

# Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Bazı Sosyo-Demografik Özelliklerinin Örgütsel Bağlılığı Yordama Düzeylerinin İncelenmesi<sup>1</sup>

## Predictors of Primary School Teachers' Organizational Commitment and Detecting Teachers' Organizational Commitment, Occupational Commitment and Intent to Leave Levels

Hasan Uştu, Milli Eğitim Bakanlığı, Osmaniye Merkez 75. Yıl Ortaokulu, [hasanuctu33@gmail.com](mailto:hasanuctu33@gmail.com)  
Songül Tümkaya, Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi, [stumkaya@cu.edu.tr](mailto:stumkaya@cu.edu.tr)

**ÖZ.** Bu çalışmada sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık, mesleki bağlılık ve işten ayrılma niyetlerinin hangi düzeyde olduğu ve öğretmenlerin mesleki bağlılık, işten ayrılma niyeti ve bazı sosyo-demografik özelliklerinin örgütsel bağlılıklarını ne düzeyde yordadığının ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. İlişkisel tarama modeline göre yapılan araştırmada verilerin analizinde betimsel istatistikler, korelasyon analizi ve çok değişkenli doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Şanlıurfa merkez ilçesinde çalışan 712 sınıf öğretmeninden elde edilen veriler üzerinde yapılan analizler sonucunda; sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının alt boyutu olan duygusal bağlılıkları; orta düzeyde, devam ve normatif bağlılıkları ise düşük düzeydedir. Öğretmenlerin mesleki bağlılıkları ve işten ayrılma niyetleri de düşük düzeyde çıkmıştır. Ayrıca yapılan regresyon analizi sonucunda sınıf öğretmenlerinin duygusal bağlılıklarını en iyi şekilde yordayan değişkenler; öğretmenlerin mesleki bağlılıkları ve hizmet yılları iken; devam bağlılıklarını en iyi şekilde yordayan değişken ise öğretmenlerin işten ayrılma niyetleridir. Normatif bağlılık boyutunu da öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri ve cinsiyetleri en iyi şekilde yordamaktadır. Bu sonuçlar doğrultusunda öğretmenlerin kurumlarına ve mesleklerine bağlılıklarını arttıran ve işten ayrılma niyetlerini azaltabilecek çalışmaların yapılması önerilmiştir.

**Anahtar Sözcükler:** Sınıf Öğretmeni, Örgütsel Bağlılık, Mesleki Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti, Yordamak

**ABSTRACT.** The goal of this research is twofold. Firstly, describing primary school teachers' organizational commitment, occupational commitment and intent to leave levels than the second part is detecting teachers' predictors of organizational commitment. For this goals we questionaired 712 primary school teacher in Şanlıurfa province in 2011-2012 education year. In order to meausurin gteachers' organizational commitment levels; Meyer, AllenandSmith's (1993) Organizational Commitment Scale, for ocupationoal commitment Blau 's (1985a) Occupational Commitment Scale and for intent to leave Cammann et al.'s (1979) Intent to Leave Scale(in the Michigan Organizational Assessment Questionnaire) were used. The results indicated that primary schoolt eachers' affective commitment is at the *middle level*, continuance commitment and normative commitment are at the *low level*. However teachers' occupational commitment and inten to leave are at the *low level*, too. At the same time we found that occupational commitment and seniority are the best predictors of affective commitment; only intent to leave is the best predictor of continuance commitment; occupational commitment, intent to leave and gender are the best predictors of normative commitment.

**Keywords:** K12\_Teachers, Organizational Commitment, Occupational Commitment, Intent to Leave, Predicting

### SUMMARY

**Introduction:** Education is recognized as one of the basic socio-economic development tools today. Because of this features it's interaction of different dynamics and also inculeds issues that are fed from different sources(Fidan ve Fidecioğlu, 2010). The decrease in positive attitudes and behaviors towards teachers in their schools and the profession is one of them. One of the most important indicators of the quality of training and performance is the degree of teachers commitment to school and occupation(National Center of Educational Statics[NCES], 1997).

**Purpose:** The study focuses on teachers occupational commitment and organizational commitment levels. Teachers' attitudes towards school and the profession is effective in achieving the school's goals. On the other hand the low commitment to school and occupation, teachers are in thinking intent to leave schools' and occupations' and may experience burnout as a failure in the organization(Goulet ve Singh, 2002). Therefore in our research we aimed to describe primary school teachers' organizatinal commitment, occupational commitment and intent to leave levels then detecting teachers' predictors of organizational commitment.

**Method:** For this goals we designed as a survey study and questionaired 712 primary school teacher in Şanlıurfa province in 2011-2012 education years in Turkey. In this study, there are (% 52,8) 376

<sup>1</sup> Bu çalışma Hasan UŞTU tarafından yapılan yüksek lisans tez çalışmasının bir bölümünün özetidir. Ayrıca bu çalışma 5-7 Eylül 2013 tarihleri arasında Eskişehir de düzenlenen 22. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayında sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

male, (%47,2) 336 female teachers. Besides most of them are (% 50,3) between 21-30 years and (% 35) 31-40 years. 262 of teachers (%36,8) are single, 450 of teachers (%63,2) are married. According to the sample datas, 681 of teachers (%95,6) are finished universty and 31 of them (%4.4) are have master degree. 460 of them have (%64.6) 1-10 years, 187 of them (%26.3) 11-20 years and 65 of them (%9.1) 21 and above years seniorty. More than hal of teachers' have 1-10 years seniority. Most of the teachers 544 (%76.4) have crowded classrooms. In order to meausuring teachers' organizational commitment levels; Meyer, Allen and Smith's (1993) Organizational Commitment Scale, for ocupationoal commitment Blau 's (1985a) Occupational Commitment Scale and for intent to leave Cammann at all's (1979) Intent to Leave Scale(in the Michigan Organizational Assessment Questionnaire) were used.

**Results:** The results indicated that primary school teachers' affective commitment is at the *middle level*, continuance commitment and normative commitment are at the *low level*. However teachers' occupational commitment and intent toleave are at the *low level*, too. Teachers in general due to the low level of organizational commitment and professional commitment is expected to be high intent to leave levels, but intent to leave levels had been also low. In Turkey when the teachers want leave school and work, because of limited employment opportunities, causes that low occupational commitment, low organizational commitment and intent to leave too. The second goal of the research was detecting teachers' predictors of organizational commitment. To this end we found that occupational commitment and seniority are the best predictors of affective commitment; only intent to leave is the best predictor of continuance commitment; occupational commitment, intent to leave and gender are the best predictors of normative commitment. In this case, the teachers who have high seniority and occupational commitment also have high affective commitment and the teachers who have high inten to leave leves also have high normative commitment. Again, in the same way the teachers who have high occupational committment and high intent to leave levels also have high normative commitment.

## GİRİŞ

Eğitim, günümüzde sosyo-ekonomik gelişmenin temel araçlarından birisi olarak kabul edilmektedir. Bu özelliği nedeniyle de farklı dinamiklerin etkileşimini ve değişik kaynaklardan beslenen sorunları da içermektedir. Bunlar, sistemin işleyişi, öğrenciyle ilişkili unsurlar, kurumsal ve öğretmenlerle bağlantılı değişkenler olarak sınıflandırılabilir (Fidan ve Fidicioğlu, 2010). Öğretmenlerin okula ve mesleklerine karşı olan olumlu tutum ve davranışlarının azalması öğretmenlerle ilgili önemli sorunlarından biridir. Çünkü okulun hedeflerine ulaşılmasında öğretmenlerin okullarına ve mesleklerine olan tutumları son derece önemlidir. Örgüte ve mesleğine bağlılığı yüksek olan öğretmenlerin, görevlerini yerine getirmede ve okulun hedeflerine ulaşmada daha fazla çaba sarf ettikleri bilinmektedir. Ayrıca bu tür öğretmenlerin okul ile olumlu ilişkiler kurdukları ve daha uzun süre üyeliklerini devam ettirdikleri ifade edilmektedir.

