

**TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SINIF ÖĞRETMENLİĞİ ANABİLİM DALI**

**SINIF ÖĞRETMENLERİNİN MESLEKİ BAĞLILIK, İŞTEN AYRILMA
NİYETİ VE SOSYO DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİNİN ÖRGÜTSEL
BAĞLILIĞI YORDAMA DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ**

Hasan UŞTU

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ADANA / 2014

**TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SINIF ÖĞRETMENLİĞİ ANABİLİM DALI**

**SINIF ÖĞRETMENLERİNİN MESLEKİ BAĞLILIK, İŞTEN AYRILMA
NİYETİ VE SOSYO DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİNİN ÖRGÜTSEL
BAĞLILIĞI YORDAMA DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ**

Hasan UŞTU

Danışman: Prof. Dr. Songül TÜMKAYA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ADANA / 2014

Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne;

Bu çalışma, jürimiz tarafından Sınıf Öğretmenliği Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başkan: Prof. Dr. Songül TÜMKAYA
(Danışman)

Üye: Yrd. Doç. Dr. Özlem KAF HASIRCI

Üye: Yrd. Doç. Dr. Birsal AYBEK

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim elemanlarına ait olduklarını onaylarım.
...../...../2014

Prof. Dr. Yıldırım Beyazıt ÖNAL
Enstitü Müdürü

NOT: Bu tezde kullanılan ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu'ndaki hükümlere tabidir.

ÖZET

SINIF ÖĞRETMENLERİNİN MESLEKİ BAĞLILIK, İŞTEN AYRILMA NİYETİ VE SOSYO DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI YORDAMA DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

Hasan UŞTU

Yüksek Lisans Tezi, Sınıf Öğretmenliği Anabilim Dalı

Danışman: Prof. Dr. Songül TÜMKAYA

Şubat 2014, 148 sayfa

Öğretmenlik mesleği içerisinde sınıf öğretmenlerinin ayrı bir yeri ve önemi vardır. Sınıf öğretmenleri ile ilgili yapılan bu araştırma; sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının, mesleki bağlılıklarının ve işten ayrılma niyetlerinin hangi düzeyde olduğunu; bazı demografik özelliklerine göre örgütsel bağlılıklarının, mesleki bağlılıklarının ve işten ayrılma niyetlerinin değişip değişmediğinin ortaya çıkarılmasını amaçlamakla birlikte temel olarak; mesleki bağlılık, işten ayrılma niyeti ve öğretmenlerin demografik özelliklerin hangisinin/hangilerinin onların örgütsel bağlılığını en iyi şekilde yordayıcı değişkenler olduğunun ortaya çıkarılması amaçlamıştır.

Bu amaçla Şanlıurfa Merkez ilçesinde çalışan sınıf öğretmenleri evren olarak belirlenmiş ve 712 sınıf öğretmeninden anket yoluyla elde edilen verilerden yararlanılmıştır. Öncelikle öğretmenlerin örgütsel, mesleki bağlılık ve işten ayrılma niyeti düzeylerinin belirlenmesi için betimsel istatistiklerden yararlanılmıştır. Değişkenler arası ilişkilerin ortaya çıkarılması amacıyla da korelasyon analizi yapılmıştır. Araştırmada elde edilen veriler üzerinde Tek Yönlü Varyans Analizi, *T*-testi, dağılımın normal olmadığı durumlarda Mann-Whitney U-testi kullanılmıştır. Varyans analizinde farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek içinse LSD testinden yararlanılmıştır. Örgütsel bağlılığı yordayıcı değişkenlerin ortaya çıkarılması için de Çok Değişkenli Regrasyon analizi yapılarak, örgütsel bağlılığı en iyi yordayıcı değişkenler ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır.

Araştırmada elde edilen bulgular ışığında sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının duygusal bağlılık alt boyutunun *orta düzeyde*, devam ve normatif

bağlılıklarının ise *düşük düzeyde* olduğu ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin mesleki bağlılıkları ve işten ayrılma niyetleri de örgütsel bağlılıkta olduğu gibi aynı şekilde *düşük düzeyde* çıkmıştır.

Araştırma sonucunda sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılığının duygusal bağlılık alt boyutunu en iyi şekilde yordayan değişkenler; öğretmenlerin mesleki bağlılıkları ve hizmet yılları; devam bağlılığını en iyi şekilde yordayan değişken ise öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri; normatif bağlılığı en iyi şekilde yordayan değişkenler de; öğretmenlerin mesleki bağlılıkları, işten ayrılma niyetleri ve cinsiyetleri olarak ortaya çıkmıştır.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının duygusal bağlılık alt boyutu; cinsiyet, yaş, hizmet yılı, eğitim durumu ve sınıf mevcuduna göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta; devam bağlılıkları da sınıf mevcudlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Normatif bağlılık alt boyutu ise ele alınan demografik özelliklere göre anlamlı bir farklılaşma göstermemiştir.

Öğretmenlerin mesleki bağlılıkları ele alınan demografik değişkenlerden; cinsiyete, yaşa, medeni duruma, hizmet yılına göre anlamlı bir şekilde farklılaşırken; işten ayrılma niyetleri ise cinsiyete, yaşa, medeni duruma, hizmet yılına ve eğitim durumuna göre anlamlı bir şekilde farklılaşma göstermemiştir. Öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin düşük olması iyi ve istenen bir sonuç iken örgütsel ve mesleki bağlılıklarının düşük düzeyde olması eğitim kalitesi ve ülkemizin geleceği açısından son derece önemlidir. Bu nedenle yazında ve araştırmamızda ortaya çıkarılan öğretmenlerin örgütsel bağlılığını yordayıcı değişkenler de dikkate alınarak öğretmenlerin örgütsel ve mesleki bağlılığını arttırıcı, işten ayrılma niyetlerini azaltıcı çalışmalar yapılmalıdır.

Anahtar Kelimeler: Sınıf öğretmeni, örgütsel bağlılık, mesleki bağlılık, işten ayrılma niyeti, yordamak.

ABSTRACT

PREDICTORS OF PRIMARY SCHOOL TEACHERS' ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND DETECTING TEACHERS' ORGANIZATIONAL COMMITMENT, OCCUPATIONAL COMMITMENT AND INTENT TO LEAVE LEVELS

Hasan UŞTU

Master Thesis, Department of Primary School Education

Supervisor: Prof. Dr. Songül TÜMKAYA

February 2014, 148 pages

The goal of this research is twofold. Firstly, describing primary school teachers' organizational commitment, occupational commitment and intent to leave levels then expose whether they changes according to age, gender, seniority, marital status, graduate level and class size or not. The second part of it 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 meausuring teachers' organizational commitment levels; Meyer, Allen and Smith's (1993) Organizational Commitment Scale, for ccupationoal 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.

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 inten to leave are at the *low level*, too.

Affective commitment was changed by teachers; age groups, graduation, seniority and class size and continuance commitment was changed by only teachers class size. However normative commitment didn't changed by teachers discused variables.

Teachers occupational commitment was changed by; gender, age groups, marital status, seniority and teachers intent to leaves were changed by; gender, age, marital status, seniority and graduation levels.

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.

Keywords: Teachers, organizational commitment, occupational commitment, intent to leave, predicting.

ÖNSÖZ

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları, mesleki bağlılıkları ve işten ayrılma niyetleri ile ilgili bu araştırmanın öncelikle, sınıf öğretmenliği mesleğine ve ilgili yazına katkıda bulunmasını temenni ediyorum.

Araştırma süreci boyunca her zaman desteğini esirgemeyen, sabırla ve anlayışla bilgi ve deneyimlerini benimle paylaşan hocam ve tez danışmanım Sayın Prof. Dr. Songül TÜMKAYA'ya teşekkür ederim. Kendisinin bana karşı göstermiş olduğu anlayış ve güven araştırmam boyunca beni teşvik etmiştir. Tez savunmamda yapıcı önerileri ile araştırmama katkı sağlayan tez jürisi Sayın Yrd. Doç. Dr. Özlem KAF HASIRCI ve Yrd. Doç. Dr. Birsal AYBEK'e de teşekkür ederim.

Araştırmama maddi destek sağlayan Çukurova Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Birimi ve çalışanlarına, yüksek lisans eğitimim süresince her zaman desteğini esirgemeyen anneme, babama, arkadaşlarıma ve tüm hocalarıma sonsuz teşekkürlerimi sunmayı bir borç bilirim. Ayrıca araştırmama ilgi göstererek anket formlarını içtenlikle dolduran Şanlıurfa'da çalışan sınıf öğretmenlerine de teşekkür ederim.

Son olarak çalışmam boyunca her zaman desteğini esirgemeyen eşim Şemsinur UŞTU'ya kalbimin en derinlerinden gelen bir teşekkürü sunmak istiyorum. Uzun ve yorucu çalışmalarımın bir ürünü olan bu tezi, her zaman ve her yerde yanımda olan sevgili eşime ithaf ediyorum.

Saygı ve şükranlarımla...

Hasan UŞTU

Not: Bu araştırma Çukurova Üniversitesi Araştırma Fonu Saymanlığınca (EF2012YL3) Desteklenmiştir.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET	iii
ABSTRACT.....	v
ÖNSÖZ	vii
TABLolar LİSTESİ	xii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xiv
EKLER LİSTESİ.....	xv

BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Araştırmanın Amacı.....	7
1.3. Araştırmanın Önemi	7
1.4. Sayıtlılar.....	9
1.5. Sınırlılıklar	9
1.6. Tanımlar.....	9

BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Kuramsal Çerçeve.....	11
2.1.1. Bağlılık Kavramı	11
2.1.2. Örgütsel Bağlılık Kavramı.....	12
2.1.3. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı	15
2.1.4. Örgütsel Bağlılığın Önemi.....	19
2.1.5. Örgütsel Bağlılığın Göstergeleri.....	20
2.1.5.1. Örgütün Amaç ve Değerlerini Benimseme	21
2.1.5.2. Örgüt İçin Fedakârlıkta Bulunabilme.....	21
2.1.5.3. Örgüt Üyeliğinin Devamı İçin Güçlü Bir İstek Duyma	21
2.1.5.4. Örgüt Kimliği ile Özdeşleşme.....	22
2.1.5.5. İçselleştirme	22

2.1.6. Örgütsel Bağlılığa İlişkin Sınıflandırmalar ve Yaklaşımlar	22
2.1.6.1. Duygusal- Tutumsal Bağlılık	24
2.1.6.1.1. Duygusal-Tutumsal Bağlılığa İlişkin Yaklaşımlar	25
2.1.6.1.1.1.Meyer ve Allen'in Sınıflandırması	25
2.1.6.1.1.2. Kanter'in Yaklaşımı	28
2.1.6.1.1.3. Etzioni'nin Yaklaşımı	29
2.1.6.1.1.4. O'Reilly ve Chatman'ın Yaklaşımı	30
2.1.6.1.1.5. Penley ve Gould'un Yaklaşımı.....	31
2.1.6.2. Davranışsal Bağlılık	32
2.1.6.2.1. Becker'ın Yan Bahis Kuramı	33
2.1.6.3. Normatif Bağlılık	35
2.1.6.4. Diğer Bağlılık Yaklaşımları	37
2.1.6.4.1. Katz ve Khan'ın Sınıflandırması	37
2.1.6.4.2. Wiener'in Sınıflandırması	37
2.1.6.4.3. Martin ve Nicholls'un Örgütsel Bağlılığı Oluşturma Modeli.....	38
2.1.7. Örgütsel Bağlılığın Yordayıcıları	40
2.1.7.1. Kişisel Faktörler	41
2.1.7.2. Örgütsel Faktörler	42
2.1.7.3. Örgüt Dışı Faktörler	45
2.1.7.4. İş veya Göreve İlişkin Özellikler	46
2.1.8. Mesleki Bağlılık.....	47
2.1.8.1. Mesleğe Bağlılığı Etkileyen Faktörler	52
2.1.9. İşten Ayrılma Niyeti	53
2.1.10. Örgütsel Bağlılığın Mesleki Bağlılıkla İlişkisi.....	58
2.1.11. Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisi	60
2.1.12. Örgütsel Bağlılık, Mesleki Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi.....	62
2.2. İlgili Araştırmalar	64
2.2.1. Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar	64
2.2.2. Yurtdışında Yapılan Araştırmalar.....	69

BÖLÜM III

YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli.....	72
3.2. Evren ve Örneklem	72
3.3. Veri Toplama Araçları	74
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu.....	74
3.3.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği.....	75
3.3.3. Mesleki Bağlılık Ölçeği.....	76
3.3.4. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği.....	77
3.3.5. Verilerin Toplanması	77
3.3.6. Verilerin Analizi	78

BÖLÜM IV

BULGULAR

4.1. Ölçeklere İlişkin Betimsel Bulgular	80
4.2. Değişkenler Arası Korelasyonlar.....	84
4.3. Demografik Değişkenlere Göre Örgütsel Bağlılık, Mesleki Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine İlişkin Bulgular	86
4.3.1. Cinsiyete Göre Mesleki Bağlılık, İşten Ayrılma Niyetin ve Örgütsel Bağlılığın Boyutlarına İlişkin Bulgular	86
4.3.2. Yaşa Göre Mesleki Bağlılık, İşten Ayrılma Niyetin ve Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular	88
4.3.3. Medeni Duruma Göre Mesleki Bağlılık, İşten Ayrılma Niyetin ve Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular.....	89
4.3.4. Eğitim Durumuna Göre Mesleki Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular	90
4.3.5. Hizmet Yılına Göre Mesleki Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular.....	92
4.3.6. Sınıf Mevcuduna Göre Mesleki Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular	93
4.4. Örgütsel Bağlılığı Yordayıcı Değişkenlere İlişkin Bulgular	94

