

ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA İLİŞKİN ALGILARININ BAZI DEĞİŞKENLERE GÖRE İNCELENMESİ¹

INVESTIGATION OF TEACHERS' PERCEPTIONS ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT ACCORDING TO SOME VARIABLES

Abidin DAĞLI²

Gülşen GENÇDAL³

Öz

Bu araştırmanın amacı, kamu ilkokullarında görevli öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algılarının bazı değişkenlere göre anlamlı bir fark oluşturup oluşturmadığını saptamaktır. Araştırmanın evrenini, 2017-2018 eğitim-öğretim yılında Diyarbakır İl merkezinde bulunan 92 ilkokul ve bu okullarda görevli 2450 öğretmen, örneklemini ise evrenden random yöntemi ile seçilen 27 ilkokul ve bu okullarda görevli 534 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen, Dağlı, Elçiçek ve Han (2017) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek üç boyut ve 18 maddeden oluşmaktadır. Bu boyutlar; "duygusal bağlılık", "devam bağlılığı" ve "normatif bağlılık" dir. Verilerin analizinde; ortalama, standart sapma, t-testi ve ANOVA testinden yararlanılmıştır. Anlamlılık düzeyi 0,05 olarak alınmıştır. Araştırmada elde edilen bazı önemli bulgular şöyle sıralanabilir: Öğretmenlerin algılarına göre örgütsel bağlılık ile ilgili en yüksek ortalamaya sahip madde, "Bu okulun problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi görüyorum ($\bar{X}=3,89$; Katılıyorum)"; en düşük ortalamaya sahip madde ise "Bu okula karşı duygusal bağlılık hissetmiyorum ($\bar{X}=2,34$; Katılmıyorum)"dir. Öğretmenler örgütsel bağlılık ölçeğinin toplam ortalamasına "Kararsızım" düzeyinde katılmışlardır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algıları öğrenim durumuna göre sadece "devam bağlılığı" boyutunda anlamlı fark saptanmıştır. Cinsiyet, medeni durum ve kıdeme göre ise öğretmenlerin algıları hiçbir boyutta anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: İlkokul, örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık.

Abstract

The aim of this study is to determine the teachers' perceptions of organizational commitment in primary schools. The research population consists of 2450 teachers from 92 primary schools in the central district of Diyarbakır in the academic year of 2017-2018. The data collection instrument was applied to randomly selected 534 teachers from 27 schools. "Organizational Commitment Scale" which was developed by Meyer, Allen and Smith (1993), adapted into Turkish by Dağlı, Elçiçek and Han (2017) was used in the study. Scale consists of three dimensions and 18 items. These dimensions are; *affective commitment*, *continuance commitment*, *normative commitment*. For analysis of the data; mean scores, standard deviations, t-test and ANOVA were used. The level of significance was 0.05. Some important findings of the study are listed below: According to the perceptions of teachers, the item with the highest average of organizational commitment is "I see this school's problems as my own problems" ($\bar{X} = 3,89$). The lowest average item about organizational commitment according to teachers' perceptions is "I do not feel emotional attachment to this school" ($\bar{X} = 2.34$; I disagree). Teachers participated in the total average of the organizational commitment scale at the level of "Undecided". There was a significant difference in organizational commitment perceptions of teachers in the dimension of "continuance commitment" for education status variable. It is also found that teacher perceptions do not differ significantly in any dimension for gender, marital status, and seniority variables.

¹ Bu çalışma, Dr. Öğr. Üyesi Abidin DAĞLI'nın danışmanlığında hazırlanan Gülşen GENÇDAL'ın Yüksek Lisans tezinin bir kısmından üretilmiştir.

² Dicle Üniversitesi. Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü. dagli@dicle.edu.tr.

³ Eğitim Yönetimi Bilim Uzmanı. Diyarbakır İli Yenişehir Kaymakamlığı SYDV. glnsngencdal@gmail.com

Keywords: Primary school, organizational commitment, affective commitment, continuance commitment, normative commitment.

1. GİRİŞ

Okulların amaçlarını istenilen düzeyde gerçekleştirebilmeleri, eğitim işgörenleri denilen yönetici, öğretmen ve diğer işgörenlerin yüksek düzeyde güdülenmiş ve okullarına bağlılık davranışını göstermeleri ile mümkündür. Bağlılık, bağlı olma durumu, birine karşı sevgi, saygı ile yakınlık duyma ve gösterme, sadakat olarak tanımlanabilir (TDK, 1998: 198). Başka bir ifadeyle bağlılık; bir kişi, grup, kurum ya da öğretiye yönelik geliştirilen düşünsel ya da duygusal durumdur (Bakırcıoğlu, 2012: 77).