Öğretmenlik mesleği dünyada olduğu gibi ülkemizde de kutsal bir meslek olarak görülmüştür. Çünkü öğretmenlik yetişmekte olan nesli, ailesi, çevresi, milleti, devleti ve vatani için daima öğretmenlerin mesleklerinde ve örgütlerinde göstereceği başarıya bağlıdır. İnsanlarla ilişkiler yönünden öğretmenlik, diğer bazı mesleklerden farklı olarak geniş bir insan kesimiyle ilişki ve etkileşim içinde yerine getirilen bir meslektir. Öğretmenlik, sadece okul ve sınıf ortamında öğrencilerle değil, okul dışında veliler ve toplumla da iç içe olan bir meslektir. Öğretmen özellikle hizmet verdiği bölge ve toplum yapısı, kültürü de dikkate alındığında öğretmenden beklentiler de değişebilmektedir (Çelikten, Şanal ve Yeni, 2005). Öğretmenlerin bu beklentileri karşılayabilmeleri için öncelikle mesleklerine ve örgütlerine karşı olumlu tutum ve davranışlar içerisinde olmaları gerekmektedir. Öğretmenlerin okula ve mesleklerine olan bu olumlu tutum ve davranışlarının azalması eğitim sistemimizin önemli sorunlarından biridir. Bu olumlu-olumsuz tutum ve davranışlar oluşmasında öğrencilerden, okuldan, öğretmenin bireysel sorunlarından ve öğretmenlik mesleğinin özelliklerinden kaynaklı birçok etken sebep olabilmektedir. Bu çalışmada ise bu etkenlerden bağlılık üzerinde durulmuştur. Özellikle öğretmenlik mesleği içerisinde en fazla grubu oluşturan ve öğrencilerin fiziksel, zihinsel ve psikososyal olarak gelişimlerinin en kritik dönemleri olan ilkökul kademesinde görev yapan sınıf öğretmenlerinin örgütlerine ve mesleklerine karşı nasıl bir tutum geliştirdikleri son derece önemlidir.

Bağlılık kavramı son yıllarda endüstriyel psikoloji, endüstriyel sosyoloji, iş yönetimi ve kamu yönetimi gibi birçok alan ve bilim adamları tarafından büyük ilgi çekmiştir. Bağlılığın tüm biçimlerin en fazla ilgi çeken örgütsel bağlılık olmuş, bu yüzden yapılan araştırmaların kuramsal çerçevesinin çoğunu örgütsel bağlılık kavramı oluşturmuştur. Son yıllarda ise bağlılık araştırmacıları için mesleğe, işe ve çalışma grubuna bağlılıkta önem kazanmıştır(Cohen, 2007). Bugüne kadar konuyla ilgili yapılan araştırmalar bireyin çalıştığı kurum ile arasındaki ilişkiyi etkileyen en önemli iki faktörün örgütsel ve mesleki bağlılık olduğunu ortaya koymaktadır(Aranya, Barak ve Amernic, 1981; Aranya ve Ferris, 1984). Yazın dikkatle incelendiğinde mesleğe ve örgüte bağlılık arasındaki ilişkinin sorgulanmasının yeni olmadığı görülmektedir(Aranya ve Jacobson, 1975). Mesleğe ve örgüte bağlılık kavramları arasındaki ilişki, çalışanların (a) çalışma ortamına yönelik tutumlarını ve duygusal tepkilerini(ör:mesleki beklentiler, iş memnuniyeti, yabancılaşma) ve (b) örgütten ayrılmayı istemek gibi davranışsal niyetlerini etkilediği için(Lachman ve Aranya, 1986) çok önemlidir.

Bir örgütün etkili olabilmesi yani amaçlarını gerçekleştirebilmesi için öncelikle yeterli olması gerekir. Çalışanları işte tutabilme gücü olarak da ifade edilebilen yeterliliğin kaynağı ise örgütteki insan ögesidir. Bu durumda örgütler yaşamlarını devam ettirebilmek, amaçlarını gerçekleştirebilmek için öncelikle çalışanların bireysel beklentilerini karşılayarak onları örgütte tutabilmeli ve örgütlerine bağlı olmalarını sağlamalıdır(Tanrıoğen, Bakay ve Kurşunoğlu, 2010).Örgütsel bağlılığın oluşturulmasında ve bireyin mesleğe yönelik tutumunda, iş ve göreve ilişkin, ortam ve çalışma şartlarına ilişkin, örgütsel yapıya ilişkin faktörlerin yanında demografik faktörlerde etkili olmaktadır. Demografik faktörler, özellikle yapılan işin niteliği, alınan görevin özelliğine ve statünün derecesine göre örgütsel bağlılığın oluşmasında bir kat daha etkili olmaktadır(Topalıoğlu, Koç ve Yavuz, 2008).Örgütsel bağlılık; bir bireyin, örgütünün amaç ve değerlerine taraflı ve etkili bağlılığı olarak tanımlanmaktadır. Bağlılık duyan bir birey, örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir biçimde inanmakta, emir ve beklentilere gönülden uymaktadır(Balay, 2000). Örgütsel bağlılık, bireyin, örgütle değişik yönlerden özdeşleşme derecesini yansıtmaktadır.

Örgütsel bağlılık yazının en önemli yazarlarından Meyer ve Allen (1991) ise örgüte bağlılık alanlarında duygusal, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç alt değişkenin varlığını destekleyici çalışmalara ağırlık vermişlerdir. Bunlar; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıktır. Duygusal bağlılık çalışanların örgüte duygusal olarak bağlı olması, kendilerini örgüt ile özdeşleştirmeleri ve örgütsel süreçlere dâhil olmalarıdır. Duygusal bağlılığı yüksek çalışanlar örgütteki üyeliklerine örgütte kalmayı istedikleri için devam ederler. Devam bağlılığı ise çalışanların örgütten ayrılmaları durumundaki maliyetlerin farkında olmalarıdır. Devam bağlılığına sahip çalışanlar örgütte kalmaya ihtiyaçları olduğu için örgütteki üyeliklerine devam ederler. Örgütüne karşı normatif bağlılıkla bağlanan bireylerin örgütte kalmalarındaki esas etken ahlaki zorunluluktur. Bu doğrultuda, bireylerin örgüte bağlılık duymalarında, yaptıklarının doğru ve ahlaki olduğuna inanmaları etkili olmaktadır. Normatif bağlılık, kişinin çalıştığı örgüte karşı sorumluluğu ve yükümlülüğü olduğuna inanması ve bu yüzden kendini örgütte kalmaya zorunlu görmesine dayanan bir bağlılıktır. Kişi, sadakatin önemli olduğuna inanmakta ve bu konuda ahlaki bir zorunluluk hissetmektedir(Obeng ve Ugboro, 2003 ).Örgüte karşı güçlü bağlılık duyan çalışanların, ortak hedeflere kendilerini adayacakları varsayılmaktadır. Öyle ki örgütsel bağlılığın, bir tür duygusal bağdan doğduğu öngörülmekte ve çalışanların örgütlerinden destek gördüklerini hissettikleri ölçüde güven, yakınlık ve sadakat duyacakları ve o nispette de örgütlerine iyi birer üye olacakları varsayılmaktadır(Goleman, 2000:154-155).

Örgütsel bağlılık, bir diğer açıdan mesleki bağlılıkla ilgili bir kavram olarak değerlendirilmektedir(Blau, 2003:484; Meyer, Allen ve Smith, 1993). Mesleğine bağlı çalışanlar için de aynı beklentiler söz konusu olmakta ve mesleğine bağlı çalışanların örgütte başarılı olacakları beklenmektedir(Meyer ve diğerleri, 1993). Mesleğe bağlılık kavramı ise bireylerin mesleklerini daha iyi icra edebilmede kendilerini teknik açıdan geliştirebilmede harcadıkları zaman ve çaba olarak tanımlanmaktadır(Çakır, 2001:56). Bir başka tanımla mesleki bağlılık bireyin mesleği ile ilgili duygusal tepkileridir(Lee, Carswell ve Allen, 2000; 800). Güney (2004:167) ise mesleki bağlılığı kişinin mesleği ile özdeşleşmesi olarak tanımlamıştır. Mesleki bağlılık yazınında giderek daha fazla

ele alınan bir konu haline gelmektedir. Artan personel güçlendirme ve çalışanların iş yerini güvensiz algılaması gibi örgütsel dinamikler mesleki bağlılığa olan ilgiyi arttırmıştır(Cappelli, Katz, Knoke, Osterman ve Useem, 1997; Hall ve Moss, 1998; Nollen ve Axel, 1996). Bazı araştırmacılar(Handy, 1994; Meyer ve Allen, 1997) çalışan bağlılığının bireyin mesleğine karşı tutumunu da etkileyebileceğini belirtmektedir. Mesleki veya diğer bir ifadeyle mesleğe bağlılık, bireyin sahip olduğu beceri ve uzmanlık sonucunda mesleğinin yaşamındaki önemini anlaması ile ilgilidir. Örgüte ve kariyere bağlılıktan farklı olarak mesleğe bağlılık, bireyin belirli bir dalda beceri ve uzmanlık kazanmak üzere yaptığı çalışmalar sonucunda mesleğinin yaşamındaki önemini ve ne kadar merkezi bir yere sahip olduğunu algılamasıdır(Özdevecioğlu ve Aktaş, 2008).