BÖLÜM V

TARTIŞMA VE YORUM

5.1. Betimsel Bulgulara İlişkin Tartışma ve Yorumlar.....	97
5.2. Değişkenler Arası Korelasyon Bulgularına İlişkin Tartışma ve Yorumlar	99
5.3. Demografik Değişkenlere Göre Örgütsel Bağlılık, Mesleki Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine İlişkin Bulgulara İlişkin Tartışma ve Yorumlar	102
5.3.1. Cinsiyete Göre Mesleki Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarına Ait Bulgulara İlişkin Tartışma ve Yorumlar....	102
5.3.2. Yaşa Göre Mesleki Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarına Ait Bulgulara İlişkin Tartışma ve Yorumlar.....	104
5.3.3. Medeni Duruma Göre Mesleki Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarına Ait Bulgulara İlişkin Tartışma ve Yorumlar....	106
5.3.4. Eğitim Durumuna Göre Mesleki Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarına Ait Bulgulara İlişkin Tartışma ve Yorumlar....	107
5.3.5. Hizmet Yıllarına Göre Mesleki Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarına Ait Bulgulara İlişkin Tartışma ve Yorumlar....	109
5.3.6. Sınıf Mevcuduna Göre Mesleki Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarına Ait Bulgulara İlişkin Tartışma ve Yorumlar....	110
5.4. Örgütsel Bağlılığı Yordayıcı Değişkenlere Ait Bulgulara İlişkin Tartışma ve Yorumlar	111

BÖLÜM VI

SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1.Sonuçlar	115
6.2.Öneriler	120
6.2.1.Araştırmacılara Yönelik Öneriler	120
6.2.2.Uygulamacıya Yönelik Öneriler	121
KAYNAKÇA.....	123
EKLER	143
ÖZGEÇMİŞ	148

TABLOLAR LİSTESİ

	Sayfa
Tablo 1. Örgütsel Bağlılığa İlişkin Yaklaşımlar ve Bu Yaklaşımların Sınıflandırılması.....	23
Tablo 2. Martin Ve Nicholls'un Örgütsel Bağlılık Modelinin Faktörleri ve Alt- Değişkenler	39
Tablo 3. İlkokullar ile Öğretmenlere İlişkin Evren ve Örneklem Sayıları	72
Tablo 4. Örneklemeye İlişkin Sosyo-Demografik Veriler.....	73
Tablo 5. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Faktör Analizi Bilgileri.....	76
Tablo 6. Örgütsel Bağlılığın Duygusal Bağlılık Boyutunu Ölçen Maddelere İlişkin Betimsel Bulgular	80
Tablo 7. Örgütsel Bağlılığın Devam Bağlılığı Boyutunu Ölçen Maddelere İlişkin Betimsel Bulgular... ..	81
Tablo 8. Örgütsel Bağlılığın Normatif Bağlılık Boyutunu Ölçen Maddelere İlişkin Betimsel Bulgular	81
Tablo 9. Mesleki Bağlılığı Ölçen Maddelere İlişkin Betimsel Bulgular	82
Tablo 10. İşten Ayrılma Niyetini Ölçen Maddelere İlişkin Betimsel Bulgular	83
Tablo 11. Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutları, Mesleki Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Demografik Değişkenler Arasındaki Korelasyon Değerleri	84
Tablo 12. Sınıf Öğretmenlerinin Cinsiyetlerine Göre Mesleki Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarına İlişkin <i>t</i> Değerleri.....	87
Tablo 13. Sınıf Öğretmenlerinin Yaş Gruplarına Göre Mesleki Bağlılık, İşten Ayrılma Niyetleri ve Örgütsel Bağlılıklarının Alt Boyutlarına İlişkin Anova Sonuçları.....	88
Tablo 14. Sınıf Öğretmenlerinin Medeni Durumlarına Göre Mesleki Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarına İlişkin <i>t</i> Değerleri	90
Tablo 15. Eğitim Durumuna Göre Mann-Whitney U Testi	91
Tablo 16. Sınıf Öğretmenlerinin Hizmet Yıllarına Göre Mesleki Bağlılık, İşten Ayrılma Niyetleri ve Örgütsel Bağlılıklarının Alt Boyutlarına İlişkin Anova Sonuçları	92

Tablo 17. Sınıf Öğretmenlerinin Sınıf Mevcutlarına Göre Mesleki Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarına Göre <i>T</i> Testi Sonuçları	94
Tablo 18. Örgütsel Bağlılığın Duygusal, Devam ve Normatif Bağlılık Alt Boyutunu Yordayıcı Değişkenlere İlişkin Regrasyon Analizi Sonuçları	95

ŞEKİLLER LİSTESİ

	Sayfa
Şekil 1. Tutumsal bağlılık yaklaşımı	25
Şekil 2. Davranışsal bağlılık süreci	33
Şekil 3. Örgütsel bağlılığın yordayıcıları (Belirleyicileri).....	40

EKLER LİSTESİ

	Sayfa
Ek 1. Uygulanan Anket Formu.....	143
Ek 2. Ankette Kullanılan Ölçek İzinleri.....	146

BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1. Problem Durumu

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 sorunlar ve öğretmenlerle bağlantılı değişkenler olarak sınıflanabilir.

Öğretmenlik mesleği dünyada olduğu gibi ülkemizde de kutsal bir meslek olarak görülmüştür. Çünkü yetismekte olan nesli; ailesi, çevresi, milleti, devleti ve vatanı için daima öğretmenlerin mesleklerinde ve örgütlerinde göstereceği başarıya bağlıdır.

Öğretmenler, her meslek grubundan insanın yetiştirilmesinde rol aldığı gibi bir ülkenin kalkınması, toplumdaki huzur ve sosyal barışın sağlanması, bireylerin sosyalleşmesi, toplumsal hayata hazırlanması, toplumun kültür ve değerlerinin genç kuşaklara kazandırılması ve nitelikli insan gücünün yetiştirilmesini sağlamada da etkindir (Çelikten, Şanal, Yeni; 2005). Bu yüzden eleştirel pedagogların, öğretmeni bir “aydın”(Giroux, 1988) ya da bir “kültür çalışanı”(Freire,1998) olarak nitelemeleri tesadüf değildir (Akt. Şahin, Doğan ve Çermik, 2010).

Ülkemizde ise birçok nedenlerle öğretmenlik mesleği çeşitli dalgalanmalarla bugünlere gelmiştir. Öğretmenlik mesleği sık sık değişen eğitim politikalarının, siyasal iktidarın tasarruflarının mağduru olmuş, mesleki standart düşmüş, öğretmen yetiştirme niteliksiz hale gelmiştir. Kimi zaman “bilen öğretir” diyerek öğretmenlik meslek bilgisinde yetişme aranmaksızın her meslekten kişiler öğretmenliğe atanmış, kimi zaman da “açıkta mı kalsın” endişesiyle alan bilgisi bile olmayan kişilere yeni nesiller teslim edilmiştir (Maraşlı, 2007). Halk arasında öğretmenlik mesleği sıradan herkesin yapabileceği bir meslek gibi algılanarak “Hiçbir şey olamazsan öğretmen ol.” deyimini de ortaya çıkmıştır.

Son yıllarda öğretmenlik mesleğinin bir memuriyet değil uzmanlık mesleği olduğu vurgulanmaya başlamış fakat yine de öğretmenlik mesleği istenilen ya da hak ettiği noktaya gelememiştir (Çelikten, Şanal ve Yeni, 2005).

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 ve diğerleri, 2005). Öğretmenlerin bu beklentileri karşılayabilmeleri için öncelikle mesleklerine ve örgütlerine karşı olumlu tutum ve davranışlar içerisinde olmaları gerekmektedir.

Öğretmenlerin okula ve mesleklerine olan 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 olabilir. Bu çalışmada ise bu etkenlerden bağlılık üzerinde durulmaktadır.

Tüm öğretmenlik meslek branşlarındaki öğretmenlerin okullarına ve mesleklerine olan bağlılıkları önemli olmakla birlikte, sınıf öğretmenliğinin ayrı bir yeri vardır. Öncelikle sınıf öğretmenleri, öğretmenler içerisinde en fazla grubu oluşturmaktadır. Ayrıca sınıf öğretmenleri öğrencilerin fiziksel, zihinsel ve psikososyal olarak gelişimlerinin en kritik dönemleri olan ilköğretim kademesinde görev yapmaktadır. Bu nedenle 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. Araştırmalar, çalışanların tutumlarının ve performanslarının daha iyi anlaşılması için iş yaşamında farklı çeşitlerdeki bağlılığın önemini göstermiştir. Bağlılık çeşitlerinin çalışanların iş performansını, örgütsel vatandaşlık davranışını, işe devam-devamsızlığını yordayıcı önemli değişkenlerden biri olarak bulunmuştur (Cohen, 2003).

Bağlılığın tüm biçimlerinden 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, Amernic ve Barak, 1981; Aranya ve Ferris,

1984; Brierley, 1998; Brierley ve Turley, 1995). 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. Çalışanlarını 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 (Tanrıöğen, 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 (Topaloğlu, Koç ve Yavuz, 2008).

Tanrıöğren ve arkadaşlarının (2010) aktardığına göre örgütsel bağlılık pek çok yazar tarafından farklı boyutlarda çalışılmıştır. Etzioni (1961) bağlılığı yabancılaştırıcı, hesapçı ve ahlaki bağlılık; Kanter (1968) devam, uyum ve kontrol bağlılığı; Q'Reilly ve Chatman (1986) uyum, özdeşleşme ve içselleştirme; Mowday, Steers ve Porter (1982) davranışsal ve tutumsal; Katz ve Kahn (1977) anlatımsal ve araçsal devre şeklinde sınıflandırmışlardır.

Buna sınıflandırmalara göre 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 (1998) 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 (Meyer ve Allen, 1991). *Devam Bağlılığı* ise çalışanların örgütten ayrılmalari durumundaki maliyetlerin farkında olmalarıdır. Devam bağlılığına sahip çalışanlar örgütte kalmaya ihtiyaçları olduğu için örgütteki üyeliklerine devam ederler (Meyer ve Allen, 1991). Örgütüne karşı *Normatif Bağlılık*la bağlanan bireylerin örgütte kalmalarındaki esas etken ahlaki zorunluluktur. Bu doğrultuda, bireylerin örgüte bağlılık duymalarında, yaptıklarının doğru ve ahlaki olduğuna inanmaları etkili olmaktadır (Obeng ve Ugboro, 2003). Normatif bağlılık, kişinin çalıştığı örgüte karşı sorumluluğu ve yükümlülüğü olduğuna inanması ve bu yüzden kendini örgütte kalmaya zorunlu görmesine dayanan bir bağlılıktır (Sheldon, 1971). Kişi, sadakatin önemli olduğuna inanmakta ve bu konuda ahlaki bir zorunluluk hissetmektedir.

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).

Örgütsel bağlılık, bir diğer açıdan mesleki bağlılıkla ilgili bir kavram olarak değerlendirilmektedir (Blau, 2003; Vveenberg ve Scarpello, 1986; Meyer, Allen ve Smith, 1993). Mesleğine bağlı çalışanlar için de aynı beklentiler söz konusu olmakla birlikte mesleğine bağlı çalışanların örgütte daha başarılı olacakları beklenmektedir (Meyer ve diğerleri, 1993, s. 548).

Mesleğe bağlılık kavramı ise bireylerin mesleklerini daha iyi icra edebilmede kendilerini teknik açıdan geliştirebilmede harcadıkları zaman ve çaba olarak tanımlanmaktadır (Çakır, 2001, s. 56). Bir başka tanımla mesleki bağlılık bireyin mesleği ile ilgili duygusal tepkileridir (Lee, Carswell, Allen, 2000, s. 800). Güney ise mesleki bağlılığı kişinin mesleği ile özdeşleşmesi olarak tanımlamıştır (Güney, 2004, s. 167).

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 (Hvey, 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, 2007, s. 5).

Morrow da mesleğe bağlılığı benzer bir şekilde mesleğin kişinin yaşamında önemli hale gelmesi olarak tanımlamıştır (Morrow, 1983, s. 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 (Harrel, Chewing ve Taylor, 1986; Meixner ve Bline, 1989; Bline, Aranya ve Meixner, 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, s. 33). Bazı çalışmalara göre ise (Carson ve Carson, 1997, s. 65-67; Blau, 2003, s. 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 arkadaşları (1993) yaş, kıdem, statü, iş doyumu, isten 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 doyumu, iş dışı değişkenlerden bakmakla yükümlü olduğu kişi sayısı gibi değişkenlerle “kariyere bağlılık”, Irving ve arkadaşları (1997) ise demografik değişkenler ile kontrol odağı, iş doyumu, 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.

Örgütüne ve mesleğine bağlı olan öğretmenler okulun hedeflerini benimseyerek bu hedeflerin gerçekleştirilmesi için tüm enerjilerini kullanmaya çalışırlar. Eğitim kalitesinin ve performansını en önemli göstergelerinden biri, öğretmenlerinin örgütsel bağlılığının ve mesleğine olan bağlılığının derecesidir (National Center of Educational Statics, 1997). 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 yada meslekleri değiştirmeyi de düşünebilmektedirler.

Bu nedenle sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık, mesleki bağlılık ve işten ayrılma niyetlerinin hangi düzeyde olduğu; örgütsel, mesleki bağlılıklarının ve işten ayrılma niyetlerinin birbirleri ile nasıl bir ilişki içerisinde olduğu; öğretmenlerin örgütsel bağlılığını yordayıcı değişkenlerin neler olduğu sorusu önem kazanmaktadır. Yazında; muhasebeciler (Günlük, 2010), akademisyenler (Tak ve Çiftçioğlu, 2008), özel sektör işçileri (Bayram ve Ceylan, 2006), antrenörler (Turner ve Chelladurai, 2005) ve bilgisayar uzmanları (Huang ve Cho, 2011) gibi bazı mesleklerde; bu ilişkiyi inceleyen çalışmalar yer almaktadır. Fakat bugüne kadar sınıf öğretmenlerinde henüz bu ilişkiyi irdeleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu bağlamda araştırmanın problemi aşağıdaki şekilde ifade edilmiştir.

Problem Cümlesi:Sınıf öğretmenlerinin mesleki bağlılık, işten ayrılma niyeti ve sosyo-demografik özelliklerinin hangisi örgütsel bağlılığı daha fazla anlamlı bir şekilde yordamaktadır?