Örgütsel bağlılık ise örgüte ve örgütsel amaçlara bağlı kalmayı, çalışanların örgütte karşılıklı etkileşim yoluyla kendilerini ifade etmelerini, örgütsel amaç ve uygulamaları kabullenmelerini, örgütsel amaç ve hedeflere gönüllü bağlı olmayı, örgütsel amaç ve hedeflerden davranışsal olarak etkilenmeyi, örgüte uzun zaman bağlı kalmayı içermektedir (Liou, 2008: 120; Akt. Demirel, 2009: 117). Örgütsel bağlılık, örgütün amaçlarına, politikalarına, görevin gereklerine uygun davranmayı içerir. İşgörenden, örgütün yararlarını kendi yararlarından üstün tutma; özveriyle çalışma; gerektiğinde örgüte daha çok çalışma süresi ayırma; yönetimin buyruklarını tartışmasız yerine getirme gibi bağlılık eylemleri beklenir (Başaran, 1982: 242). Örgütsel bağlılık, bireysel veya alt gruplardan çok, örgütün çıkarlarını önemseme ve onları koruma davranışı eğilimi içinde olmak olarak tanımlanmaktadır (Kundl ve Saleh, 1993: 154). Örgütsel bağlılık, kişinin kimliğini örgüte bağlayan örgüte yönelik bir tutum (Sheldon, 1971: 143), bireylerin kendi istekleri sonucu gösterdikleri davranışların örgütün hedefleriyle özdeşleşme süreci (Reichers, 1985: 465) olarak ifade edilebilir.

Birçok araştırmacı örgütsel bağlılığın çalışan performansı ve üretkenliği ile güçlü bir ilişkiye sahip olduğunu belirtmiştir (Bryson ve White, 2008: 20; Chew ve Chan 2008: 516; Wright ve Kehoe, 2007: 3). Yüksek düzeyde örgütsel bağlılığa sahip çalışanlar, kurumun hedeflerine ulaşmak için daha fazla çaba gösterme eğiliminde olacak ve kurumun hedefleri ile daha fazla özdeşleşecektir (Sadegina ve ark., 2011; Akt. Samudi, Slambolchi ve Mobarakabadi, 2016: 53). Örgütlerdeki çalışanların örgütsel bağlılığı belirli bir rolün başarı derecesini nitelik ve nicelik yönünden yükselterek işe devamsızlığın ve işgücü devrinin azalmasına katkıda bulunmaktadır. Bunun yanında çalışanları örgütsel yaşam ve en üst düzeyde sistem başarısı için gerekli birçok gönüllü eylemi yapmaya yöneltmektedir (Katz ve Kahn, 1977: 436).

Örgütsel bağlılık literatüründeki sınıflandırma, genel olarak bağlılığın araçsal/hesapçı ve bunun karşıtı olan normatif veya moral bağlılık şeklinde olduğu yönündedir. Bunun yanı sıra farklı bağlılık ayrımlarının varlığı da dikkat çekmektedir (Newton ve Shore, 1992: 277; Akt. Balay, 2014: 25). Allen ve Meyer'e (1990: 2) göre literatürdeki tüm örgütsel bağlılık yaklaşımları üç temel ögeye dayanmaktadır. Söz konusu ögeler: Duygusal bağlanma, algılanan maliyet ve zorunluluktur. Allen ve Meyer bu üç ögeyi esas alarak birey ve örgüt arasında yaşanan ilişkinin örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık kavramlarından kaynaklandığını ortaya koymuşlardır. Bu boyutlar aşağıda kısaca açıklanmıştır.

1. Duygusal Bağlılık (Affective Commitment): Örgütle duygusal bir bağlantı, bir ilişki ve bir örgüte katılım olarak tanımlanır (Meyer ve Allen, 1991: 67). Meyer ve diğerleri (1998: 32), Shore ve diğerleri (1995) ve Wiener'e 1982: 421) göre de duygusal bağlılık, işgörenin örgüte duygusal bağlılığını, onunla bütünleşmesini yansıtır ve duygusal bağlılıkta çalışanların örgütte kalma nedeni, duygusal bağlılık ve örgütün amaçlarıyla özdeşleşmedir (Balay, 2014:

27). Duygusal bağlılık, temelde, iş tatmini ve örgütsel adalet gibi olumlu iş tecrübelerinden gelişir ve daha yüksek düzeylerde örgütsel vatandaşlık davranışı ve daha düşük düzeylerde işten geri çekilme davranışı (devamsızlık ve gecikme) gibi arzu edilir sonuçlarla ilişkilidir (Güney, 2015: 290).

2. Devam Bağlılığı (Continuance Commitment): Bireyin bir kurumdan ayrılmasından kaynaklanan sonuçlara ilişkin farkındalığını ifade eder (Meyer ve Allen, 1991: 67). Devam bağlılığının ortaya çıkmasındaki temel neden birey için örgütte kalmanın kendine bir kazanç getirmesi, ayrılmasında ise zarara uğramasıdır. İkinci bir neden ise, iş alternatiflerinin olmamasıdır (Özkalp ve Kirel, 2013: 671).

3. Normatif Bağlılık (Normative Commitment): İşgörenlerin örgütte kalma ile ilgili yükümlülük duygularını yansıtır. Bireylerin örgüte bağlılık duyması, kişisel yararları için bu şekilde davranmaları istendiğinden değil, fakat yaptıklarının doğru ve ahlaki olduğuna inanmaları nedeniyle belli davranışsal eylemleri sergilemelerine yardım eder (Balay, 2014: 28). Örgütlerde normatif bağlılık yaratmanın önemli bir yolu çalışanları çalıştıkları örgüte borçlu hissetmelerini sağlamaktır. Örneğin, örgüt, çalışanına büyük yatırımlar yapmış, onu eğitime göndermiş ve böylece onun gelişimini sağlamıştır. Bu nedenle çalışan kendini örgüte karşı sorumlu ve yükümlü hisseder ve ayrılmak istemez, uzun yıllar örgüte sadık kalarak çalışmaya devam eder (Özkalp ve Kirel, 2013: 672).