Morrow da mesleğe bağlılığı benzer bir şekilde mesleğin kişinin yaşamında önemli hale gelmesi olarak tanımlamıştır(Morrow, 1983:489). Bir kimse mesleği için uzun yıllar harcıyıp, mesleği kendisi için giderek daha önemli olmaya başladığında o kişi, mesleğinin değer ve ideolojisini içselleştirmeye başlamaktadır. Mesleki bağlılık, bireylerin mesleklerine ilgi şekline işaret etmektedir ve artan iş performansı(Lee ve diğerleri 2000), azalan işten ayrılma niyeti ve hem örgütsel hem de mesleki seviyede daha yüksek tatmin düzeyi(Bline, Meixner ve Aranya, 1992) gibi önemli sonuçlarla bağlantılıdır.

Bazı araştırmacılar ise bireylerin çalıştıkları örgüt yerine mesleklerine bağlanma eğilimlerinin arttığı görüşündedirler. Buna göre örgütlerin yapılanma biçimi ve çalışma koşullarında meydana gelen değişimler çalışanların kariyer gelişimlerini belirsizleştirmekte ve bireyler çalıştıkları örgüte karşı olumsuz bir tutum geliştirmektedirler(Morrow, 1993:33). Bazı çalışmalara göre ise(Carson, Carson ve Bedian, 1995:303; Carson ve Carson, 1997:65- 67; Blau, 2003:471-472) bireyler, çevresel ve örgütsel belirsizlikle baş edebilmek için üzerinde kontrol güçlerinin daha fazla olduğu mesleklerine yatırım yapmakta; yani, örgütlerine bağlanmaktansa mesleklerine bağlanmayı tercih etmektedirler. Bireylerin mesleğine yönelik tutumları örgüte yönelik tutumlarını doğrudan etkileyebilmektedir. Birey mesleğine bağlı olabilir, fakat örgüte bağlı olmayabilir. Örgüt bireyin mesleki gereksinimlerini tatmin ediyorsa, örgütsel bağlılık düzeyi yüksektir. Aksi takdirde, bireyin örgütten ayrılma niyeti artış gösterebilir. Örgüte bağlılık düzeyi yüksek olan bireyler ise, örgütün içinde mesleğini değiştirebilir ve örgütten ayrılma niyeti göstermeyebilir(Goulet ve Singh, 2002).

Gerek örgütsel bağlılık gerekse mesleki bağlılık ile ilgili çalışmalar incelendiğinde bu olguların neden ve sonuçları üzerine pek çok çalışma yapıldığı görülmektedir. Örneğin, Arbak ve Kesken'in (2005) örgütsel bağlılık üzerine gerçekleştirdikleri çalışmada örgütsel bağlılığın nedenlerinin kişisel özellikler, çalışma deneyimleri, iş ve rol özellikleri olmak üzere beş ana başlık altında toplanabilecekleri ifade edilmektedir. Aynı çalışmada ise devamsızlığın, performansın ve işten ayrılmanın örgütsel bağlılığın en fazla üzerinde durulan sonuçları olduğu ifade edilmektedir. Yazın taraması yapıldığında mesleğe bağlılık ile ilgili benzer değişkenlerin incelendiği görülmektedir. Örneğin; Meyer ve diğerleri (1993) yaş, kıdem, statü, iş doyumunu, işten ayrılma, meslekten ayrılma, işe devamsızlık gibi değişkenlerle "örgütsel ve mesleki bağlılık", Goulet ve Singh (2002) durumsal değişkenlerden işi kaybetme korkusu, işe uyum, kişisel değişkenlerden başarı güdüsü, iş ahlakı, iş doyumunu, iş dışı değişkenlerden bakmakla yükümlü olduğu kişi sayısı gibi değişkenlerle "kariyere bağlılık"; Irving, Coleman ve Cooper (1997) ise demografik değişkenler ile kontrol odağı, iş doyumunu, işten ayrılma niyeti ile "mesleğe bağlılık" arasındaki ilişkileri incelemişlerdir.

Demografik faktörleri oluşturan yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, meslek, mesleki tecrübe, görev, kıdem, statü ve ilgi alanları örgütsel bağlılığı doğrudan etkileyen ve bağlılığın azalması veya artmasını sağlayan nedenler arasında yer almaktadır.

Eğitim kalitesinin ve performansını en önemli göstergelerinden biri öğretmenlerin örgütsel bağlılığının ve mesleğine olan bağlılığının derecesidir(National Center of Educational Statics [NCES], 1997). Örgütüne ve mesleğine bağlı olan öğretmenler okulun hedeflerini benimseyerek bu hedeflerin gerçekleştirilmesi için tüm enerjilerini kullanmaya çalışırlar. Diğer taraftan örgütüne ve mesleğine bağlı olmayan öğretmenler işten ayrılmayı düşünmekte, mesleklerinde ve örgütlerinde başarısız olarak tükenmişlik yaşayabilmektedir(Goulet ve Singh, 2002). Ayrıca bu öğretmenler kurumlarında ayrılmayı ya da mesleğini değiştirmeyi de düşünebilmektedirler.

Bu yüzden sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık, mesleki bağlılık ve işten ayrılma niyetlerinin hangi düzeyde olduğu; öğretmenlerin örgütsel bağlılığını yordayıcı değişkenlerin neler olduğu sorusu önem kazanmaktadır. Yazında bu yönde muhasebeciler(Günlük; 2010), akademisyenler(Tak ve Çiftçiöğlü; 2008), özel sektör işçileri(Bayram ve Ceylan; 2006), antrenörler(Turner ve Chelladurai; 2005) gibi bazı mesleklerde konuyu inceleyen çalışmalar mevcuttur. Fakat bugüne kadar sınıf öğretmenleri üzerinde henüz yapılmış bir çalışmaya rastlanmamıştır. Dolayısıyla araştırmamızda sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık, mesleki bağlılık ve işten ayrılma niyetlerinin hangi düzeyde olduğunun ortaya çıkarılması amaçlanmakla birlikte temel olarak; mesleki bağlılık, işten ayrılma niyeti ve öğretmenlerin demografik özelliklerin öğretmenlerin örgütsel bağlılığını ne düzeyde yordadığının ortaya çıkarılması amaçlanmıştır.

**Problem Cümleleri:** Bu bağlamda araştırmamızın problem cümleleri: "Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık, mesleki bağlılık ve işten ayrılma niyetleri hangi düzeydedir?" ve "Sınıf öğretmenlerinin mesleki bağlılık, işten ayrılma niyeti ve sosyo- demografik özellikleri örgütsel bağlılıklarını ne düzeyde yordamaktadır?" olmuştur.

## YÖNTEM

### Araştırma Deseni

Bu araştırma, sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyen faktörleri ve bu faktörlerin birbirleri ile etkileşimlerini saptamayı amaçlayan ilişkisel tarama modelinde betimsel bir çalışmadır. Tarama modeli, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan bir araştırma yaklaşımıdır. İlişkisel tarama modeli ise iki ya da daha çok değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir(Karasar, 2008, s. 77-81).

### Evren ve Örneklem

Araştırmanın çalışma evrenini, 2012 yılında Şanlıurfa merkez ilçesinde görev yapan sınıf öğretmenleri, örneklemini ise bu merkez ilçede bulunan okullarda görev yapan oranlı küme örnekleme yöntemiyle belirlenen 177 okuldan 109 okuldaki 712 sınıf öğretmenine ulaşılarak örneklem belirlenmiştir. Örneklemin evreni temsil etme düzeyi oldukça yüksektir. Örnekleme giren sınıf öğretmenlerinin okullarında ölçme araçları birebir görüşmeler sonrası uygulanmıştır.