1.2. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın genel amacı, sınıf öğretmenlerinin mesleki bağlılıklarının, işten ayrılma niyetlerinin ve sosyo-demografik değişkenlerinin örgütsel bağlılıklarını anlamlı bir şekilde yordayıp yordamadığını ortaya koymaktır. Bu genel amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları (duygusal, devam, normatif bağlılık), mesleki bağlılıkları ve işten ayrılma niyetleri hangi düzeydedir?
2. Sınıf öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları (duygusal, devam, normatif bağlılık), mesleki bağlılıkları ve işten ayrılma niyetleri ile demografik özellikleri (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, hizmet yılı, sınıf mevcudu) arasında bir ilişki var mıdır? Varsa bu ilişkiler hangi yöndedir?
3. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları (duygusal, devam, normatif bağlılık), mesleki bağlılıkları ve işten ayrılma niyetleri demografik özelliklerine (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, hizmet yılı, sınıf mevcudu) göre anlamlı farklılaşma göstermekte midir?
4. Cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, hizmet yılı, sınıf mevcudu, mesleki bağlılık ve işten ayrılma niyeti değişkenlerinden hangisi sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılığını (duygusal, devam ve normatif bağlılık) daha fazla anlamlı bir şekilde yordamaktadır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Örgütsel bağlılık, örgütsel başarının arkasındaki sürükleyici güçtür. Japon şirketlerinin başarılarının ardında yatan önemli faktörlerden birisi; batılı işletmelere kıyasla, bağlılığı daha yüksek ölçüde sağlayabilmeleridir (Akıncı, 1998, s. 57-59). Konuyla ilgili olarak yapılan çalışmalarda; örgütsel bağlılıkla iş performansı, örgütsel uyum, verimlilik, kalite ve iş tatmini arasında olumlu bir ilişki görülürken, çalışanların işten ayrılma eğilimi ve devamsızlık arasında ise olumsuz bir ilişki gözlenmiştir (Becker, 1992; Mathieu ve Zajac, 1990; Meyer ve Allen, 1991).

Bazı araştırmacılar 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). Bazı çalışmalara göre ise (Carson ve diğerleri, 1995; Carson ve Carson, 1997; Blau, 2003) bireyler, çevresel ve örgütsel belirsizlikle baş edebilmek için üzerinde kontrol güçlerinin daha fazla olduğu mesleklerine yatırım yapmakta; yani, örgütlerine bağlanmaktansa mesleklerine bağlanmayı tercih etmektedirler. Dolayısıyla mesleklerine bağlı bireylerin örgütlerine karşı nasıl bir tutum ve davranış geliştirdiği sorusu önem kazanmaktadır. Mesleki ve örgütsel bağlılığın pek çok örgütsel değişkenle ilişkili olması (Meyer ve Allen, 1997; Hall ve Smith, 2005; Smith ve Hall, 2008; Harrel ve diğerleri, 1986; Meixner ve Bline, 1989; Bline ve diğerleri, 1992) ve çok boyutlu mesleki ve örgütsel bağlılıkla ilgili öğretmenler üzerinde yapılan çalışmaların yetersizliği (Hall, Smith ve Smith; 2005) bu çalışmaya duyulan ihtiyacı ortaya çıkarmaktadır. Ayrıca öğretmenlerin örgütsel bağlılığı yordayıcı değişkenlerin bilinmesi, örgütsel çalışma ortamını daha doyumlu hale getireceği; böylece şimdi ve gelecekte örgütsel maliyetleri en aza indireceği tahmin edilmektedir (Balay, 2000). Bu çalışma öğretmenlerin özellikle örgütsel bağlılıklarını Meyer ve Allen (1997) tarafından geliştirilen üç boyutlu bağlılık ölçeğini; mesleki bağlılıklarını Blau (1984a) tarafından geliştirilen mesleki bağlılık ölçeğini kullanarak açıklaması bakımından önem taşımaktadır. Ayrıca mesleki bağlılığın ve işten ayrılma niyetinin ve öğretmenlerin demografik özelliklerinin örgütsel bağlılığı yordayıp yordamadığının ortaya çıkarılması büyük önem arz etmektedir. Bugüne kadar muhasebeciler, sağlık çalışanları gibi diğer meslek gruplarında araştırmamıza benzer çalışmalar yapılmış fakat sınıf öğretmenleri ile ilgili bir çalışmaya yazında rastlanmamıştır. Yazında öğretmenlerin örgütsel ve mesleki bağlılıkları ile ilişkili, örgütsel ve mesleki bağlılıklarını etkileyen değişkenlere yer verilirken; sınıf öğretmenlerin örgütsel bağlılığını yordayıcı değişkenlere ilişkin herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu sebeple bu araştırma ilk olarak sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık, mesleki bağlılık ve işten ayrılma niyeti düzeyleri ve aralarındaki ilişkileri ortaya çıkarması bakımından ve öğretmenlerin mesleki bağlılıklarının, işten ayrılma niyetlerinin ve bazı demografik özelliklerinin örgütsel bağlılıklarını nasıl etkilediğinin ortaya çıkarılması bakımından önemlidir. Ayrıca araştırma diğer meslek ve öğretmenlik meslek gruplarına da örnek teşkil edeceği düşünülmektedir.

1.4. Sayıtlar

1. Öğretmenlerin bu araştırmada kullanılan ölçme araçlarına verdikleri cevaplar onların, gerçek görüş ve düşüncelerini yansıtmaktadır.
2. Örneklem evreni temsil etmektedir.

1.5. Sınırlılıklar

1. Araştırma sadece 2011-2012 eğitim- öğretim yılında Şanlıurfa il merkezinde bulunan ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenleri ile sınırlıdır.
2. Araştırma bulgularının sonuçları örneklemle sınırlıdır.
3. Bu araştırma; Örgütsel Bağlılık Ölçeği, Mesleki Bağlılık Ölçeği, Örgütten Ayrılma Niyeti Ölçeği ve Öğretmen Bilgi Formu ile toplanan verilerle sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Öğretmen: Yükseköğretim kurumlarında genel kültür, özel alan ve pedagojik formasyon eğitimi olarak yetişmiş olan, her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumları ile kurs ve seminerlerde eğitim-öğretim hizmetlerini yürüten kişilerdir (MEB, Talim Terbiye Kurulu). 1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nun 43. Maddesine göre öğretmenlik, devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir.

Sınıf Öğretmeni: Eğitim Fakültelerinin Sınıf Öğretmenliği Anabilim Dalından mezun olmuş Milli Eğitim Bakanlığının örgün ve yaygın eğitim kurumlarında ilkokul bünyesinde görev yapan öğretmenlerdir.

Örgütsel Bağlılık: Genel olarak örgütün değer ve amaçlarını benimseme ve bunlara güçlü bir inanç duyma, örgüt yararına beklenenden daha fazla çaba harcama ve örgüt üyeliğinin devamı için güçlü bir istek duyma (Meyer ve Allen, 1997).

Mesleki Bağlılık: Kişinin mesleği ile özdeşleşmesidir (Güney,2004). Mesleğine kendini adama ve meslekte uzun süreli kariyer edinme isteğini ifade eder.

İşten Ayrılma Niyeti: İşten ayrılma niyeti bir işyerinde çalışan kişinin yakın bir zamanda o işi bırakmasıyla ilgili düşüncesidir (Mobley, 1982).

Yordamak: Bilinen veya gözlenen durumlardan yola çıkarak bilinmeyen veya gözlenmeyen durumlar hakkında tahminde, kestirimde bulunma (TDK).

BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde araştırmamızda cevaplamaya çalıştığımız problem alanı ile ilgili yapılan araştırmalara değinilmekte ve bu problem alanının yazınla bütünleştirilmesi, sınırlandırılması ve tanımlanması amacıyla incelenen kuramsal çerçeve yer almaktadır.

2.1. Kuramsal Çerçeve

2.1.1. Bağlılık Kavramı

Bağlılık; yönetim, uygulamalı psikoloji, sosyal psikoloji ve örgütsel davranış yazınında, bir bireyin üyesi olduğu bir örgütle (Porter ve Steers, 1974) veya bir meslekle (Aranya ve diğerleri, 1981) bütünleşmesinin ve katılımının gücü olarak tanımlanır. Türk Dil Kurumu bağlılığı “bağlı olma durumu”, “birine karşı sevgi, saygı ile yakınlık duyma ve gösterme, sadakat” olarak tanımlamaktadır. Bağlılık, bireysel ihtiyaçlar ile örgütsel amaç ve değerleri ilişkilendiren bir araçtır (Buchanan, 1972, s. 7).

Bir kavram ve anlayış biçimi olarak bağlılık, toplum duygusunun olduğu her yerde var olup, toplumsal içgüdünün duygusal bir anlatım biçimidir. Kölenin efendisine, memurun görevine, askerin yurduna sadakati anlamındaki bağlılık, eski söyleniş biçimi ile sadakat sadık olma durumunu anlatmaktadır. Genel olarak bağlılık en yüksek derecede bir duygudur. Whyte (1956) yıllar önce aşırı bağlılığın tehlikelerini dile getirdiği "örgüt insanı" adlı çalışmasında, örgütsel insanı sadece örgütte çalışan değil, aynı zamanda örgüte ait olan kişi olarak tanımlamaktadır. Yazara göre örgüt insanı, yaratıcılık kaynağı olarak grubu görürken, bir yere ait olma duygusunun kendisinin nihai gereksinimi olduğuna inanmaktadır. Harold Guetzkov ise (1955) bağlılığı, kişiyi belli bir düşünceye, kişiye veya gruba karşı önceden hazırlayan bir davranış olarak nitelendirmektedir. Bu davranış, amaca süreklilik kazandıran duygular ve amacın gerçekleşmesini sağlayan eylemlerle şekillenmektedir (Balay, 2000).

Bağlılık son yıllarda endüstriyel psikoloji, endüstriyel sosyoloji, iş yönetimi ve kamu yönetimi gibi birçok alan ve bilim adamları tarafından büyük ilgi çekmiştir. Araştırmalar, çalışanların tutumlarının ve performanslarının daha iyi anlaşılması için iş yaşamında farklı çeşitlerdeki bağlılığının önemini göstermiştir. Bağlılık çeşitlerinin

Çalışanların iş performansını, örgütsel vatandaşlık davranışını, işe devam-devamsızlığını yordayıcı önemli değişkenlerden biri olarak bulunmuştur (Cohen, 2003).

Bağlılığın tüm biçimlerin en fazla ilgi çeken örgütsel bağlılık kavramı olmuş, bu yüzden yapılan araştırmaların kuramsal çerçevesini çoğunu örgütsel bağlılık oluşturmuştur. Son yıllarda bağlılık araştırmacıları için mesleğe, işe ve çalışma grubuna bağlılıkta önem kazanmıştır (Cohen, 2007).

2.1.2. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Örgüte bağlılık kavramı birçok örgütsel ortamda her zaman titiz araştırmaların konusu olmuştur. Örgüte bağlılığın yüksek iş tatmini (Bateman, 1984; Freund, 2005), düşük ayrılma niyeti (Blau ve Lunz, 1998; Mobley, 1977), düşük devamsızlık(Sagie, 1998) ve daha iyi örgütsel vatandaşlık davranışı (Sagie, 1998) gibi birçok pozitif sonuçları ortaya çıkarılmıştır (Chan, Nie ve Hogan; 2008).

Örgütsel bağlılık kavramı yeni bir konu olmayıp, 1950’li yıllardan beri araştırmacıların ilgisini çeken ve üzerinde birçok araştırma yapılmış bir konudur. Konu ilk olarak 1956 yılında Whyte tarafından ele alınıp incelenmiş, 1974 yılında Porter’ın geliştirdiği “rgte Bağlılık leğiyle” lmlenmeye çalışılmıştır (Bakan, 2011).

1956 yılından beri süre gelen araştırmalar, örgütsel bağlılık yazınında çok sayıda ve birbirinden farklı kavramın kullanıldığını göstermektedir. Bu kavramlar birbirine denk kavramlar olmayıp, önemli ölçüde farklılıklar göstermektedir (İnce ve Gl, 2005). Mowday ve arkadaşları (1982) rgtsel bağlılık alanında gerçekleştirdikleri yazın taraması sonucunda kavramın ne anlama geldiği hususunda kesin bir uzlaşman henüz sağlanmadığını belirtmişlerdir (Bakan, 2011). Örgütsel bağlılık konusunda birçok çalışma ve tanımlama bulunmasına rağmen, örgütsel bağlılığın ne anlama geldiği hususunda henüz genel kabul görmüş bir tanım bulunmamaktadır.

Örgütsel bağlılıkla ilgili birçok tanımlama içerisinde en çok kabul gören ise Porter, Mowday ve Steers'e aittir. Bu tanıma göre örgütsel bağlılık, bireyin örgüt amaç ve değerlerini kabul etmesi, bu amaçlara ulaşılması yönünde çaba sarf etmesi ve örgütteki üyeliğini devam ettirme arzusudur. Bu tanıma dayanarak bağlılığın üç unsurdan meydana geldiği ifade edilmektedir. Bu unsurlar (Veenberg ve Scarpello, 1994; Allen ve Meyer, 1990):

- Örgütsel amaç ve değerleri kabullenme ve bunlara gl bir inanç duyma,

- Örgütsel amaçların başarılması yönünde ekstra çaba harcama,
- Örgüt üyeliğini devam ettirme yönünde güçlü bir istek duymadır.

Örgütsel bağlılık, örgüte pasif bir itaatten daha fazlasını ifade etmektedir. Örgüt ve birey arasındaki bağ aktiftir. Çünkü bireyler örgütün daha iyi olabilmesi için kendileriyle ilgili bir takım fedakârlıklar yapmaya hazırdırlar (Veenberg ve Scarpello, 1994).