Üç bağlılık şekli arttığında işgörenler örgütte kalmaya devam etmekte, ancak birincide kalma güdüsü isteğe, ikincide gereksinime, üçüncüde ise yükümlülüğe dayanmaktadır (Balay, 2014: 28). Öte yandan, örgütsel bağlılık, son yıllarda araştırmalarda en çok araştırılan konulardan biri haline gelmiştir. Örgütsel bağlılığın bu kadar araştırılmasının bir nedeni, etkisinin devamsızlık, performans, motivasyon ve işten çekilme davranışları gibi iş sonuçlarıyla ilişkilendirilmesidir. Bu nedenle tüm örgütler, işgörenlerinin bağlılık düzeylerini artırmak istemektedirler. Örgüte bağlılığı yüksek olan işgörenlerin, görevlerini yerine getirmede ve örgütsel hedeflere ulaşmada ekstra çaba sarf ettikleri görülmekte, ayrıca bu tür işgörenlerin örgüt ile olumlu ilişkiler kurdukları ve daha uzun süre üyeliklerini devam ettirdikleri ifade edilmektedir.

Katz ve Kahn (1977: 375, 438) bir örgütteki çalışanların fiziksel olarak örgütte bulunmalarının yeterli olmadığını, bunun yanında çalışanların psikolojik olarak sistemle bütünleşmeleri gerektiğini ifade etmektedirler. Bu bakımdan temel hedefi insan yetiştirmek ve dönüştürmek olan okullarda da çalışanların görev tanımlamalarından daha fazlasını yapmak için istekli olmaları gerektiğini ifade etmişlerdir. Bu anlamda öğretmenlerin çalıştıkları okula ve öğrencilerine karşı daha özverili çalışabilmeleri için örgütlerine yani okula örgütsel bağlılıkları gerekir (Balay, 2014: 5).

Genel olarak şu hususlar göz önünde bulundurularak öğretmenlerin okullarına olan bağlılığını artırabiliriz: Okul yöneticileri; (1) okulun çalışanlar adına hareket ettiğine okuldaki öğretmenleri inandırmalıdır. (2) öğretmenler ile birbirlerine karşı sürekli bir minnettarlık duygusu taşınmalıdır. (3) iş stresini azaltıcı önlemler alınmalıdır. (4) üstün başarı gösteren öğretmenleri tespit ederek üst makamlar tarafından ödüllendirilmesini sağlamalıdır. (5) öğrenme için uygun bir iklim oluşturmalıdır. (6) öğretmenlere değer vererek onları ilgilendiren konularda onları karara katmalıdır. (7) yüksek düzeyde içsel güdüleme oluşturmak için çaba sarf etmelidir. (8) öğretmenleri gelişen teknoloji ve gelişmelerden haberdar ederek onların bilgilerini artırmalıdır. (9) düzenli ve disiplinli bir çevre oluşturmalıdır. (10) uygun fiziksel koşulları sağlamalıdır. (11) öğretim ile ilgili kaynakları yerinde ve zamanında temin etmelidir. (12) öğretmenler için uygun bir ders yükü sağlayamaya çaba göstermelidir.

Araştırmalar, öğretmenlerin okula ilişkin üç bağlılığını öne çıkarmıştır. Bunlar; okul için çaba gösterme isteği, okulda çalışmaya devam etme isteği ve okulun eğitimsel amaç ve değerlerini kabuldür. Bir diğer bağlılık olarak öğretime bağlılık da üç koşulu gerektirmektedir. Bunlar da; öğretmenin öğretimde farklılık yaratma konusunda inançlı olması, öğrencilerin öğreneceği konusundaki beklentisi, öğretimin gerçekleşmesinde gerekli çabayı ortaya koymadaki istekliliğidir (Weber, 1997: 269; Akt. Balay, 2014: 127). İşte bu araştırma ile, kamu ilkokullarında görevli öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algılarının bazı değişkenlere göre anlamlı bir fark oluşturup oluşturmadığı araştırılmıştır. Araştırmanın, uygulamanın içerisinde bulunan yönetici ve öğretmenlere ve bununla birlikte ileride bu alanda bilimsel araştırma yapacak olan araştırmacılara ışık tutacağı ümit edilmektedir.

1. 2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, kamu ilkokullarında görevli öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algılarının bazı değişkenlere göre anlamlı bir fark oluşturup oluşturmadığını saptamaktır. Bu temel amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1. İlkokullarda görevli öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algıları nasıl bir dağılım göstermektedir?

2. İlkokullarda görevli öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algıları; “cinsiyet”, “medeni durum” “öğrenim durumu” ve “kıdem” değişkenlerine göre anlamlı bir fark oluşturmakta mıdır?

2. YÖNTEM

Bu bölümde sırasıyla araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama aracı ve verilerin analizi üzerinde durulmuştur.

2. 1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada, tarama modeli kullanılmıştır. “Tarama modelleri, geçmişte ya da halen varolan bir durumu varolduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne kendi koşulları içerisinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır (Karasar, 2006: 77)”.