Örnekleme giren 712 sınıf öğretmenin (% 52,8) 376'sı erkek, (%47,2) 336'sı kadındır. Ayrıca sınıf öğretmenlerinin (% 50,3) 21-30 yaş ve ardından yine büyük çoğunluk olarak (% 35) 31-40 yaş arasındadır. Öğretmenlerinin (%36,8) 262 bekâr, (%63,2) 450 evlidir. Örneklemden elde edilen verilere göre öğretmenlerin (%95,6) 681 lisans mezunu, (%4,4) 31 lisansüstü eğitim mezunudur. Öğretmenlerin çoğu (%64.6) 460 kişi 1-10 yıl arası hizmet süresine, (%26.3) 187 kişi 11-20 yıl arası hizmet süresine ve (%9.1) 65 kişi de 21 ve daha fazla yıl hizmet süresine sahip olduğunu ifade etmiştir. Örnekleme giren sınıf öğretmenlerinin yarısından fazlası "10 yıl ve daha altı" hizmet yılına sahiptir. Öğretmenlerin sınıf mevcutları ile ilgili elde edilen verilere göre de sınıfında 10-30 arası öğrencisi olanlar (%23.6) 168 kişi iken, 31 ve üstü öğrencisi olanlar (%76.4) 544 kişidir.

### Veri Toplama Araçları

**Kişisel Bilgi Formu:** Öğretmenlerin görev yaptıkları okul adı, cinsiyet, yaş, mezun olduğu okul, mesleki kıdem, sınıf mevcudu bilgilerini almak ve örneklemini daha iyi tanımlamak için araştırmacı tarafından Kişisel Bilgi Formu hazırlanmıştır.

**Örgütsel Bağlılık Ölçeği:** Araştırmada kullanılan ölçeklerden birincisi Örgütsel Bağlılık ölçeğidir. Örgütsel Bağlılık ölçeği; Meyer ve diğerleri (1993) tarafından geliştirilen üç boyutlu, 16 maddeden oluşan *Örgütsel Bağlılık Anketi* ölçeğinden uyarlanmıştır. 5'li likert tipi bu ölçekte örgütsel bağlılığın alt boyutu olan duygusal bağlılık 7 madde, devam bağlılığı 5 madde ve normatif bağlılık 4 madde ile ölçülmeye çalışılmıştır. Ölçeğin güvenilirliği için Cronbach Alfa katsayısı kullanılmıştır. Meyer ve diğerleri (1993) tarafından geliştirilen toplam 16 önermeden oluşan örgütsel bağlılık

ölçeğinin alt boyutlarının Cronbach Alfa katsayıları duygusal bağlılık boyutunda 0.90, zorunlu(rasyonel)luk bağlılığı boyutunda 0.83, normatif bağlılık boyutunda ise 0.81'dir(Dilek, 2005:62). Bu sonuçlar ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir.

Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin yapı geçerliğini incelemek amacıyla Dilek (2005) yapılan faktör analizi sonucunda, 16 maddenin faktör yüklerinin 0.5 seviyesinin üzerinde olduğu tespit edilerek analize dâhil edilmiştir. Literatürde olduğu gibi üç faktöre ayrılan bu ölçeğe ait faktörlerden birincisi; duygusal bağlılık faktörü olup, bu faktöre ait güvenilirlik katsayısı 0.90 olarak bulunmuştur. İkinci faktör olan devam bağlılığı faktörü güvenilirlik katsayısı 0.84 olarak hesaplanmıştır. Üçüncü ve son faktör olan normatif bağlılık faktörünün güvenilirlik katsayısı ise 0.81 olarak bulunmuştur (Dilek, 2005:76).

**Mesleki Bağlılık Ölçeği:** Çalışmada mesleki bağlılığı ölçmek amacıyla Blau (1985a) tarafından geliştirilmiş olan 8 maddelik *Mesleki Bağlılık Ölçeği* kullanılmıştır. Ölçek 7'li likert tipi bir ölçektir. Özgün çalışmada ölçeğin güvenilirlik düzeyi  $a=0.67$  olarak açıklanmaktadır. İlgili yazında da söz konusu ölçeğin güvenilir ve geçerli olduğu belirtilmektedir(Blau ve Lunz, 1998,  $a=0.84$ ; Goulet ve Singh, 2002,  $a=0.82$ ; Blau ve diğerleri ,2003,  $a= 0.83$ ). Blau tarafından geliştirilmiş olan bu ölçeğin Türkçe güvenilirlik ve geçerlilik çalışmaları Tak ve Çiftçioğlu (2008) tarafından gerçekleştirilmiştir. Tak ve Çiftçioğlu'nun (2008) aktardığına göre ölçeğin Cronbach Alpha katsayısının 0.77 ve madde-toplam korelasyonunun 0.27 olduğunu ifade etmişlerdir. Ölçeğin faktör analizi sonucunda ise ölçeği oluşturan sekiz ifadenin faktör yükleri 0.41 ile 0.81 arasında değişmektedir. Doğrulamalı faktör analizine göre de mesleki bağlılığı ölçme gücünün oldukça yüksektir. Ayrıca doğrulamalı faktör analizi sonuçları sekiz maddelik ölçeğin iyi bir uyuma sahip olduğunu da göstermektedir<sup>2</sup> ( $F(20)=87.74^{***}$ ,  $GFI= 0.92$ ,  $AGFI= 0.86$ ,  $CFI=0.88$ ,  $RMSR=0.07$ ,  $RMSEA=0.11$ ).

**İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği:** Öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerini ölçmek için Cammann ve diğerlerinin 1979 yılında geliştirdikleri *Michigan Örgütsel Değerlendirme Soru Formu*'ndan alınan üç ifadeli *İşten Ayrılma Niyeti* alt ölçeği kullanılmıştır. Yapılan güvenilirlik geçerlilik analizi sonucunda işten ayrılma niyeti soru formunun Cronbach Alfa değeri 0.88 olarak hesaplanmıştır(Yapıcı, 2008).

### İşlem

Araştırmada kullanılan veriler 2011-2012 eğitim öğretim yılının Mart, Nisan ve Mayıs ayları içerisinde yukarıda belirtilen veri toplama araçları ile toplanmıştır. Şanlıurfa İl Milli Eğitim Müdürlüğünden gerekli izinler alındıktan sonra örnekleme giren ilkokullara gidilerek ölçme araçları uygulanmıştır. Toplanan veriler SPSS 16.0 paket programına aktarılarak elde edilen veri tabanları üzerinden araştırmanın amaçları için betimsel istatistiklerden ve çok değişkenli doğrusal regresyon analizinden yararlanılmıştır. Çözümlemelerde öğretmenlerin kişisel özelliklerine ilişkin değişkenler (cinsiyet, yaş, medeni durum, mezuniyet, hizmet yılı, sınıfındaki öğrenci sayısı) ile Mesleki Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti bağımsız değişkenler olarak kabul edilmiştir. Örgütsel Bağlılık ise araştırmanın bağımlı değişkenleri olarak analiz edilmiştir. Öncelikle sınıf öğretmenlerin örgütsel bağlılık, mesleki bağlılık ve işten ayrılma niyeti düzeylerinin ortaya çıkarılması amacıyla betimsel istatistiklerden yararlanılarak ortalama ( $\bar{X}$ ) ve standart sapma ( $S_x$ ) değerleri hesaplanmıştır. Daha sonra ise sınıf öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarının alt boyutları olan duygusal, devam ve normatif bağlılığı en iyi şekilde yordayan değişkenlerin ortaya çıkarılması amacıyla çok değişkenli regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi, aralarında ilişki olan iki ya da daha fazla değişkenden birinin bağımlı(ölçüt, yordanan) değişken, diğerlerinin bağımsız (yordayıcı) değişkenler olarak ayrımı ile aralarındaki ilişkinin matematiksel bir eşitlik ile açıklanmasıdır. Analize bir bağımlı değişken ve bir bağımsız değişken dahil edilirse, buna "*Basit Doğrusal Regresyon Analizi*", bağımlı değişken sayısı bir iken bağımsız değişken sayısı iki ya da daha fazla ise buna "*Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi*" denir. Araştırmamızda öğretmenlerin örgütsel bağlılığını yordayabilecek mesleki bağlılık, işten ayrılma niyeti, cinsiyet hizmet yılı gibi değişkenlerin ne düzeyde yordadığını ortaya çıkarmayı amaçladığından çoklu doğrusal regrasyon analizi tercih edilmiştir.