Örgütsel bağlılık konusuna, örgütsel davranış, örgütsel psikoloji ve sosyal psikoloji gibi farklı disiplinlerin ilgisinin artması, bu alanlardan gelen araştırmacıların konuya kendi bakış açılarını getirmeleri, örgütsel bağlılık kavramının anlaşılmasını güçleştirmiştir (Sökmen 2001). Bu yüzden yazın incelendiğinde birçok örgütsel bağlılık tanımı bulunmaktadır. Bunlardan bazıları şunlardır:

- Kanter (1968) örgütsel bağlılığı sosyal aktörlerin örgütün başarısı için enerji sarf etmeye gönüllü olmalarıdır. Bir başka ifadeyle, bireyin emek ve sadakatini örgütsel amaçlara bağlaması durumu; beklenti ve ihtiyaçlarını tatmin edecek sosyal ilişkilere gönüllü olarak katılma isteği olarak tanımlamıştır (Bakan, 2011, s.8)
- Rietzer ve Trice'e göre (1969) örgütün kişiye göre anlamlılık düzeyine dayanana psikolojik bir olgudur.
- Hall, Schneider ve Nygren'e göre (1970) örgütün ve bireyin amaçlarının zaman içerisinde bütünleşme veya uyumlu olma süreçleridir (Varoğlu, 1993, s.143).
- Kişinin kimliğini örgüte ilıştiren, örgüte karşı takınılan tutum veya yöneliştir (Sheldon, 1971, s.143).
- Örgütsel bağlılık kişinin örgütle özdeşleşmesinin ve örgüte katılımının gücüdür (Porter ve diğerleri, 1974).
- Kişinin belirli bir örgüte karşı ilgisi ve örgütle kendini tanımlamasının göreceli olarak derecesidir (Mowday ve diğerleri, 1982).
- Örgütsel çıkarları karşılayacak şekilde hareket etmek için içselleştirilmiş normatif baskıların bir toplamıdır (Wiener, 1982, s.418).

- Bireyin yaptığı işten tam olarak tatmin olmasa dahi işin devam etme isteği duyması ve kendini işine psikolojik olarak bağlanmış hissetmesidir (Rusbult ve Farrel, 1983; İnce ve Gül, 2005).
- Bir örgütün üst yönetim, müşteriler, sendikalar ve toplum gibi çoklu ögelerin amaçlarıyla özdeşleşme sürecidir (Reichers, 1985, s.465)
- Çalışanın örgüt ile girdiği kimlik birliğinin düzeyi ve örgütün aktif bir üyesi olmaya devam etme isteğidir. Manyetik bir gücün metali çekmesi gibi, kişinin gelecekte örgütte kalmaya istekliliğinin ölçüsüdür (Davis ve Newstrom, 1989).
- Çalışanın örgütü ile kurduğu kuvvetli kimlik birliğinin kendisini ve örgütün bir parçası olarak algılamasının derecesidir (Schermerhorn, Hunt ve Osborn, 1990).
- En geniş ifadeyle örgütsel bağlılık, kişisel bağlılık ve sadakat fikrini ihtiva etmektedir (Morris, O'crevy ve Şydka, 1993, s. 21-42).
- Bireyin çalıştığı örgüt ve örgütün yönetsel amaçlarına yönelik gösterdiği bütünleşme duygusu ve örgütün başarısı için çaba sarf etmeye, kararlara katılmaya ve yönetsel değerleri içselleştirmeye kendini hazır hissetme düzeyidir (Brewer, 1996).
- Bireyin belirli bir örgüt ile girdiği kimlik birliği ve bağlılığın birleşik gücüdür (Leong, 1996).
- Çalışanların iş yerlerine ilişkin psikolojik bağlılıkları ifade eder (Becker, Gilbert, Eveleth ve Billings, 1996).
- Örgütsel bağlılık yazının en önemli yazarlarından Meyer ve Allen'e (1997) göre örgütsel bağlılık; bireyin çalıştığı işletmede işine devam etme isteğinde olması, işyerine düzenli olarak gelmesi, işletmenin varlıklarını koruması ve işletmenin amaçları ile bütünleşmesidir.
- Balay (2000) örgütsel bağlılığı, bireyin örgütteki yatırımları tutumsal nitelikteki bir bağlılıkla sonuçlanan davranışlara yönelimi ve örgütün amaç ve değerler sistemiyle özdeşleşmesi olarak tanımlamıştır.
- Genel olarak işe katılma, sadakat ve örgüt değerlerine olan inancı da kapsamına alarak bireyin örgüte olan psikolojik bağlılığını ifade eder (Çetin, 2004).

- Çalışanın örgüt ile özdeşleşmesi ve kimlik birliğinin göreceli gücüdür (Bakan, 2011).

Yukarıda9834

4ki tanımlardan da anlaşılacağı üzere örgütsel bağlılık, yazında genel olarak “belirli bir örgütün üyesi olarak kalmaya yönelik güçlü bir istek”; “örgüt adına yüksek düzeyli çaba gösterme isteği” ve “örgütün değerlerine ve hedeflerine inanılması, benimsenmesi” biçiminde tanımlanmaktadır (Luthans, 1995, s. 130; Mowday ve Steers, 1979, s. 226; Nystedt, Sjöberg ve Hagglund, 1999, s. 49; Kacmar, Carlson ve Brymer, 1999, s. 976-977).

2.1.3. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı

Eğitim örgütlerinin kalitesinin ve performansını en önemli göstergelerinden biri de öğretmenlerinin örgütsel bağlılığının derecesidir. Burada bağlılık öğretmen ile okul arasındaki pozitif duyguların ölçüsü olarak tanımlanmaktadır. Öğretmenlerin bağlılığı bugüne kadar birçok araştırmanın konusu olmuştur ve olmaya da devam etmektedir (National Center of Educational Statics, 1997).

Öğretmenlerin okula bağlılıklarını, okulun amaçlarını kabul ve onlara duydukları güçlü inanç, okul için beklenenden daha fazla çaba gösterme istekleri ve onların okuldaki üyeliklerini devam ettirmedeki kesin arzuları belirlemektedir (Çakmakçı, 2006). Bir örgüt olarak okula bağlılık, yönetici ve öğretmenlerin amaçlar ve değerler ile ilişkilerinde, rollerine, araçsal bir değerden ayrı olarak, okulun kendi iyiliği için bağlılık duymalarıdır. Okulun amaç ve değerlerinin kabulü, bunların kişisel amaç ve değerler sistemiyle bütünleştirilmesi süreci, okulla özdeşleşme olarak değerlendirilmektedir (Balay, 2000, s. 26).

Celep (2000) mesleki bağlılığı yüksek olan öğretmenlerin; meslek ve örgütle ilgili tercihlerini doğru yaptıklarını, mesleki değerlerinin diğer mesleki değerlerden daha önemli olduğunu düşündüklerini, ekonomik problemleri olmasına rağmen öğretmenlik mesleğine devam etmeyi istediklerini bulmuştur. Bunun nedeni olarak da teneffüste öğretmenlerin beraber vakit geçirmelerini, birbirlerini yakın arkadaş olarak hissetmelerini, ilişkilerini okul dışında da devam ettirmelerini göstermektedir. Öğretmenlerin okullarına, öğrencilerine, öğretim aktivitelerine, mesleğe ve meslektaşlara bağlılığı, diğer bir deyişle, biçimselliğin ötesinde öğretmen tutumları, bu

grupların normatif beklentilerine ve okulun etkililiğine amaçlı bir etki yapmaktadır (Terzi ve Kurt, 2005).

Çakmakçı'nın (2006) aktardığına göre öğretmenler okulları ve öğrencileri için gösterdikleri çabanın karşılığı olarak doğrudan bir başarı elde ettiklerinde; işlerine, okula, öğrencilerine ve ailelerine bağlılıkları daha da artmaktadır (Celep, 2000, s. 104). Öğrenci ve öğretime bağlılığın merkez alındığı okul, aynı zamanda etkili okulun temel özelliğidir. Böyle bir okul yapısında her öğrenci okulun gelişiminde önemli bir etken olarak görülür. Çok az sayıda öğrencinin akademik yetersizlikler nedeniyle mezun olamadığı bu okullarda, okuldan ayrılma oranı da oldukça düşük düzeydedir (Balay, 2000, s. 26).

Öğretmenlerin okula bağlılık düzeyi okuldaki öğretmenler arası etkileşime, öğretmen-öğrenci iletişimine, işlerin niteliğine ve öğretmenlerin mesleklerini algılama derecelerine bağlı görünmektedir. Ayrıca, öğretmenlerin, bağlılıklarının nasıl sağlanacağı önemli bir sorun olarak varlığını sürdürmektedir. Düşük bağlılık düzeyi, öğretmenlerin düşük iş başarısı göstermesi ile okuldan ayrılmasına neden olabildiği gibi, okul verimliliğini etkileyebilen sorunlar arasında yer almaktadır. Düşük bağlılık gösteren öğretmenler, çalışma ortamında engelleyici davranış gösterdiği gibi, okulun öğretim amacından sapmasına da neden olabilmektedir. Eğitim süreci uzun zamana yayıldığından, öğretmenin olumsuz tutum ve davranışlarından kaynaklanan öğrencideki davranışsal ürünleri anında gözlemek olası değildir (Celep, Bülbül ve Tunç, 2000, s. 81).

Öğretmenlerin bağlılığı ile ilgili yapılmış pek çok araştırma sonuçları bize, öğretmen bağlılığını geliştirme maksadıyla, öğretmenin yaptığı işin anlamlı kılınması, iş streslerinin azaltılması ve işten doyumlarının artırılması gerektiğini, görev anlayışlarının değişmesi, okullarda uygun öğrenme iklimi oluşturulması, yapacağı işleri planlarken ve uygularken öğretmenlerin özgür olmasını, performansı ve işindeki etkililiği konusunda zaman zaman kendisine geri bildirimde bulunulmasını, okuldaki her türlü faaliyette işbirliği içerisinde hareket edilmesi ve alınan kararlara katılması gerektiğini, öğretmenin bilgisini geliştirmesini sağlayacak her türlü öğrenme fırsatının kendisine sağlanması gerektiğini göstermektedir (Çakmakçı, 2006).

Balay (2000) ise yaptığı yazın araştırmasında, öğretmenlerin okula ve öğretime bağlılığının göstergelerini üç durumla açıklandığını aktarmaktadır. Bunlar:

- Okul için çaba gösterme isteği,

- Okulda çalışmaya devam etme isteği,
- Okulun eğitimsel amaç ve değerlerini kontrolüdür.

Öğretime bağlılığın gerektirdiği üç koşul ise şu şekildedir:

- Öğretmenin öğretimde farklılık yaratmak konusunda inançlı olması,
- Öğrencilerin öğreneceği konusundaki beklentisi,
- Öğretimin gerçekleşmesinde gerekli çabayı ortaya koymadaki istekliliğidir.

Shann'ın (1998) araştırma bulguları, işlerinde yüksek düzeyde doyum sağlayan ve okullarına güçlü bir biçimde bağlılık duyan öğretmenlerin, geri çekilme davranışlarından kaçındıkları ve işlerine bağlılığa devam ettikleri görülmüştür. Rosenholtz ve Simpson (1990) öğretmenin okula bağlılığını etkileyen altı faktör ortaya koymuşlardır. Bu faktörlerin, örgütsel değişkenlere etkileri kariyer adımlarında onların örgütsel yaşamlarına özgü periyotlarında büyük etki yapacağı beklenmektedir. Bu örgütsel faktörler şunlardır:

Temel görevler: Öğretmenlerin temel görevleri öğrencilerin bireysel gelişimini biçimlendirme ve bilgi vermeyi sağlama- öğrencilerin yaşamlarına direkt müdahale gerektirir. Deneyimli öğretmenlerin bağlılığı, örgütsel şartlar ile temel görevlerin etkileri daha ağır etkili olmayı gerektirebilir (Rosenholtz ve Simpson,1990, s. 242-246).

Performans etkililiği: Performans etkililiği -problemlerle baş etmeyi hissetmesi-işe bağlılık için önceliklerle özdeşleşmedir. Performans etkililiği yüksek olduğu zaman, bireyler işlerine daha sıkı bağlandıklarını hissederler. İyi bir performans daha uzak çabalar için teşvik etmeyi sağlamada ve yerine getirmede etkilidir. Yüksek etkili bireyler ile zayıf performans göstermesi, bireyin sıkıntılı olmasının nedenidir (Rosenholtz ve Simpson,1990, s. 242-246).

Fiziksel ödüller: Fiziksel ödüllerin yokluğu bireylerin pozitif çabalarının sonucunu görememelerine sebep olmaktadır. Bu durum büyük bir ölçüde onların memnuniyetsizliğini, işten ayrılma isteğini ve işe devamsızlığında önemli bir rol oynar. Öğretmenler sadece pozitif geri bildirimin eksikliğinden ya da geri bildirimin hiç olmamasından memnuniyetsizlik duyduklarını belirtebilirler. Bu durum öğretmenlerin

okul ortamına özgü performanslarını ve performans değerlendirmelerini doğru bir şekilde ölçmemeyi gösterebilir (Rosenholtz ve Simpson,1990, s. 242-246).

Görev Özerkliği ve Takdiri: Bu boyut görevleri yerine getirmede takdir ve işte önemli bağımsızlık ve özgürlük sağlar. Böylece özerklik ve takdir esas eğitici görevlerin esasını oluşturmaya fırsat sağlar. İşte özerklik ve takdir adalet ve seçim isteklerine izin verilir. İş konularında kontrol kapasitesinin olmaması bireylerin kendilerinin üretkenliğini görememesine sebep olmaktadır ve sonuç olarak bireylerin işlerinde yabancılaşmaya başlama eğilimi göstermektedirler. Özerklik bireylerin kendi deneyimlerinin ve eğitimlerinin işe uyarlama fırsatı ve öğrencilere özgü eğitim ihtiyaçlarına en iyi yanıtı profesyonel kararları uygulamalarını sağlar (Rosenholtz ve Simpson, 1990, s. 242-246).

Eğitim Fırsatları: Profesyonel büyüme için fırsatların olmaması öğretmenlerin memnuniyetsizliği ile ilgili olduğu bulundu. Örgütsel ortamlar da personeller arasında fikir alış-verişi eğitim fırsatlarını hızlandırabilir. Aynı zamanda personelin iş performansını artırmak için daha yetenekli kişilerden geri bildirim kullanılması cesaretlendirilebilir ve her bireyin performansını değerlendirmede yeni fikirleri girişini vurgulanabilir. Böylece bu ortamlarda, bireyin esas görev performansını sağlama fırsatları genişletilir. Okul ortamlarında öğrenme fırsatları öğretmen bağlılığını artırmasını sağlar. İşin profesyonel saygınlığını ve anlamlılığını büyütme ve işe yaramayan sıkıcı usullerin kaçınma ile ve temel görevleri yerine getirmede öğretmenlerin yeteneklerini geliştirme ile böylece, fiziksel ödüller ve öğretmenlerin yararlılık hissetmelerini artırır (Rosenholtz ve Simpson, 1990, s. 242-246).

