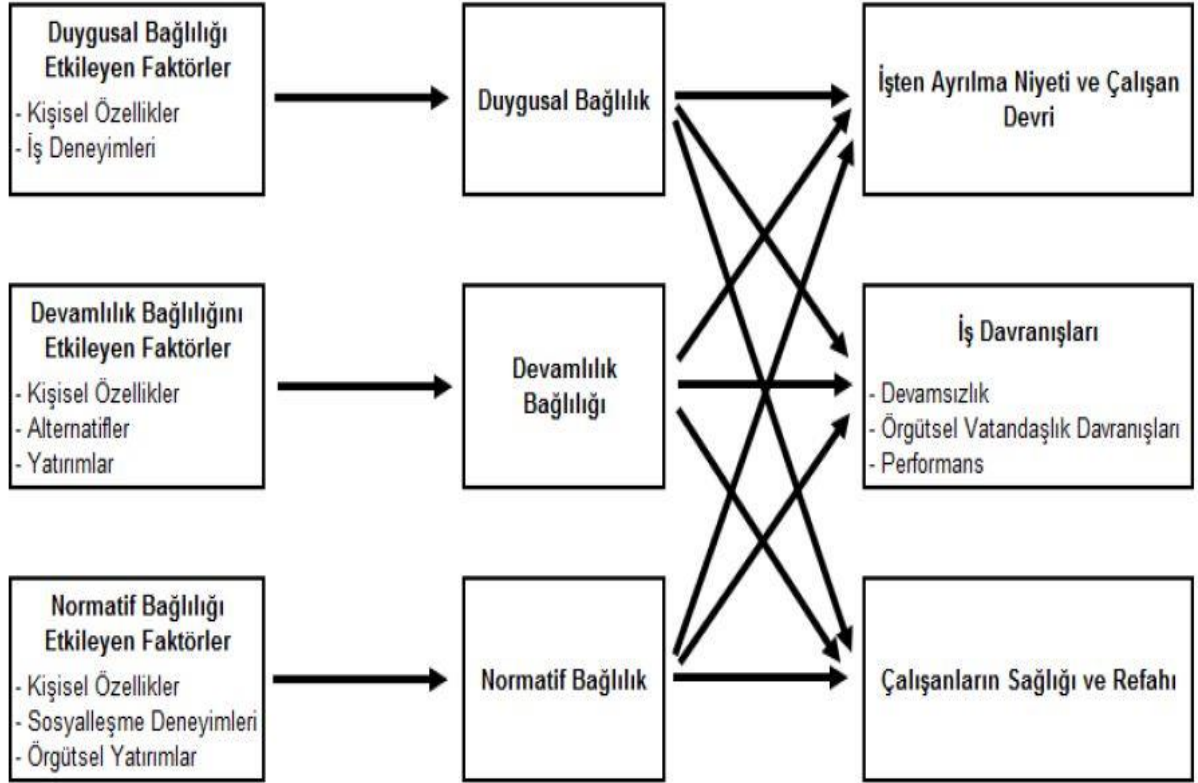
Ahlaki Bağlılık: Örgütsel amaçları kabul etme ve bu amaçlarla özdeşleşme kurmaya dayalı olan bağlılık türüdür. Bu bağlılık türünde, birey kendisini örgütsel yapıya adanmakta, örgütün başarı sağlayabilmesi için kendisini sorumlu hissetmekte ve örgütsel yapıya destek vermektedir.

Çıkarıcı Bağlılık: Çalışan bireylerin sundukları katkılar karşılığında ödül ve teşvik elde etmelerine dayanan bağlılık türüdür. Bu bağlılık türünde örgütsel yapı, belli başlı ödüllere erişmek için bir nevi araç olarak görülmektedir.

Yabancılaştırıcı Bağlılık: Bireyin, örgütün iç çevresi üstünde herhangi bir kontrolünün olmadığı ve alternatif iş ya da örgütün yer almadığı konusundaki algılamalara dayanmaktadır. Örgütsel yapıya bu şekilde bağlı olan bir örgüt mensubu, örgüt tarafından verilebilecek ödül ve cezaların, yapılan işlerin nitelikleri ve niceliklerinden ziyade rastlantısal olarak verildiğini düşünmektedir. Bu da, örgüt üyesi için örgütün iç çevresi üstünde herhangi bir kontrolünün bulunmadığı hissini doğurmaktadır. Diğer taraftan, alternatif iş ya da örgütsel yapıların bulunmaması da yabancılaştırıcı bağlılığın artmasına sebep olabilir. Bu durumda birey, örgütsel yapının dış çevresi üstünde kontrolünün bulunmadığını algılamaktadır. Kişinin örgütün iç ve dış çevresi üzerinde kontrolünün olmadığını algılaması, örgütsel yapı ile arasında olumsuz bir duygusal bağın meydana gelmesine sebebiyet verecektir. Tüm bunlar, kişide, örgüt içerisinde bir nevi kapana kısılma hissini doğurmaktadır (Penly ve Gould, 1988, s.43-59).

2.6.1.5. Allen ve Meyer'in Sınıflandırması. Allen ve Meyer'e göre tutumsal bağlılık, örgüt çalışanlarının örgüt ile aralarında kurdukları ilişkiyi gözler önüne seren psikolojik bir durumdur. Bu durum, grup üyelerinin davranışlarıyla açıklanmaktadır. Belirtileriyse, bireylerin örgüt içerisinde kalmaya devam etmeleridir (Allen ve Meyer, 2004, s.2). 1984'te Meyer ve Allen, örgütsel bağlılık ile alakalı yapılmış olan çalışmalara

dayanarak bağlılığın, "duygusal bağlılık" ve "devamlılık bağlılığı" olma kaydıyla iki boyutlu olarak kavramsallaştırılmasını önermişlerdir. Fakat 1990 yılında "normatif bağlılık" şeklinde isimlendirilen üçüncü bir boyut ilave etmişlerdir (Allen ve Meyer, 2004, s.63)



Şekil 2. Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Modeli (Bolu,2011'den alınmıştır)

Duygusal Bağlılık: Duygusal bağlılık, grup çalışanlarının örgütlerin amaçlarını ve değerlerini kabullenmelerini ve bunun yanında örgütlerin yararına olağanüstü çaba ve emek sarf etmelerini içermektedir. Duygusal bağlılık ile en güçlü ilişkinin, iş tecrübeleri olduğunu belirtilmektedir. Örgüt mensuplarının örgüt içerisindeki tecrübeleri kendi beklentileri ile tutarlıdır. Bununla beraber çalışan bireyler, temel ihtiyaçlarını karşılayabilmek için daha az doyum sağlayacak deneyimlerden öte, örgütle daha güçlü duygusal bağlılıklar geliştirmelerini sağlayabilecek deneyimlere yönelimlidirler (İnce ve Gül, 2005, s.40)

Devamlılık Bağlılığı: Allen ve Meyer (1961), Becker'in (1960) "Yan Bahis Kuramı"ndan yola çıkarak devamlılık bağlılığını geliştirmişlerdir. Literatürde, "rasyonel bağlılık" veya "algılanan maliyet" olarak da dile getirilen devamlılık bağlılığı, örgütsel

yapıdan ayrılmanın neden olabileceği maliyetlerin farkında olma manasını taşımaktadır. Devamlılık bağlılığı "örgütsel yapıdan ayrılmanın maliyet olarak yüksek olacağına bilinmesi sebebiyle örgüt mensupluğunun devam ettirilmesi durumu" olarak görülebilir. Devamlılık bağlılığı, çalışan bireyin örgüt içinde kalmaya devam etmeye dair isteğini, örgüt içerisinde yatırımlarının toplamını, örgütü terk ettiğinde kaybedeceklerini ve karşılaştırılabilir alternatiflerin sınırlı olmasını değerlendirme yolu ile meydana çıkmaktadır. Buna göre "devamlılık bağlılığı, çalışan bir örgütteki kıdem, kariyer ve diğer olanaklar gibi yatırımlarına çok değer veriyorsa ortaya çıkabilmektedir".

Normatif Bağlılık: Meyer ve Allen (1990), duygusal ve devamlılık bağlılığına ilaveten Weiner ve Vardi (1980) tarafından önerilmiş olan ve Weiner (1982) tarafından geliştirilen "normatif" veya "ahlaki" boyutu da ilave etmek kaydı ile üç boyutlu örgütsel bağlılık modelini geliştirmişlerdir.

Normatif bağlılık, çalışan bireylerin üyesi oldukları örgütlere duydukları yükümlülük hususundaki inançlarını yansıtmaktadır. Bu inançları taşıyan çalışanlar, "örgütsel uygulamalar, sosyalizasyon çabaları ya da kendi bireysel pozisyonları nedeniyle örgütün onların sadakatlerini hak ettiğini düşünmektedirler".

2.6.2. Davranışsal Bağlılık Yaklaşımları

Örgütsel davranış araştırmacılarının "tutumsal bağlılık" kavramına karşı olarak, sosyal psikologlar "davranışsal bağlılık" kavramını kullanmışlardır. Bu kavramı, bağlılığın dışı vurumu olarak da ele almak mümkün olacaktır. Davranışsal bağlılık, bireylerin önceki dönemlerdeki tecrübeleri ile örgüte uyum sağlama düzeylerine göre örgütlerine bağlı hale gelme süreçleriyle alakalıdır (İnce ve Gül, 2005, s.48).

2.6.2.1. Becker'in Yan Bahis Yaklaşımı. Davranışsal yaklaşım, örgütsel bağlılık alanında ilk araştırmayı yapmış olan Becker (1960, s.32-40) tarafından geliştirilmiştir. Örgütsel bağlılığı ekonomik temele dayandıran Becker'in (1960) yaklaşımı, literatürde "yan bahis kuramı" olarak adlandırılmış ve bağlılığın "davranışsal" tarafı üstünde odaklanmıştır.

Becker'a (1960) göre bağlılık, bireylerin bazı yan bahislere girmek suretiyle tutarlı davranışlar dizisini, o davranışlar ile direkt bağlantılı olmayan menfaatleriyle birleştirmesidir. Başka bir tabirle bağlılık, bireylerin tutarlı olan davranışlar dizisini sona

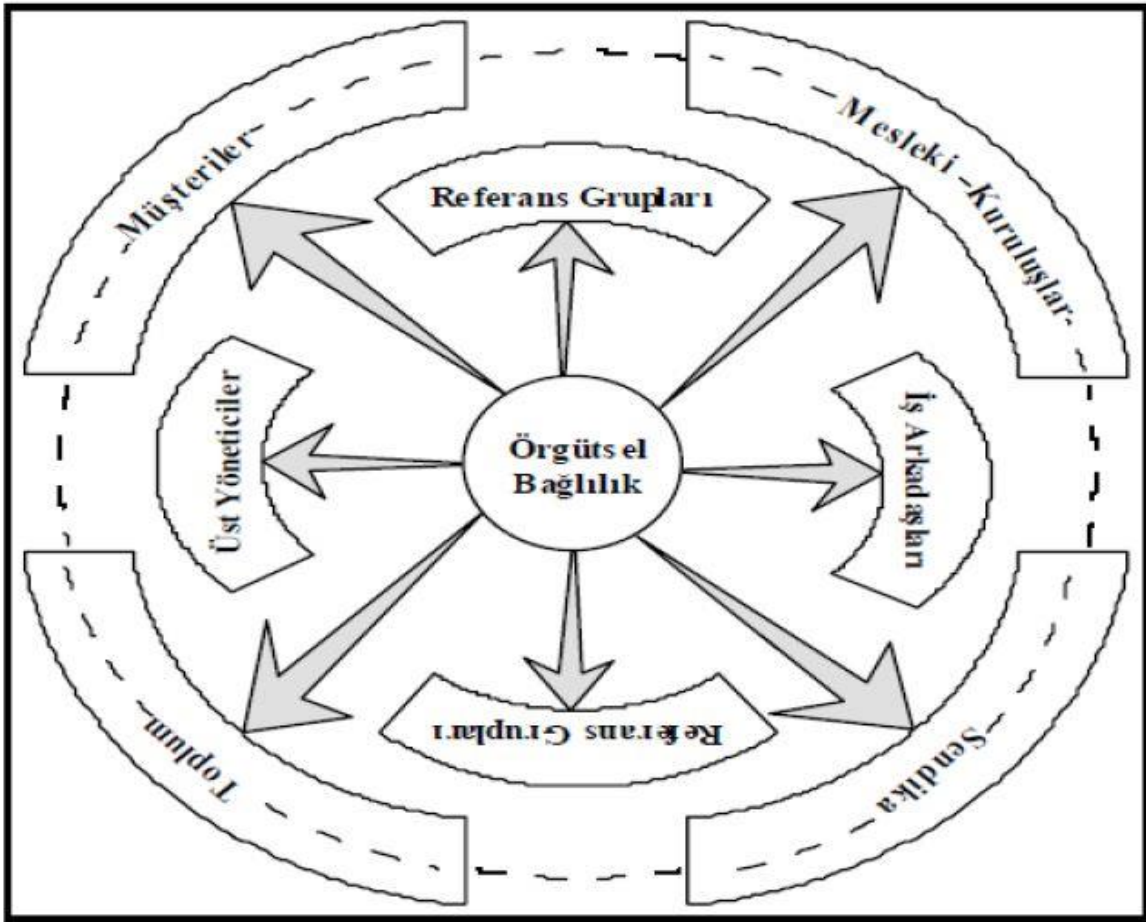
erdirdiğinde kaybedeceği yatırımları düşünüp, bu davranış dizisini sürdürmeye dair eğilimidir.

2.6.2.2. Salancik'in Yaklaşımı

Salancik'in yaklaşımına göre bağlılık, "bireylerin davranışlarına ve davranışları kanalı ile yaptıkları faaliyetleri ve örgüte olan ilgilerini güçlü kılan inançlarına bağlanması durumu"dur (İlsev, 2007, s.39). Sears ve arkadaşları (1988, s.176), Salancik'in davranışsal bağlılığa dair yaklaşımını, insanların, tutum ve davranışları arasında yer alan tutarlılığı korumaya dair eğilimli oldukları düşüncesine dayandırmaktadırlar. Bireylerin tutumlarıyla davranışları arasında tutarsız durumlar olduğu zaman bu bireyler gerilim hissedeceklerdir. Çelişkili olan tutumlar ve davranışlar, bireyler için ne kadar önemliyse, gerilimin de o düzeyde kuvvetli olması beklenmektedir. Bu durumda birey, gerilimi azaltabilmek adına, çelişkili tutumlar ve davranışlarından birisini bir diğeriyle uyumlu duruma getirecek biçimde değiştirecektir.

2.6.3. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı

Reichers (1985), tutumsal bağlılığı geliştirerek çoklu bağlılık yaklaşımını ortaya atmıştır. Örgütsel bağlılık ile alakalı yapılan sınıflandırmalar, genel olarak bağlılığın örgütsel yapının bütününe duyulduğu düşüncesine dayanmaktadır. Reichers'e (1985) göre diğer bağlılık yaklaşımlarında örgüt, tipik olarak kişi bakımından bağlanmayı var eden farklılık göstermemiş tek bir parçanın varlığı simgelemektedir. Varoğlu (1993, s.9), Reichers'in (1985) örgütsel yapıların farklılaşmamış bir bütün olmadığını, bunun aksine her birinin başka amaçlara ve değerler silsilesine sahip olduğu koalisyonları içerdiğini belirtmektedir. İşte bu anlamda çoklu bağlılık yaklaşımı, örgütün içerisinde yer alan farklı unsurlardan hareketle, değişik düzeylerde bağlılık şekillerinin ortaya çıkabileceğini ileri sürdüğü için diğer iki bağlılık biçimlerinden farklı olarak ele alınmaktadır.



Şekil 3. Çoklu Bağlılıklar Yaklaşımı (Reichers,1985'den alınmıştır)

2.7. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Yapılan birçok araştırma neticesinde bağlılığın bağımsız bir değişken olarak devamsızlık, çalışan devir oranı, işten ayrılma niyeti gibi farklı iş davranışlarına etki ettiğini veya bağımlı bir değişken olarak demografik etmenler, rol çatışmaları ya da örgütsel yapı gibi birtakım değişkenlerden etkilendiği görülmüştür.

Özellikle davranışsal neticelerin, örgütsel bağlılık ile güçlü ilişkiler içinde olduğu belirlenmiştir. İş tatmini, motivasyon, kararlara katılma ve örgüt içerisinde kalma arzusu bağlılıkla olumlu yönde; iş değiştirme ve devamsızlık durumlarıysa bağlılıkla olumsuz yönde ilişkili bulunan en mühim davranışsal neticelerdir. Örgütsel bağlılığın, performans, devamsızlık, işe geç kalma, stres ve işten ayrılma niyeti gibi iş davranışlarıyla olan ilişkileri üstünde de birtakım araştırma ve çalışmalar yapılmıştır.