## BULGULAR

### Ölçeklere İlişkin Betimsel Bulgular

Örnekleme giren sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının alt boyutları olan; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeylerine ilişkin veriler Tablo 1'de verilmiştir. Yapılan analizler sonucunda 5'li likert tipi bir ölçek olan örgütsel bağlılık ölçeğinde; 7 madde ile ifade edilen öğretmenlerin duygusal bağlılıkları *orta düzeyde* ( $\bar{X} = 3,39$ ), 5 madde ile ifade edilen devam bağlılıkları *düşük düzeyde* ( $\bar{X} = 2,83$ ), 4 madde ile ifade edilen normatif bağlılıkları ise *düşük düzeydedir* ( $\bar{X} = 2,97$ ).

**Tablo 1:** Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarına İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Ölçek	$\bar{X}$	Standart Sapma( $S_x$ )
Duygusal Bağlılık	3.39	0.93
Devam Bağlılığı	2.83	1.04
Normatif Bağlılık	2.97	0.99

Elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin duygusal bağlılık puanları en yüksek ortalamaya sahipken, devam bağlılığı puanları ise en düşük ortalamaya sahiptir. Standart sapma değerlerine bakıldığında, standart sapması en yüksek olan öğretmenlerin devam bağlılığı puanları ( $S_x=1.04$ ) iken en düşük standart sapmaya sahip bağlılık formu ise duygusal bağlılık puanlarıdır ( $S_x=0.93$ ).

Öğretmenlerin mesleki bağlılık ve işten ayrılma niyeti düzeylerine ilişkin verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular Tablo 2'de görülmektedir. Tablo 2 incelendiğinde öğretmenlerin mesleki bağlılıkları 7'li likert tipi ölçeğe göre *düşük düzeyde* ( $\bar{X} = 4,44$ ), işten ayrılma niyetleri ise 5'li likert tipi ölçeğe göre *düşük düzeydedir* ( $\bar{X} = 1,83$ ). Öğretmenlerin mesleki bağlılık puanlarının standart sapma değeri ( $S_x=1.30$ ) iken işten ayrılma niyeti puanlarının ki ise ( $S_x=1.04$ ) olmuştur.

**Tablo 2.** Mesleki Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Ölçek	$\bar{X}$	Standart Sapma( $S_x$ )
Mesleki Bağlılık	4.44	1.30
İşten Ayrılma Niyeti	1.83	1.04

Tablo 1 ve Tablo 2'deki bulgulara göre örnekleme giren sınıf öğretmenlerinin duygusal ve mesleki bağlılıkları en yüksek puan ortalamalarına sahipken, en düşük puan ortalamasına sahip ölçek işten ayrılma niyetleridir. Ayrıca standart sapması en yüksek olan bağlılık türü öğretmenlerin mesleki bağlılıkları olurken, en düşük ise duygusal bağlılıklarıdır.

### Örgütsel Bağlılığı Yordayıcı Değişkenlere İlişkin Bulgular

#### Korelasyon Analizi

Çok değişkenli regresyon analizi yapılmadan önce değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmak için *Pearson Korelasyon* analizi yapılmıştır. Korelasyon analizi sonucunda örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık alt boyutu, sınıf öğretmenlerinin mesleki bağlılıkları ile pozitif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki ( $r = .393, p < 0.01$ ), sınıf öğretmenlerinin işten ayrılma niyetleri ile negatif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki ( $r = -.167, p < 0.01$ ), mezuniyetleri ile negatif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki ( $r = -.080, p < 0.01$ ), hizmet yılı değişkeni ile pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki ( $r = .135, p < 0.05$ ), sınıf mevcudu değişkeni ile de negatif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki ( $r = -.097, p < 0.01$ ) sergilediği görülmüştür.

Örgütsel bağlılığın diğer alt boyutu olan normatif bağlılık boyutu ise duygusal bağlılık boyutuyla pozitif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki ( $r = -.457, p < 0.01$ ), devam bağlılığı boyutu ile pozitif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki ( $r = .333, p < 0.01$ ), sınıf öğretmenlerinin mesleki bağlılıkları

ile de pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki( $r = .287, p < 0.01$ ) içerisinde olduğu görülmüştür.

Devam bağlılığı boyutu ise sınıf öğretmenlerinin cinsiyetleri ile düşük düzeyde negatif yönde anlamlı ilişki( $r = -.082, p < 0.05$ ), duygusal bağlılık boyutu ile pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki( $r = .092, p < 0.05$ ), normatif bağlılık alt boyutu ile pozitif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki( $r = .333, p < 0.01$ ), mesleki bağlılıkları ile negatif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki( $r = -.095, p < 0.05$ ), işten ayrılma niyeti ile pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki( $r = .111, p < 0.01$ ) içerisinde dir.

Sınıf öğretmenlerinin mesleki bağlılıkları da öğretmenlerin cinsiyetleri ile pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki( $r = .220, p < 0.01$ ), medeni durumları ile negatif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki( $r = -.133, p < 0.05$ ), mezuniyetleri ile negatif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki( $r = -.077, p < 0.05$ ), yaşları ile negatif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki( $r = -.107, p < 0.01$ ), hizmet yılları ile negatif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki( $r = -.081, p < 0.05$ ), sınıf mevcudu ile negatif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki( $r = -.082, p < 0.05$ ), işten ayrılma niyetleri ile negatif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki( $r = -.424, p < 0.01$ ) içerisinde dir.

Sınıf öğretmenlerinin işten ayrılma niyetlerine baktığımızda ise öğretmenlerin duygusal bağlılıkları ile negatif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki( $r = -.167, p < 0.01$ ), mesleki bağlılıkları ile negatif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki( $r = -.424, p < 0.01$ ), cinsiyetleri ile pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki( $r = .146, p < 0.01$ ), medeni halleri ile pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki( $r = .084, p < 0.05$ ), yaşları ile pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki( $r = .101, p < 0.01$ ), hizmet yılları ile de pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki( $r = .104, p < 0.01$ ) içerisinde dir.

### Regrasyon Analizi

Yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda elde edilen bulgular Tablo 3'te verilmiştir. Tablo incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının duygusal bağlılığını en iyi yordayan bağımsız değişkenler öğretmenlerin mesleki bağlılıkları( $p < 0.001$ ) ve hizmet yılları( $p < 0.001$ ) olduğu görülmektedir.

**Tablo 3.** Örgütsel Bağlılığın Duygusal Bağlılık, Devam Bağlılığı ve Normatif Bağlılık Alt Boyutlarını Yordayıcı Değişkenlere İlişkin Regrasyon Analizi Sonuçları(N:712)

Yordayıcı Değişkenler	R	R <sup>2</sup>	Yordama Hatası	R <sup>2</sup> Değişim	F	β	P
<i>Duygusal Bağlılığı Yordayıcı Değişkenler</i>							
Mesleki Bağlılık	.393	.154	6.03479	.154	129.652***	.410	.000
Hizmet Yılı	.417	.174	5.96805	.020	16.967***	.142	.000
<i>Devam Bağlılığını Yordayıcı Değişkenler</i>							
İşten Ayrılma Niyeti	.111	.012	5.21002	.012	.913**	.111	.003
<i>Normatif Bağlılığı Yordayıcı Değişkenler</i>							
Mesleki Bağlılık	.287	.082	3.82510	.082	63.686***	.340	.000
İşten Ayrılma Niyeti	.299	.089	3.81347	.007	5.337*	.087	.021
Cinsiyet	.308	.095	3.80453	.006	4.335*	.076	.038

\* $p < 0.05$ , \*\* $p < 0.01$ , \*\*\* $p < 0.001$

Öğretmenlerin mesleki bağlılıkları ve hizmet yılları duygusal bağlılık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etki yaratmaktadır. Fakat diğer bağımsız değişkenler olan; işten ayrılma niyeti, cinsiyet, yaş, medeni durum, mezuniyet ve sınıf mevcudu ise istatistiksel olarak duygusal bağlılığı yordayıcı anlamlı bir etki yaratmamaktadır. Devam bağlılığını en iyi yordayan değişken ise sadece öğretmenlerin işten ayrılma niyetleridir( $p < 0.01$ ). Diğer değişkenlerin ise devam bağlılığı üzerinde anlamlı pozitif bir yaratmadığından devam bağlılığını yordayıcı değildir. Normatif bağlılık boyutunda ise sınıf öğretmenlerinin normatif bağlılıklarını en iyi yordayıcı değişkenlerin öğretmenlerin mesleki bağlılıkları( $p < 0.001$ ), işten ayrılma niyetleri( $p < 0.05$ ) ve cinsiyetleri( $p < 0.05$ ) olduğu görülmektedir. Diğer değişkenlerin ise normatif bağlılık üzerinde herhangi bir anlamlı pozitif



etkisi olmadığından yordayıcı değildir.