Öğrenci Davranışlarına Okul Yönetimi: Öğretmenlerin zamanların temel eğitici görevlere ayırmaları gerekirken çoğunu iş çevresine harcarlar. Örgütsel kaynaklar çalışma zamanında etkili olabilir. Görevleri sınırlamak ya da sürdürmeden ziyade temel görevlere adanmak önemlidir. Bazı okullarda müdürler ve öğretmenler, öğrenci davranışları için kural setleri koyarlar ve onların aykırı davranışları için bir takım cezalar uygularlar. Bunlar okulların her hususta sürekli olarak yürütürler. Bu politikalar öğretim sınırları yönünün de kaygıdan öğretmenleri kurtarmış olmaktadır. Öğretmenlere yaratılan fırsatlar fiziksel ödüller ve performans etkililiğini kazanmalarını sağlamaktadır (Rosenholtz ve Simpson, 1990, s. 242-246).

Bireyleri sadece fiziksel anlamda sistemde görmek yeterli değildir. Bireyler, fiziksel olarak iş ortamında bulunsa bile, psikolojik olarak sistemle bütünleşemeyebilirler. Eğitim iş görenleri de, işlerinde devamlılık göstermelerine

karşın, iş ortamıyla duygusal yönden bütünleşmede zayıf kalabilirler. Bu nedenle kişileri sistemde yalnızca fiziksel anlamda görmek yeterli değildir. Açıkçası faaliyet alanı insanı yetiştirmek ve dönüştürmek olan okulun etkili işleyişi için üyelerin çoğu, görev tanımlarından daha fazlasını yapmaya istekli olmalıdırlar (Balay, 2000).

Bağlılık duyan öğretmenler, okullarına, öğrencilerine ve çalışma alanlarına güçlü şekilde yönelim gösterirler. Hedeflerden, sonuçlardan öncelikle hangilerinin başarılacağı konusunda görüş ayrılıklarının olduğu işin kontrolünde ise büyük zorlukların yaşandığı okul gibi "gevşek" örgütlerde içten bağlılık özellikle daha büyük önem taşımakta olduğunu ifade eden Balay (2000) bir mesleğin, maddi kazanımlar ötesinde ve belli değerlerin benimsenmesini ortaya koyacak kadar üyelerinin bağlılığını gerektirdiğini ileri sürmüştür. Çünkü öğretmenin performansını ve başarısının dışarıdan bir gözlemcinin kavramasının ve ölçülmesinin bir anda zor olduğunu bu yüzden iyi bir öğretimin göstergesinin büyük ölçüde öğretmenin performansına ve bağlılığına dayanmakta olduğunu ileri sürmüştür.

Düşük öğretmen bağlılığı ise aynı zamanda öğrenci başarısını azaltmaktadır. Tükenmiş öğretmenler öğrencilere karşı daha az sevecen, sınıftaki karışıklığa karşı daha az hoşgörü, daha fazla endişe ve bitkinlik göstermektedirler. Bu tür öğretmenler, öğretimlerinde akademik kaliteyi geliştirme konusunda daha az plan yapmakta ve kendilerini etkili öğretim sunmadan alıkoyan otoritenin kurallarına karşı çıkmada daha çekingen davranmaktadırlar (Balay, 2000).

2.1.4. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Örgütsel bağlılık, örgütsel hedeflere ulaşmada kritik öneme sahip faktörlerin başında gelmektedir. Bu nedenle tüm örgütler, üyelerinin bağlılık düzeylerini artırmak istemektedirler. Bu konuda çağdaş örgütler, çeşitli çalışmalar ortaya koyarak çözüm yönünde politikalar üretmektedirler (Bayram, 2005).

Örgütlerin varlıklarını koruma uğraşlarının hem temel etken hem de nihai hedeflerinden biri örgütsel bağlılıktır. Çünkü örgütsel bağlılığı olan bireyler daha uyumlu, daha üretken, daha yüksek derecede sorumluluk duygusu içinde çalışmakta ve örgütlere daha az maliyete neden olmaktadır (Balcı, 2003). Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar, olmayan çalışanlara göre örgüt içinde daha iyi bir performans göstermektedirler. Bu yüzden örgüte bağlılığı yüksek olan çalışanların örgüte ve üretime katılımları da yüksektir (Smith, 1999).

Örgütsel bağlılığın birey, iş grubu ve örgüt açısından muhtemel olumlu ve olumsuz sonuçları bulunmaktadır. Her ne kadar olumlu ve olumsuz sonuçları olsa da örgütsel bağlılık kavramının önemi her geçen gün artmaktadır. Örgütsel bağlılık aleyhindeki pek çok araştırmacı 2000'li yılların en önemli tartışma konularından birinin örgütsel bağlılık olacağını idea etmektedir (İnce ve Gül, 2005, s. 15). DuBois ve arkadaşları (1997) örgütlerin toplam kalite, değişim mühendisliği ve işlerin yeniden yapılandırılması gibi faaliyetlerinde başarıya ulaşmaları için örgüt hiyerarşinin bütün kademelerinde yer alan çalışanların en az %80'inin örgütlerine bağlı bireyler olması gerektiğini bulmuşlardır.

Briggs (1991, s. 32)'e göre, Japonya'nın ekonomik gelişim mucizesinin nedenleri olarak birçok unsur öne sürülmüşse de üzerinde genelde en fazla durulan ve en çok etkisi olduğu düşünülen *İnsan Kaynakları Yönetimi*; özelde ise insan kaynaklarının etkin yönetiminde önemli rolü oynayan *örgütsel bağlılık* konusu ön plana çıkarılmıştır. Japonya'da yönetim ile bireylerin bağlılığı arasında güzel bir ilişki kurulmuştur. Bu ilişki de Japonların başarılı olmalarını sağlamıştır.

Guest (1998) örgütsel bağlılığın insan kaynakları yönetimi faaliyetlerinin kalbinde yer almakta olduğunu söylemiştir. Oluşturulan bütün insan kaynakları yönetimi politikalarında temel mantığın, olumlu çıktıların sağlanması amacıyla örgütsel bağlılık düzeyinin yükseltilmesi olduğunu söylemiştir (Bakan, 2011).

2.1.5. Örgütsel Bağlılığın Göstergeleri

Örgütsel bağlılık bireye zamana, mekâna göre farklılıklar gösteren, farklı değerlendirilebilen ve algılanabilen sübjektif bir yapıya sahip olmakla birlikte (İnce ve Gül, 2005) bir bireyin örgütüne bağlılık gösterip göstermediğini de belirleyen şu önemli kriterler yazında yer almaktadır (Bakan, 2011, s. 10)

Japonların gün geçtikçe artan verimlilikleri, bireylerin örgütlerine duydukları bağlılık ve sadakat duygularının düzeyi ile açıklanmaktadır. Yüksek seviyede duyulan bağlılık, çoğu zaman daha fazla sorumluluk sahibi olma, daha fazla sadakat ve daha yüksek verimlilik ile sonuçlanmaktadır (Chow ve Hau, 1994).

2.1.5.1. Örgütün Amaç ve Değerlerini Benimseme

Örgütsel bağlılığın en önemli göstergesi ve ilk koşulu çalışanın ve örgütün amaç, değer ve vizyonunun örtüşmesidir. Bir örgütün amaç ve değerlerini kabullenemeyen bir çalışanın o örgüte bağlılık göstermesi beklenemez. Çalışanın kişisel değerleri, hedefleri ve hayattan beklentileri ile örgütün çalışanına bu noktada sunabilecekleri arasında ilişki olması, sağlıklı ve yüksek düzeyli bir bağlılığın oluşması açısından önem taşımaktadır. Beklentiler ile sunulanlar arasındaki farklılık, örgütsel bağlılık düzeyini belirleyecek en önemli kriterdir (İnce ve Gül, 2005).

Kendi amaç, değer, vizyon ve hedefleri ile örgütsel amaç, değer, vizyon ve hedeflerin yüksek düzeyde uyuştuğunu hisseden bireyin örgütsel bağlılığı yüksek olacaktır.

2.1.5.2. Örgüt İçin Fedakârlıkta Bulunabilme

Bireyin benimsediği örgütsel amaç, hedef ve değerlere ulaşabilmesi için formel görev tanımı ile kendisinden beklenenden daha fazla çalışması ve görev üstü olumlu davranışlarda bulunması örgütsel bağlılığın önemli göstergelerindendir (Bakan, 2011, s. 10).

Çalışanın herhangi bir kişisel beklenti içerisine girmeksizin, sadece çalıştığı örgütün başarısı için kendinden fedakârlıklarda bulunabilmesi, kişinin örgütünü benimsediğinin göstergesi olarak kabul edilmektedir. Japonya'nın İkinci Dünya Savaşı'ndan yenilgiyle ayrılmasına rağmen ekonomik anlamda çok çabuk toparlanabilmesinde, toplumsal yapısının dinamiklerinde bulunan söz konusu özelliğin önemli bir rolü bulunmaktadır (Dolu, 2011).

2.1.5.3. Örgüt Üyeliğinin Devamı İçin Güçlü Bir İstek Duyma

Bir diğer örgütsel bağlılık göstergesi çalışanın örgüt üyeliğini devam ettirme yönünde güçlü bir istek duymasıdır. İlk iki göstergeye paralel olarak bu gösterge de çalışanın örgütüne yönelik memnuniyetinin ifade etmektedir (İnce ve Gül, 2005, s. 10).

Örgütsel bağlılık, örgütün çalışanların sorunlarıyla ilgilenmesi ile de yakından ilişkilidir. Örgütsel yapı içerisinde doğru işleyen iletişim kanalları, etkin insan kaynakları politikaları, sosyal etkinlikler, yeterli kariyer olanakları, örgüt içi adalet gibi

unsurların, çalışanın örgüt üyeliğini devam ettirme isteğine olumlu etki yapması beklenmektedir (Gündoğan, 2009).

2.1.5.4.Örgüt Kimliği ile Özdeşleşme

Özdeşleşme, bir nesne ya da bireyin bir kümenin tüm özelliklerini özümlemesi ya da onunla bütünleşmesidir. Bireyin başka bireylerle kişilik kaynaşması gerçekleştirecek ölçüde onların yaşantılarına ve duygularına katılması sürecidir (TDK).

Örgüt için ise çalışanın örgütsel hedef ve değerleri benimseyip kabullenmesi düzeyidir. Bireyin örgüt ile özdeşleşmesi örgütsel amaç, hedef ve değerleri kabullenmesi ve örgütsel amaçları gerçekleştirebilmek adına kendisine hiçbir maddi yarar sağlamayacak olsa dahi yüksek performans düzeyiyle çalışması ve fedakârlıkta bulunması demektir (Bakan, 2011).

2.1.5.5. İçselleştirme

Örgütsel bağlılığın son göstergesi içselleştirmedir. İçselleştirme, bir kanı ya da tutumun kişilik özelliği olacak ölçüde benimsenerek özümlemesidir (TDK). İçselleştirme davranışa rehberlik eden değerlerin birleşmesini içeren bir etkileme sürecidir. Örgüt yönetiminin ilgili tutum ve inançları, çalışanların kendi amaç ve değerleriyle örtüştüğü oranda örgütsel amaç ve değerler içselleştirilmektedir (İnce ve Gül, 2005).

2.1.6. Örgütsel Bağlılığa İlişkin Sınıflandırmalar ve Yaklaşımlar

Örgütsel bağlılık alanında yapılan araştırmalarda, kavramın tanımı üzerinde bir uzlaşma sağlanamamış olmakla birlikte, geline son noktada örgütsel bağlılığın tek boyutlu bir kavram olmayıp çok boyutlu bir yapıya sahip olduğudur (Somers, 1995). Mowday ve arkadaşları (1982) konunun tek boyutlu olarak ele alınmasını doğru olmayacağını ifade etmiş ve örgütsel bağlılığı tutumsal bağlılık ve davranışsal bağlılık olmak üzere iki boyutlu olarak ele almışlardır. Daha sonra örgütsel bağlılık alanında yapılan tanımları inceleyen Meyer ve Allen (1991) bu tanımların üç genel boyuta işaret ettiklerini ve bunların; örgüte tutumsal anlamda bağlılık göstermek (tutumsal bağlılık), örgütten ayrılmanın ortaya çıkaracağı maliyet (devam bağlılığı) ve örgütte kalmaya

yönelik ahlaki sorumluluk duygusu(normatif bağlılık) olduğunu ifade etmişleridir (Meyer ve Allen, 1991).

Benkhoff da (1997)Meyer ve Allen'ın görüşlerini destekler şekilde, örgütsel bağlılık boyutlarının ayrı ayrı ölçümlenerek bireyin bağlılık derecesini belirlemek gerektiğini savunmuştur. Benkhoff'a göre boyutlardan birini olumlu olması her zaman diğerinin de olumlu olacağı anlamına gelmemektedir. Örneğin, bir birey örgüte kalmaya istekli davranırken, diğer yandan kendini örgütle bütünlerimi ve örgütün yararına daha fazla çaba harcamaya hazır hissetmeyebilir. Veya genellikle çok yoğun çalışan, fazlaca çaba sarf eden bir birey, kendini örgütle bütünleşmiş hissetmeyebilir ve örgütte kalmaya da istekli de olmayabilir (Bakan, 2011)

Tablo 1.

Örgütsel Bağlılığa İlişkin Yaklaşımlar ve Sınıflandırılması

Örgütsel Bağlılığa İlişkin Yaklaşımlar				
Duygusal-Tutumsal Bağlılığa İlişkin Yaklaşımlar	Davranışsal Bağlılığa İlişkin Yaklaşımlar	Devam Bağlılığına İlişkin Yaklaşımlar	Normatif Bağlılığa İlişkin Yaklaşımlar	Diğer Bağlılık Yaklaşımları
- Kanter'in yaklaşımı	- Becker'in Yan Bahis Kuramı			-Martin ve Nicholls'un Örgütsel Bağlılığı Oluşturma Modeli
- Etzioni'nin Yaklaşımı	- Salancik'in Yaklaşımı			- Katz ve Khan' ın Sınıflandırması
- O'Reilly ve Chatman'ın Yaklaşımı				- Wiener'in Sınıflandırması
- Penley ve Gould'un Yaklaşımı				
- Allen ve Meyer'in Yaklaşımı				

Kaynak: Swalises, 2004.