2. 2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, 2017-2018 eğitim-öğretim yılında, Diyarbakır İl merkezindeki resmi ilkokullarda görevli öğretmenler (branş öğretmenleri hariç) oluşturmaktadır. Diyarbakır İl merkezinde 92 ilkokul olup, bu okullarda toplam 2450 öğretmen görev yapmaktadır. Araştırmada örnekleme yöntemlerinden random (şans) yöntemi kullanılmıştır. “Random yönteminde objeler evrenin bir noktasında değil her yerinde seçilir. Seçilmek için herkese eşit şans tanınmıştır. Kimin seçileceğinin önceden tahmin edilmesi olanaksızdır (Kaptan, 1991: 120)”. Araştırmanın örneklemini ise, evrenden random yöntemi ile seçilen 27 okul ve bu okullarda görevli 534 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin % 48,9’u kadın, % 51,1’i erkek; %83,5’i evli, %16,5’i ise bekârdır. Öte yandan öğretmenlerin %86,0’sı lisans, % 8,60’ı yüksek lisans ve %5,40’ı ise önlisans mezunudur. Örneklem evreni temsil etme oranı %21,79’dır.

2. 3. Veri Toplama Aracı

Bu çalışmada Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen, Dağlı, Elçiçek ve Han (2017) tarafından Türkçeye uyarlanan “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek 3 boyut ve 18 maddeden oluşmaktadır. Birinci boyut olan duygusal bağlılık 6 maddeden (1, 2, 3,

4, 5, 6), ikinci boyut olan devam bağlılığı 6 maddeden (7, 8, 9, 10, 11, 12) ve üçüncü boyut olan normatif bağlılık ise yine 6 maddeden (13, 14, 15, 16, 17, 18) oluşmaktadır. Ölçme aracıdaki sorulara verilen yanıtlar; “Kesinlikle katılmıyorum (1)”, “Katılmıyorum (2)”, “Kararsızım (3)”, “Katılıyorum (4)” ve “Tamamen katılıyorum (5)” şeklinde derecelendirilmiştir. Ortalamalar yorumlanırken ölçme aracıda yer alan maddeler için; 1.00-1.79 arasındaki ortalama değerlerin “Kesinlikle katılmıyorum”, 1.80-2.59 arasındaki ortalama değerlerin “Katılmıyorum”, 2.60-3.39 arasındaki ortalama değerlerin “Kararsızım”, 3.40-4.19 arasındaki ortalama değerlerin “Katılıyorum” ve 4.20- 5.00 arasındaki ortalama değerlerin ise “Tamamen katılıyorum” derecesinde yer aldığı kabul edilmiştir. Ayrıca, ölçekte duygusal bağlılık boyutu kapsamında yer alan 3, 4 ve 5 numaralı maddeler ile normatif bağlılık boyutu kapsamında yer alan 13 numaralı madde ters madde olarak tasarlanmıştır. Dolayısıyla bu maddelerin puanlanması tersten yapılmıştır.

Dağlı, Elçiçek ve Han (2017) tarafından yapılan analizlere göre ölçeğin birinci faktörü toplam varyansın % 35.418’ini, ikinci faktörü %9.177’sini ve üçüncü faktörü ise %8.124’ünü açıklamaktadır. Tüm faktörler toplamda örgütsel bağlılığı % 52.719 oranında açıklamaktadır. Ölçeğe ilişkin faktör yükleri .33 ile .80 arasında dağılmaktadır. 13. madde (.33 faktör yükü) dışındaki maddelerin tamamı .40 üzeri faktör yüküne sahiptir. Cronbach Alpha değerlerine bakıldığında; birinci boyutta .80, ikinci boyutta .73, üçüncü boyutta .80 ve ölçek toplamında ise .88 olduğu saptanmıştır. Ölçeğe ilişkin madde-toplam korelasyon değerleri .30 alt sınır kriterini sağlamayan tek bir madde olduğu saptanmıştır (madde 12). Bu madde de .20 sınırında olduğundan uzman görüşüyle ölçekte kalması yönünde karar alınmıştır. Ölçekteki 12. madde hariç madde toplam korelasyon değerleri 0.32 ile 0.73 arasında değişmektedir.

Bu çalışmada "Örgütsel Bağlılık Ölçeği"ne ait Cronbach Alpha iç tutarlılık kat sayıları ise “duygusal bağlılık” boyutu için ,81; “devam bağlılığı” boyutu için ,75; “normatif bağlılık” boyutu için ,80 ve tüm ölçek için ise ,89 olarak saptanmıştır.

2. 4. Verilerin Analizi

Araştırmada öncelikle SPSS paket programından yararlanılarak verilerin normallik ve homojenliğine ilişkin analizler yapılmıştır. Yalnızca “Örgütsel Bağlılık Ölçeği”nin duygusal bağlılık boyutunda normal dağılım olmadığı saptanmıştır. Parametrik testlerin daha güçlü testler olmasından dolayı normal dağılmayan boyuttaki uç değerler tespit edilerek 9 veri değerlendirme dışı bırakılmıştır. Bu işlem sonucunda tüm boyutlarda çarpıklık ve basıklık değerlerinin +2 ve -2 aralığında olduğu tespit edilmiş (George ve Mallery, 2010) ve verilerin normal dağılım gösterdikleri görülmüştür. Bu nedenle yapılan analizlerde parametrik testler uygulanmıştır. Verilerin çözümlenmesinde; ortalama, standart sapma, t-testi ve ANOVA testinden yararlanılmıştır. Karşılaştırmalarda anlamlılık düzeyi .0.5 olarak alınmıştır.