Öğretmenlerin mesleki bağlılıkları duygusal ve normatif bağlılığı yordayıcı iken devam bağlılığını anlamlı bir şekilde yordamamaktadır. İşten ayrılma niyetleri ise devam bağlılığını tek başına yordayıcı, normatif bağlılığı yordayıcı değişken olmasına rağmen duygusal bağlılığı yordayıcı değildir. Öğretmenlerin demografik özelliklerinden hizmet yılları, duygusal bağlılığı; cinsiyetleri ise, normatif bağlılığı anlamlı bir şekilde yordamaktadır. Diğer demografik özellikleri (yaş, medeni durum, mezuniyet, sınıfındaki öğrenci sayısı) ise örgütsel bağlılığın boyutlarından herhangi birini anlamlı olarak yordayabilen bir değişken değildir.

## TARTIŞMA SONUÇ VE ÖNERİLER

### Betimsel Bulgulara İlişkin Tartışma ve Yorumlar

Elde edilen bulgulara göre sınıf öğretmenlerinin duygusal bağlılıkları *orta düzeyde*, devam ve normatif bağlılıkları *düşük düzeyde* çıkmıştır. Örgütsel bağlılığın alt boyutları için ortalama puanlar karşılaştırıldığında en yüksek duygusal bağlılık olurken, en düşük ise devam bağlılıkları olmuştur. Bununla birlikte örnekleme giren öğretmenlerin en fazla devam bağlılığı puanları farklılık gösterirken ez az farklılık gösteren ise duygusal bağlılık puanlarıdır.

Duygusal bağlılığın diğer bağlılıklara göre yüksek olması istenen bir durumdur. Örgütler bireylerin kendilerine normatif ve devam bağlılığından ziyade duygusal bağlılıkla bağlanmalarını istemektedir. Meyer ve Allen (1991) duygusal bağlılığa sahip bir bireylerin örgütte kalmak istediği için, devam bağlılığına sahip bir bireylerin örgütte kalmaya ihtiyacı olduğu için, normatif bağlılığa sahip bir bireylerin de örgütte kalmayı bir sorumluluk olarak gördüğü için örgütteki üyeliklerini devam ettirdiklerini belirtmişlerdir. Duygusal bağlılığın diğer bağlılık formlarına göre yüksek olmasına rağmen öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri genel olarak düşük düzeydedir. Duygusal bağlılığın yüksek olmasını örnekleme giren sınıf öğretmenlerinin yarısından fazlasının genç öğretmen olarak nitelendirebileceğimiz 21-30 yaş aralığındaki gruptan olmasından kaynaklı olabilir. Çünkü daha görevlerinin ilk yıllarında olan öğretmenler mesleklerinde idealist, henüz tükenmemiş öğretmenlerdir. Tanrıoğen ve diğerleri (2010) da öğretmenlerin en fazla gösterdikleri bağlılık formunun duygusal bağlılık olduğunu ortaya çıkarmışlardır. Akyol, Atan ve Gökmen (2012) ise sınıf ve beden eğitimi öğretmenleri üzerinde yaptıkları çalışmada öğretmenlerin duygusal, devam ve normatif bağlılıklarını *kararsızım* düzeyinde olduğunu bulmuşlardır. Erdaş (2009) ise Denizli'de çalışan ilköğretim öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını uzlaşma boyutunda *hiç katılmıyorum*, özdeşleşme boyutunda *orta düzeyde katılıyorum*, içselleştirme boyutunda *çok katılıyorum* düzeyinde olduğunu bulmuştur. Gören ve Özdemir (2017) Ankara'da 407 öğretmen üzerinde yaptıkları çalışmada ise öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının *orta düzeyde* olduğunu ortaya çıkarmışlardır.

Blau'nun (1985a) mesleki bağlılık ölçeği ile ölçülen öğretmenlerin mesleki bağlılıkları düşük düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca standart sapma puanlarına göre öğretmenlerin mesleki bağlılık puanlarının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine göre daha fazla farklılık gösterdiğini söyleyebiliriz. Sood ve Anand ise (2010) yaptıkları çalışmada öğretmenlerin mesleki bağlılıklarının *orta düzeyde* olduğunu ortaya çıkarmışlardır.

Sınıf öğretmenlerinin işten ayrılma niyetleri genel olarak ise *düşük düzeyde* çıkmıştır. İşten ayrılma niyeti eğitim kurumları için ciddi bir problemdir. Hem öğretmenlerin çalıştığı okullara hem de kendileri için doğrudan veya dolaylı olarak birçok olumsuz duruma neden olabilmektedir. Amerika'da yapılan bir araştırmada öğretmenlerin genel olarak üçte birinin işinden ayrıldığını, genç öğretmenlerin ise göreve başladıklarından itibaren beş yıl içerisinde yarısının işten ayrıldığını ortaya çıkmıştır (Darling-Hammond, 2003; Ingersoll ve Smith, 2003). Liu ve Onwuegbuzie (2012) tarafından Çinli öğretmenler üzerinde yapılan araştırmada ise öğretmenlerin (%40)'ünün işinden ayrılmayı düşündüğünü ortaya çıkarmışlardır. Araştırmamızda örnekleme giren sınıf öğretmenlerinde ise çoğunluğunun genç olmasına rağmen böyle bir durum söz konusu değildir. Ülkemiz bağlamında araştırmamızda ortaya çıkan sonuçlar düşünüldüğünde öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin düşük olması Milli Eğitim Bakanlığı dışında sınıf öğretmenlerinin mesleklerini icra edebilecekleri alternatif kurumların kısıtlı olmasından kaynaklanıyor olabilir.

## Örgütsel Bağlılığı Yordayıcı Değişkenlere Ait Bulgulara İlişkin Tartışma ve Yorumlar

Araştırma sonuçlarına göre sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının duygusal bağlılığını en iyi yordayan bağımsız değişkenler öğretmenlerin mesleki bağlılıkları ve hizmet yıllarıdır. Öğretmenlerin mesleki bağlılıkları ve hizmet yılları duygusal bağlılık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etki yaratmaktadır. Bu durumda mesleğine bağlı bir öğretmenin aynı zamanda duygusal bağlılığının da yüksek olduğunu söyleyebiliriz. Kısacası öğretmenlerin mesleki bağlılıkları ve kurumda çalıştıkları süre arttıkça duygusal bağlılıkları da artmaktadır. Araştırmamızda duygusal bağlılığı yordayabileceği düşünülen diğer değişkenler ise anlamlı yordayıcı olarak bulunamamıştır. Yapılan araştırmalarda duygusal bağlılık boyutunu yordayan değişkenlerin her çalışmada farklılık gösterdiği anlaşılmıştır. Bu da duygusal bağlılığın çalışma alanına ve koşullarına göre değişebileceğine işaret etmektedir. Örneğin, Wasti tarafından yapılan araştırmada, duygusal bağlılık işten ayrılmanın güçlü bir yordayıcısı olarak bulunmuştur (Wasti, 2003: 315). Günlük (2010) muhasebeciler üzerinde yaptığı çalışmada ise muhasebecilerin mesleğe duygusal bağlılıklarının örgüte duygusal bağlılıkları üzerinde pozitif bir etkisinin olduğunu ortaya çıkarmıştır. Ayrıca mesleğe devam ve normatif bağlılığı; örgüte duygusal bağlılıkları üzerinde pozitif bir etkisi olduğunu ortaya çıkarmıştır. Ayrıca duygusal bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönde anlamlı bir yordayıcı olduğunu ortaya çıkarmıştır. Şimşek ve Aslan (2012) hemşireler üzerinde yaptığı çalışmada, mesleki bağlılığın örgüte duygusal bağlılığın diğer yordayıcılarla birlikte %25'ini açıkladığını, mesleğe duygusal bağlılığın pozitif yönde; mesleğe normatif bağlılığın ise ters yönde istatistiksel olarak anlamlı etki yarattığını bulmuşlardır. Hawkins (1998) ise okul müdürleri üzerinde yaptığı araştırmada hizmet yılını ve yaşı duygusal bağlılığı yordayıcı değişkenler olarak bulmuştur. Chughtai ve Zafar (2006) hizmet yılının Pakistan'daki üniversite öğretim elemanlarında duygusal bağlılığı anlamlı bir yordayıcı olmadığını ortaya çıkarmışlardır.