Örgütsel bağlılık konusunda farklı araştırmacılar tarafından değişik yaklaşımlar geliştirilmiş olup bu yaklaşımlar Swalises (2004)'in makalesinde şu dört temel başlık altında (*Bakınız:* Tablo 1) toplanmıştır:

2.1.6.1. Duygusal- Tutumsal Bağlılık

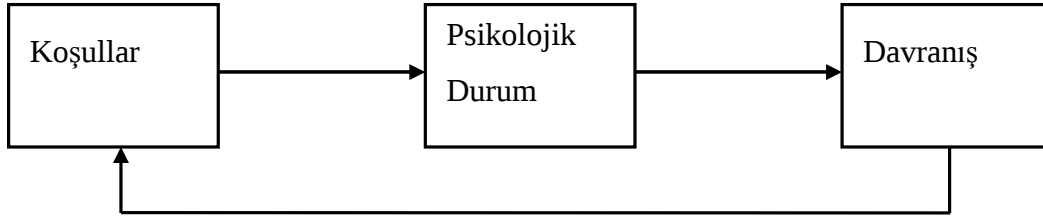
Bu yaklaşıma göre bağlılık, bireyin çalışma ortamını değerlendirmesi sonucu oluşan ve bireyi örgüte bağlayan duygusal bir tepkidir. Diğer bir ifadeyle bağlılık, bireyin örgütle bütünleşmesi ve örgüte katılımının nispi gücüdür (Doğan, 2007). İlk kez Buchanan (1974) tarafından ortaya konulmuş ve Porter ve arkadaşları (1974) ve Mowday ve arkadaşları tarafından geliştirilmiştir.

Tutumsal bağlılık, bireylerin örgütleriyle olan ilişkilerine odaklanmaktadır. Bu bağlılık türünde bireyin kendi değer ve hedeflerinin, örgütün değer ve hedefleriyle uyum göstermesi gerekmektedir (Meyer ve Allen, 1991, s. 62). Örgütsel değerleri kabullenme ve örgütte çalışmayı sürdürmeye istekli olmanın bir sonucu olarak bireyin örgütle kurduğu duygusal bağlılığı olarak tanımlanmaktadır (Mowday ve diğerleri, 1982; Somers, 1995). Dolayısıyla bu tür bağlılık, bireylerin bazı manevi ödül ve menfaatler karşılığı kendilerini örgüte bağladıkları bir alışveriş ilişkisidir (Mowday ve diğerleri, 1979, s. 225; Akt. İnce ve Gül, 2005, s. 28). Genellikle bu tür bağlılık bireyin örgütle bütünleşmesinin ve örgüt katılımının gücü olarak ifade edilmektedir. Bu ifadenin üç önemli unsuru bulunmaktadır:

- Örgütün amaç ve değerlerine duyulan güçlü bir inanç ve kabullenme,
- Örgüt yararına daha fazla çaba sarf etmeye gönüllü olma,
- Örgüt üyeliğini sürdürme arzusu (İnce ve Gül, 2005, s. 28).

Birey örgütün değerlerine ve amaçlarına katıldığı için örgütüyle özdeşleşmiş olur ve bunun sonucunda da değerlerini gönülden kabul ettiği örgütü için her türlü fedakârlığı yapmaya hazır bir bağlılık duygusu geliştirir (Bakan, 2011, s. 77).

Bir insanın sosyal hareketlerinin yürütülmesinde tutumlar önemli rol oynamaktadır. Kişide örgütle arasındaki bağa karşı oluşana tutumlar, o kişinin örgütün amaç ve değerlerine ve bulunduğu pozisyona duygusal bağlanmasını sağlayacaktır (DeCotiis ve Summers, 1987). Dolayısıyla, tutumsal bağlılık bireyin çalıştığı örgüte yalnızca hizmet sözleşmesinde yer alan kuralların bağlayıcılığı açısından pasif olarak değil, aynı zamanda örgütün amaçlarına, misyonuna, vizyonuna ve başarısına bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olarak katkıda bulunmak üzere kendisinde oluşan aktif bir gönüllülüğü ifade etmektedir (Varoğlu, 1993, s. 8). Bu nedenle tutumsal bağlılıkta bireyin kendinden istekli olarak örgüte bağlılığı söz konusudur (Martin, 2008).



Şekil 1. Tutumsal bağlılık yaklaşımı

Kaynak: Meyer, J.P. and Allen, N.J.; (1991), A Three-Component conceptualization of organizational commitment

Tutumsal bağlılıkla ilgili yaklaşımların en önemlileri; Allen ve Meyer, Kanter, Etzioni, O'Reilly ve Chatman, Penley ve Gould tarafından geliştirilen yaklaşımlardır (İnce ve Gül, 2005, s. 29).

2.1.6.1.1. Duygusal-Tutumsal Bağlılığa İlişkin Yaklaşımlar

2.1.6.1.1.1. Meyer ve Allen'in Sınıflandırması

Örgütsel bağlılık yazının en önemli yazarlarından Meyer ve Allen örgütsel bağlılığı üç boyutta ele almışlardır. Bunlar; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıktır.

Meyer ve Allen (1997) yönetsel uygulamaların örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini inceleyen birçok araştırmanın bağlılık türlerinden sadece duygusal bağlılık üzerinde odaklandıklarını belirtmiştir. Yazarlara göre bunun iki temel nedeni daha önce tek boyutlu olan örgütsel bağlılık modellerinin yanında son zamanlarda çok boyutlu bağlılık modellerinin ve bunları ölçen ölçeklerin geliştirilmesi ve örgütlerin örgütler açısından en önemli olarak gördükleri duygusal bağlılığı örgüt üyeleri üzerinde oluşturmaya çalışmalarıdır (Bakan, 2011, s. 114). Buna karşın, Meyer ve Allen'a göre örgütlerin kendi yönetsel uygulamaları ile duygusal bağlılığın yanı sıra devam ve normatif bağlılık türlerini de etkileyebileceklerinin farkında olmaları gerekir.

Duygusal Bağlılık

Duygusal bağlılık bireyin bağlı bulunduğu örgüte duygusal bir bağ hissetmesi ve bundan dolayı üstün bir çaba göstermeye istekli olmasıdır. Bu gibi durumlarda bireyin örgütte kalmayı istemesinin nedeni örgütün amaç ve değerleri ile kendini

özdeşleştirmesidir. Örgüte duygusal olarak bağlı çalışanlar kendi istekleriyle örgütte kalmaya devam ederler (Çakır, 2007). Bu boyutla ilgili bir takım araştırmalar yapan Porter, duygusal bağlılığın üç unsurun sonucunda ortaya çıktığını belirtmiştir; organizasyonu amaç ve değerlerinin kabulü, organizasyonun amacına ulaşmada gönüllü katkıda bulunma isteği, organizasyonda kalmaya devam etme isteğidir (Güven, 2006). Bu bağlılık, bireyler yatırım yaptıkça ya da yan kazançlar elde ettikçe artmaktadır. Çünkü bunlar örgütten ayrılma durumunda kaybedilecektir. İş seçeneklerinin sınırlı olma durumunda da bu tür bir bağlılık gelişecektir (Balay, 2000).

Yazında en çok incelenen bağlılık türü olan duygusal bağlılık, çalışanların örgütsel objelere sarılmasının, örgütle özdeşleşmesinin, kendisini örgüt içinde tanımlayabilirliğinin ve örgüte katılımının ifadesidir. Duygusal bağlılığın seviyesi ne kadar çok artarsa bireylerin çalıştıkları örgütte kalması ve onun hedef ve değerlerini kabul etmesi o kadar kolay olmaktadır (Meyer ve diğerleri, 1998). Bu noktadan hareketle duygusal bağlılık, doğru sebeplerden dolayı arzulanan sonuçları sağlayan bağlılık biçimi olarak kabul edilmektedir. Çalışanların duygusal yönelimlerini kontrol etmek zor olduğundan, çalışanların örgüte duygusal olarak bağlanması doğru ve uygun insan kaynakları faaliyetlerinin gerçekleştirilmesine bağlıdır (Demircan, 2003; Akt. Günlük, 2010, s. 17).

Devam Bağlılığı

Devam bağlılığı çalışanın kendisini örgütünde kalmaya zorunlu hissetmesidir. Örgütten ayrılmanın maliyeti çalışan için yüksek ise çalışan örgütünde kalmaya devam eder. Bu bağlılık ödül-maliyet analizi yapılarak örgütte kalmaya devam etme davranışı göstermeyi zorunlu kılmaktadır. Çalışan kendisini örgütünün bir parçası olarak gördüğü zaman örgüt onun için büyük bir anlam ifade etmeye başlar. Balay (2000) rasyonel bağlılık olarak da adlandırılan bu tür bağlılıkta, eğer örgütten ayrılmanın maliyeti yüksekse örgüt üyeliğinin sürdürülmesinin devam edeceğini ifade eder.

Çalışanı örgütte kalmaya zorlayan nedenlerin bulunması, örgüte bağlılık yaratır. Bağlılığı sağlayan unsur, zorunluluktur. Kaybedilecek kar ya da fayda örgütten ayrılma davranışını bastırabilmektedir. Zaman içinde elde edilen kazanımların kaybedilmesinin yaratacağı endişe çalışan bağlılığını artırmaktadır (Uğurlu, 2009).

Hem duygusal bağlılık hem de devam bağlılığı çalışan ve örgüt arasındaki ilişkiyi yansıtmaya rağmen aralarındaki ilişkinin doğası birbirinden farklıdır.

Örgütlerine güçlü bir duygusal bağlılık ile bağlanan çalışanların örgütlerinde kalma (devam bağlılığı) davranışını gösterme davranışları daha yüksek olur. Devam bağlılığı ekonomik değişim temelinde kendini gösterir (Chang ve Chelladurai, 2003; Gonzalez ve Guillen, 2008). Çalışanlar örgütlerine ne kadar çok yatırım yapmışlarsa örgütlerinden ayrılmaları o kadar zor olmaktadır.

Meyer ve Allen (1997) devam bağlılığının iki temel belirleyicisi olduğunu, bu belirleyicilerin *yatırımlar* ve *alternatifler* olarak isimlendirilebileceğini belirtmişlerdir (Bakan, 2011, s. 99). Örneğin, bir bireyin işle ilgili beceri geliştirmesine yönelik harcadığı enerji ve zamandan dolayı diğer örgütlere transfer olma kararı vermede zorlanması ve alternatif iş olanaklarının olmayışı örgütten ayrılmaya ilişkin algılanan maliyetleri artırmaktadır.

Yatırımlar: Yatırımlar Becker' in (1960) *yan bahis* teorisine dayandırılmaktadır. Becker'a (1960) göre, örgütsel bağlılık, üyeni bazı yan bahislere girerek tutarlı bir davranış dizisini, o davranışlarla doğrudan ilgili olmayan çıkarları ile ilişkilendirmesidir (İnce ve Gül, 2005, s. 50). İşgören örgüte bağlı olarak çalıştığı süre içerisinde örgüte yaptığı yatırımlarını(zaman, para, çaba gibi) bu örgütten ayrılması durumunda kaybedeceğinin farkında olmasıdır (Bakan, 2011, s. 99).

Alternatifler: Alternatifler devam bağlılığının ikinci belirleyicisi olarak, bireyin çalıştığı örgüt dışında elde edebileceği alternatif istihdam olanaklarını ifade etmektedir (Meyer ve Allen, 1997). Önemli alternatif istihdam olanağı elde eden birey, çok zayıf alternatif istihdam olanağına sahip olan diğer bireylerden daha düşük düzeyde devam bağlılığı gösterecektir. Yani ne kadar çok alternatif iş olanağı varsa bireyde o kadar az örgütüne karşı devam bağlılığı oluşacaktır.

Normatif Bağlılık

Örgüte bağlılık, çalışanların herhangi bir fayda ya da ödüle bağlı olarak gerçekleşmez. Çalışanların örgütleri ile olan bağlılıkları, öğrendikleri sadakat ve erdem ile ilgili değerler gereğidir (Uğurlu, 2009).

Normatif bağlılık türü zorunluluk içermektedir (Swailes, 2002). Normatif bağlılık sosyalleşme eylemleri sonucunda ahlaki bir zorunluluk olarak örgütlere karşı çalışanların sadakat ve borçluluk duyguları taşımalarıdır (Vanderberghe ve Tremblay, 2008). Ancak çalışanlar kişisel yararları için değil yaptıkları davranışları doğru ve ahlaklı buldukları için örgütlerinde kalma davranışı gösterirler. Çalışanlar örgütlerine

karşı kendilerini sorumlu ve yükümlü hissederler. Normatif bağlılıktaki zorunluluk devam bağlılığındaki gibi çıkara bağlı değil erdem ve ahlaka bağlıdır (Gül, 2003, s. 45). Örgütün amaçları ile özdeşleşme, kabul etme ve bu bağlamda moral bağlılık duyma davranışını göstermedir. Duygusal bağlılıktan farklı olarak psikolojik sözleşme gerektirmez ancak moral bağlılık gerektirir (Gonzalez ve Guillen, 2008).

Örgütsel bağlılık türlerinin (duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık) birbirini etkilediği ve etkilendiği öncel ve çıktıları birbirinden farklıdır. Her öge çalışanların örgütlerinde kalma niyet ve kararlarını etkiler. Güçlü bir duygusal, devam ve normatif bağlılık çalışanların örgütlerinde kalma davranışlarını etkilemektedir (Jaros, 1995). Somers (1995) duygusal, normatif ve devam bağlılığı arasındaki ilişkiye bakarak işten ayrılma ve işte kalma niyetlerini etkilemede duygusal bağlılık ve normatif bağlılığı anlamlı bir öncel olarak tanımlarken, devam bağlılığını anlamlı bir öncel olarak görmemiştir (Uğurlu, 2009)

Duygusal devamlılık ve normatif bağlılığın ortak yönü, kişi ile örgüt arasında örgütten ayrılma ihtimalini azaltan bir bağın oluşmasına sebep olmasıdır. Ancak bu bağın niteliği, anılan bağlılık türlerine göre değişik olmaktadır. Duygusal bağlılık, kişiler istedikleri için, devamlılık bağlılığı çıkarlar bağlanmayı gerektirdiği için ve normatif bağlılık ise, ahlaki gerekçelerle ortaya çıkmaktadır (Allen ve Meyer, 1990; Meyer ve Allen, 1991).