Örgütsel bağlılık ile performans seviyesi arasında yer alan ilişkilere yönelik bulgular, beklenenlerin tersine bağlılık ve performans düzeyi arasındaki ilişkinin zayıf

olduğunu ya da yeterli kuvvete sahip olmadığını meydana çıkarmaktadır. Bağlılıkla performans arasında bulunan güçlü olmayan ilişkinin başka bir sebebi de, örgütsel bağlılıkla amire (yönetici-lider) bağlılığın iç içe geçmiş olmasıdır. Amirin performansa verdiği önemle adil performans değerlendirmesi, örgütsel bağlılığı ve buna bağlı olarak performans düzeyini yükseltmektedir. Örgütsel yapıya bağlılık seviyeleri yüksek olan örgüt çalışanlarının işe devamsızlıklarının, bağlılığı az olan örgüt üyelerine nazaran önemli düzeyde az olduğu tespit edilmiştir. Devamsızlık problemi, daha düşük seviye barındıran bağlılığı temsil eden bu bireysel demografik değişkenlerin bir neticesi şeklinde meydana gelmekle beraber, çalışan bireylerin kendilerine has olan durumları da devamsızlık yapma durumuna tesir etmektedir. Bu konu özelinde yapılmış olan araştırmalar, bağlılık ile işe geç kalma arasında ilişki olduğunu göstermektedir.¹³¹ Bağlılık ile işe geç kalma arasında oldukça kuvvetli fakat negatif bir ilişkinin var olduğunu tespit etmişlerdir. Bu duruma göre, bağlılık düzeyi yüksek olan örgüt çalışanları, işlerine daha az geç kalmaktadır (Yağcı, 2003, s.39).

Örgütsel bağlılık kavramının doğası gereği, bağlılık düzeyleri yüksek olan çalışanların örgüt içerisinde kalmayı arzulamaları ve örgütsel yapının menfaatlerini de muhafaza edecek biçimde çalışmalarını devam ettirmeleri beklenmektedir. Yapılan araştırmalar, örgütsel bağlılıkla çalışan devir oranı arasında istatistiki olarak ters yönlü bir ilişkinin var olduğunu göstermektedir. Örgütsel bağlılık kavramının bireylere güven ve ait olma hissi kazandırdığı ve bu duyguların da strese bağlı olumsuz etkileri önemli derecede azalttığı belirtilmektedir.

2.8. İlgili Araştırmalar

Uygur (2007) “Örgütsel Bağlılık İle İş gören Performansı İlişisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması Yönelik Bir Alan Araştırması” konulu araştırmasında 323 işgören ile yapılan örgütsel bağlılıklarıyla performansları arasında ilişkiye yönelik çalışma sonucunda örgütsel bağlılıkla çalışan performansı arasında zayıf ve düşük düzeyde ilişki tespit etmiştir.

Sabuncuoğlu (2007) “Eğitim, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi” konulu ve Türkiye’de 500 büyük işletmede çalışmakta olan 637 çalışan ile yapılan araştırma sonucunda çalışma arkadaşlarıyla amirlerinin desteğinin dışındaki diğer eğitim değişkenlerinin örgütsel bağlılık vasıtasıyla etkilediği ve dolaylı etkilerinin doğrudan etkilerinden yüksek olduğunu tespit etmiştir.

Erdem (2007) “Örgüt Kültürü Tipleri ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki” adlı araştırmasında örgüt kültürüyle örgütsel bağlılık arasında olan ilişkiyi “klan kültürü, hiyerarşi kültürü, adhokrasi kültürü ve pazar kültürü tipolojileri” yardımıyla inceleyerek çalışanların örgütsel bağlılıklarını en fazla klan kültürünün etkilediği sonucuna ulaşmıştır.

Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıoğen (2010) “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri” adlı araştırmalarında ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının üç bağlılık düzeyinde en yüksek bağlılıklarının duygusal bağlılık boyutunda olduğu, bunu normatif ve devam bağlılığının izlediği görülmüştür. Duygusal ve devam bağlılığının cinsiyete göre farklılık göstermediği ancak normatif bağlılık düzeyinin cinsiyet değişkenine göre gösterdiği ve erkek öğretmenlerin normatif bağlılıklarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Yaşa göre devam ve normatif bağlılıklarının farklılık göstermediği ancak duygusal bağlılık düzeyinin farklılık gösterdiği ve branşa göre sınıf öğretmenlerinin bütün boyutlarda diğer branşlardan daha yüksek olduğu, Kıdem ve sendika üyesi olma durumlarına göre bütün boyutlarda farklılık görülmediği ve benzer olduğu saptanmıştır.

Kaygısız (2012) “İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Karara Katılma Durumları Arasındaki İlişki” adlı araştırmasında İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin en yüksek bağlılık düzeylerinin “duygusal bağlılık” boyutunda olduğu ve en düşük bağlılık düzeyinin ise “devam Bağlılığında” olduğu görülmüştür. Öğretmenlerden karara katılım gösterenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin çok yüksek olduğu ve katılım düzeyi arttıkça bağlılık düzeylerinin de arttığı; Öğretmenlerin devam bağlılıklarının görevli oldukları kurumun tipine göre değişmediği, Branş olarak sınıf öğretmenlerinin duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeylerinin seviyelerinin diğer branş öğretmenlerinden yüksek olduğu, eğitim düzeyine göre örgütsel bağlılık düzeyinde ve bağlılığın alt boyutların tümünde ön lisans mezunlarının bağlılıklarının yüksek olduğu görülmüştür.

Kaya (2013) “İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki” adlı çalışmasında iş doyumunu ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ilişki tespit etmiştir. Çalışanların “örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve toplam örgütsel bağlılık düzeyleri arttıkça iş tatmini alt boyutları olan içsel doyum, dışsal doyum ve genel doyum düzeylerinin de arttığı; iki grup arasında duygusal bağlılık, normatif bağlılık, devam bağlılığı ve toplam örgütsel bağlılık puanları aritmetik ortalamaları arasındaki farkın anlamlı bulunduğu” tespit edilmiştir.

Alaş (2012) “Rotasyona Uğrayan Okul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi” adlı araştırmalarında okul yöneticilerinin örgütsel bağlılıklarının rotasyona uğrayıp uğramamaya göre anlamlı farklılık olmadığı ancak rotasyona uğramayan okul yöneticilerinin rotasyona uğrayanlara göre duygusal bağlılık puanlarının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Yine okul yöneticilerinin cinsiyet, yaş, eğitim durumu, mesleki kıdem ve sosyo-ekonomik düzeylerine göre örgütsel bağlılıklarının anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Günce (2013) “İlköğretim Okullarında Örgütsel Adalet ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi” adlı çalışmada örgütsel adalet algılarıyla örgütsel bağlılıkları arasında orta derecede pozitif yönde bir ilişki olduğu ve öğretmenlerin örgütsel adalet algı seviyeleri yükseldikçe örgütsel bağlılık algı düzeylerinin de buna paralel olarak yükseldiği tespit edilmiştir. Yine “örgütsel bağlılığın alt boyutları açısından, örgütsel adalet algısı ile en yüksek korelasyon katsayısı özdeşleşme alt boyutunda saptandığı, özdeşleşme alt boyutunu sırasıyla içselleştirme ve uyum alt boyutlarının takip ettiği; örgütsel bağlılığın alt boyutları içerisinde, örgütsel adalet algısı ile uyum alt boyutu arasındaki ilişkinin diğer alt boyutlarda gözlenen ilişkiye nazaran ters yönde olduğu, buna göre öğretmenlerin örgütsel adalet algıları arttığında özdeşleşme ve içselleştirmeye dayalı örgütsel bağlılık algılarının arttığı, örgütsel adalet algıları azaldığında ise uyuma dayalı örgütsel bağlılıkların arttığı; öğretmenlerin genel olarak örgütsel bağlılık algı düzeylerinin orta derecede olduğu; cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, çalışılan okuldaki toplam hizmet süresi, sendika üyeliği, eğitim düzeyi ve branş değişkenlerine göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında manidar bir farkın bulunmadığı” tespit edilmiştir.

Akgül (2012) “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Kimlik Algıları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki” adlı araştırmasında ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarıyla örgütsel kimlik seviyeleri arasında anlamlı ilişki tespit edildiği ve öğretmenlerin genel örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyete göre değişmediği ancak duygusal bağlılık boyutunda erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlerden daha çok duygusal bağlılık gösterdikleri saptanmıştır. Öğretmenlerin yaş, branş ve hizmet sürelerine göre örgütsel bağlılıklarının farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM

Bu bölümde, “araştırma modeli, evren, örneklem, veri toplama aracı, verilerin toplanması ve çözümlenmesine kullanılan istatistiksel işlemler” incelenmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma “betimsel tarama” modelinde yapılmıştır. “Tarama modelleri, geçmişte veya hali hazırda mevcut olan durumu kendi şartları içinde ve olduğu gibi tanımlamayı amaçlayan araştırma modelleridir”. “Genel tarama modelleri, çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacıyla, evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup, örnek ya da örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir” (Karasar, 2012, s. 77-79).

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2020-2021 eğitim-öğretim yılında Denizli Tavas, Merkezefendi ve Pamukkale ilçesinde görev yapan okul yöneticileri ve öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırma evrenini temsil edecek yönetici ve öğretmenler arasından “Küme örnekleme” yöntemiyle okul yöneticileri ve öğretmenlere ulaşılarak veriler toplanmıştır. “Küme örneklemede, öncelikle evren çeşitli ve benzer gruplara ayrılır” (Tashakkori & Teddlie, 2010; akt. Dağhan, 2015). “Genellikle en az bir benzer özelliği olan bu gruplar küme olarak adlandırılırlar. Küme örnekleme yöntemi, evrende yer alan tüm öğeleri içermese de bu öğelerin benzer özelliklerine göre gruplandırılması ve alt kümelerde yer alan öğelerin listelenebilmesine olanak sağlaması sebebiyle kullanışlıdır” (Morgan & Morgan, 2008). Burada da öncelikle okullar okulöncesi, ilkokul, ortaokul ve lise olarak okullar ve bu okullarda çalışan yöneticileri ve öğretmenler kümelere ayrılacaktır.

Evrende yaklaşık olarak 762 okul yöneticisi ve 7242 öğretmen bulunmaktadır. Örneklem olarak Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004) çalışmasında görüleceği üzere 0.05 örnekleme hatasıyla en az 370 okul yöneticisi ve öğretmene ulaşılması gerekmektedir.

Çalışmada 398 okul yöneticisi ve öğretmene ulaşılmış ve gerekli olan sayının üzerinde katılımcıdan veriler toplanmıştır.

Örneklem Hata Payına Göre Alınabilecek Örneklem Büyüklüğünü Gösteren Tablo (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004) aşağıda verilmiştir.

Tablo 3.1. *Hata Payı Örneklem Tablosu*

Evren Büyüklüğü	± 0.03 örnekleme hatası (d)			± 0.05 örnekleme hatası (d)			± 0.10 örnekleme hatası (d)		
	p=0.5 q=0.5 (heterojen)	p=0.8 q= 0.2	p=0.3 q=0.7	p=0.5 q=0.5 (heterojen)	p=0.8 q= 0.2	p=0.3 q=0.7	p=0.5 q=0.5 (heterojen)	p=0.8 q= 0.2	p=0.3 q=0.7
100	92	87	90	80	71	77	49	38	45
500	341	289	321	217	165	196	81	55	70
750	441	358	409	254	185	226	85	57	73
1.000	516	406	473	278	198	244	88	58	75
2.500	748	537	660	333	224	286	93	60	78
5.000	880	601	760	357	234	303	94	61	79
10.000	964	639	823	370	240	313	95	61	80
25.000	1023	665	865	378	244	319	96	61	80
50.000	1045	674	881	381	245	321	96	61	81
100.000	1056	678	888	383	245	322	96	61	81
1.000.000	1066	682	896	384	246	323	96	61	81
100 milyon	1067	683	896	384	245	323	96	61	81

p=gerçekleşme olasılığı

q=gerçekleşmeme olasılığı

Araştırmanın katılımcılarının demografik özelliklerine göre dağılımları aşağıda verilmiştir.

3.2.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılarak anket sorularının tamamına cevap veren 157 okul yöneticisi ve 241 öğretmen toplam 398 katılımcıya ilişkin kişisel özelliklerine yönelik bilgiler Tablo 3.2 aşağıda verilmiştir.

Tablo 3.2. *Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Demografik Özellikleri*

Değişken	Kategori	n	%
Cinsiyet	Kadın	183	46,0
	Kadın	215	54,0
Yaş	24-35	149	37,4
	36-40	105	26,4
	41-50	90	22,6
	51-63	54	13,6

(Devamı arkadadır)

Tablo 3.2. Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Demografik Özellikleri (Devamı)

Değişken	Kategori	n	%
Kıdem	2-10	119	29,9
	11-15	132	33,2
	16-25	75	18,8
	26 ve üzeri	72	18,1
Medeni Durum	Evli	327	82,2
	Bekar	71	17,8
Eğitim Düzeyi	Lisans	332	83,4
	Lisansüstü	66	16,6
Ödül Alma Durumu	Aldım	180	45,2
	Almadım	218	54,8
Ceza Alma Durumu	Aldım	33	8,3
	Almadım	365	91,7
Sendika Üyelik Durumu	Üyeyim	318	79,9
	Üye değilim	80	20,1
İlçe	Pamukkale	99	24,9
	Merkezefendi	110	27,6
	Tavas	189	47,5
Çalıştığı Kademe	Okulöncesi	44	11,1
	İlkokul	96	24,1
	Ortaokul	153	38,4
	Lise	105	26,4
Çalıştığı Kurumdan Memnuniyet Düzeyi	Memnun değilim	42	10,6
	Memnunum	228	57,3
	Çok Memnunum	128	32,2

Tablo 3.2’de okul yöneticileri ve öğretmenlerin % 54’ünün kadın; % 46’sının erkek olduğu, % 37,4’ünün 24-35 yaş aralığında olduğu görülürken % 26,4’ünün 36-40 yaş aralığında, % 22,6’sının 41-50 yaş aralığında olduğu, % 13,6’sının 51-63 yaş aralığında olanlardan oluştuğu görülmektedir.

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin % 33,2’sinin 11-15 yıl kıdem aralığında, % 29,9’unun 2-10 yıl kıdem aralığındakilerden oluştuğu, % 18,8’inin 16-25 yıl aralığı kıdemlilerden ve % 18,1’inin 26 yıl ve üzeri kıdemlilerden oluştuğu görülmektedir. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin % 82,2’sinin evli ve % 17,8’inin bekar olduğu, % 83,4’ünün lisans ve % 16,6’sının lisansüstü mezunu olduğu, % 54,8’inin ödül almadığı, % 45,2’sinin ödül aldığı görülürken % 91,7’sinin ceza almadığı ancak % 8,3’ünün ceza aldığı görülmektedir.

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin % 79,9’unun sendika üyesi 5 20,1’inin üye olmadığı, % 47,5’inin Tavas ilçesinde, % 27,6’sının Merkezefendi ve % 24,9’unun Pamukkale ilçelerinde çalıştıkları, % 38,4’ünün ortaokul, % 26,4’ünün Lise, % 24,1’inin ilkokul ve % 11,1’inin Okulöncesi okullarında çalıştıkları görülmektedir. Yine çalıştıkları

okuldan memnuniyet düzeyi olarak % 57,3'ünğn memnun, % 32,2'sinin çok memnun ve % 10,6'sının memnun olmadığı görölmektedir.

3.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı; iki bölümden oluşmaktadır. Ölçeğin birinci bölümünde öğretmenlerin genel bilgileri “a) Cinsiyet, b) Yaş, c) Kıdem, d) Medeni durum, e) Eğitim düzeyi, f) Ödül alıp-alma durumu, g) Ceza alma durumu, h) Sendika üyelik durumu, i) Görev yaptığı ilçe, j) Çalıştığı kademe, k) Çalıştığı okul ve kurumdan memnuniyet durumu” olmak üzere 11 soru bulunmaktadır.

İkinci bölümde öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini tespit etmek amacıyla “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” Allen ve Meyer (1997) tarafından geliştirilmiştir. Özkan (2010) çalışmasında Türkçe'ye uyarlanan Örgütsel Bağlılık Ölçeği; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve Normatif bağlılık olmak üzere 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Veri toplama izni geldikten sonra okullara gidilerek gerekli açıklamalar yapıldıktan sonra okul yöneticileri ve öğretmenlerden istekli ve gönüllü olanlardan ölçekleri doldurmaları ve soruların tamamını işaretlemeleri istenmiştir.

Ölçeğinin alt boyutları *duygusal bağlılık* alt boyutu 1,2,3, 4, 5, 6, 7 ve 8 numaralı maddelerden oluşurken maddelere ait madde-toplam korelasyon değerleri ise ,623 ile ,813 aralığında değişmekte, *devam bağlılığı* alt boyutu ise 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 ve 16. numaralı maddelerden oluşurken madde-korelasyon değerleri ,552 ile ,794 aralığında değişmekte ve üçüncü alt boyut ise *normatif bağlılık* boyutu ise 17, 18, 19, 20, 21 ve 22 numaralı maddelerden oluşurken maddelere ait madde-toplam korelasyon değerleri ise 0,370 ile ,753 aralığında olduğu görölmektedir.

3.4. Verilerin Analizi

2020-2021 eğitim öğretim yılında Denizli Tavas, Merkezefendi ve Pamukkale ilçesinde görev yapan okul yöneticileri ve öğretmenlerin ölçeğe verdikleri yanıtlar Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) 24. versiyon istatistik programına kodlanarak girişi yapılmıştır.