3. BULGULAR

Bu bölümde sırasıyla; (1) İlkokullarda görevli bulunan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algılarının nasıl bir dağılım gösterdiğine, (2) İlkokullarda görevli öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algılarının; “cinsiyet”, “medeni durum”, “öğrenim durumu” ve “kıdem” değişkenlerine göre anlamlı bir fark oluşturup oluşturmadığına yer verilmiştir.

3. 1. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığa İlişkin Algılarının Dağılımı

Öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algılarının ortalama ve standart sapma puanları ve düzeyleri Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık İle İlgili Algılarının Ortalama ve Standart Sapma Puanları

	Ifadeler	\bar{X}	SS	Düzye
1	Meslek hayatımın geri kalan kısmını bu okulda geçirmek beni çok mutlu eder.	2,97	1,27	Kararsızım
2	Bu okulun problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi görüyorum.	3,89	0,95	Katılıyorum
3	Okulum karşı güçlü bir aidiyet <u>hissetmiyorum.</u>	2,50	1,22	Katılmıyorum
4	Bu okula karşı duygusal bağlılık <u>hissetmiyorum.</u>	2,34	1,17	Katılmıyorum
5	Bu okulda kendimi “ailenin bir parçası” gibi <u>görmüyorum.</u>	2,41	1,19	Katılmıyorum
6	Bu okulun benim için çok özel bir yeri vardır.	3,40	1,13	Katılıyorum
7	Şu anda bu okulda çalışıyor olmam, hem kendi isteğimden hem de şartların bunu gerektirmesindedir.	3,78	1,12	Katılıyorum
8	Okulumdan ayrılmayı isteseydim dahi şu anda bu bana çok zor gelirdi.	3,27	1,23	Kararsızım
9	Şu anda okulumdan ayrılacak olsam, hayatımda birçok şey alt üst olur.	2,67	1,23	Kararsızım
10	Bu okuldan ayrılmamı düşündürecek seçenekler oldukça azdır.	3,19	1,20	Kararsızım
11	Eğer bu okula kendimden çok şey katmamış olsaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.	2,98	1,12	Kararsızım
12	Bu okuldan ayrılacak olsam, uygun alternatiflerim az olur.	2,95	1,20	Kararsızım
13	Bu okulda çalışmaya devam etmek için yöneticilerime karşı bir minnet borcu/sorumluluk <u>hissetmiyorum.</u>	2,89	1,21	Kararsızım
14	Eğer bu okuldan ayrılmak benim yararına olsa dahi şu anda buradan ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.	3,17	1,23	Kararsızım
15	Okulumdan şu anda ayrılacak olsam kendimi suçlu hissederim.	2,69	1,20	Kararsızım
16	Bu okul benim sadakatimi (bağlılığımı) hak ediyor.	3,22	1,12	Kararsızım
17	Bu okuldaki insanlara karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissettiğim için şu anda bu okuldan ayrılmam.	2,74	1,19	Kararsızım
18	Bu okula çok şey borçluyum.	2,70	1,17	Kararsızım
	Toplam	3,19	0,69	Kararsızım

Tablo 1’de görüldüğü gibi, öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algılarının genel ortalaması ($\bar{X}=3,19$) “Kararsızım” düzeyinde saptanmıştır. Öğretmenlerin algılarına göre en yüksek ortalamaya sahip ilk üç madde sırasıyla: (1) Bu okulun problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi görüyorum ($\bar{X}=3,89$; Katılıyorum); (2) Şu anda bu okulda çalışıyor

olmam, hem kendi isteğimden hem de şartların bunu gerektirmesindedir ($\bar{X}=3,78$; Katılıyorum); (3) Bu okulun benim için çok özel bir yeri vardır ($\bar{X}=3,40$; Katılıyorum)” maddeleridir. En düşük ortalamaya sahip ilk üç madde ise sırasıyla; (1) Bu okula karşı duygusal bağlılık hissetmiyorum ($\bar{X}=2,34$; Katılmıyorum), (2) Bu okulda kendimi ailenin bir parçası gibi görmüyorum ($\bar{X}=2,41$; Katılmıyorum) ve (3) Okuluma karşı güçlü bir aidiyet hissetmiyorum ($\bar{X}=2,50$; Katılmıyorum) maddeleridir.