2.1.6.1.1.2. Kanter'in Yaklaşımı

Kanter bağlılığı, bireyin bütün enerjisini, performansını ve sadakatini örgütsel amaçlara ulaşmak yoluna yönlendirmesi, örgütün amaçları yanı sıra kendi bireysel beklenti ve amaçlarına ulaşabilmek için de örgüt içerisindeki sosyal oluşumlar ile kişiliğini bütünleştirmesi olarak ifade etmektedir (İlsev, 1997; Uygur, 2004). Bu yaklaşım, bağlılığı *sosyal sistem* ve *kişilik sistemi* üzerine kurar. Sosyal sistemlerde, kişilerin bağlılıkları üç temel alandan oluşur. Bunlar, sosyal kontrol, grup birliği ve sistemin devamlılığıdır. Kişilik sistemi ise, bilisel, duygusal ve normatif yönlerden oluşur. Ancak Kanter bu iki sisteme yönelik bağlılığı üç şekilde ifade etmektedir: Devama yönelik bağlılık, Kenetlenme bağlılığı, Kontrol bağlılığı. Devama yönelik bağlılık, çalışanın örgütünde kalma ve devamlılığını sürdürmesi ve kendini örgüte adanmasıdır. Kenetlenme bağlılığı, çalışanın iş arkadaşlarına ve grubuna olan bağlılığı ve gruba duygusal yönelimini içerir. Kontrol bağlılığı, örgüt üyelerinin sosyal gruplarını

takip ederek örgütün norm ve değerlerini içselleştirme davranışıdır (Swales, 2002; İlsev, 1997).

Devama yönelik bağlılıkta bireyin örgütten ayrılmanın bedelinin yüksek olacağını fark ederek örgütte kalmasının kendisi için daha yararlı sonuçlar doğuracağını inanarak örgütün bir üyesi olarak çalışmaya devam etmesi, örgütü için her türlü fedakarlığa katlanmaya istekli olması ve örgütün kalıcılığını sağlamaya ve sürekliliğine kendini adanması beklenir (Bakan, 2011, s. 83). Kanter'e (1968) göre, devama yönelik bağlılığı yaratan ve güçlendiren etmenler ise özveri ve yatırımdır.

Kenetlenme bağlılığı ise bireyin önceki sosyal ilişkilerden feragat veya grubun kenetlenmesine yardımcı olacak simge ve sembolleri benimseme ve törenlere katılım gibi vasıtalarla bir örgütteki sosyal ilişkilerine bağlanma olarak ifade edilmektedir (Kanter, 1968; Akt. İnce ve Gül, 2005).

Kontrol bağlılığı da grup ve örgüt üyelerinin liderlerinin emir ve kuralarını devam ettirmesine denir. Bireyin örgüte karşı olumlu normatif yönelime girmesi ve örgüt normlarına bağlanmasıdır (İnce ve Gül, 2005). Birey daha önceleri davranışlarına yön veren normlarını bir kenara bırakarak, bütün mesleki düşünce sistemini örgütün amaç, değer ve normlarına göre yeniden düzenlemesidir (İlsev, 1997).

2.1.6.1.1.3. Etzioni'nin Yaklaşımı

Etzioni, örgüt yapısının temel öğelerinden biri olarak uyumu görür. Uyum için kuvvet ve ilişki türleri arasındaki bağa dikkat çeker. Zora, faydaya ve değere dayalı başlıca üç tür kuvvet sonucunda örgüt ile çalışan arasında soğukluk (yabancılaşma), hesaplılık ve bağlılık(moral) durumları gelişir. Örgüt üyeleri örgütsel değer ve normları içselleştirdikleri zaman örgüte moral bağlılıkları gerçekleşir. Soğukluk, çalışanın örgütüne yabancılaşması sonucunu doğurur. Hapishane veya askeri bir örgütün üyesi olma durumunda üyelerin içinde bulunabilecekleri bir durumdur. Hesapçılık, örgüt ve çalışan arasında karşılıklı ılımlı bir ilişki oluşturur. Bağlılık ise, örgüt ile çalışanlar arasında sıkı ve olumlu bir ilişkiyi ifade eder (Swales, 2002; Bursalıoğlu, 1997).

2.1.6.1.1.4. O'Reilly ve Chatman'ın Yaklaşımı

O'Reilly ve Chatman (1986) örgütsel bağlılığı, kişinin örgütüne psikolojik olarak bağlanması olarak ele almıştır. Bu iki araştırmacıya göre örgütsel bağlılığın üç boyutu bulunmaktadır (İnce ve Gül, 2005). Bunlar;

Uyum bağlılığı örgüte yüzeysel bir bağlılığı ifade eder. Uyum halinde çalışan yaptığını yapmak zorunda olduğu için yapar. O halde uyumda bireyin, zorla uyması söz konusudur. Birey bir şeyi, gerçekten inandığı için değil de ceza korkusu ya da ödül beklentisi içinde, kendisini mecbur hissettiği için yapması söz konusudur. Uyum, seçme imkânı vermez; birey yapması gerekenleri denetim altında, güvensiz bir ortamda yapmak zorunda kalır (Balay, 2000).

Örgütte yetki, standart, kural, prosedür ve benzeri etkinlikler bireylerin uyumunu sağlar. Uyum, adanmışlığın ilk aşamasıdır. Bu aşamada birey, örgütte diğerlerinin etkilerini bir çıkar karşılığında(araçsal bağlılık) kabul eder. Uyumda, görüleceği üzere bir çıkar ilişkisi vardır. Birey beklediği ödeme, yükselme ya da benzeri çıkarlar karşılığında uyum gösterir (Balay, 2000).

Özdeşleşme bağlılığın ikinci aşaması olup bireylerin örgüte ve çalışanlarına yakın olma isteklerine bağlıdır. Özdeşleşmede birey başkalarının etkilerini, kendini tanımlamaya imkân veren ilişkilerin (kendinin farkına varılıp değerli bulunması gibi) kurulma ve sürdürülmesi karşılığında kabul eder. Özdeşleşmede, başkalarının hareket ve davranışları, başkalarıyla ilişkiye girmek ve bunu sürdürmek amacıyla benimsenir. Özdeşleşmede, bireye hoşnutluk veren, ancak kaybolma olasılığı yüksek olan bir çekicilik vardır. Doğaldır ki bu çekiciliğin korunmaya ihtiyacı vardır. Şu da unutulmamalıdır, özdeşleşme bireye hoş gelir, ancak onu sorumluluk altında bırakır. Kısaca özdeşleşme, bireyin, değer verdiği şey ya da şeyler karşılığında örgütü ile bir anlamda bir kişilik bütünleşmesine girmesidir. Özdeşleşen birey örgütünden gurur duyar (Balay, 2000).

İçselleştirme bağlılığın son aşaması olup birey ve örgütsel değerlerin karşılıklı uyumunu ifade eder. İçselleştirme, bireyin değerlerinin örgütsel değerlerle uyum içinde olması ve örgütsel değerlerin bireyin tutum ve davranışlarında etkili olmasıdır. Bu aşamada bireyin, örgütün değerlerini gerçekten kişisel değerleriyle uyumlu ve ödülleyici görmesi söz konusudur. İçselleştirme bir kere gerçekleştikten sonra, bireyin yeni etki kaynaklarıyla etkilenmesi gerekmez. Ne var ki içselleştirme, uzun zaman gerektirir. Görülen o ki, içselleştirmede bireyin, örgütün değer ve normlarını, kendi

değer ve normları olarak, zorlama olmaksızın içten kabulü ve benimsemesi söz konusudur. Bu haliyle de içselleştirmede normatif bağlılık vardır (Balcı, 2003).

2.1.6.1.1.5. Penley ve Gould' un Yaklaşımı

Penley ve Gould'un yaklaşımı Etzioni'nin örgüte katılım modeline dayanmaktadır. Etzioni geliştirdiği modelde örgütlerde bulunan uyum sistemlerini ve kişilerin bu sistemlere yönelme şekillerini ele almaktadır. Bu iki araştırmacıya göre, Etzioni'nin ahlaki, çıkarıcı ve yabancılaştırıcı katılım veya bağlılık modelinin örgütsel bağlılığı açıklamak bakımından oldukça uygun olduğunu, ancak bu modelin bazı nedenlerle yazında yeteri kadar ilgi görmediğini belirtmişler (İlsev, 1997, s. 18; İnce ve Gül, 2005, s. 35) modeli yeniden yorumlama ihtiyacı duymuşlardır.

Etzioni örgütlerde tek bir uyum sisteminin ve bu sisteme uygun düşen bağlılık türünün geçerli olabileceğini belirtmektedir. Oysa örgütlerde farklı uyum sistemleri ve bağlılık türlerini bir arada görmek mümkündür. Penley ve Gould bu noktada örgütlerde birden fazla uyum sisteminin ve bağlılık türünün bir arada görülebileceğini ileri sürmektedirler. Bu yüzden Penley ve Gould Etzioni'nin modelini temel alarak örgütsel bağlılığın üç boyutu olduğunu belirtmektedirler. Bunlar; ahlaki bağlılık, çıkarıcı bağlılık ve yabancılaştırıcı bağlılıktır (Penley ve Gould, 1988).

Ahlaki Bağlılık: Ahlaki bağlılık, bireyin örgütün amaçları, değerleri ve normlarını kabul etmesi ve onlarla özdeşleşmesinin bir sonucu olarak kendini örgüte adanması, örgütün başarısı için sorumluluk duygusu içerisinde olması ve örgütü gönüllü olarak desteklemesidir (İlsev, 1997). Birey örgütün amaçlarını benimsediğinde dolayı söz konusu amaçlara ulaşması için en yüksek performans sergilemeyi, kendisine verilen rolleri hatta rol üstü görevleri severek ve isteyerek yerine getirmeyi kendisi açısından bir sorumluluk olarak kabul etmektedir. Dolayısıyla, ahlaki bağlılık, örgüt ile birey arasında gerçekleşen duygusal içerikli bir bağlılıktır (Bakan, 2011, s. 89).

Çıkarıcı Bağlılık: Çıkarıcı bağlılık, bireylerin örgütsel amaçlara ulaşması yönünde örgüte sağladıkları emek, zaman, bilgi ve deneyim gibi katkılar karşılığında örgütün elde edecekleri ödüller ve teşviklere bağlı olarak hissettikleri örgüte bağlılık türüdür (Tekin, 2002). Bir bakıma karşılıklı çıkarlar doğrultusunda birey örgütten elde etmeyi arzuladığı maddi ve manevi ödüller karşılığında örgüte bağlılık duymayı bir araç olarak görmektedir (İlsev, 1997).

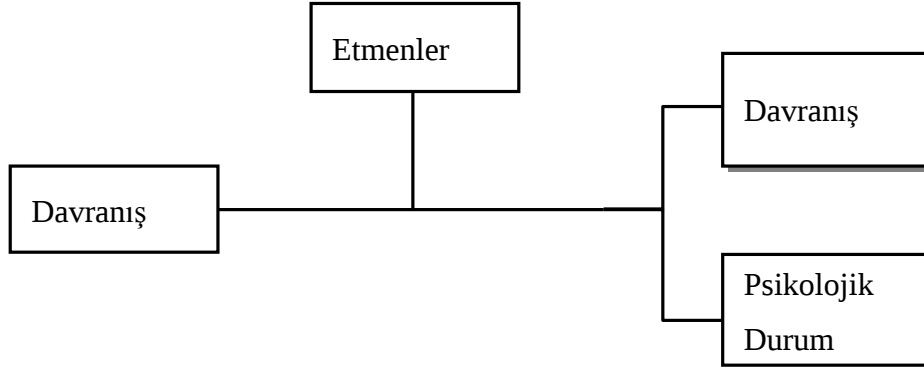
Yabancılaştırıcı Bağlılık: Bu bağlılık türünde ise kişi kariyeri üzerinde kontrolü olmadığını düşündüğünden, daha çok iş ve kariyerle ilgili sonuçlar üzerinde kontrol eksikliği duygusu ile ilgilidir (Penley ve Gould, 1988, Akt. İnce ve Gül, 2005, s. 39).

Penley ve Gould (1984; 1988) ahlaki çıkarıcı ve yabancılaştırıcı bağlılık türlerinde bireylerin farklı davranışlar sergilediklerini belirtmektedir. Çıkarıcı bağlılıkta örgütü ile bir alışveriş ilişkisine giren birey kendini sevdirmeye taktiklerine girer. Birey örgütün kendisine sunduğu maddi ve manevi ödülleri artırması için kendisini sorumluluk bilincinde olan, kendisine verilen yükümlülükleri en iyi şekilde yerine getiren, başarılı, örgüt hiyerarşisinde daha üst kademelerde görevler verilecek olunursa onların üstesinden gelebilecek bilgi ve tecrübeye sahip kişi olarak üstlerine sunar ve üstleriyle olumlu ilişkiler içerisinde bulunmaya özen gösterir. Üyeliğin devamının sağlanmasının esas olduğu ahlaki bağlılıkta ise, birey örgütün amaç ve değerlerine inanmasında ötürü kendisine verilen görevden daha fazlasını yapmaya hazır, işini aşırı düşünen, sürekli çalışan, normal mesai gün ve saatleri dışında dahi işinde söz eden birey davranışları sergiler. Yabancılaştırıcı bağlılıkta ise birey örgüt içi ve dış çevreyi kontrol altına almadığından dolayı iş ve kariyer ile ilgili sonuçlar üzerinde kontrol eksikliği duygusuyla davranışlarına yön verir (Penley ve Gould, 1988; İlsev, 1997; Uygur, 2004, İnce ve Gül, 2005; Akt. Bakan, 2011, s. 91).