Elde edilen veriler kullanılarak çalışmada toplanan Örgütsel Bağlılık Ölçeği Cronbach Alpha değeri 0,874 ve alt boyutlar Cronbach Alpha değerleri duygusal bağlılık

alt boyutu 0,890; devam bağlılığı alt boyutu 0,848 ve normatif bağlılık alt boyutu 0,845 olduğundan verilerin güvenilirliği çok yüksek bulunmuştur (Ercan ve Kan, 2004, s.213.).

Örgütsel Bağlılık Ölçeğindeki 0.80'lik aralıklar benimsenme düzeyinin sınırlarını belirlemektedir.

$Tutum Düzeyi = \frac{K-1}{K}$ basit eşitliği kullanılarak hesaplanarak “Grand mean” yani maddelerin tek tek ortalamalarının ortalamasına ait değerler aşağıdaki alandan hangisine denk geliyorsa o alandaki anlam benimsene/tutum düzeylerini ifade etmektedir ve yorumlamada bu değerler göz önüne alınmıştır.

1,0	1,8	2,6	3,4	4,2	5,0
-----	-----	-----	-----	-----	-----

1,00 – 1,80 Çok Düşük

1,81 – 2,60 Düşük

2,61 – 3,40 Orta

3,41 – 4,20 Yüksek

4,21 – 5,00 Çok yüksek şeklinde yorumlanmıştır.

Verilerin dağılımının normallik analizini için yapılan basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) analizi sonucu elde edilen değerler Tablo 3.3'te verilmiştir.

Tablo 3.3. *Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyutları Verilerinin Basıklık (Kurtosis) ve Çarpıklık (Skewness) Analizi*

Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutları	Okul Yöneticileri		Öğretmenler	
	Basıklık (Kurtosis) Değeri	Çarpıklık (Skewness) Değeri	Basıklık (Kurtosis) Değeri	Çarpıklık (Skewness) Değeri
Duygusal Bağlılık Alt Boyutu	-,171	-,323	,039	-,325
Devam Bağlılığı Alt Boyutu	,135	,592	,451	,544
Normatif Bağlılık Alt Boyutu	,664	-,201	,784	-,045
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	1,223	,329	1,358	,544

Tablo 3.3. incelendiğinde ölçeğin ve alt boyutların okul yöneticileri ve öğretmenler için “Basıklık (Kurtosis) ve Çarpıklık (Skewness)” Değerine bakıldığında -,325 ile +1,358 aralığında değişiklik gösterdiği görülmüştür. Basıklık ve Çarpıklık değerlerinin Tabachnick ve Fidell'e göre (2007) $\pm 3,29$, George ve Mallery'e (2010) göre

± 2 aralığında olması normal dağılım için yeterli ve kabul edilebilir değerler olarak kabul edilmektedir. Buna göre dağılım normal dağılım olarak değerlendirildiğinden verilerin normal dağılım gösterdiği kabul edilmiş ve bu sebeple analizlerde parametrik testler kullanılmıştır.

Manidarlık analizlerinde $\alpha = .05$ değeri anlamlılık için göz önüne alınmıştır. Araştırmada toplanan verilerin analizinde aşağıda belirtilmiş olan istatistikî yöntemler izlenmiştir.

1) Araştırmanın katılımcı öğretmen ve okul yöneticilerinin kişisel/demografik özelliklerinin dağılım analizinde “betimsel istatistikler (frekans ve yüzde)” kullanılmıştır.

2) Ölçeklere verilen cevapların ve alt boyutlarına yönelik öğretmen ve okul yöneticilerinin görüşlerinin analizinde ortalama ve standart sapmalardan faydalanılmıştır.

3) Öğretmen ve okul yöneticilerinin cinsiyet, eğitim düzeyi gibi kategorik olarak ikili değişkenler arasındaki fark analizinde “Bağımsız Örneklem T” testi yapılmıştır. Yöneticilerde medeni durum ve ceza alma değişkenlerinde öğretmenlerde ise ceza alma değişkeninde 30’un altında grup olmasından dolayı nonparametrik testler (Mann Whitney U) analizi yapılmıştır.

4) Öğretmen ve okul yöneticilerinin yaş, kıdem memnuniyet düzeyi gibi ikiden fazla kategorik değişkenin analizlerinde “tek yönlü varyans analizi (One way Anova)” kullanılmıştır. Bu incelemede fark görüldüğünde farkın anlamlılık testi için Post Hoc (Tukey HSD) testi kullanılmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR ve YORUM

Bu bölümde “anketin uygulanması sonucu elde edilen verilerin istatistiki analizine ilişkin bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir. Araştırmanın katılımcıları ve alt problemlerine ilişkin bulgulara ve yorumlar” aşağıdadır.

4.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi “Devlet okullarında farklı kademelerde görev yapmakta olan okul yöneticilerinin örgütsel bağlılıkları hangi düzeydedir?” şeklindedir.

Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılıklarına ilişkin algılarının ortalama ve standart sapma sonuçları Tablo 4.1’de verilmiştir.

Tablo 4.1. *Madde Bazında Okul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılıklarına İlişkin Algı Düzeyleri*

Maddeler	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	Düzeyi
1. Kariyerimi bu kurumda tamamlamaktan mutluluk duyarım.	157	3,66	1,05	Yüksek
2. Dışarıdan kişilere kurumumdan bahsetmekten hoşlanırım.	157	3,84	,98	Yüksek
3. Bu kurumun sorunlarını kendi sorunlarım gibi görürüm.	157	4,03	,70	Yüksek
4. Bu kurumda kendimi “ailenin bir parçası” gibi hissediyorum.	157	3,92	,90	Yüksek
5. Kendimi bu kuruma duygusal olarak bağlı hissediyorum.	157	3,86	,87	Yüksek
6. Kurumum benim için büyük anlam taşır.	157	4,01	,93	Yüksek
7. Kendimi bu kuruma güçlü bir şekilde bağlı hissediyorum.	157	3,84	,87	Yüksek
8. Başka bir iş bulmadan işimi bıraktığım takdirde yaşayacaklarımdan korkarım.	157	3,61	1,10	Yüksek
9. Şu anda istesem bile bu kurumdan ayrılmak benim için çok zor.	157	3,25	1,15	Orta
10. Bu kurumdan ayrılmayı isteseydim hayatımdaki birçok şey altüst olurdu.	157	2,54	1,06	Düşük
11. Bu kurumdan ayrılmak bana çok pahalıya mal olurdu.	157	2,41	1,04	Düşük
12. Şu anda kurumumda kalmak benim için bir istek olduğu kadar gereklilik meselesidir.	157	3,19	1,09	Ota
13. Bu kurumdan ayrılmayı göze alabilecek kadar seçeneğim yok.	157	2,87	1,20	Orta
14. Bu kurumdan ayrılmanın en ciddi sonuçlarından birisi önüme çıkabilecek alternatiflerin az olmasıdır.	157	2,85	1,14	Orta

(Devamı arkadadır)

Tablo 4.1. Okul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılıklarına İlişkin Algı Düzeyleri (Devamı)

Maddeler	n	\bar{X}	s	Düzeyi
15. Bu kurumda çalışmayı sürdürüyorum çünkü buradaki imkânlardan vazgeçmek istemiyorum.	157	3,17	1,09	Orta
16. Bugünlerde insanların çok sık kurum değiştirdiğini düşünüyorum.	157	2,90	,88	Orta
17. Bir kimsenin her zaman kurumuna bağlı kalmak zorunda olduğuna inanıyorum.	157	3,42	,93	Yüksek
18. Bir kurumdan diğerine geçmek bana etik dışı görünüyor.	157	2,15	,85	Düşük
19. Benim için kuruma sadakat önemlidir ve ahlaki bir zorunluluktur.	157	3,62	1,04	Yüksek
20. Daha iyi bir iş teklifi alsam bile çalıştığım kurumdan ayrılmak bence doğru değildir.	157	2,44	,93	Düşük
21. Bana bir kuruma sadık kalmanın değerine inanmam gerektiği öğretildi.	157	3,26	,88	Orta
22. İnsanların kariyer hayatının çoğunu bir kurumda geçirdiği eski zamanlar şimdikinden daha iyiydi.	157	3,16	,99	Orta

Tablo 4.1’de okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin en yüksek katılımın ($\bar{X}=4,03$) ortalamayla “Bu kurumun sorunlarını kendi sorunlarım gibi görürüm.” Maddesine “Yüksek” şeklinde katılım olduğu görülürken en düşük katılımın ise ($\bar{X}=2,15$) ortalama ile “Düşük” şeklinde katılımıla “Bir kurumdan diğerine geçmek bana etik dışı görünüyor.” Maddesine olduğu görülmektedir. Bunun dışında diğer maddelere katılımın;

“Kariyerimi bu kurumda tamamlamaktan mutluluk duyarım.” maddesine ($\bar{X}=3,66$) ortalamayla “Yüksek”, “Dışarıdan kişilere kurumumdan bahsetmekten hoşlanırım.” maddesine ($\bar{X}=3,84$) ortalamayla “Yüksek”, “ Bu kurumda kendimi “ailenin bir parçası” gibi hissediyorum.” maddesine ($\bar{X}=3,92$) ortalamayla “Yüksek”, “ Kendimi bu kuruma duygusal olarak bağlı hissediyorum.” maddesine ($\bar{X}=3,86$) ortalamayla “Yüksek”, “Kurumum benim için büyük anlam taşır.” maddesine ($\bar{X}=4,01$) ortalamayla “Yüksek”, “Kendimi bu kuruma güçlü bir şekilde bağlı hissediyorum.” maddesine ($\bar{X}=3,84$) ortalamayla “Yüksek”, “Başka bir iş bulmadan işimi bıraktığım takdirde yaşayacaklarımdan korkarım.” maddesine ($\bar{X}=3,61$) ortalamayla “Yüksek”, “Şu anda istesem bile bu kurumdan ayrılmak benim için çok zor.” maddesine ($\bar{X}=3,25$) ortalamayla “Orta”, “ Bu kurumdan ayrılmayı isteseydim hayatımdaki birçok şey altüst olurdu. ” maddesine ($\bar{X}=2,54$) ortalamayla “Düşük”, “Bu kurumdan ayrılmak bana çok pahalıya mal olurdu.” maddesine ($\bar{X}=2,41$) ortalamayla “Düşük”, “Şu anda kurumumda kalmak benim için bir istek olduğu kadar gereklilik meselesidir.” maddesine ($\bar{X}=3,19$)

ortalamaıyla “Ota”, “Bu kurumdan ayrılmayı göze alabilecek kadar seçeneğim yok.” maddesine ($\bar{X} = 2,87$) ortalamaıyla “Orta”, “Bu kurumdan ayrılmanın en ciddi sonuçlarından birisi önüme çıkabilecek alternatiflerin az olmasıdır.” maddesine ($\bar{X} = 2,85$) ortalamaıyla “Orta”, “Bu kurumda çalışmayı sürdürüyorum çünkü buradaki imkânlardan vazgeçmek istemiyorum.” maddesine ($\bar{X} = 3,17$) ortalamaıyla “Orta”, “Bugünlerde insanların çok sık kurum değiştirdiğini düşünüyorum.” maddesine ($\bar{X} = 2,90$) ortalamaıyla “Orta”, “Bir kimsenin her zaman kurumuna bağlı kalmak zorunda olduğuna inanıyorum.” maddesine ($\bar{X} = 3,42$) ortalamaıyla “Yüksek”, “Benim için kuruma sadakat önemlidir ve ahlaki bir zorunluluktur.” maddesine ($\bar{X} = 3,62$) ortalamaıyla “Yüksek”, “Daha iyi bir iş teklifi alsam bile çalıştığım kurumdan ayrılmak bence doğru değildir.” maddesine ($\bar{X} = 2,44$) ortalamaıyla “Düşük”, “Bana bir kuruma sadık kalmanın değerine inanmam gerektiği öğretildi.” maddesine ($\bar{X} = 3,26$) ortalamaıyla “Orta”, “İnsanların kariyer hayatının çoğunu bir kurumda geçirdiği eski zamanlar şimdikinden daha iyiydi.” maddesine ($\bar{X} = 3,16$) ortalamaıyla “Orta” seviyesinde örgütsel bağlılık düzeyleri olduğu görülmektedir.

Sonuç olarak yöneticilerin örgütsel bağlılık katılım düzeyleri $\bar{X} = 2,27$ olduğu görülmektedir. Bu da yöneticilerin örgütsel bağlılık algılarının “Orta” düzeyde olduğunu göstermektedir.

4.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi “Devlet okullarında farklı kademelerde görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları hangi düzeydedir?” biçiminde belirlenmiştir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ilişkin algılarının ortalama ve standart sapma sonuçları Tablo 4.2’de verilmiştir.

Tablo 4.2. Madde Bazında Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeyleri

Maddeler	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	Düzeyi
1. Kariyerimi bu kurumda tamamlamaktan mutluluk duyarım.	241	3,82	1,04	Yüksek
2. Dışarıdan kişilere kurumumdan bahsetmekten hoşlanırım.	241	3,97	,95	Yüksek
3. Bu kurumun sorunlarını kendi sorunlarım gibi görürüm.	241	4,14	,70	Yüksek

(Devamı arkadadır)

Tablo 4.2. Madde Bazında Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeyleri (Devamı)

Maddeler	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	Düzeyi
4. Bu kurumda kendimi “ailenin bir parçası” gibi hissediyorum.	241	3,98	,91	Yüksek
5. Kendimi bu kuruma duygusal olarak bağlı hissediyorum.	241	4,00	,795	Yüksek
6. Kurumum benim için büyük anlam taşır.	241	4,12	,86	Yüksek
7. Kendimi bu kuruma güçlü bir şekilde bağlı hissediyorum.	241	4,00	,78	Yüksek
8. Başka bir iş bulmadan işimi bıraktığım takdirde yaşayacaklarımdan korkarım.	241	3,52	1,15	Yüksek
9. Şu anda istesem bile bu kurumdan ayrılmak benim için çok zor.	241	3,36	1,12	Orta
10. Bu kurumdan ayrılmayı isteseydim hayatımdaki birçok şey altüst olurdu.	241	2,44	1,10	Düşük
11. Bu kurumdan ayrılmak bana çok pahalıya mal olurdu.	241	2,29	1,01	Düşük
12. Şu anda kurumumda kalmak benim için bir istek olduğu kadar gereklilik meselesidir.	241	2,99	1,12	Orta
13. Bu kurumdan ayrılmayı göze alabilecek kadar seçeneğim yok.	241	2,68	1,15	Orta
14. Bu kurumdan ayrılmanın en ciddi sonuçlarından birisi önüme çıkabilecek alternatiflerin az olmasıdır.	241	2,80	1,09	Orta
15. Bu kurumda çalışmayı sürdürüyorum çünkü buradaki imkânlardan vazgeçmek istemiyorum.	241	3,21	1,14	Orta
16. Bugünlerde insanların çok sık kurum değiştirdiğini düşünüyorum.	241	2,89	1,00	Orta
17. Bir kimsenin her zaman kurumuna bağlı kalmak zorunda olduğuna inanıyorum.	241	3,56	,92	Yüksek
18. Bir kurumdan diğerine geçmek bana etik dışı görünüyor.	241	2,35	1,04	Düşük
19. Benim için kuruma sadakat önemlidir ve ahlaki bir zorunluluktur.	241	3,67	1,03	Yüksek
20. Daha iyi bir iş teklifi alsam bile çalıştığım kurumdan ayrılmak bence doğru değildir.	241	2,77	1,03	Orta
21. Bana bir kuruma sadık kalmanın değerine inanmam gerektiği öğretildi.	241	3,48	,91	Yüksek
22. İnsanların kariyer hayatının çoğunu bir kurumda geçirdiği eski zamanlar şimdikinden daha iyiydi.	241	3,20	,94	Orta

Tablo 4.2’de öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin en yüksek katılımın ($\bar{X}=4,14$) ortalamayla “Bu kurumun sorunlarını kendi sorunlarım gibi görürüm.” Maddesine “Yüksek” şeklinde katılım olduğu görülürken en düşük katılımın ise ($\bar{X}=2,29$)

ortalama ile “Düşük” şeklinde katılımı “Bu kurumdan ayrılmak bana çok pahalıya mal olurdu.” Maddesine olduğu görülmektedir. Bunun dışında diğer maddelere katılımın; “Kariyerimi bu kurumda tamamlamaktan mutluluk duyarım.” maddesine ($\bar{X}=3,82$) ortalama ile “Yüksek”, “Dışarıdan kişilere kurumumdan bahsetmekten hoşlanırım.” maddesine ($\bar{X}=3,97$) ortalama ile “Yüksek”, “Bu kurumda kendimi “ailenin bir parçası” gibi hissediyorum.” maddesine ($\bar{X}=3,98$) ortalama ile “Yüksek”, “Kendimi bu kuruma duygusal olarak bağlı hissediyorum.” maddesine ($\bar{X}=4,00$) ortalama ile “Yüksek”, “Kurumum benim için büyük anlam taşır.” maddesine ($\bar{X}=4,12$) ortalama ile “Yüksek”, “Kendimi bu kuruma güçlü bir şekilde bağlı hissediyorum.” maddesine ($\bar{X}=4,00$) ortalama ile “Yüksek”, “Başka bir iş bulmadan işimi bıraktığım takdirde yaşayacaklarımdan korkarım.” maddesine ($\bar{X}=3,52$) ortalama ile “Yüksek”, “Şu anda istesem bile bu kurumdan ayrılmak benim için çok zor.” maddesine ($\bar{X}=3,36$) ortalama ile “Orta”, “Bu kurumdan ayrılmayı isteseydim hayatımdaki birçok şey altüst olurdu. ” maddesine ($\bar{X}=2,44$) ortalama ile “Düşük”, “Şu anda kurumumda kalmak benim için bir istek olduğu kadar gereklilik meselesidir.” maddesine ($\bar{X}=2,99$) ortalama ile “Orta”, “Bu kurumdan ayrılmayı göze alabilecek kadar seçeneğim yok. ” maddesine ($\bar{X}=2,68$) ortalama ile “Orta”, “Bu kurumdan ayrılmanın en ciddi sonuçlarından birisi önüme çıkabilecek alternatiflerin az olmasıdır.” maddesine ($\bar{X}=2,80$) ortalama ile “Orta”, “Bu kurumda çalışmayı sürdürüyorum çünkü buradaki imkânlardan vazgeçmek istemiyorum.” maddesine ($\bar{X}=3,21$) ortalama ile “Orta”, “Bugünlerde insanların çok sık kurum değiştirdiğini düşünüyorum.” maddesine ($\bar{X}=2,89$) ortalama ile “Orta”, Bir kimsenin her zaman kurumuna bağlı kalmak zorunda olduğuna inanıyorum.” maddesine ($\bar{X}=3,56$) ortalama ile “Yüksek”, “Bir kurumdan diğerine geçmek bana etik dışı görünüyor. ” maddesine ($\bar{X}=2,35$) ortalama ile “Düşük”, “Benim için kuruma sadakat önemlidir ve ahlaki bir zorunluluktur. ” maddesine ($\bar{X}=3,67$) ortalama ile “Yüksek”, “Daha iyi bir iş teklifi alsam bile çalıştığım kurumdan ayrılmak bence doğru değildir. ” maddesine ($\bar{X}=2,77$) ortalama ile “Orta”, “Bana bir kuruma sadık kalmanın değerine inanmam gerektiği öğretildi.” maddesine ($\bar{X}=3,48$) ortalama ile “Yüksek”, “İnsanların kariyer hayatının çoğunu bir kurumda geçirdiği eski zamanlar şimdikinden daha iyiydi.” maddesine ($\bar{X}=3,20$) ortalama ile “Orta ” düzeyde şeklinde olduğu görülmektedir.