3. 2. Öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algıları; “cinsiyet”, “medeni durum”, “öğrenim durumu” ve “kıdem” değişkenlerine göre anlamlı bir fark oluşturup oluşturmadığına ilişkin bulgular

3. 2. 1. Cinsiyete Göre Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığa İlişkin Algıları

Cinsiyete göre öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algılarının anlamlı bir fark oluşturup oluşturmadığını tespit etmek için yapılan t-testi sonuçlarına ilişkin bulgular Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Cinsiyete Göre Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığa İlişkin Algılarının T-Testi Sonuçları

Boyut	Cinsiyet	N	\bar{X}	S	t	sd	p																																
Duygusal Bağlılık	Kadın	261	3,46	,85	-1,32	532	,302																																
	Erkek	273	3,53	,80				Devam Bağlılığı	Kadın	261	3,12	,83	-0,63	532	,531	Erkek	273	3,16	,75	Normatif Bağlılık	Kadın	261	2,89	,88	-1,35	532	,176	Erkek	273	2,99	,80	Toplam Ölçek	Kadın	261	3,15	,72	-1,20	532	,230
Devam Bağlılığı	Kadın	261	3,12	,83	-0,63	532	,531																																
	Erkek	273	3,16	,75				Normatif Bağlılık	Kadın	261	2,89	,88	-1,35	532	,176	Erkek	273	2,99	,80	Toplam Ölçek	Kadın	261	3,15	,72	-1,20	532	,230	Erkek	273	3,23	,65								
Normatif Bağlılık	Kadın	261	2,89	,88	-1,35	532	,176																																
	Erkek	273	2,99	,80				Toplam Ölçek	Kadın	261	3,15	,72	-1,20	532	,230	Erkek	273	3,23	,65																				
Toplam Ölçek	Kadın	261	3,15	,72	-1,20	532	,230																																
	Erkek	273	3,23	,65																																			

(*p < .05)

Tablo 2’de görüldüğü gibi, cinsiyete göre öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algıları hiçbir boyutta ve tüm ölçek toplamında anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı saptanmıştır.

3. 2. 2. Medeni Duruma Göre Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığa İlişkin Algıları

Medeni duruma göre öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algılarının anlamlı bir fark oluşturup oluşturmadığını tespit etmek için yapılan t-testi sonuçlarına ilişkin bulgular Tablo 3’de verilmiştir.

Tablo 3. Medeni Duruma Göre Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığa İlişkin Algılarına Yönelik T-Testi Sonuçları

Boyut	Medeni Durum	N	\bar{X}	S	t	sd	p				
Duygusal Bağlılık	Evli	446	3,52	0,81	1,318	532	,188				
	Bekar	88	3,39	0,93				Devam Bağlılığı	Evli	446	3,16
Devam Bağlılığı	Evli	446	3,16	0,80	1,221	532	,223				

	Bekar	88	3,05	0,76			
Normatif Bağlılık	Evli	446	2,92	0,84	-,761	532	,447
	Bekar	88	3,00	0,85			
Toplam Ölçek	Evli	446	3,20	0,68	-,685	532	,494
	Bekar	88	3,15	0,72			

(*p < .05)

Tablo 3’de görüldüğü gibi, medeni duruma göre öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algıları hiçbir boyutta anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı saptanmıştır.

3. 2. 3. Öğrenim Durumuna Göre Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığa İlişkin Algıları

Öğrenim durumuna göre öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algılarının anlamlı bir fark oluşturup oluşturmadığını tespit etmek için yapılan ANOVA sonuçlarına ilişkin bulgular Tablo 4’de verilmiştir.

Tablo 4. Öğrenim Durumuna Göre Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığa İlişkin Algılarının ANOVA Sonuçları

Boyutlar	Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p	Anlamlı fark
Duygusal Bağlılık	Gruplar arası	1,561	2	,780	1,138	,321	
	Gruplar içi	364,204	531	,686			
	Toplam	365,765	533				
Devam Bağlılığı	Gruplar arası	4,871	2	2,435	3,948	,020*	Önlisans ($\bar{X}=3,43$) ile Yüksek Lisans ($\bar{X}=2,91$) arasında
	Gruplar içi	327,562	531	,617			
	Toplam	332,433	533				
Normatif Bağlılık	Gruplar arası	2,234	2	1,117	1,592	,205	
	Gruplar içi	372,567	531	,702			
	Toplam	374,801	533				
Toplam Ölçek	Gruplar arası	2,264	2	1,132	2,395	,092	
	Gruplar içi	251,027	531	,473			
	Toplam	253,292	533				

(*p < .05)

Tablo 4’de görüldüğü gibi, öğrenim durumuna göre öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algıları yalnızca “devam bağlılığı” boyutunda anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Farkın kaynağını tespit etmek için yapılan Tukey testi sonucunda anlamlı farkın önlisans mezunları ile yüksek lisans mezunları arasında ve önlisans mezunlarının devam bağlılığı boyutunda örgütsel bağlılığa ilişkin algılarının daha olumlu olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır.

3. 2. 4. Kıdeme Göre Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığa İlişkin Algıları

Kıdeme göre öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algılarının anlamlı bir fark oluşturup oluşturmadığını tespit etmek için yapılan ANOVA sonuçlarına ilişkin bulgular Tablo 5’de verilmiştir.

Tablo 5. Kıdeme Göre Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığa İlişkin Algılarının ANOVA Sonuçları

Boyutlar	Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p	Anlamlı fark
Duygusal Bağlılık	Gruplar arası	2,302	3	,767	1,119	,341	
	Gruplar içi	363,463	530	,686			---
	Toplam	365,765	533				
Devam Bağlılığı	Gruplar arası	2,414	3	,805	1,292	,276	
	Gruplar içi	330,019	530	,623			---
	Toplam	332,433	533				
Normatif Bağlılık	Gruplar arası	5,073	3	1,691	2,424	,065	
	Gruplar içi	369,727	530	,698			---
	Toplam	374,801	533				
Toplam Ölçek	Gruplar arası	2,621	3	,874	1,847	,138	
	Gruplar içi	250,671	530	,473			---
	Toplam	253,292	533				

(*p < .05)

Tablo 5’de görüldüğü gibi, kıdeme göre öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algıları hiçbir boyutta anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır.