Örgütsel bağlılığın alt boyutlarından devam bağlılığı boyutuna ilişkin sonuçlar incelendiğinde, sınıf öğretmenlerinin devam bağlılığını işten ayrılma niyetleri iyi bir yordayıcı olduğu görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin işten ayrılma niyetleri arttıkça devam bağlılıkları da azalmaktadır. Araştırmada kullanılan diğer değişkenlerin ise devam bağlılığı üzerinde anlamlı yordayıcı bir etkisinin olmadığı ortaya çıkmıştır. Günlük (2010) muhasebeciler üzerinde yaptığı çalışmada, muhasebecilerin mesleğe devam ve normatif bağlılıklarının örgüte devam bağlılıkları üzerinde pozitif bir etkisi olduğunu; ayrıca devam bağlılığının işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı yordayıcı bir etkisinin olmadığını ortaya çıkarmıştır. Şimşek ve Aslan (2012) mesleki bağlılığın örgüte devam bağlılığını (%40) oranında açıkladığını; Çakmakçı (2006) ise Kara Kuvvetleri Komutanlığı'nda görev yapan öğretmenlerin kurumlarına bağlılıkları ile kurumlarından ayrılma istekleri arasında yüksek düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucunu ortaya çıkarmışlardır.

Öğretmenlerin normatif bağlılıklarını en iyi yordayan değişkenlere bakıldığında ise bu değişkenlerin öğretmenlerin mesleki bağlılıkları, işten ayrılma niyetleri ve cinsiyetlerinin olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu değişkenler dışında diğer değişkenlerin normatif bağlılık üzerinde herhangi bir yordayıcı etkisi bulunamamıştır. Chughtai ve Zafar (2006) cinsiyetin normatif bağlılık üzerinde Pakistan'daki üniversite öğretim elemanlarında anlamlı bir yordayıcı olmadığını ortaya çıkarmışlardır. Ayrıca öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri ve diğer demografik değişkenleri ise normatif bağlılık üzerinde anlamlı yordayıcı bir etkiye sahip değildir. Şimşek ve Aslan (2012) örgüte normatif bağlılığı, normatif mesleki bağlılığın anlamlı bir şekilde yordadığını ortaya çıkarmışlardır. Günlük (2010) muhasebeciler üzerinde yaptığı çalışmada, muhasebecilerin mesleğe normatif bağlılıklarının, örgüte normatif bağlılıkları üzerinde pozitif bir etkisi, mesleğe devam bağlılıklarının örgüte normatif bağlılıkları üzerinde pozitif bir etkisi olduğunu ortaya çıkarmıştır. Özmen, Özer ve Saatçioğlu (2005) ise mesleğe duygusal bağlılık, örgüte duygusal bağlılık ile mesleğe normatif bağlılık örgüte normatif bağlılık ile pozitif yönde oldukça önemli ilişkiler içerisinde olduğunu ortaya çıkarmışlardır. Sarıdere ve Doyuran (2004) öğretmenlerin okullarına duygusal ve devam bağlılıklarının işten ayrılma niyetlerini azalttığını ayrıca; öğretmenlerin normatif bağlılıkları ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı olmayan negatif ilişki olduğunu ortaya çıkarmışlardır.

Araştırmada elde edilen bulgular ışığında aşağıdaki öneriler sunulmuştur. Sınıf öğretmenlerin örgütsel ve mesleki bağlılığı genel olarak *düşük düzeyde* çıkmıştır. Bu nedenle öğretmenlerin kurumlarına ve mesleklerine bağlılıklarını arttırıcı; özlük haklarında, çalışma ortamlarında

iyileştirme, kariyer olanaklarının sağlanması gibi çalışmalar yapılmalıdır. Araştırma diğer illerde çalışan sınıf öğretmenlerine de uygulanarak sonuçlar karşılaştırılarak, genellenmesi gerekmektedir. Ayrıca araştırma öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını yordayabileceği düşünülen başka değişkenlerde eklenerek tekrarlanması öğretmenlerin örgütsel bağlılığına bakış açımızı daha da netleştirecektir. Araştırmada Meyer ve diğerleri (1993) tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeği, Blau (1985a) tarafından geliştirilen Mesleki Bağlılık Ölçeği ve Cammann ve diğerleri (1979) tarafından geliştirilen İşten Ayrılma Niyeti ölçeği kullanılmıştır. Her ne kadar kullanılan ölçekler güvenilirliği ve geçerliliği yüksek olan ölçekler olsalar da Türk kültürüne ve öğretmenlik mesleğine daha uygun ölçekler kullanılarak araştırma tekrar yapılabilir, sonuçlar karşılaştırılabilir.

## KAYNAKÇA

- Akyol, P., Atan, T., & Gökmen, B. (2012). Beden eğitimi ve sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi. *Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi*, 4(1 ),3 8-45.
- Aranya N., Barak A., & Amernic J. (1981). A test of Holland's theory in a population of accountants, *Journal of Vocational Behavior*, 19(1),15-24.
- Aranya, N., & Ferris, K. R. (1984). A reexamination of accountants' organizational-professionalconflict. *The Accounting Review*, 59(1),1-15.
- Aranya, N., & Jacobson, O. (1975). An empricalstudy of theories of organizational and occupational commitment, *The Journal of SocialPsychology*, 97,15-22.
- Arbak, Y., & Kesken, J. (2005). *Örgütsel bağlılık, sağlık hizmetlerinde sürekli gelişim için davranışsal bir yaklaşım*. Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, 1. Baskı, İzmir.
- Aydın, A. S., Akyüz, K. C., & Yıldırım, İ. (2017). İlk ve Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Analizi. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 1(18),23-52.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Nobel Yayıncılık, Ankara.
- Bayram, N., & Ceylan, C. (2006). Mesleki bağlılığın örgütsel bağlılık ve örgütten ayrılma niyeti üzerine etkilerinin düzenleyici değişkenli çoklu regrasyon analizi ile analizi. *Uludağ Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(1), 105-120.
- Blau, G. (1985a). The measurement and prediction of careercommitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58, 277-288.
- Blau, G. (2003). Testingfor a four-dimensional structure of occupational commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76,469-488.
- Blau, G., & Lunz, M. (1998). Testing the incremental effect of professional commitment on intent to leave one's profession beyond the effects of external, personal, and work-related variables. *Journal of Vocational Behavior*, 52, 260269.
- Bline, D. M., Meixner, & Aranya, N. (1992). Theimpact of worksetting on the organizational and professional commitment of accountants. *Research in Governmental andNonprofitAccounting*, 7,79-98.
- Cammann C., Fichman M., Jenkins D., & Klesh J. (1979). *The Michigan Organizational Assessment Questionnaire*. Yayımlanmamış el yazması(Unpublished Manuscript), Ann Arbor, University of Michigan.
- Cappelli, P., Katz, H., Knoke, D., Osterman, P., & Useem, M. (1997). *Change at work*. Oxford University Press, New York.
- Carson, K. D., & Carson, P. P., (1997). Career entrenchment: A quite march toward occupational death? *Academy of ManagementExecutive*, 11(1), 62-75.
- Carson, K. D., Carson, P. P., & Bedeian, A. G., (1995). Development and construct validation of career entrenchment measure. *Journal Of Occupationaland Organizational Psychology*, 68,301-320.
- Ceylan, C., & Bayram, N. (2006). Mesleki bağlılığın örgütsel bağlılık ve örgütten ayrılma niyeti üzerine etkilerinin düzenleyici değişkenli çoklu regrasyon analizi ile analizi. *Uludağ Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi*, 20(1 ),105-120.
- Cho, V., & Huang, X. (2012). Professional commitment, organizational commitment, and the intention to leave for Professional advancement: An empiricalstudy on IT professionals. *Information Technology & People*, 25(1 ),31 - 54.
- Chughtai, A. A., & Zafar, S. (2006). Antecedents and consequences of organizational commitment among Pakistani university teachers.[Available online at:[http://applyhrm.asp.radford.edu/Volume%2011/MS%201120Chughtai%20\(pages%2039-64\).pdf](http://applyhrm.asp.radford.edu/Volume%2011/MS%201120Chughtai%20(pages%2039-64).pdf)], Erişim tarihi: 2 Eylül 2013.
- Cohen, A. (2003). *Multiple commitments in workplace*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates. [Available online at :<http://books.google.com.tr/books?id=nE6vü70ue08C&printsec=frontcover&hl=tr>], Erişim tarihi: 14 Şubat 2012.
- Cohen, A. (2007). Commitment before and after: An reconceptualization of organizational commitment. *Hum Manag Rev*, 17, 336-354.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe bağlılık olgusu ve etkileyen faktörler*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Çakmakçı, C. (2006). *Kara Kuvvetleri Komutanlığında görev yapan öğretmenlerin bireysel ve ailevi özellikleri ile kuruma bağlılık düzeyleri ve kurumdan ayrılma istekleri*. Doktora tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Çelikten, M., Şanal, M., & Yeni, Y. Ö. (2005). Öğretmenlik mesleği ve özellikleri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(2),207-237.