Sonuç olarak öğretmenlerin örgütsel bağlılık katılım düzeyleri $\bar{X}=3,33$ olduğu görülmektedir. Bu da öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının “Orta” düzeyde olduğunu göstermektedir.

4.1.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt problemi “Devlet okullarında farklı kademelerde görev yapmakta olan okul yöneticilerinin örgütsel bağlılıkları (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık) alt boyutlarına ilişkin algıları hangi düzeydedir?” biçiminde belirlenmiştir.

Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılıkları alt boyutlarına ilişkin algılarının ortalama ve standart sapma sonuçları Tablo 4.3’de verilmiştir.

Tablo 4.3. *Okul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeyleri*

Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlar	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	Düzeyi
Duygusal Bağlılık	157	3,85	,67	Yüksek
Devam Bağlılık	157	2,90	,69	Orta
Normatif Bağlılık	157	3,01	,67	Orta
Örgütsel Bağlılık (Genel)	157	3,27	,49	Orta

Tablo 4.3’te okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık ve alt boyutlarıyla ilgili olarak en yüksek düzeyin ($\bar{X}=3,85$) ortalamayla “Yüksek” düzeyde duygusal bağlılık boyutunda olduğu görülmüştür. Bunu sırasıyla ($\bar{X}=3,01$) ortalama ile normatif bağlılık ve ($\bar{X}=2,90$) ortalama ile devam bağlılık “Orta” düzeyde izlemiştir. Yine örgütsel bağlılığın genel olarak ($\bar{X}=3,27$) ortalama ile “Orta” düzeyde olduğu görülmüştür. Buna göre okul yöneticilerinin örgütsel bağlılıklarının duygusal bağlılık olarak yüksek olduğu ancak devam, normatif ve genel olarak ise orta seviyelerde olduğu söylenebilir.

4.1.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt problemi “Devlet okullarında farklı kademelerde görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık) alt boyutlarına ilişkin algıları hangi düzeydedir?” biçiminde belirlenmiştir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları alt boyutlarına ilişkin algılarının ortalama ve standart sapma sonuçları Tablo 4.4’de verilmiştir.

Tablo 4.4. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeyleri

Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlar	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	Düzeyi
Duygusal Bağlılık	241	3,94	,64	Yüksek
Devam Bağlılık	241	3,24	,82	Orta
Normatif Bağlılık	241	3,17	,66	Orta
Örgütsel Bağlılık (Genel)	241	3,33	,51	Orta

Tablo 4.4'te öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve alt boyutlarıyla ilgili olarak en yüksek düzeyin ($\bar{X}=3,94$) ortalamayla "Yüksek" düzeyde duygusal bağlılık boyutunda olduğu görülmüştür. Bunu sırasıyla ($\bar{X}=3,24$) ortalama ile devam bağlılık ve ($\bar{X}=3,17$) ortalama ile normatif bağlılık "Orta" düzeyde izlemiştir. Yine örgütsel bağlılığın genel olarak ($\bar{X}=3,33$) ortalama ile "Orta" düzeyde olduğu görülmüştür. Buna göre öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının duygusal bağlılık olarak yüksek olduğu ancak devam, normatif ve genel olarak ise orta seviyelerde olduğu söylenebilir.

4.1.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın beşinci alt problemi "Devlet okullarında farklı kademelerde görev yapmakta olan okul yöneticilerinin örgütsel bağlılıkları alt boyutlarına (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık) ilişkin algıları; cinsiyet, yaş, kıdem, medeni durum, eğitim düzeyi, ödül alma durumu, ceza alma durumu, sendika üyelik durumu, ilçe, çalıştığı kademe ve çalıştığı kurumdan memnuniyet düzeyi değişkenleri bakımından istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı bir fark var mıdır?" biçiminde belirlenmiştir.

Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılıkları alt boyutlarına ilişkin algılarının cinsiyete göre t testi analizi sonuçları Tablo 4.5'te verilmiştir.

Tablo 4.5. Okul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutları Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Elde Edilen İstatistikler

Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlar	Cinsiyet	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Duygusal Bağlılık	Kadın	78	3,83	,66	-,20	,83
	Erkek	79	3,86	,69		
Devam Bağlılık	Kadın	78	2,93	,61	,53	,59
	Erkek	78	2,87	,75		
Normatif Bağlılık	Kadın	78	2,98	,67	-,57	,56
	Erkek	79	3,04	,67		
Örgütsel Bağlılık (Genel)	Kadın	78	3,27	,39	-,04	,96
	Erkek	79	3,27	,57		

* $p>0,05$

Tablo 4.5'te okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyete göre; Duygusal Bağlılık boyutunda ($t=-,20$; $p>0,05$), Devam Bağlılık boyutunda ($t=53$; $p>0,05$), Normatif Bağlılık boyutunda ($t=-,57$; $p>0,05$) ve Örgütsel Bağlılık (Genel) olarak ($t= -,04$; $p>0,05$) anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık ve alt boyutları algılarının cinsiyete göre-kadın veya erkek olma durumuna göre- farklılık göstermediği ve aksine benzer olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık algılarının yaşa göre ANOVA testi analizi sonuçları Tablo 4.6'da verilmiştir.

Tablo 4.6. *Okul yöneticilerinin Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutları Algılarının Yaş Değişkenine Göre Elde Edilen İstatistikler*

Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlar	Yaş	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Fark
Duygusal Bağlılık	24-35	64	3,81	,62	,26	,76	Yok
	36-40	45	3,91	,66			
	41 ve üstü	48	3,84	,75			
Devam Bağlılık	24-35	64	3,03	,62	3,96	,02	1-3
	36-40	45	2,94	,76			
	41 ve üstü	48	2,67	,66			
Normatif Bağlılık	24-35	64	3,03	,62	,03	,96	Yok
	36-40	45	2,99	,67			
	41 ve üstü	48	3,00	,73			
Örgütsel Bağlılık (Genel)	24-35	64	3,31	,40	1,06	,34	Yok
	36-40	45	3,30	,53			
	41 ve üstü	48	3,19	,55			
* $p>0,05$	1. 24-35	2.36-40	3.41 ve üstü				

Tablo 4.6'da okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerinin yaşa göre; duygusal bağlılık boyutunda ($F=,76$; $p>0,05$), normatif bağlılık boyutunda ($F=,96$; $p>0,05$) ve örgütsel bağlılık (genel) olarak ($F=1,06$; $p>0,05$) farklılık göstermez iken devam bağlılık boyutunda ($F=3,96$; $p<0,05$) ise anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Farkın olduğu grupların ortaya çıkarılması amacıyla yapılan Post Hoc Tukey testi sonucunda farkın 24-35 yaşlarda olanlarla (X_{24-35} yaş=3,03) yaşları 41 ve üzeri olanlar (X_{41} ve üzeri =2,67) arasında olduğu görülmüştür. 24-35 yaşlarda olanlar lehine olduğu görülürken aynı zaman da bu grubun ortalamasının diğerlerinden yüksek olduğu söylenebilir.

Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık algılarının kıdeme göre ANOVA testi

analizi sonuçları Tablo 4.7’de verilmiştir.

Tablo 4.7. Okul yöneticilerinin Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutları Algılarının Kıdem Değişkenine Göre Elde Edilen İstatistikler

Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlar	Kıdem	n	\bar{X}	s	F	p	Fark
Duygusal Bağlılık	2-10	49	3,81	,71	,51	,59	Yok
	11-15	60	3,92	,57			
	16-25	48	3,80	,75			
Devam Bağlılık	2-10	49	3,11	,79	4,46	,01	1-3
	11-15	60	2,87	,56			
	16-25	48	2,71	,67			
Normatif Bağlılık	2-10	49	2,87	,72	2,44	,09	Yok
	11-15	60	3,15	,57			
	16-25	48	2,98	,70			
Örgütsel Bağlılık (Genel)	2-10	49	3,30	,52	1,32	,26	Yok
	11-15	60	3,33	,39			
	16-25	48	3,18	,55			

*p>0,05 1. 2-10 yıl 2.11-15 yıl 3.16-25

Tablo 4.7’de okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin kıdeme göre; duygusal bağlılık boyutunda ($F=,51$; $p>0,05$), normatif bağlılık boyutunda ($F=2,44$; $p>0,05$) ve örgütsel bağlılık (genel) olarak ($F=1,32$; $p>0,05$) farklılık göstermez iken devam bağlılık boyutunda ($F=4,46$; $p<0,05$) ise anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Farkın olduğu grupların ortaya çıkarılması amacıyla yapılan Post Hoc Tukey testi sonucunda farkın 2-10 yıl kıdemi olanlarla ($\bar{X}_{2-10 \text{ yıl}}=3,11$) kıdemlileri 16-25 yıl kıdemi olanlar ($\bar{X}_{16-25 \text{ yıl}}=2,71$) arasında anlamlı düzeyde farklılık olduğu ve farkın 2-10 yıl kıdemliler lehine olduğu, bu grubun ortalamasının diğerlerinden yüksek olduğu kıdem arttıkça da bağlılığın azaldığı görülmektedir. Bu sonuç en yüksek devam bağlılığının 2-10 yıl kıdemlilerde olduğu kıdem arttıkça devam bağlılığının azaldığı ve en düşük devam bağlılığının 16-25 yıl kıdemlilerde olduğu söylenebilir.

Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık algılarının medeni duruma göre analizi bekar grubun sayısının 30’un altında (22) olmasından dolayı Mann Whitney U testi yapılmıştır. Mann Whitney U analiz sonuçları Tablo 4.8’de verilmiştir.

Tablo 4.8. Okul yöneticilerinin Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutları Algılarının Medeni Duruma Değişkenine Göre Elde Edilen İstatistikler

Alt Boyutlar ve Genel	Medeni durum	<i>n</i>	Sıra Ortalaması	Sıralar Toplamı	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
Duygusal Bağlılık	Evli	135	77,50	10462,00	1282,00	-1,02	,30
	Bekar	22	88,23	1941,00			
Devam Bağlılık	Evli	135	78,43	10588,50	1408,50	-,38	,69
	Bekar	22	82,48	1814,50			
Normatif Bağlılık	Evli	135	79,04	10670,00	1480,00	-,02	,98
	Bekar	22	78,77	1733,00			
Örgütsel Bağlılık (Genel)	Evli	135	78,07	10539,50	1359,50	-,63	,52
	Bekar	22	84,70	1863,50			

* $p>0,05$

Tablo 4.8’de görüldüğü üzere Mann Whitney U testi sonucunda okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık ve alt boyutlarına ilişkin algılarının; duygusal bağlılık boyutunda ($U= 1282,00$; $p>0,05$), devam boyutunda ($U= 1408,50$; $p>0,05$), normatif bağlılık ($U= 1480,00$; $p>0,05$) ve örgütsel bağlılık genel olarak anlamlı ($U= 1359,50$; $p>0,05$) farklılık görülmemiştir. Buradan okul yöneticilerin örgütsel bağlılık ve alt boyutlarına yönelik algılarının medeni durumlarına göre farklılık göstermediği söylenebilir.

Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık algılarının eğitim düzeyine göre t testi analizi sonuçları Tablo 4.9’da verilmiştir.

Tablo 4.9. Okul yöneticilerinin Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutları Algılarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Elde Edilen İstatistikler

Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlar	Eğitim Düzeyi	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Duygusal Bağlılık	Lisans	121	3,85	,68	,14	,88
	Lisansüstü	36	3,83	,66		
Devam Bağlılık	Lisans	121	2,89	,69	-,22	,82
	Lisansüstü	36	2,92	,67		
Normatif Bağlılık	Lisans	121	3,05	,69	1,37	,17
	Lisansüstü	36	2,87	,56		
Örgütsel Bağlılık (Genel)	Lisans	121	3,28	,51	,46	,64
	Lisansüstü	36	3,24	,40		

* $p>0,05$

Tablo 4.9’da okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin eğitim düzeyine göre; duygusal bağlılık boyutunda ($t= ,14$; $p>0,05$), devam bağlılık boyutunda ($t= -,22$; $p>0,05$), normatif bağlılık boyutunda ($t= 1,37$; $p>0,05$) ve örgütsel bağlılık (genel) olarak

($t= ,46$; $p>0,05$) anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Buradan okul yöneticilerinin örgütsel bağlılıklarının duygusal, devam, normatif ve genel olarak eğitim düzeyine göre değişiklik göstermediği aksine benzerlik gösterdiği söylenebilir.

Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık algılarının ödül alma durumuna göre t testi analizi sonuçları Tablo 4.10'da verilmiştir.

Tablo 4.10. Okul yöneticilerinin Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutları Algılarının Ödül Alma Durumu Değişkenine Göre Elde Edilen İstatistikler

Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlar	Ödül alma durumu	n	\bar{X}	s	t	p
Duygusal Bağlılık	Aldım	70	3,96	,75	1,96	,05
	Almadım	87	3,75	,58		
Devam Bağlılık	Aldım	70	2,94	,74	,67	,50
	Almadım	87	2,86	,64		
Normatif Bağlılık	Aldım	70	3,03	,66	,32	,74
	Almadım	87	2,99	,67		
Örgütsel Bağlılık (Genel)	Aldım	70	3,34	,51	1,44	,15
	Almadım	87	3,22	,46		

* $p>0,05$

Tablo 4.10'da okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin ödül alma durumuna göre; devam bağlılık boyutunda ($t= 1,96$; $p>0,05$), duygusal bağlılık boyutunda ($t=,67$; $p>0,05$), normatif bağlılık boyutunda ($t=,32$; $p>0,05$) ve örgütsel bağlılık (genel) olarak ($t=1,44$; $p>0,05$) anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Buna göre okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık duygusal, devam, normatif ve genel olarak algılarının benzerlik gösterdiği saptanmıştır.

Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık algılarının ceza alma durumuna göre Mann Whitney U testi analizi sonuçları Tablo 4.11'de verilmiştir.