4. TARTIŞMA

Genel olarak öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algıları “Kararsızım” düzeyinde saptanmıştır. Bu bulgu öğretmenlerin örgütle özdeşleşme ve örgüte katılım konusunda, örgütten ayrılma durumlarında karşılaştıkları sorunlar konusunda ve okulla istihdama devam etme yükümlülüğü ve sorumluluk duyguları ile ilgili yeteri kadar farkındalık sahibi olmadıklarını göstermektedir. Oysa örgütsel bağlılık, işgörenlerin örgüte olan bağlılıklarının göstergesidir. Kushman (1992) ve Rosenholtz (1977) yaptıkları çalışmalarda, öğretmen bağlılığı ve öğrenci başarısı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varmışlardır (Akt. Balay, 2014: 7). Çalışanlar örgüte ne derecede bağlıysa, örgüt de o derecede güçlenmektedir (Ölçüm-Çetin, 2004: 90). Örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan işgörenler, örgütlerinin başarılı olabilmesini sağlamak üzere, görev tanımlarında yer almayan işleri bile tereddütsüz bir biçimde kabul edecek ve böylelikle kurumun “yaşam sürdürme” amacına katkı vereceklerdir (Güney, 2015: 292).

Öğretmenlerin algılarına göre örgütsel bağlılık ile ilgili en yüksek ortalamaya sahip ilk üç madde sırasıyla: (1) “Bu okulun problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi görüyorum ($\bar{X}=3,89$; Katılıyorum)”; (2) “şu anda bu okulda çalışıyor olmam, hem kendi isteğimden hem de şartların bunu gerektirmesindedir ($\bar{X}=3,78$; Katılıyorum)” ve (3) “bu okulun benim için çok özel bir yeri vardır ($\bar{X}=3,40$; Katılıyorum). Araştırma sonucuna göre, öğretmenlerin örgütsel bağlılık dereceleri her üç maddede için “Katılıyorum” düzeyindedir. Örgütsel bağlılığı yüksek olan işgörenler, kendi istekleri ya da çıkarları doğrultusunda örgütte kalmaya devam etmeyi istemekte ve örgütün değerlerini kendi değerleri ile özdeşleştirebilmektedirler. Bu durum da, örgütün başarıya ulaşmasında önemli bir rol oynamaktadır (Bozoğlu, 2011: 49). Öğretmenlerin algılarına göre örgütsel bağlılık ile ilgili en düşük ortalamaya sahip ilk üç madde ise sırasıyla; (1) “bu okula karşı duygusal bağlılık hissetmiyorum ($\bar{X}=2,34$; Katılmıyorum)”, (2) “bu okulda kendimi ailenin bir parçası gibi görmüyorum ($\bar{X}=2,41$; Katılmıyorum)” ve (3) “okulum karşı güçlü bir aidiyet hissetmiyorum ($\bar{X}=2,50$; Katılmıyorum)” olup, her üç maddenin düzeyi de aynıdır. Görüldüğü gibi, ölçekteki negatif olarak ifade edilen bu ifadeler öğretmenlerin katılmadıkları, yani bu konuda olumsuz bir beyanda bulunmadıkları söylenebilir.

Cinsiyete göre öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algıları hiçbir boyutta ve tüm ölçek toplamında anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı saptanmıştır. Yani kadın ve erkek öğretmenlerin bu konudaki algıları birbirine yakındır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algıları öğrenim durumlarına göre “devam bağlılığı” boyutunda ve ölçek toplamında anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Anlamlı farkın önlisans mezunları ile yüksek lisans mezunları arasında olduğu ve önlisans mezunlarının “devam bağlılığı” boyutunda örgütsel bağlılığa ilişkin algılarının ortalama puanlarının daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Öte yandan Gürbüz (2012) tarafından yapılan bir araştırmada da devam bağlılığı boyutunda yüksek öğrenim gören ($\bar{X}=1,94$) çalışanların ön lisans mezunu ($\bar{X}=2,82$) çalışanlara ve lisans mezunu ($\bar{X}=3,05$) çalışanlara göre daha zayıf devam bağlılığı gösterdikleri saptanmıştır. İnce ve Gül’ün (2005: 67, 68) de dediği gibi, çalışanın eğitim düzeyi arttıkça örgütsel bağlılığı azalmaktadır. Diğer bir ifadeyle, çalışanın eğitim düzeyi azaldıkça, örgütsel bağlılığı artmaktadır. Çünkü çalışanın eğitim düzeyi arttıkça örgütün gerçekleştirebileceğinden daha fazla beklentileri ortaya çıkmaktadır. Aynı zamanda alternatif iş imkânları da eğitim düzeyinin artmasına paralel olarak artış göstermektedir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algıları medeni durumlarına ve kıdemlerine göre hiçbir boyutta anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı saptanmıştır. Yani evli ve bekar öğretmenlerin, az kıdemli ve kıdemli öğretmenlerin bağlılık düzeyleri birbirine benzerdir. Günce (2013) tarafından yapılan bir araştırmada da öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algıları medeni durumlarına ve kıdemlerine göre hiçbir boyutta anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı saptanmıştır. Bu bulgular da, mevcut çalışmanın bulguları ile örtüşmekte ve medeni durum ve kıdemle öğretmenlerin duygusal bağlılığını, devam bağlılığını ve normatif bağlılığını arttırmada farklı etkilere sahip olmadığını göstermektedir.