- Darling-Hammond, L. (2003). Access to quality teaching: An analysis of inequality in California's public schools. *Santa Clara Law Review*, 43, 101-239.
- Dilek, H. (2005). *Liderlik tarzlarının ve adalet Algısının; örgütsel bağlılık, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkilerine yönelik bir araştırma*. Doktora tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Erdaş, Y. (2009). *Denizli ilinde çalışan ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri*. Yüksek lisans tezi. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Denetimi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı, Denizli.
- Etzioni, A. (1961). *A comparative analysis of complex organizations*. New York: Free Press.
- Fidan, F., & Fidicioğlu A. (2010). Kutsallıkla tutsaklık arasında bir meslek öğretmenlik: Sorunlar, yaklaşımlar, beklentiler. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5, 146-159.
- Goleman, D. (2000). *İşbaşında duygusal zekâ*. Varlık Yayınları, II. Baskı, İstanbul.
- Goulet, L. R., & Singh, P. (2002). Career commitment: A reexamination and external, personel and work-related variables. *Journal of Vocational Behavior*, 52, 260-269.
- Güney, S. (2004). Açıklamalı yönetim-organizasyon ve örgütsel davranış terimler sözlüğü. *Siyasal Kitabevi*, Ankara.
- Günlük, M. (2010). *Muhasebecilerin mesleki ve örgütsel bağlılık, iş memnuniyeti ve işten ayrılma eğilimleri üzerine bir araştırma*. Doktora tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Hall, D. T., & J. E., Moss (1998). The new protean career contract: Helping organizations and employees adapt. *Organizational Dynamics*, 26(3), 22-37.
- Handy, C. (1994). *The empty rain coat*. Hutchinson, London.
- Harrell, A., Chewning, E., & Taylor, M. (1986). Organizational-professional conflict and the job satisfaction and turnover intentions of internal auditors. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 5, 109-121.
- Howkins, W. (1998). *Predictors of organizational commitment among high scholl principles*. Doctoral dissertation, Virginia Polytechnic Institute and State University, Virginia.
- Ingersoll, R. M., & Smith, T. M. (2003). *Does teacher mentoring matter?* Unpublished manuscript.
- Irving, P. G., Coleman, D. F., & Cooper, C. L. (1997). Further assessments of a three-component model of occupational commitment: Generalizability and differences across occupations. *Journal of Applied Psychology*, 82, 44-452.
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities. *American Sociological Reviews*, 33, 499-517.
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Katz, D. & Khan, R. L., (1977). *Örgütlerin toplumsal psikolojisi*. (Çeviren: H. Can, Y. Bayar), TODAİE 167, Ankara.
- Küçükahmet, L. (1999). *Önsöz, öğretmenlik mesleğine giriş*. Alkım Yayınevi, İstanbul.
- Lachman, R., & Aranya, N. (1986). Evaluation of alternative models of commitments and job attitudes of professionals. *Journal of Occupational Behavior*, 7, 227-243.
- Lee, K., Carswell, J. J., & Allen, N. J. (2000). A meta-analytic review of occupational commitment: Relations with person and work-related variables. *Journal of Applied Psychology* 85(5), 799-811.
- Liu, S., & Onwuegbuzie, A. J. (2012). Chinese teachers' workstress and their turnover intention. *International Journal of Educational Research*, 53, 160-170.
- Meixner, W. F., & Blin, D. M. (1989). Professional and job-related attitudes and the behavior they influence among government accountants. *Accounting, Auditing and Accountability Journal* 2(1), 8-20.
- Meyer J. P., & Allen N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer J. P., Allen J., & Smith C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage, Thousand Oaks, Ca.
- Morrow, P. C. (1983). Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment. *The Academy of Management Review*, 8(3), 486-500.
- Mowday, T. R., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism and turnover. New York, Academic Press. In Reichers, A.E. A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment, *Academy of Management Review*, 10(3), 465-476.
- National Center Of Educational Statistics [NCES], (2007). *Teacher professionalization and teacher commitment: A multi level analysis*. [Available online at: <http://nces.ed.gov/pubs/97069.pdf>, Erişim tarihi: 15 Mart 2010.
- Nollen, S., & Axel, H. (1996). *Managing contingent worker*. American Management, New York.
- O'reilly, C. A., & Chatman, J., (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.
- Obeng, K. & Ugboro, I. (2003). Organizational commitment among public transit employees: An assessment study. *Journal of The Transportation Research Forum*, 57(2), 83-98.
- Obeng, K., & Ugboro, I. (2003). Organizational commitment among public transit employees: An assessment study. *Journal of the Transportation Research Forum*, 57(2), 83-98.
- Özdemir, M., & Gören, S. Ç. (2017). Psikolojik Güçlendirme, Liderlik Uyumu ve Öğretmen Performansı İlişkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolü. *İlköğretim Online*, 16(1), 342-353.
- Özdevecioğlu, M., & Aktaş, A. (2007). Kariyer bağlılığı, mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığın yaşam tatmini

- üzerindeki etkisi: İş-aile çatışmasının rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28, 1-20.
- Özmen, Ö. T., Özer, P. S., & Saatçioğlu, Ö. Y. (2005). *Akademisyenlerde örgütsel ve mesleki bağlılığın incelenmesine ilişkin bir örnek araştırma*. Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 6( 2),1-14.
- Sarıdere, U. & Doyuran, Ş. (2004). *Eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetine etkisi*. XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Malatya.
- Sood, V., & Anand, A. (2010). Professional commitment among b. ed. teacher educators of Himachal Pradesh.[Available online at:<http://www.aiaer.net/ejournal/vol22110/7..pdf>, Erişim tarihi: 21 Nisan 2011.
- Şahin, A., Doğan, B., & Çermik H. (2010). Sınıf öğretmenliği öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğini tercih sebepleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(2),201-212.
- Şimşek, M., & Aslan, Ş. (2007). *Mesleki ve örgütsel bağlılığın, işin özellikleri, rol stresi, örgüte ilişkin davranışsal sonuçlar, iş ve yaşam doyumuyla ilişkilerinin araştırılması*, 15. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi, Sakarya.
- Tak, B., & Çiftçioğlu, B. A. (2008). Mesleki bağlılık ile çalışanların örgütte kalma niyeti arasındaki ilişki. Ankara Üniversitesi, *Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 63,4.
- Tanrıoğen, A., Bakay, E., & Kurşunoğlu, A. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(2),101-115.
- Toplaoğlu, M., Koç, H., & Yavuz, E. (2008). Öğretmenlerin örgütsel bağlılığının bazı temel faktörle açısından analizi. *Kamu İş Dergisi*, 9(4), 38-57.
- Tumer, B. A., & Chelladurai, P. (2005). *Organizational an occupationalcommitment, intentiontoleave, and perceived performance of intercollegiate coaches*. Journal of Sport Management, 19,193-211.
- Vandenberg, R. J., & Scarpello, V. (1994). A longitudinal assessment of the determinant relationship between employee commitmentsto the occupation and the organization. *Journal of Organizational Behavior*, 15,535-547.
- Wasti, A. (2003). Organizational commitment, turnover intentions and the influence of cultural values. *Journal of Occupational and OrganizationalPsychology*. 76(3),303-321.
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2003). Procedural justice and organizational staffing: A tale of two paradigms. *Human Resource Management Review*, 13(1),7-3
- Yapıcı, N. (2008). *İşyerinde sistematik yıldırma(mobbing), algılanan nedenleri ve iş tatmini ile işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: Antalya ili tarım sektöründe bir araştırma*. Yüksek lisans tezi. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.