Tablo 4.11. Okul yöneticilerinin Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutları Algılarının Ceza Alma Durumu Değişkenine Göre Elde Edilen İstatistikler

Alt Boyutlar ve Genel	Ceza alma durumu	n	Sıra Ortalaması	Sıralar Toplamı	U	Z	p
Duygusal Bağlılık	Alan	14	75,39	1055,50	950,50	-,31	,75
	Almayan	143	79,35	11347,50			
Devam Bağlılık	Alan	14	108,36	1517,00	590,00	-2,53	,01
	Almayan	143	76,13	10886,00			
Normatif Bağlılık	Alan	14	93,18	1304,50	802,50	-1,22	,21
	Almayan	143	77,61	11098,50			
Örgütsel Bağlılık (Genel)	Alan	14	92,43	1294,00	813,00	-1,15	,24
	Almayan	143	77,69	11109,00			

* $p>0,05$

Tablo 4.11’de görüldüğü üzere Mann Whitney U testi sonucunda okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık ve alt boyutlarına ilişkin algılarının; duygusal bağlılık boyutunda ($U= 950,50$; $p>0,05$), normatif bağlılık ($U= 802,50$; $p>0,05$) ve örgütsel bağlılık genel olarak anlamlı ($U= 813,00$; $p>0,05$) farklılık görülmemiş ancak devam boyutunda ($U= 590,00$; $p<0,05$) farklılık göstermiştir. Buradan okul yöneticilerin örgütsel bağlılık genel algılarıyla duygusal bağlılık ve normatif bağlılık boyutlarında ceza alma veya almama durumuna göre farklılık görülmez iken devam boyutunda ceza alanlar lehine farklılık görülmüştür. Dolayısıyla devam boyutunda ceza alan okul yöneticilerinin devam bağlılıkları düzeyinin ceza almayanlardan daha yüksek olduğu söylenebilir.

Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık algılarının sendika üyelik durumuna göre t testi analizi sonuçları Tablo 4.12’de verilmiştir.

Tablo 4.12. *Okul yöneticilerinin Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutları Algılarının Sendika Üyelik Durumu Değişkenine Göre Elde Edilen İstatistikler*

Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlar	Sendika Üyelik Durumu	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Duygusal Bağlılık	Üye	126	3,86	,71	,48	,62
	Üye değil	31	3,79	,49		
Devam Bağlılık	Üye	126	2,92	,71	1,03	30
	Üye değil	31	2,78	,56		
Normatif Bağlılık	Üye	126	2,98	,71	-,91	36
	Üye değil	31	3,11	,44		
Örgütsel Bağlılık (Genel)	Üye	126	3,28	,50	,42	,66
	Üye değil	31	3,24	,41		

* $p>0,05$

Tablo 4.12’de okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin sendika üyelik durumuna göre; duygusal bağlılık boyutunda ($t=,48$; $p>0,05$), devam bağlılık boyutunda ($t=1,03$; $p>0,05$), normatif bağlılık boyutunda ($t= -,91$; $p>0,05$) ve Örgütsel Bağlılık (Genel) olarak ($t=,42$; $p>0,05$) farklılık göstermediği görülmektedir. Buna göre okul yöneticilerinin örgütsel bağlılıkları alt boyutlar ve genel olarak sendika üyesi olma veya üye olmama durumlarına göre farklılık göstermediği bilakis benzerlik gösterdiği söylenebilir.

Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık algılarının çalıştığı ilçeye göre ANOVA testi analizi sonuçları Tablo 4.13’te verilmiştir.

Tablo 4.13. Okul yöneticilerinin Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutları Algılarının Çalıştıkları İlçe Değişkenine Göre Elde Edilen İstatistikler

Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlar	İlçe	n	\bar{X}	s	F	p	Fark
Duygusal Bağlılık	Pamukkale	47	3,97	,60	5,30	,00	1-2; 2-3
	Merkezeferdi	62	3,58	,65			
	Tavas	48	4,08	,65			
Devam Bağlılık	Pamukkale	47	2,88	,61	,71	,49	Yok
	Merkezeferdi	62	2,84	,74			
	Tavas	48	2,99	,68			
Normatif Bağlılık	Pamukkale	47	2,93	,77	2,17	,11	Yok
	Merkezeferdi	62	2,94	,62			
	Tavas	48	3,18	,59			
Örgütsel Bağlılık (Genel)	Pamukkale	47	3,29	,44	5,44	,00	2-3
	Merkezeferdi	62	3,13	,50			
	Tavas	48	3,44	,47			

*p>0,05 1. Pamukkale 2. Merkezeferdi 3. Tavas

Tablo 4.13'te okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin çalışılan ilçeye göre; devam bağlılık boyutunda ($F=,71$; $p>0,05$) ve normatif bağlılık boyutunda ($F=2,17$; $p>0,05$) farklılık görülmediği ancak duygusal bağlılık boyutunda ($F=5,30$; $p<0,05$) ve örgütsel bağlılık (genel) olarak ($F=5,44$; $p<0,05$) farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Farkın olduğu grupların ortaya çıkarılması amacıyla yapılan Post Hoc Tukey testi sonucunda farkın;

Duygusal bağlılık boyutunda Pamukkale ilçesinde çalışanlarla ($\bar{X}_{\text{Pamukkale}}=3,97$) Merkezeferdi ilçesinde çalışanlar ($\bar{X}_{\text{Merkezeferdi}}=3,58$) arasında ve Merkezeferdi ilçesinde çalışanlarla ($\bar{X}_{\text{Merkezeferdi}}=3,58$) Tavas ilçesinde çalışanlar ($\bar{X}_{\text{Tavas}}=4,08$) arasında ve Tavas ilçesinde çalışanlar lehine olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılık genel olarak Merkezeferdi ilçesinde çalışanlarla ($\bar{X}_{\text{Merkezeferdi}}=3,13$) Tavas ilçesinde çalışanlar ($\bar{X}_{\text{Tavas}}=3,44$) arasında ve Tavas ilçesinde çalışanlar lehine olduğu görülmektedir.

Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık algılarının çalışan ilçeye göre duygusal bağlılık ve örgütsel bağlılık genel olarak Tavas ilçesinde çalışanlar lehine farklılık gösterdiği söylenebilir.

Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık algılarının çalıştığı kademeye göre ANOVA testi analizi sonuçları Tablo 4.14'te verilmiştir.

Tablo 4.14. Okul yöneticilerinin Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutları Algularının Çalıştıkları Kademe Değişkenine Göre Elde Edilen İstatistikler

Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlar	Çalıştığı Kademe	n	\bar{X}	s	F	p	Fark
Duygusal Bağlılık	Okulöncesi ve İlkokul	59	3,82	,76	,09	,91	Yok
	Ortaokul	60	3,87	,52			
	Lise	38	3,85	,75			
Devam Bağlılık	Okulöncesi ve İlkokul	59	2,83	,66	,48	,61	Yok
	Ortaokul	60	2,96	,65			
	Lise	38	2,89	,79			
Normatif Bağlılık	Okulöncesi ve İlkokul	59	2,95	,69	,40	,67	Yok
	Ortaokul	60	3,05	,69			
	Lise	38	3,04	,59			
Örgütsel Bağlılık (Genel)	Okulöncesi ve İlkokul	59	3,22	,48	,53	,58	Yok
	Ortaokul	60	3,32	,45			
	Lise	38	3,28	,55			

*p>0,05 1. Okulöncesi ve İlkokul 2.Ortaokul 3. Lise

Tablo 4.14'te okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin çalışılan kademeye göre; duygusal bağlılık ($F=,09$; $p>0,05$), devam bağlılığı ($F=,48$; $p>0,05$), normatif bağlılık ($F=,40$; $p>0,05$) ve örgütsel bağlılık genel olarak ($F=,53$; $p>0,05$) farklılık göstermediği görülmektedir. Buna göre okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık algularının duygusal, devam, normatif bağlılıkları ile genel bağlılıklarına yönelik algularının çalıştıkları öğretim kademesine göre farklılık göstermediği aksine benzerlik gösterdiği söylenebilir.

Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık algularının çalıştığı okuldan memnuniyet düzeyine göre ANOVA testi analizi sonuçları Tablo 4.15'te verilmiştir.

Tablo 4.15. Okul yöneticilerinin Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutları Algularının Çalıştıkları Okuldan Memnuniyet Düzeyi Değişkenine Göre Elde Edilen İstatistikler

Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlar	Çalıştığı Okuldan Memnuniyet Düzeyi	n	\bar{X}	s	F	p	Fark
Duygusal Bağlılık	Memnun değilim	34	3,63	,52	7,55	,00	1-3; 2-3
	Memnunum	75	3,59	,60			
	Çok memnunum	48	4,40	,54			
Devam Bağlılık	Memnun değilim	34	2,84	,65	,37	,69	Yok
	Memnunum	75	2,88	,69			
	Çok memnunum	48	2,96	,71			
Normatif Bağlılık	Memnun değilim	34	3,07	,58	,92	,40	Yok
	Memnunum	75	2,93	,62			
	Çok memnunum	48	3,08	,78			
Örgütsel Bağlılık (Genel)	Memnun değilim	34	3,19	,42	7,67	,00	1-3; 2-3
	Memnunum	75	3,15	,48			
	Çok memnunum	48	3,52	,46			

*p>0,05 1. Memnun değilim 2. Memnunum 3.Çok memnunum

Tablo 4.15'te okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin çalışılan okuldan memnuniyet düzeyine göre; devam bağlılık boyutunda ($F=,37$; $p>0,05$) ve normatif bağlılık boyutunda ($F=,92$; $p>0,05$) farklılık görülmediği ancak duygusal bağlılık boyutunda ($F=7,55$; $p<0,05$) ve örgütsel bağlılık (genel) olarak ($F=7,67$; $p<0,05$) farklılık gösterdiği görülmektedir. Farkın olduğu grupların ortaya çıkarılması amacıyla yapılan Post Hoc Tukey testi sonucunda farkın;

Duygusal bağlılık boyutunda memnun değilim şeklinde görüş bildirenlerle ($\bar{X}_D=3,63$) Çok memnunum şeklinde görüş bildirenler ($\bar{X}_{CM}=4,40$) arasında ve Memnunum şeklinde görüş bildirenlerle ($X_M=3,59$) Çok memnunum şeklinde görüş bildirenler ($\bar{X}_{CM}=4,40$) arasında farklılık olduğu ve farkın Çok memnunum şeklinde görüş bildirenler lehine olduğu görülmektedir.

Örgütsel bağlılık genel olarak memnun değilim şeklinde görüş bildirenlerle ($\bar{X}_{MD}=3,19$) Çok memnunum şeklinde görüş bildirenler ($\bar{X}_{CM}=3,52$) arasında ve Memnunum şeklinde görüş bildirenlerle ($\bar{X}_M=3,15$) Çok memnunum şeklinde görüş bildirenler ($\bar{X}_{CM}=3,52$) arasında farklılık olduğu ve farkın Çok memnunum şeklinde görüş bildirenler lehine olduğu görülmektedir.

Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık algılarının çalışan okuldan memnuniyet düzeyine duygusal bağlılık boyutu ve genel bağlılık düzeyinin memnun değilim diyenlerle çok memnunum diyenler arasında farklılık gösterdiği ve farkın çok memnunum şeklinde görüş bildirenler lehine olduğu söylenebilir.

4.1.6. Altıncı Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın altıncı alt problemi “Devlet okullarında farklı kademelerde görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları alt boyutlarına (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık) ilişkin algıları; cinsiyet, yaş, kıdem, medeni durum, eğitim düzeyi, ödül alma durumu, ceza alma durumu, sendika üyelik durumu, ilçe, çalıştığı kademe ve çalıştığı kurumdan memnuniyet düzeyi değişkenleri bakımından istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı bir fark var mıdır?” biçiminde belirlenmiştir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları alt boyutlarına ilişkin algılarının cinsiyete göre t testi analizi sonuçları Tablo 4.16'da verilmiştir.

Tablo 4.16. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutları Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Elde Edilen İstatistikler

Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlar	Cinsiyet	n	\bar{X}	s	t	p
Duygusal Bağlılık	Kadın	105	3,90	,64	-,86	,38
	Erkek	136	3,98	,63		
Devam Bağlılık	Kadın	105	3,32	,64	1,29	,19
	Erkek	136	3,18	,94		
Normatif Bağlılık	Kadın	105	3,17	,58	,06	,95
	Erkek	136	3,17	,73		
Örgütsel Bağlılık (Genel)	Kadın	105	3,34	,42	,28	,77
	Erkek	136	3,32	,58		

* $p>0,05$

Tablo 4.16’da öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyete göre; duygusal bağlılık boyutunda ($t=-,86$; $p>0,05$), devam bağlılık boyutunda ($t=1,29$; $p>0,05$), normatif bağlılık boyutunda ($t=,06$; $p>0,05$) ve örgütsel bağlılık (genel) olarak ($t= ,28$; $p>0,05$) anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve alt boyutları algılarının cinsiyete göre-kadın veya erkek olma durumuna göre- algılarının benzer olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının yaşa göre ANOVA testi analizi sonuçları Tablo 4.17’de verilmiştir.

Tablo 4.17. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutları Algılarının Yaş Değişkenine Göre Elde Edilen İstatistikler

Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlar	Yaş	n	\bar{X}	s	F	p	Fark
Duygusal Bağlılık	24-35	85	3,84	,62	3,59	,01	1-4; 3-4
	36-40	60	3,97	,58			
	41-50	60	3,89	,75			
	51-63	36	4,24	,47			
Devam Bağlılık	24-35	85	3,15	,77	1,42	,23	Yok
	36-40	60	3,31	,75			
	41-50	60	3,38	,98			
	51-63	36	3,10	,75			
Normatif Bağlılık	24-35	85	3,00	,57	4,35	,00	1-4
	36-40	60	3,16	,58			
	41-50	60	3,26	,88			
	51-63	36	3,44	,44			
Örgütsel Bağlılık (Genel)	24-35	85	3,22	,46	2,43	,06	Yok
	36-40	60	3,36	,40			
	41-50	60	3,38	,70			
	51-63	36	3,47	,38			

* $p>0,05$ 1. 24-35 2.36-40 3.41-50 4. 51-63

Tablo 4.17’de öğretmenlerin örgütsel bağlılık alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerinin yaşa göre; devam bağlılığı boyutunda ($F=1,42$; $p<0,05$) ve örgütsel bağlılık (genel) olarak ($F=2,43$; $p<0,05$) farklılık görülmediği ancak duygusal bağlılık boyutunda ($F=3,59$; $p<0,05$) ve normatif bağlılık boyutunda ($F=4,35$; $p<0,05$) farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Farkın olduğu grupların ortaya çıkarılması amacıyla yapılan Post Hoc Tukey testi sonucunda farkın

Duygusal bağlılık boyutunda 24-35 yaşlarda olanlarla ($\bar{X}_{24-35 \text{ yaş}}=3,84$) yaşları 51-63 olanlar ($\bar{X}_{51-63 \text{ yaş}}=4,24$) arasında ve 41-50 yaşlarda olanlarla ($\bar{X}_{41-50 \text{ yaş}}=3,89$) yaşları 51-63 olanlar ($\bar{X}_{51-63 \text{ yaş}}=4,24$) arasında ve 51-63 yaşlardaki öğretmenler lehine olduğu görülmüştür. Normatif bağlılık boyutunda 24-35 yaşlarda olanlarla ($\bar{X}_{24-35 \text{ yaş}}=3,00$) yaşları 51-63 olanlar ($\bar{X}_{51-63 \text{ yaş}}=3,44$) arasında ve 51-63 yaşlardaki öğretmenler lehine olduğu görülmüştür. Buradan duygusal ve normatif bağlılığın en yüksek derecede 51-63 yaşlardaki öğretmenlere ait olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının kıdeme göre ANOVA testi analizi sonuçları Tablo 4.18’de verilmiştir.

Tablo 4.18. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutları Algılarının Kıdem Değişkenine Göre Elde Edilen İstatistikler

Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlar	Kıdem	n	\bar{X}	s	F	p	Fark
Duygusal Bağlılık	2-10	70	3,80	,65	2,63	,05	Yok
	11-15	72	4,01	,55			
	16-25	58	3,88	,75			
	26 ve üzeri	51	4,10	,58			
Devam Bağlılık	2-10	70	3,15	,89	,54	,65	Yok
	11-15	72	3,32	,68			
	16-25	58	3,27	1,01			
	26 ve üzeri	51	3,21	,71			
Normatif Bağlılık	2-10	70	3,00	,70	3,80	,01	1-4
	11-15	72	3,25	,57			
	16-25	58	3,09	,86			
	26 ve üzeri	51	3,37	,44			
Örgütsel Bağlılık (Genel)	2-10	70	3,20	,55	2,65	,05	Yok
	11-15	72	3,40	,39			
	16-25	58	3,29	,69			
	26 ve üzeri	51	3,43	,37			
* $p>0,05$	1. 2-10 yıl	2.11-15 yıl	3.16-25	4. 26 ve üzeri			

Tablo 4.18’de öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin kıdeme göre; duygusal bağlılık boyutunda ($F=2,63$; $p>0,05$), devam bağlılık boyutunda ($F=,54$; $p>0,05$) ve örgütsel bağlılık (genel) olarak ($F=2,65$; $p>0,05$) farklılık göstermez iken normatif bağlılık boyutunda ($F=3,80$; $p<0,05$) ise anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Farkın olduğu grupların ortaya çıkarılması amacıyla yapılan Post Hoc Tukey testi sonucunda farkın 2-10 yıl kıdemi olanlarla ($\bar{X}_{2-10 \text{ yıl}}=3,00$) kıdemlileri 26 ve üzeri yıl kıdemi olanlar ($\bar{X}_{26 \text{ ve üzeri}}=3,37$) arasında farklılık olduğu ve farkın 26 yıl ve üzeri kıdemliler lehine olduğu, bu grubun ortalamasının diğerlerinden yüksek olduğu kıdem arttıkça da bağlılığın da arttığı görülmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının medeni duruma göre t testi analizi sonuçları Tablo 4.19’da verilmiştir.