5. ÖNERİLER

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algılarının genel ortalaması “Kararsızım” düzeyinde saptanmıştır. Bu bulgu ile öğretmenlerin örgütle özdeşleşme ve örgüte katılım konusunda, örgütten ayrılma durumlarında karşılaşacakları sorunlar konusunda ve okulla istihdama devam etme yükümlülüğü ve sorumluluk duyguları ile ilgili yeteri kadar farkındalık sahibi olmadıkları ileri sürülebilir. Bunun için öğretmenler

zaman zaman hizmet-içi eğitime tabi tutularak; yapılan işin önemi, iş stresini azaltma, uygun öğrenme iklimini oluşturma, stratejik kararlara katılma ve öğrenme fırsatları yaratma gibi konularda bilinçlendirilmelidir. Öte yandan nitel araştırma yöntemleri kullanılarak, kamu ve özel okullar karşılaştırılarak, okul yöneticilerinin görüşlerine dayalı olarak örgütsel bağlılığı etkileyen unsurlar konusunda araştırmalar yapılabilir. Benzer araştırmalar kırsal kesimdeki okullarda görevli öğretmenler üzerinde yapılabilir. Bununla birlikte örgütsel bağlılık ile iş doyumunu, örgütsel bağlılık ile yaşam doyumunu ve örgütsel bağlılık ile öğrenci başarısı arasındaki ilişki de araştırılabilir.

KAYNAKÇA

Allen, N.J. & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 63 (1), 1-18.

Bakırcıoğlu, R. (2012). Eğitim ve psikoloji sözlüğü. Ankara: Anı Yayıncılık.

Balay, R. (2014). Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık. Ankara: Pegem Akademi.

Başaran, İ. E. (1982). Örgütsel davranış. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları.

Bozoğlu, G. (2011). Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık açısından eğitim sektöründe Yalova ilinde karşılaştırmalı bir araştırma. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Yalova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yalova.

Bryson, A. & White, M. (2008). Organizational commitment: Do workplace practices matter?. Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science.

Chew, J. & Chan, C. C. A. (2008). Human resource practices, organizational commitment and intention to stay. *International Journal of Manpower*, 29 (6), 503-522.

Dağlı, A., Elçiçek, Z. ve Han, B. (2017). Örgütsel bağlılık ölçeğinin Türkçe 'ye uyarlanması: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. 12. Uluslararası Eğitim Yönetimi Kongresi, The 12th International Congress on Educational Administration, 11-13 May 2017, Ankara.

Demirel Y. (2009). Örgütsel bağlılık ve üretkenlik karşıtı davranışlar arasındaki ilişkiye kavramsal yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (15), 115-132.

George, D. & Mallery, M. (2010). SPSS for windows step by step: A Simple guide and reference, 17.0 update (10 e.) Boston: Pearson Education India.

Günce, S. (2013). İlköğretim okullarında örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık ilişkisi (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.

Güney, S. (2015). Örgütsel davranış. Ankara: Nobel yayınları.

Gürbüz, R. (2012). Algılanan örgütsel destek ve örgütsel güvenin, örgütsel bağlılık ile ilişkisi (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

İnce, M. ve Gül, H. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. Konya: Çizgi Kitabevi.

Kaptan, S. (1991). Bilimsel araştırma ve istatistik teknikleri. Ankara: Rehber yayınevi.

- Karasar, N. (2006). Bilimsel araştırma yöntemi. Ankara: Nobel Akademi Yayıncılık.
- Katz, D. & Kahn, R.L. (1977). Örgütlerin toplumsal psikolojisi. (Çev: H. Can, Y. Bayar) Ankara: TODAİE Yayınları.
- Kundl, B.A. & Saleh, S.D. (1993). A model of organizational commitment: Instrumental and Intrinsic motivation and beyond. Canadian Journal of Administrative Sciences, 10 (2), 154-166.
- Meyer, J. P. & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. Human Resource Management Review, 1 (1), 61-89.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. Journal of Applied Psychology. 78, 538-551.
- Ölçüm-Çetin, M. (2004). Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Özkalp, E. ve Kırel, Ç. (2013). Örgütsel davranış. Ekin Basım Yayın Dağıtım. Bursa.
- Reichers, A. E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment Academy of Management Review, 10 (3), 465-476.
- Samudi, S., Slambolchi, A. & Mobarakabadi, H. (2016). Literature review on organizational commitment: A Comprehensive summary. Applied mathematics in engineering, management and technology, 4 (3), 47-57.
- Sheldon, M. E. (1971). Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization. Administrative Science Quarterly, 16 (2), 143-150.
- TDK. (1998). Türkçe sözlük. Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları.
- Wright, P. M. & Kehoe, R. R. (2007). Human resource practices and organizational commitment: A deeper examination. Cornell University