Tablo 4.19. *Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutları Algılarının Medeni Duruma Değişkenine Göre Elde Edilen İstatistikler*

Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlar	Medeni durum	n	\bar{X}	s	t	p																														
Duygusal Bağlılık	Evli	192	4,01	,64	3,08	,00																														
	Bekar	49	3,70	,58			Devam Bağlılık	Evli	192	3,26	,82	,80	,42	Bekar	49	3,16	,85	Normatif Bağlılık	Evli	192	3,22	,63	2,41	,01	Bekar	49	2,97	,75	Örgütsel Bağlılık (Genel)	Evli	192	3,37	,49	2,64	,00	Bekar
Devam Bağlılık	Evli	192	3,26	,82	,80	,42																														
	Bekar	49	3,16	,85			Normatif Bağlılık	Evli	192	3,22	,63	2,41	,01	Bekar	49	2,97	,75	Örgütsel Bağlılık (Genel)	Evli	192	3,37	,49	2,64	,00	Bekar	49	3,16	,58								
Normatif Bağlılık	Evli	192	3,22	,63	2,41	,01																														
	Bekar	49	2,97	,75			Örgütsel Bağlılık (Genel)	Evli	192	3,37	,49	2,64	,00	Bekar	49	3,16	,58																			
Örgütsel Bağlılık (Genel)	Evli	192	3,37	,49	2,64	,00																														
	Bekar	49	3,16	,58																																

* $p>0,05$

Tablo 4.19’da öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin medeni duruma göre; devam bağlılık boyutunda ($t=,80$; $p>0,05$) farklılık göstermediği ancak duygusal bağlılık boyutunda ($t=3,08$; $p<0,05$), normatif bağlılık boyutunda ($t=2,41$; $p<0,05$) ve örgütsel bağlılık (genel) olarak ($t= 2,64$; $p<0,05$) anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve alt boyutları algılarının duygusal ve normatif boyut ile genel olarak medeni duruma göre farklılık gösterdiği ve bu boyutlar ile genel bağlılıkta evlilerin bekarlardan daha yüksek düzeyde bağlılık algıları olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının eğitim düzeyine göre t testi analizi sonuçları Tablo 4.20’de verilmiştir.

Tablo 4.20. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutları Algılarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Elde Edilen İstatistikler

Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlar	Eğitim Düzeyi	n	\bar{X}	s	t	p
Duygusal Bağlılık	Lisans	211	3,94	,66	-,53	,59
	Lisansüstü	30	4,00	,44		
Devam Bağlılık	Lisans	211	3,27	,85	1,50	,13
	Lisansüstü	30	3,03	,61		
Normatif Bağlılık	Lisans	211	3,23	,65	3,73	,00
	Lisansüstü	30	2,76	,64		
Örgütsel Bağlılık (Genel)	Lisans	211	3,35	,52	1,80	,07
	Lisansüstü	30	3,17	,41		

* $p>0,05$

Tablo 4.20’de öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin eğitim düzeyine göre; duygusal bağlılık boyutunda ($t= -,53$; $p>0,05$), devam bağlılık boyutunda ($t= 1,50$; $p>0,05$) ve örgütsel bağlılık (genel) olarak ($t= 1,80$; $p>0,05$) anlamlı farklılık göstermediği ancak normatif bağlılık boyutunda ($t= 3,73$; $p<0,05$) tespit edilmiştir. Buradan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının duygusal, devam ve genel olarak eğitim düzeyine göre değişiklik göstermediği aksine benzerlik gösterdiği ancak normatif bağlılıklarının ise lisansüstü mezunlarına göre lisans mezunlarının daha yüksek olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının ödül alma durumuna göre t testi analizi sonuçları Tablo 4.21’de verilmiştir.

Tablo 4.21. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutları Algılarının Ödül Alma Durumu Değişkenine Göre Elde Edilen İstatistikler

Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlar	Ödül alma durumu	n	\bar{X}	s	t	p
Duygusal Bağlılık	Alan	110	4,01	,64	1,50	,13
	Almayan	131	3,89	,63		
Devam Bağlılık	Alan	110	3,24	,87	-,08	,93
	Almayan	131	3,24	,79		
Normatif Bağlılık	Alan	110	3,29	,66	2,59	,01
	Almayan	131	3,07	,65		
Örgütsel Bağlılık (Genel)	Alan	110	3,39	,53	1,54	,12
	Almayan	131	3,28	,50		

* $p>0,05$

Tablo 4.21’de öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin ödül alma durumuna göre; duygusal bağlılık boyutunda ($t= 1,50$; $p>0,05$), devam bağlılık boyutunda ($t= -,08$;

$p>0,05$) ve örgütsel bağlılık (genel) olarak ($t=1,54$; $p>0,05$) anlamlı farklılık göstermediği ancak normatif bağlılık boyutunda ($t=2,59$; $p<0,05$) farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Buna göre öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının duygusal, devam boyutlarıyla genel olarak algılarının benzerlik gösterdiği ancak normatif bağlılık boyutunda ise ödül alanlar lehine farklılık gösterdiği saptanmıştır.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının ceza alma durumuna göre Mann Whitney U testi analizi sonuçları Tablo 4.22’de verilmiştir.

Tablo 4.22. *Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutları Algılarının Ceza Alma Durumu Değişkenine Göre Elde Edilen İstatistikler*

Alt Boyutlar ve Genel	Ceza alma durumu	<i>n</i>	Sıra Ortalaması	Sıralar Toplamı	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
Duygusal Bağlılık	Alan	19	232,16	2511,00	1897,00	-,72	,46
	Almayan	222	120,05	26650,00			
Devam Bağlılık	Alan	19	138,97	2640,50	1767,50	-1,17	,24
	Almayan	222	11,46	26520,50			
Normatif Bağlılık	Alan	19	125,87	2391,50	2016,50	-,31	,75
	Almayan	222	120,58	26769,50			
Örgütsel Bağlılık (Genel)	Alan	19	135,55	2575,50	1832,50	-,94	,34
	Almayan	222	119,75	26585,50			

* $p>0,05$

Tablo 4.22’de görüldüğü üzere Mann Whitney U testi sonucunda öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve alt boyutlarına ilişkin algılarının; duygusal bağlılık boyutunda ($U=1897,00$; $p>0,05$), devam bağlılığı ($U=1767,50$; $p>0,05$), normatif bağlılık ($U=2016,50$; $p>0,05$) ve örgütsel bağlılık genel olarak anlamlı ($U=1832,50$; $p>0,05$) farklılık görülmemiştir. Buradan okul yöneticilerin örgütsel bağlılık genel algılarıyla duygusal bağlılık devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutlarında ceza alma veya almama durumuna göre farklılık görülmediği ve ceza alsın ya da almasın öğretmenlerin algılarının benzerlik gösterdiği söylenebilir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının sendika üyelik durumuna göre t testi analizi sonuçları Tablo 4.23’te verilmiştir.

Tablo 4.23. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutları Algularının Sendika Üyelik Durumu Değişkenine Göre Elde Edilen İstatistikler

Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlar	Sendika Üyelik Durumu	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Duygusal Bağlılık	Üye	192	3,97	,66	1,00	,31
	Üye değil	49	3,86	,54		
Devam Bağlılık	Üye	192	3,26	,86	,80	,42
	Üye değil	49	3,16	,68		
Normatif Bağlılık	Üye	192	3,21	,69	1,92	,05
	Üye değil	49	3,01	,51		
Örgütsel Bağlılık (Genel)	Üye	192	3,36	,52	1,53	,12
	Üye değil	49	3,23	,49		

* $p>0,05$

Tablo 4.23'te öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin sendika üyelik durumuna göre; duygusal bağlılık boyutunda ($t=1,00$; $p>0,05$), devam bağlılık boyutunda ($t=,80$; $p>0,05$), normatif bağlılık boyutunda ($t=1,92$; $p>0,05$) ve örgütsel bağlılık (genel) olarak ($t=1,53$; $p>0,05$) farklılık göstermediği görülmektedir. Buna göre öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları alt boyutlar ve genel olarak sendika üyesi olma veya üye olmama durumlarına göre farklılık göstermediği bilakis benzerlik gösterdiği söylenebilir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algularının çalıştığı ilçeye göre ANOVA testi analizi sonuçları Tablo 4.24'te verilmiştir.

Tablo 4.24. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutları Algularının Çalıştıkları İlçe Değişkenine Göre Elde Edilen İstatistikler

Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlar	İlçe	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Fark
Duygusal Bağlılık	Pamukkale	74	3,96	,61	2,15	,11	Yok
	Merkezefendi	48	3,78	,56			
	Tavas	119	4,00	,67			
Devam Bağlılık	Pamukkale	74	3,40	,88	2,36	,09	Yok
	Merkezefendi	48	3,25	,76			
	Tavas	119	3,14	,81			
Normatif Bağlılık	Pamukkale	74	3,23	,75	7,92	,00	1-2; 2-3
	Merkezefendi	48	2,84	,63			
	Tavas	119	3,27	,58			
Örgütsel Bağlılık (Genel)	Pamukkale	74	3,40	,58	2,78	,06	Yok
	Merkezefendi	48	3,18	,49			
	Tavas	119	3,34	,47			

* $p>0,05$ 1. Pamukkale 2. Merkezefendi 3. Tavas

Tablo 4.24'te Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin çalışılan ilçeye göre; duygusal bağlılık boyutunda ($F=2,15$; $p>0,05$), devam bağlılığı boyutunda ($F=2,36$;

$p>0,05$) ve örgütsel bağlılık (genel) olarak ($F=2,78$; $p>0,05$) farklılık görülmez iken normatif bağlılık boyutunda ($F=7,92$; $p<0,05$) farklılık olduğu tespit edilmiştir. Farkın olduğu grupların ortaya çıkarılması amacıyla yapılan Post Hoc Tukey testi sonucunda farkın;

Normatif bağlılık boyutunda Pamukkale ilçesinde çalışanlarla ($\bar{X}_{\text{Pamukkale}}=3,23$) Merkezefendi ilçesinde çalışanlar ($\bar{X}_{\text{Merkezefendi}}=2,84$) arasında ve Merkezefendi ilçesinde çalışanlarla ($\bar{X}_{\text{Merkezefendi}}=2,84$) Tavas ilçesinde çalışanlar ($\bar{X}_{\text{Tavas}}=3,27$) arasında ve Tavas ilçesinde çalışanlar lehine olduğu görülmektedir. Buradan Tavas'ta çalışanların Pamukkale ve Merkezefendi'de çalışan öğretmenlerden daha yüksek seviyede normatif bağlılık algılarının olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının çalıştığı kademeye göre ANOVA testi analizi sonuçları Tablo 4.25'te verilmiştir.

Tablo 4.25. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutları Algılarının Çalıştıkları Kademe Değişkenine Göre Elde Edilen İstatistikler

Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlar	Çalıştığı Kademe	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Fark
Duygusal Bağlılık	Okulöncesi	30	4,13	,62	1,59	,19	Yok
	İlkokul	51	3,82	,52			
	Ortaokul	93	3,97	,66			
	Lise	67	3,92	,69			
Devam Bağlılık	Okulöncesi	30	2,99	,84	3,94	,00	3-4
	İlkokul	51	3,34	,80			
	Ortaokul	93	3,41	,85			
	Lise	67	3,04	,75			
Normatif Bağlılık	Okulöncesi	30	3,12	,68	1,39	,24	Yok
	İlkokul	51	3,18	,68			
	Ortaokul	93	3,27	,69			
	Lise	67	3,05	,60			
Örgütsel Bağlılık (Genel)	Okulöncesi	30	3,30	,38	1,95	,12	Yok
	İlkokul	51	3,32	,53			
	Ortaokul	93	3,42	,54			
	Lise	67	3,22	,50			
* $p>0,05$	1. Okulöncesi	2. İlkokul	3. Ortaokul	4. Lise			

Tablo 4.25'te öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin çalışılan kademeye göre; duygusal bağlılık ($F=1,59$; $p>0,05$), normatif bağlılık ($F=1,39$; $p>0,05$) ve örgütsel bağlılık genel olarak ($F=1,95$; $p>0,05$) farklılık göstermediği ancak devam bağlılığı ($F=3,94$; $p<0,05$) boyutunda farklılık görülmektedir. Buna göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının duygusal, normatif bağlılıkları ile genel bağlılıklarına yönelik

algılarının çalıştıkları öğretim kademesine göre farklılık göstermediği aksine benzerlik gösterdiği ancak devam boyutunda ortaokullarda çalışanlarla liselerde çalışanlar arasında ve ortaokullarda çalışanlar lehine farklılık gösterdiği söylenebilir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının çalıştığı okuldan memnuniyet düzeyine göre ANOVA testi analizi sonuçları Tablo 4.26'da verilmiştir.

Tablo 4.26. *Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutları Algılarının Çalıştıkları Okuldan Memnuniyet Düzeyi Değişkenine Göre Elde Edilen İstatistikler*

Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlar	Çalıştığı Okuldan Memnuniyet Düzeyi	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Fark
Duygusal Bağlılık	Memnun değilim	36	3,86	,65	7,47	,00	1-3; 2-3
	Memnunum	125	3,69	,48			
	Çok memnunum	80	4,38	,63			
Devam Bağlılık	Memnun değilim	36	3,44	,97	2,34	,09	Yok
	Memnunum	125	3,14	,64			
	Çok memnunum	80	3,31	,98			
Normatif Bağlılık	Memnun değilim	36	3,22	,82	5,86	,00	2-3
	Memnunum	125	3,04	,56			
	Çok memnunum	80	3,36	,70			
Örgütsel Bağlılık (Genel)	Memnun değilim	36	3,38	,70	6,01	,00	2-3
	Memnunum	125	3,17	,37			
	Çok memnunum	80	3,56	,51			

* $p>0,05$ 1. Memnun değilim 2. Memnunum 3. Çok memnunum

Tablo 4.26'da öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin çalışılan okuldan memnuniyet düzeyine göre; devam bağlılık boyutunda ($F=2,34$; $p>0,05$) farklılık göstermez iken duygusal bağlılık boyutunda ($F=7,47$; $p<0,05$), normatif bağlılık boyutunda ($F=5,86$; $p<0,05$) ve örgütsel bağlılık (genel) olarak ($F=6,01$; $p<0,05$) farklılık gösterdiği görülmektedir. Farkın olduğu grupların ortaya çıkarılması amacıyla yapılan Post Hoc Tukey testi sonucunda farkın;

Duygusal bağlılık boyutunda memnun değilim şeklinde görüş bildirenlerle ($\bar{X}_{MD}=3,86$) çok memnunum şeklinde görüş bildirenler ($\bar{X}_{ÇM}=4,38$) arasında ve memnunum şeklinde görüş bildirenlerle ($\bar{X}_M=3,69$) çok memnunum şeklinde görüş bildirenler ($\bar{X}_{ÇM}=4,38$) arasında farklılık olduğu ve farkın çok memnunum şeklinde görüş bildirenler lehine olduğu görülmektedir.

Normatif bağlılık memnunum şeklinde görüş bildirenlerle ($\bar{X}_M=3,04$) çok memnunum şeklinde görüş bildirenler ($\bar{X}_{ÇM}=3,36$) arasında farklılık olduğu ve farkın Çok memnunum şeklinde görüş bildirenler lehine olduğu görülmektedir.

Örgütsel bağlılık genel olarak memnunum şeklinde görüş bildirenlerle ($\bar{X}_M=3,17$) çok memnunum şeklinde görüş bildirenler ($\bar{X}_{ÇM}=3,56$ arasında farklılık olduğu ve farkın Çok memnunum şeklinde görüş bildirenler lehine olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının çalışan okuldan memnuniyet düzeyine duygusal bağlılık ve normatif bağlılık boyutlarıyla genel bağlılık düzeyinin memnunum diyenlerle çok memnunum diyenler arasında farklılık gösterdiği ve farkın çok memnunum şeklinde görüş bildirenler lehine olduğu söylenebilir.

BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Tartışma ve Sonuç

Bu araştırmada; okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleriyle alt boyutlarına yönelik algılarının bazı değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Araştırma sonucunda aşağıda verilen bulgulara ulaşılmıştır.

Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin en yüksek katılımın “Bu kurumun sorunlarını kendi sorunlarım gibi görürüm.” maddesine ve “Yüksek” seviyesinde katılım olduğu görülürken en düşük katılımın ise “Düşük” şeklinde katılımıla “Bir kurumdan diğerine geçmek bana etik dışı görünüyor.” maddesine olduğu ve genel olarak okul yöneticilerinin örgütsel bağlılıklarının yüksek olduğu tespit edilmiştir. Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık ve alt boyutlarından en yüksek düzeyin duygusal bağlılık boyutunda ve yüksek seviyesinde olduğu görülürken diğer boyutlar devam ve normatif bağlılık ile genel örgütsel bağlılıklarının orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Araştırma bulgusunun Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıoğen (2010) ve Kaygısız (2012) araştırma bulgusuyla benzerlik gösterdiği ve en yüksek bağlılığın duygusal bağlılık boyutunda olduğu bulgusuyla benzerdir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin en yüksek katılımın “Bu kurumun sorunlarını kendi sorunlarım gibi görürüm.” maddesine “Yüksek” seviyesinde olduğu görülürken en düşük katılımın “Düşük” şeklinde katılımıla “Bu kurumdan ayrılmak bana çok pahalıya mal olurdu.” maddesine olduğu ve genel olarak örgütsel bağlılıklarını yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve alt boyutlarıyla ilgili olarak en yüksek düzeyin duygusal bağlılık boyutunda ve yüksek seviyede olduğu görülürken diğer boyutlar devam ve normatif boyutlar ile genel olarak örgütsel bağlılığın orta seviyede olduğu saptanmıştır. Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık ve alt boyutlarından en yüksek düzeyin duygusal bağlılık boyutunda ve yüksek seviyesinde olduğu görülürken diğer boyutlar devam ve normatif bağlılık ile genel örgütsel bağlılıklarının orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Araştırma bulgusunun literatürdeki Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıoğen (2010) ve Kaygısız (2012) araştırma bulgusuyla büyük oranda benzerlik gösterdiği ve en yüksek bağlılığın duygusal bağlılık boyutunda olduğu görülmüştür. Literatürdeki bulgularla benzer bulgunun elde edilmesi

eğitim örgütlerinde duygusal bağlılığın diğer boyutlardan yüksek olduğunu göstermektedir.

Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılıkları alt boyutlarına ilişkin algılarının cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, ödöl alma, sendika üyelik durumu ve çalıştıkları kademeye göre farklılık göstermediği görülürken yaş, kıdem, ceza alma durumu, çalıştıkları ilçe çalıştıkları okuldan memnuniyet düzeylerine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Araştırma bulgusunun Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıöğen (2010) bulgusuyla kısmen benzerlik gösterdiği tespit edilmiş farklılığın evren ve örneklem farklılığından kaynaklanabileceği düşünölmüştür. Yine aynı şekilde araştırma bulgularının Alaş (212) ve Akgöl (2012) araştırma bulgularıyla kısmen benzerlik gösterdiği ve bazı değişkenlerde farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerinin yaşa göre sadece devam bağlılık boyutunda farklılık gösterdiği farkın 24-35 yaşlarda olanlarla yaşları 41 ve üzeri olanlar arasında,24-35 yaşlarda olanlar lehine ve bu grubun ortalamasının diğerlerinden yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin kıdeme göre devam bağlılık boyutunda 2-10 yıl kıdemi olanlarla 16-25 yıl kıdemi olanlar arasında, 2-10 yıl kıdemliler lehine olduğu ve kıdem arttıkça da bağlılığın azaldığı saptanmıştır. Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık ve alt boyutlarına ilişkin algılarının sadece devam boyutunda ceza alanlar lehine ve ceza alan okul yöneticilerinin ceza almayanlardan daha yüksek devam bağlılığına sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin çalışılan ilçeye göre duygusal bağlılık boyutuyla örgütsel bağlılık (genel) olarak farklılık göstermiştir. Duygusal bağlılık boyutunda Pamukkale ilçesinde çalışanlarla Merkezefendi ilçesinde çalışanlar arasında ve Merkezefendi ilçesinde çalışanlarla Tavas ilçesinde çalışanlar arasında ve Tavas ilçesinde çalışanlar lehine farklılık tespit edilmiştir. Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin çalışılan okuldan memnuniyet düzeyine göre duygusal bağlılık boyutunda ve örgütsel bağlılık (genel) farklılık gösterdiği ve farkın duygusal bağlılık ve örgütsel bağlılık-genel olarak memnun değilim şeklinde görüş bildirenlerle çok memnunum şeklinde görüş bildirenler arasında ve memnunum şeklinde görüş bildirenlerle çok memnunum şeklinde görüş bildirenler arasında ve çok memnunum şeklinde görüş bildirenler lehine olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları alt boyutlarına ilişkin algılarının cinsiyet, ceza alıp/almama durumu ve sendika üyeliği durumlarına göre farklılık göstermediği ancak yaş, kıdem, medeni durum, eğitim düzeyi, ödöl alma durumu, çalışılan ilçe, çalıştığı

kademe ve çalıştığı kurumdan memnuniyet düzeyine göre farklılık gösterdiği saptanmıştır. Araştırma bulgusunun Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıoğen (2010) bulgusuyla kısmen benzerlik gösterdiği tespit edilmiş farklılığın evren ve örneklem farklılığından kaynaklanabileceği düşünülmüştür. Yine aynı şekilde araştırma bulgularının Alaş (212) ve Akgül (2012) araştırma bulgularıyla kısmen benzerlik gösterdiği ve bazı değişkenlerde farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerinin yaşa göre duygusal bağlılık ve normatif bağlılık boyutlarında farklılık gösterdiği, duygusal ve normatif bağlılık boyutlarında 24-35 yaşlardakilerle 51-63 yaşındakiler arasında ve 41-50 yaşındakilerle 51-63 yaşındakiler arasında ve 51-63 yaşlardaki öğretmenler lehine olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin kıdeme göre normatif bağlılık boyutunda 2-10 yıl kıdemi olanlarla kıdemlileri 26 ve üzeri yıl kıdemi olanlar arasında 26 yıl ve üzeri kıdemliler lehine olduğu ve bu grubun ortalamasının diğerlerinden yüksek olduğu kıdem arttıkça da bağlılığın da arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin medeni duruma göre duygusal bağlılık, normatif bağlılık boyutlarıyla örgütsel bağlılık (genel) olarak farklılık gösterdiği ve evlilerin bekarlardan daha yüksek düzeyde bağlılık algıları taşıdıkları tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin eğitim düzeyine göre duygusal, devam ve genel olarak eğitim düzeyine göre farklılık göstermediği ancak normatif bağlılıklarının lisansüstü mezunlarına göre lisans mezunlarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin ödül alma durumuna göre duygusal, devam boyutlarıyla genel olarak algılarının benzerlik gösterdiği ancak normatif bağlılık boyutunda ise ödül alanlar lehine farklılık gösterdiği saptanmıştır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin çalışılan ilçeye göre duygusal bağlılık, devam bağlılığı boyutlarıyla örgütsel bağlılık (genel) olarak farklılık görülmez iken normatif bağlılık boyutunda Pamukkale ilçesinde çalışanlarla Merkezefendi ilçesinde çalışanlar arasında ve Merkezefendi ilçesinde çalışanlarla Tavas ilçesinde çalışanlar arasında ve Tavas ilçesinde çalışanlar lehine olduğu Tavas'ta çalışanların diğer çalışan öğretmenlerden daha yüksek seviyede normatif bağlılık algılarının olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin çalışılan kademeye göre duygusal, normatif bağlılık boyutlarıyla örgütsel bağlılık genel olarak farklılık göstermediği ancak devam bağlılığı boyutunda ortaokullarda çalışanlarla liselerde çalışanlar arasında ve ortaokullarda çalışanlar lehine farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin çalışılan okuldan memnuniyet düzeyine göre devam bağlılık boyutunda

farklılık göstermez iken duygusal bağlılık, normatif bağlılık boyutlarıyla örgütsel bağlılık (genel) olarak farklılık gösterdiği, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık boyutlarıyla genel bağlılık düzeyinin memnunum diyenlerle çok memnunum diyenler arasında farklılık gösterdiği ve farkın çok memnunum şeklinde görüş bildirenler lehine olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

5.2. Öneriler

- Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını arttırmaya yönelik, gezi, sportif yarışmalar, ödüllendirme de adaletli olma gibi çalışmalar yapılabilir.
- Okul yöneticileri ve öğretmenlerin devam ve normatif bağlılıklarını arttırmaya yönelik etkinlikler yapılabilir.
- Bu çalışmanın başka evren ve örnekleme yapılarak çıkan sonuçlar kıyaslanabilir.

KAYNAKÇA

- Akgül, S. (2012). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Kimlik Alguları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi: Sakarya.
- Alaş, B. (2012). *Rotasyona Uğrayan Okul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi*, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi: İstanbul.
- Ali, A. J. ve Al-Kazemi, A. (2005). The Kuwaiti manager: work values and orientations. *Journal of Business Ethics*, 60, 63–73.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (2004). TCM Employee Commitment Survey Academic Users Guide
- Atay, S. (2006). Kariyer Yönetiminin Örgütsel Bağlılığa Etkisi, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon
- Aven, F., Parker, B. & Glen, M. Mc. E. (1993). Gender and Attitudinal Commitment to Organizations: A Meta-Analysis, *The Journal of Business Research*
- Balay, R. (2000). *Özel ve resmi liselerde yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığı*. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Planlaması Anabilim Dalı. Yayımlanmamış Doktora Tezi.
- Balay, R. (2000). Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara
- Başıyigit, A. (2006). Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 32–42.
- Bolat, T., Aytemiz, S. O., Bolat, O. D., Erdem, B. (2008). *Yönetim ve Organizasyon*. 1. Baskı, Ankara, Detay Yayıncılık.
- Bolu, B. (2011). Bankacılık Sektöründe Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta
- Boylu, Y. , Pelit, E. ve Güçer, E. (2007). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 44, 511, 55–74.
- Dağhan, G. (2015). Kitap incelemesi, Handbook of Mixed Methods in Social & Behavioral Research (2nd Edition). *İlköğretim Online*, 14 (1) , 1-6 .
<https://dergipark.org.tr/pub/ilkonline/issue/8617/107441>

- Eaton, S. C. (2003). If you can use them: Flexibility policies, organizational commitment, and perceived performance. *Industrial Relations*, 42, 145-167
- Ercan İ., Kan, İ. (2004). Ölçeklerde Güvenirlik ve Geçerlik, *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 30(3), 211-216
- Erdem, R. (2007). Örgüt Kültürü Tipleri ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 2 (2), 63-79.
- Eren, E. (1993). Yönetim ve Organizasyon, Beta Basın Yayın ve Dağıtım A.ş., İstanbul
- Etzioni A., (1966). A Comparative Analysis of Complex Organizations: On Power, Involvement and Their Correlates, 401 printing, New York, The Free Press, 1966.
- George, D. & Mallery, M. (2010). SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference, 17.0 update (10a ed.). Boston: Pearson.
- Glisson, C. & Durick, M. (1988). Predictions of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Human Service Organizations, *Administrative Science Quarterly*, 10, 1988, pp. 488-503.
- Gökmen, S. (1996). İşletmeye Bağlılık Anketi'ni Türkçe 'ye Uyarlama ve Geçerlik ve Güvenirlik Katsayılarını Belirleme Çalışması, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 1996, s:9.
- Gül, H. (2008). *Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi*. ErişimTarihi: 12 Nisan 2008, <http://eab.ege.edu.tr/pdf/2-1/C2-S1-M4.pdf>.
- Günce, S. (2013). *İlköğretim Okullarında Örgütsel Adalet İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Harran Üniversitesi: Urfa.
- İlsev, A.(2007). Örgütsel Bağlılık: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık, İleri Giden Ofset, Ankara
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communitise, *American Sociological Review*
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemi* (32. Baskı). Nobel Yayın Dağıtım: Ankara.
- Kaya, N. (2013). *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi: İstanbul.
- Kaygısız, A. G. (2012) *İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Karara Katılma Durumları Arasındaki İlişki*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Osmangazi Üniversitesi: Eskişehir.

- Kırel, Ç. (1999). Esnek Çalışma Saatleri Uygulamalarında Cinsiyet, GG Tatmini ve İş Bağlılığı ilişkisi, İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi Dergisi, İstanbul
- Kurşunoğlu, A., Bakay, E. ve Tanrıoğen, A. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 101-115.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- Meyer, J. P. Ve Allen, N. J., Tcm (2004). Employee Commitment Survey Academic Users Guide,
- Meyer, J. P. ve Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resources Management Review*, 11, 299–326.
- Meyer, J. P., Becker, T. E., ve Vandenberghe, C. (2004). Employee commitment and motivation: A conceptual analysis and integrative model. *Journal of Applied Psychology*, 89, 991-1007.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., ve Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20–52.
- Meyer, J. P., ve Smith, C. A. (2000). HRM practices and organizational commitment: Test of a meditation model. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 17, 319-331.
- Morgan, D. L. & Morgan, R. K. (2008). Single-Case Research Methods For The Behavioral And Health Sciences. SAGE Publications.
- Mowday, R. T. (1998). Reflections on the study and relevance of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 8, 387–401.
- Mowday, R. T., Steers, R. M. Ve Porter, L. W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment, *Journal of Vocational Behavior*
- Mowday, R. T., Porter, L. W., ve Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
- O'reilly, C. ve Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification and Internalization on Prosocial Behaviour, *Journal of Applied Psychology*, 1986.
- Özcan, E. B. (2008). *Örgütsel bağlılık ve iş değerleri arasındaki ilişki: Adana ilinde bir inceleme*. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

- Özkan, S. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılığı ve iş değerleri, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin
- Penly, L. E. ve Gould, S. (1988). Etzioni's Model of Organizational Involvement: A Perspective for Understanding Commitment to Organizations. *Journal of Organizational Behavior*
- Powell, D. M. ve Meyer, J. P. (2004). Side-bet theory and the three-component model of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 157-177.
- Reichers, A. E. (1985). A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment, *Academy of Management Review*, 1985.
- Sabuncuoğlu, T., (2007). Eğitim, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 7 (2). 613-628
- Saracaloğlu, A. S., Kumral, O., Kanmaz, A. (2009). Ortaöğretim Sosyal Alanlar Öğretmenliği Tezsiz Yüksek Lisans Öğrencilerinin Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Yeterlikleri, Kaygıları Ve Akademik Güdülenme Düzeyleri, Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi. Aralık Cilt:VI, Sayı:II, 38-54(<http://efdergi.yyu.edu.tr> adresinden 20.11.2019 tarihinde indirilmiştir.)
- Savery, L. K. ve Syme, P. D. (1996). Organizational Commitment and Hospital Pharmacists. *Journal of Management Development*
- Sığır, Ü. (2007). Kamu ve özel sektörlerdeki kişisel ve örgütsel değerlerin uyumlaştırılması üzerine karşılaştırmalı bir çalışma. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (İLKE)*, 18, 49-62.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics* (5th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Tashakkori, A. & Teddlie, C. (2010). *Sage Handbook Of Mixed Methods in Social & Behavioral Research* (2nd Ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Taş, M. A. (2004). İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon
- Uygun, A. (2007). Örgütsel Bağlılık İle İşgören Performansı İlişkisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması Yönelik Bir Alan Araştırması. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1.
- Varoğlu, D. (1993). Kamu Sektörü Çalışanlarının İşlerine ve Kuruluşlara Karşı Tutumları, Bağlılıkları ve Değerleri. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara
- Wasti, S. A. (2005). Commitment profiles: Combinations of organizational commitment forms and job outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 290-308.

- Whyte, W. (1956). *The organization man*. Garden City, NY: Doubleday Anchor Books.
- Yağcı, K. (2003) Toplam Kalite Yönetimi Kapsamında Meyer-Allen Örgütsel Bağlılık Modeli ve Otel İşletmeleri Uygulaması, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S., SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri, Ankara: Detay Yayıncılık, 2004.
- Zadeoğulları, S. (2010). *Örgütsel Değişime Açıklık ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir

EKLER



T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-16605029-44-22489611
Konu : Anket Uygulama İzni

16/03/2021

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğünün 04/03/2021 tarih ve 25564 sayılı yazıları.

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi (İ.Ö.) Tezsiz Yüksek Lisans Programı öğrencisi Osman BABAOĞLU, "Okul Yöneticilerinin ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri" konulu proje çalışmasını yönlük hazırladığı anket/ölçek formlarını İlgi yazı gereği Müdürlüğümüze bağlı Denizli İli Merkezefendi, Pamukkale ve Tavas İlçelerinde bulunan resmi ilköğretim, ortaokul ve liselerde görev yapan okul idarecileri ve öğretmenlere uygulanmak istemektedir.

Yukarıda adı geçen mütameat ile ilgili (Lisans/Lisansüstü/Doktora) öğrencileri ve Öğretim Görevlilerinin İlgi yazılan ekinde belirtilmiş oldukları okullarda, (Ortaöğretim/İlköğretim/Okulöncesi) konuları ile ilgili anket çalışmalarının 2020/2 Nolu "Araştırma Uygulama - İzni" Genelgesinde belirtilen esaslar gereğince, Okul ve kurumların eğitim-öğretim faaliyetlerini aksatmayacak şekilde yüz yüze eğitim öğretime ara verilmesi - göz önüne alınarak -değin eğitim 2020/2021 eğitim-öğretim yılı içinde tam olarak başlamasıyla birlikte denetimi ilçe millî eğitim müdürlükleri ve okul/kurum idaresinde olmak üzere, kurum faaliyetlerini aksatmadan, gönüllülük esasına göre, onaylı bir örneği Müdürlüğümüzde muhafaza edilen ve uygulama sırasında da mülhürü ve imzalı örnekten çoğaltılan veri toplama araçlarının uygulanması, ilgili genelgenin 28. Maddesi ve "Araştırma İzni Başvuru Taahhütname'si'nin 16. Maddesi gereği **sonuç raporunun çalışma bitiminden itibaren 30 gün içerisinde kurumunuz aracılığı ile gönderilmesi** Müdürlüğümüze uygun görülmüştür.

Okurlarınıza arz ederim.

Süleyman EKİCİ
Millî Eğitim Müdürü

OLUR
16/03/2021
Hakkı ÜNAL
Vali a.
Vali Yardımcısı

T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

Kurumunuzca Müdürlüğümüzden talep edilen araştırma isteklerine ait Makam Onayı ve Müdürlüğümüze Onay verilen anket formları ekte gönderilmiştir.
Gereğini rica ederim.

Hakkı ÜNAL
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ek:
1-Anket Formları

[Bu belge güvenli elektronik ortamda imzalanmıştır.](https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys)

Adres : M. Akif Ersoy Mah. 20 Ekim Bulv. No:174/1
Merkezefendi/DENİZLİ
İnternet Adresi : <http://denizli.meb.gov.tr>
E-Posta : ah20@meb.gov.tr
Kayıt Adresi : mehul.bilgi.ksp.tr

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>
Bilgi için: Hüseyin ERKOÇ-Y.H.K.İ. / Seb. GE1M15-5e1
Telefon No : 0 (258) 234 20 95
Faks : 0 (258) 234 20 99

[Bu belge güvenli elektronik ortamda imzalanmıştır. https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys](https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys) 93e2-1d23-3bdd-b4af-850e koduyla teyit edilebilir.

Evrak Tarihi ve Sayısı: 04.03.2021-E.25564

10289
176

T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı

Sayı : E-93282220-302.08.01-25564
Konu : Ölçek Uygulama İzni - Osman
BABAÖĞLU

DENİZLİ VALİLİĞİNE
(İl Millî Eğitim Müdürlüğü)

İlgi : Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğünün 25.02.2021 tarih ve E.23940 sayılı yazısı.

Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Tezsiz (İ.Ö.) Yüksek Lisans Programı öğrencisi Osman BABAÖĞLU'nun, "Okul Yöneticilerinin Ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri" konulu proje çalışması kapsamında, Denizli ili Merkezefendi, Pamukkale ve Tavas ilçesindeki resmi ilköğretim, Ortaokul ve Liselerdeki okul idarecileri ve öğretmenlerinden veri toplamak üzere anket uygulayabilmesi için gerekli izinlerin verilmesi hususunda; Gereğini bilgilerinize arz ederim.

Prof. Dr. Necip ATAR
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

Ek: İlgili Yazı ve Ekleri (... sayfa)

İL MİLLÎ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ
VALİLİĞİ

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :BSU6CH6P7F Pin Kodu :74162
Adres:Kiniklı Yerleşkesi Rektörlük Binası 20160/DENİZLİ
Telefon:0 (258) 296 21 51 Faks:0 (258) 296 23 32
e-Posta:oid@pau.edu.tr Elektronik Ağ:http://www.pau.edu.tr/oidb
Kep Adresi: paurektorluk@hs01.kep.tr

Belge Takip Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/pau-ebys>

Bilgi için: Nejla GEBEŞ
Unvanı: Bilgisayar İşletmeni

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Evrak Tarıh ve Sayısı: 25.02.2021-E.23940



T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimleri Enstitüsü



Sayı : E-30575850-302.08.01-23940
Konu : Ölçek Uygulama İzni - Osman
BABAÖĞLU

REKTÖRLÜK MAKAMINA
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)
4.03.2021

İlgi : Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı'nın 22.02.2021 tarih ve 22337 sayılı yazısı.

Enstitümüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi (İ.Ö) Tezsiz Yüksek Lisans Programı 192182116 numaralı öğrencisi Osman BABAÖĞLU'nun, danışmanı Dr.Öğr. Üyesi Metin YAŞAR sorumluluğunda "Okul Yöneticilerinin Ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri" konulu proje çalışması kapsamında Denizli Merkezefendi, Pamukkale ve Tavas ilçesindeki resmi İlkokul, Ortaokul ve Liselerdeki okul idarecileri ve öğretmenlerinden veri toplamak üzere anket uygulama isteğine ilişkin dilekçesi ekte sunulmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Prof. Dr. Mustafa BULUŞ
Enstitü Müdürü

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :BEZP6CKYM Pin Kodu :80432

Belge Takip Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/pau-ebys>

Adres:PAÜ- Eğitim Bilimleri Enstitü Müdürlüğü Kimlikli Yerleşkesi (Eğitim

Bilgi için: Mustafa Gökhan ÇAVUŞOĞLU

Fakültesi Binası 4.kat) 20160 Denizli

Unvanı: Bilgisayar İşletmeni

Telefon:0 (025) 8 Faks:0 (258) 296 12 01

e-Posta:sgbilens@pamukkale.edu.tr Elektronik

Ađ:<https://www.pau.edu.tr/egitimbilimleri>

Keş Adresi: paurektorluk@hs01.keş.tr



Evrak Tarih ve Sayısı: 28.02.2021-E.22980



T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı



Sayı : E-55256124-302.08.01-22337
Konu : Anket Uygulama - Osman BABAĞLU

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜNE

25022021

Anabilim Dalımız Eğitim Yönetimi (İ.Ö) tezsiz yüksek lisans programı öğrencisi Osman BABAĞLU'nun, Dr.Öğr. Üyesi Metin YAŞAR danışmanlığında yürüttüğü dönem projesi için veri toplamak üzere, Denizli ili Pamukkale, Merkezefendi ve Tavas ilçelerinde bulunan resmi ilkokul, ortaokul ve liselerde anket uygulama isteğine ilişkin dilekçesi yazımız ekindedir.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN
Anabilim Dalı Başkanı

Ek: Dilekçe ve Ekleri

Belge Doğrulama Kodu :BECN6ZP89 Pin Kodu :08602

Belge Takip Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/pau-cbys>

Adres:PAÜ- Eğitim Bilimleri Enstitü Müdürlüğü Kınıklı Kampüsü (Eğitim Fakültesi

Binası 4.kat) 20160 Denizli

Telefon:0 (025) 8 Faks:0 (258) 296 12 01

e-Posta:egtbilens@pamukkale.edu.tr Elektronik

Ağ:http://www.pau.edu.tr/egtimbilimleri/

Keş Adresi: paurektorluk@hs01.kep.tr

Bilgi için: Özgül ÖZATA

Unvanı: Birim Evrak Sorumlusu



Evrak Tarih ve Sayısı: 28.02.2021-E.22988

12

EKLER

Değerli Öğretmen Arkadaşlarım,

Yüksek lisans çalışmamda kullanmak üzere aşağıdaki ölçeği doldurmanıza ihtiyaç duymaktayım. Ad, soyad ve okul bilgilerinizi lütfen yazmayınız. Verileri tamamını lütfen doldurunuz. Veriler kimseyle paylaşılmayacak sadece araştırmada kullanılacaktır. Aşağıdaki ifadelere katılım düzeyinize göre işaretleyiniz.

İlginiz için teşekkür eder, saygılar sunarım.

Osman BABAOĞLU
Yüksek lisans Öğrencisi

I. BÖLÜM: Kişisel Özellikler

- a) Cinsiyetiniz: Kadın () Erkek ()
- b) Yaş:
- c) Kıdem:
- d) Medeni Durum: Evli () Bekar ()
- e) Eğitim Düzeyi: Lisans () Lisansüstü ()
- f) Ödül alma durumu: Aldım () Almadım ()
- g) Ceza alma durumu: Aldım () Almadım ()
- h) Sendika üyelik durumu: Üyeyim () Üye değilim ()
- i) Görev yaptığı ilçe: Tavas () Merkezefendi () Pamukkale ()
- j) Çalıştığı kademe: Okulöncesi () İlkokul () Ortaokul () Lise ()
- k) Çalıştığı okul ve kurumdan memnuniyet durumu:
Çok Memnunum () Memnunum () Memnun değilim ()

Evrak Tarih ve Sayısı: 28.02.2021-E.22988

13

II. BÖLÜM: Örgütsel Bağlılık Ölçeği

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
<i>250220021</i>					
1. Kariyerimi bu kurumda tamamlamaktan mutluluk duyarım.					
2. Dışarıdan kişilere kurumumdan bahsetmekten hoşlanırım.					
3. Bu kurumun sorunlarını kendi sorunlarım gibi görürüm.					
4. Bu kurumda kendimi "ailenin bir parçası" gibi hissediyorum.					
5. Kendimi bu kuruma duygusal olarak bağlı hissediyorum.					
6. Kurumum benim için büyük anlam taşır.					
7. Kendimi bu kuruma güçlü bir şekilde bağlı hissediyorum.					
8. Başka bir iş bulmadan işimi bıraktığım takdirde yaşayacaklarımdan korkarım.					
9. Şu anda istesem bile bu kurumdan ayrılmak benim için çok zor.					
10. Bu kurumdan ayrılmayı isteseydim hayatımdaki birçok şey altüst olurdu.					
11. Bu kurumdan ayrılmak bana çok pahalıya mal olurdu.					
12. Şu anda kurumumda kalmak benim için bir istek olduğu kadar gereklilik meselesidir.					
13. Bu kurumdan ayrılmayı göze alabilecek kadar					

Evrak Tarih ve Sayısı: 23.02.2021-E.23987

14

seçeneğim yok.					
14. Bu kurumdan ayrılmanın en ciddi sonuçlarından birisi önüme çıkabilecek alternatiflerin az olmasıdır.					
15. Bu kurumda çalışmayı sürdürüyorum çünkü buradaki imkânlardan vazgeçmek istemiyorum.					
16. Bugünlerde insanların çok sık kurum değiştirdiğini düşünüyorum.					
17. Bir kimsenin her zaman kurumuna bağlı kalmak zorunda olduğuna inanıyorum. <i>250220021</i>					
18. Bir kurumdan diğerine geçmek bana etik dışı görünüyor.					
19. Benim için kuruma sadakat önemlidir ve ahlaki bir zorunluluktur.					
20. Daha iyi bir iş teklifi alsam bile çalıştığım kurumdan ayrılmak bence doğru değildir.					
21. Bana bir kuruma sadık kalmanın değerine inanmam gerektiği öğretildi.					
22. İnsanların kariyer hayatının çoğunu bir kurumda geçirdiği eski zamanlar şimdikinden daha iyiydi.					

Evrak Tarih ve Sayısı: 28.02.2021-E.22988

**Okul Yöneticilerinin Ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine
Yönelik Görüşme Formu**

I. BÖLÜM: Kişisel Özellikler

- a) Cinsiyetiniz: Kadın () Erkek ()
- b) Yaş:
- c) Kıdem: **250620021**
- d) Medeni Durum: Evli () Bekar ()
- e) Eğitim Düzeyi: Lisans () Lisansüstü ()
- f) Ödül alma durumu: Aldım () Almadım ()
- g) Ceza alma durumu: Aldım () Almadım ()
- h) Sendika üyelik durumu: Üyeyim () Üye değilim ()
- i) Görev yaptığı ilçe: Tavas () Merkezefendi () Pamukkale ()
- j) Çalıştığı kademe: Okulöncesi () İlkokul () Ortaokul () Lise ()
- k) Çalıştığı okul ve kurumdan memnuniyet durumu:
Çok Memnunum () Memnunum () Memnun değilim ()

II. BÖLÜM: Örgütsel Bağlılık Ölçeği

	Kesimlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesimlikle Katılıyorum
1. Kariyerimi bu kurumda tamamlamaktan mutluluk duyarım.					
2. Dışarıdan kişilere kurumumdan bahsetmekten hoşlanırım.					
3. Bu kurumun sorunlarını kendi sorunlarım gibi görürüm.					

Evrak Tarih ve Sayısı: 29.02.2021-E.23938

11

4. Bu kurumda kendimi "ailenin bir parçası" gibi hissediyorum.					
5. Kendimi bu kuruma duygusal olarak bağlı hissediyorum.					
6. Kurumum benim için büyük anlam taşır.					
7. Kendimi bu kuruma güçlü bir şekilde bağlı hissediyorum.					
8. Başka bir iş bulmadan işimi bıraktığım takdirde yaşayacaklarımdan korkarım. <i>25020021</i>					
9. Şu anda istesem bile bu kurumdan ayrılmak benim için çok zor.					
10. Bu kurumdan ayrılmayı isteseydim hayatımdaki birçok şey altüst olurdu.					
11. Bu kurumdan ayrılmak bana çok pahalıya mal olurdu.					
12. Şu anda kurumumda kalmak benim için bir istek olduğu kadar gereklilik meselesidir.					
13. Bu kurumdan ayrılmayı göze alabilecek kadar seçeneğim yok.					
14. Bu kurumdan ayrılmamın en ciddi sonuçlarından birisi önüme çıkabilecek alternatiflerin az olmasıdır.					
15. Bu kurumda çalışmayı sürdürüyorum çünkü buradaki imkânlardan vazgeçmek istemiyorum.					
16. Bugünlerde insanların çok sık kurum değiştirdiğini düşünüyorum.					
17. Bir kimsenin her zaman kurumuna bağlı kalmak zorunda olduğuna inanıyorum.					
18. Bir kurumdan diğerine geçmek bana etik dışı görünüyor.					
19. Benim için kuruma sadakat önemlidir ve ahlaki bir zorunluluktur.					
20. Daha iyi bir iş teklifi alsam bile çalıştığım kurumdan ayrılmak bence doğru değildir.					

Evrak Tarih ve Sayısı: 29.02.2021-E.22980

12

21. Bana bir kuruma sadık kalmanın değerine inanmam gerektiği öğretildi.					
22. İnsanların kariyer hayatının çoğunu bir kurumda geçirdiği eski zamanlar şimdikinden daha iyiydi.					

29022021

Evrak Tarih ve Sayısı: 28.02.2021-E.22988

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Pamukkale Üniversitesi-Eğitim Bilimleri Enstitüsü-Eğitim Yönetimi Denetimi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı 2.Grup 192182116 okul numaralı öğrencisi olarak Proje Uygulamaları çerçevesinde "Okul Yöneticilerinin Ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri" konulu Denizli Merkezefendi,Pamukkale ve Tavas ilçesindeki resmi ilkokul, Ortaokul ve Liselerdeki okul idarecileri ve öğretmenleri kapsayan araştırma için gerekli izinlerin alınması hususunda ;

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

250220021



Osman BABAOĞLU

(37525197762)

Öğrenci

İletişim: 05457733287

babax11992@gmail.com

Ekler.

- 1-www.ayse.meb.gov.tr Başvuru Formu
- 2-Proje Özeti
- 3-Katılım Kabul Formu
- 4-Veri Toplama Araçları

Evrak Tarih ve Sayısı: 28.02.2021-E.22988

PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİNE

17/02/2021

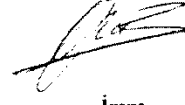
BAŞVURU NO	202102173869095990
ÜNİVERSİTE ADI	PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
ENSTİTÜ ADI	Eğitim Bilimleri Enstitüsü
BÖLÜM ADI	Eğitim Yönetimi,Denetimi,Planlaması Ve 25020021
ÜNVAN	Öğrenci
TC KİMLİK NUMARASI	37525197762
KONU	Okul Yöneticilerinin Ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri
ARAŞTIRMA TÜRÜ	Proje
ÖRNEKLEM GRUBU	Yönetici,Öğretmen,
KAPSAMI	İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü,
İLLER	DENİZLİ
KURUM TÜRLERİ	Resmî İlkokul,Ortaokul,Lise
İLETİŞİM BİLGİLERİ	Adres:Samanlık mahallesi,fatih caddesi no:31 Denizli/Tavas- Telefon:(545) 773-3287- Eposta:babax11992@gmail.com

Yukarıda bilgileri bulunan proje uygulamaları için Millî Eğitim Bakanlığında gerekli izinlerin alınması hususunda gereğini bilgilerinize arz ederim.

Ek listesi

Proje Özeti
Katılım Kabul Formu
Veri toplama araçları

Evrak Tarih ve Sayısı: 28.02.2021-E.23989



İmza
OSMAN BABAOĞLU
Öğrenci

Dilekçe ve eklerinin üst yazı ile DENİZLİ VALİLİĞİ İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜNE ulaştırılması gerekmektedir.

25020021

Özgeçmiş

Kişisel Bilgiler	
Adı	Osman
Soyadı	BABAOĞLU
Doğum Yeri ve Tarihi	Tavas/Denizli 15.07.1992
Uyruğu	Türkiye Cumhuriyeti
İletişim Adresi ve Telefonu	Samanlık Mahallesi Fatih Caddesi No:31 Tavas/DENİZLİ 05457733287
Eğitim	
İlkokul	Sait Kalaycıoğlu İlköğretim Okulu
Ortaokul	Sait Kalaycıoğlu İlköğretim Okulu
Lise	Tavas Lisesi
Yükseköğretim (Lisans)	Afyon Kocatepe Üniv. Eğitim Fak. Okul Öncesi Öğretmenliği
Yabancı Dil	
Yabancı Dil Adı – SINAV ADI – Sınavın Yapıldığı ay ve yıl	İngilizce
Varsa Mesleki Deneyim	
Yıllar	Mesleki Deneyim
2015-2016 1.dönem	Denizli Tavas Gümüşdere İlkokulu Ücretli Öğretmen
2015-2016 2.dönem	Denizli Tavas Hakimiyet İlkokulu Ücretli Öğretmen
2016-2017	Denizli Tavas Mehmet Poran Anaokulu Ücretli Öğretmen
2018-Halen Görevde	Tavas Belediyesi Kültür ve Sosyal İşler Müdürlüğü Öğretmen