2.1.6.2. Davranışsal Bağlılık

Örgütsel bağlılık araştırmacılarının tutumsal (duygusal) bağlılık yaklaşımlarına karşın, sosyal psikologlar davranışsal bağlılık kuramını kullanmıştır. Bu kavram bağlılığın dışavurumu olarak ele alınabilir. Davranışsal bağlılık, kişinin geçmişteki davranışları nedeniyle örgüte bağlı kalma süreci ile ilgilidir (Nowday ve diğerleri, 1982). Burada örgüte bağlı kalmaktan kastedilen, örgütte kalmaya niyetli olma, örgütten ayrılmama ve daimsızlık yapmama gibi davranışlardır (İnce ve Gül, 2005, s. 48).

Davranışsal yaklaşım, örgütsel bağlılık konusunda ilk çalışmayı yapan Becker tarafından geliştirilmiştir. Örgütsel bağlılığı ekonomik bir temele dayandıran Becker'in yaklaşımı, yazında yan-faydalar teorisi olarak adlandırılmış ve bağlılığın "davranışsal" yönü üzerinde odaklanmıştır.



Şekil 2. *Davranışsal bağlılık süreci*

Kaynak: Meyer, J.P. and Allen, N.J., (1991),

Davranışsal yaklaşımda birey belirli bir faaliyette bulunmak üzere kendisini bağımlı hisseder ve faaliyetlin yerine getirilmesi yönünde davranış sergiler. Dolayısıyla, bireyin sergilediği davranış, faaliyete olan bir bağlılığın sonucudur. Örneğin, örgütte kalmaya istekli olan bir birey örgüte yönelik pozitif bakış açısına sahip olur ve örgütle arasında bir uyumsuzluk yaşamaması için bu yönde davranış sergiler. Bu birey kendi davranışlarını kontrol altına alır veya örgütün kendisinden beklentilerine uygun davranışlar sergilemeye istekli olur (Meyer ve Allen, 1997). Bu bağlamda bireyin davranışsal bağlılığını güçlendirebilmek için hangi şartlar altında hangi faaliyet alanına uygun davranışlar göstereceğini keşfetmek gerekir. Davranışsal bağlılıkta, birey çalıştığı örgütün üyesi olarak kalmaya devam edebilmek için gerekirse isteklerini, beklentilerini, bireysel amaçlarını ikinci plana iterek, örgütün kendisinden beklediği davranışları tekrarlar (Bakan, 2011, s. 91-92).

Meyer ve Allen'e (1991) göre, davranışsal bağlılık örgütten ziyade kişinin kendi davranışlarına karşı gelişir. Kişi belli bir davranışta bulunduktan sonra bu davranışlarını devam ettirir. Davranışlarına bu şekilde bir bağlılık gösterdikten sonra ona uygun veya onu meşru ve haklı çıkaran tutumlar geliştirir. Bu tutumlar da davranışın tekrarlanma olasılığını artırır.

Davranışsal bağlılığa ilişkin yazında Becker'in (1960) *Yan Bahis Kuramı* ve *Salancik'in yaklaşımları* bulunmaktadır. Bu iki yaklaşım aşağıda ele alınmıştır.

2.1.6.2.1. Becker'in Yan Bahis Kuramı

Becker' a göre bağlılık, kişinin bazı yan bahislere girerek tutarlı bir davranış dizisini o davranışlarla doğrudan ilgili olmayan çıkarları ile birleştirmesidir. Diğer bir

deyişle bağıllık, kişinin tutarlı bir davranış dizisini kestiğinde kaybedeceği yatırımları düşünerek, bu davranış dizisini sürdürme eğilimidir (Meyer ve Allen, 1984).

Becker'e (1960, s. 32) göre bağıllık, "yan-faydalar" elde eden bireylerin sergilediği birbiriyle tutarlı davranışlar bütünüdür. Buna göre bir birey, sosyal bir örgüte katılmakla bazı ekonomik ve sosyal yan-faydalar elde etmeye başlamaktadır. Elde edilen bu yan-faydalar, zaman içerisinde, bireyin davranışlarını sınırlandırarak belli bir doğrultuda hareket etme zorunluluğu hissetmesine; diğer bir ifadeyle ya yeni yan faydalar kazanma beklentisi ya da sahip olduğu yan faydaları kaybetme korkusu ile örgüt üyeliğini sürdürmesine neden olabilmektedir. Bu bilgilere dayanarak davranışsal yaklaşımın, örgüte yüzeysel bir bağıllığı yansıttığını ifade etmek mümkündür (Tolay, 2003, s. 41).

Özetlemek gerekirse Becker'in Yan Bahis yaklaşımında işletmeye bağıllığın davranışsal boyutu olarak ele alınmaktadır ve genellikle tasarlanmış bağıllık olarak da adlandırılmaktadır. Becker'in de belirttiği gibi, bu tür bağıllığın temelini ekonomik temeller oluşturmakta ve kişi işletmeden ayrılmanın parasal, sosyal ve psikolojik yönlerinin götürüsü fazla olduğu için örgüte bağlanmaya kendisini zorunlu hissetmektedir. Ekonomik götürülerin sayısı ve miktarı arttıkça çalışanın örgüte bağıllığı da o derece artmakta ve örgüt üyeliğini tehlikeye düşürecek davranışlardan kaçınmaktadır (İnce ve Gül, 2005, s. 52-53).

Becker, çalışanların bağıllık göstermesine yol açan dört adet yan bahis kaynağının olduğunu belirtmiştir. Bunlar aşağıda özetlenmektedir (Becker, 1960, s. 36-38; İnce ve Gül, 2005, s. 51-52).

Toplumsal Beklentiler: Kişi, toplumun beklentilerinin sosyal ve manevi yaptırımları nedeniyle davranışlarını sınırlandıran bazı yan bahislere girebilir. Sık sık iş değiştiren kişilere toplumda güvenilir gözüyle bakılmamasını bu tür toplumsal baskılara örnek olarak göstermek mümkündür.

Bürokratik Düzenlemeler: Yan bahislerin ikinci kaynağı bürokratik düzenlemelerdir. Emeklilik aylığı için her ay aylığından bir miktar kesinti yapılan bir kişi işten ayrılmak isterse, yıllardır aylığından kesilen ve hakkı olan bu parayı kaybedecek, emekli aylığı alamayacaktır. Emekli aylığı ile ilgili bu bürokratik düzenleme kişiyi bir yan bahse sokmuştur.

Sosyal Etkileşimler: Becker'in yan bahis kaynaklarından bir diğeri de sosyal etkileşimlerdir. Kişi, başkalarıyla ilişki içindeyken kendisiyle ilgili bir kanaatin

yerleşmesini sağlar ve bu kanaatin bozulmaması için ona uygun davranışlar sergilemek durumunda kalır.

Sosyal Roller: Yan bahisler, kişinin bulunduğu sosyal role alışmış ve uyum sağlamış olmasından da kaynaklanabilir. Böyle bir durumda kişi, sosyal rolünün gereklerini yerine getirmeye o kadar alışmıştır ki artık başka bir role uyum sağlayamamaktadır (Atalay, 2010).

2.1.6.3. Normatif Bağlılık

Duygusal bağlılık ve devam bağlılığına oranla daha az dikkat çeken normatif bağlılık boyutu (Allen, 2003), Meyer ve Allen'in duygusal ve devam bağlılığına ek olarak Weiner ve Vardi (1980) tarafından önerilen ve Weiner (1982) tarafından geliştirilen “normatif” ya da “ahlaki” bağlılık boyutunu da eklemek suretiyle geliştirdikleri üç boyutlu örgütsel bağlılık modelinin üçüncü boyutunu oluşturmaktadır (Meyer ve Allen, 1984; Weiner ve Vardi, 1980; Akt. Günlük, 2010). Dunham ve arkadaşlarına (1994) göre, normatif bağlılığın öncülleri ise şunlardır:

- İş arkadaşlarının örgütsel bağlılığı,
- Örgütsel bağımlılık,
- Katılımcı yönetim,
- Aile hayatı,
- Sosyalleşme sürecidir.

Bu bağlılık türü zorunluluk unsuru içermektedir. Başka bir deyişle, bireyin normatif bağlılığının gelişmesinde sosyal baskıların küçümsenemeyecek bir önemi bulunmaktadır. Örgütsel bağlılığın bu boyutu, bireylerin kendini örgüte karşı sorumlu ve yükümlü hissetmesi, dolayısıyla da örgütte kalmaya zorunlu hissetmesine dayanan bir temel üzerine inşa edilmiştir (Wasti, 2000).

Weiner'e (1982) göre normatif bağlılığın en önemli belirleyicileri *sosyalizasyon tecrübeleri* ve *yatırımlardır*. Bağlılık, bireylerin aile ve kültür çevresine ait geçmiş sosyalizasyonu ile örgüte yeni katılan kişiler olarak sosyalleşme süresince hissettikleri baskının bir birikimi olarak gelişir. *Örgütsel sosyalizasyon*; bir örgüte yeni katılan bireylerin, katıldıkları örgütün kurallarını, normlarını, kültürünü, örgüt tarafından

sunulan rolleri ve örgüt içindeki görevlerini eksiksiz olarak yerine getirebilmeleri için gerekli olan teknik becerileri öğrendikleri bir süreçtir (Takahashi ve Watanabe, 1997, s. 1). Örgütsel sosyalizasyon etkinliklerinin temel amacı, bireyi örgütün etkili bir üyesi durumuna getirmektir (Can, 2002, s. 348). Birey aile, kültür veya örgütte yaşadığı örgütsel sosyalizasyon sürecini bir sonucu olarak hangi davranışın olumlu görüldüğü ve kendisinden nelerin beklendiğini öğrenmiş olur. Dolayısıyla, örgütsel sosyalizasyon tecrübeleri, örgüte karşı bağlılık gösterme davranış şeklinin en uygun davranış biçimi olduğu görüşünün bireyde içselleşmesine yol açar (Bakan, 2011, s. 101). İkinci unsur ise, örgütün bireyin eğitimi ve geleceği için yaptığı yatırımlardır (harcamalardır). Örgütün bireye yapmış olduğu yatırımların karşılığında birey örgüte bağlılık duyma yükümlülüğü hissedebilecektir (Meyer, 1997). Yatırımlar, bireyin kendi başına üstesinden gelemeyeceği ancak örgüt tarafından üstlenilmiş ve bireyi özel kılmayla sonuçlanan yatırımlardır (Meyer ve Allen, 1991; School, 1981). Örneğin; Milli Eğitim Bakanlığın da çalışan bir öğretmenin yüksek lisans için gerekli eğitim masraflarını bakanlığın karşılaması ve öğretmenin mesleki gelişimi için imkân tanınması o öğretmenin kurumuna bağlı kalmayı ahlaki bir sorumluluk olarak görmesine neden olabilir.

Normatif bağlılıkta bireyin örgüte bağlılığını bir yükümlülük olarak görmesi söz konusudur (Martin, 2008). Çalışanların bağlılık duymaları, kişisel yararları için bu şekilde davranmaları istendiğinden değil, yaptıklarının doğru ve ahlaki olduğuna inanmalarından kaynaklanmaktadır. Normatif bağlılığındaki zorunluluk devam bağlılığında olduğu gibi çıkara değil, erdemlilik ve ahlaki duygulara dayanmaktadır. Normatif bağlılığı güçlü olan bireyler örgütü terk edecek olurlarsa işverenleri ve diğer meslektaşlarının hayal kırıklığına uğrayacaklarını ve kendileri hakkında kötü düşüneceklerine inanırlar (Greenberg ve Baron, 1996; Akt. Bakan ,2011).

Bireylerin örgütlerine karşı oluşturdukları normatif bağlılığı bireyin karakterinden, kişisel ve ailevi yaşantılarından ve sosyalleşme sürecinden etkilenmektedir. Ayrıca çalışanın mensubu olduğu sosyal sınıf ve statü de normatif bağlılığı etkilemektedir. Farklı milliyet ve ırka mensup olan çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri ve sonuçları arasında önemli farklılıklar bulunduğu ortaya konulmuştur (Al-Meer, 1989; Alvi ve Ahmed, 1987; Akt. İnce ve Gül, 2005).

2.1.6.4. Diğer Bağlılık Yaklaşımları

2.1.6.4.1. Katz ve Khan' ın Sınıflandırması

Katz ve Khan (1977) bir örgütte çalışan kişileri, rollerinin gereklerini yerine getirmeye, yani onları örgüte bağlılık duymaya yönelten farklı ödüllere dayalı devreler olduğunu ileri sürmüşlerdir. İşgörenlerin sistem içindeki eylemleri, hem iç ödüller, hem de bazı dış ödüllerin birleşiminin bir sonucudur. İç ödüller anlatımsal devreyi, dış ödüller araçsal devreyi ifade eder. Anlatımsal ve araçsal evreler ayrımı kişilerin kendilerini sisteme verişlerinin, adayışlarının niteliğini belirtir. İçsel bakımdan ödüllendirici olduğu durumlarda anlatımsal evre söz konusudur. Çünkü eylem, sistem içerisindeki kişilerin değer ve gereksinimlerini doğrudan anlatır. Diğer yandan kişiler, rollerini sadece aldıkları paralar karşılığında yapabilirler. Buna benzer dış ödüllerin güdüleyici olduğu durumlarda ise araçsal evreden bahsedilir. Böyle üyelerin araçsal-dışsal ödüllerle bağlandıkları örgütlerde kayıpların ortaya çıkma olasılığı fazladır (Katz ve Khan, 1977).

2.1.6.4.2. Wiener'in Sınıflandırması

Wiener (1982) araçsal bağlılık ve örgütsel bağlılık (normatif-moral bağlılık) ayırımına dayanan kuramsal bir model oluşturulmuştur. Araçsal bağlılık; hesapçı, yararcı, kendi ilgi ve çıkarlarına dönük olmayı ifade ederken, örgütsel bağlılık ise değer veya moral temeline dayanan güdüleme ile gerçekleşmektedir. Bu örgütsel amaç ve çıkarları karşılayacak biçimde davranmasını sağlamaktadır. Böylece araçsal güdülmeyici eylemler, kişinin kendisine yönelimli iken, örgütsel bağlılık eylemleri örgütsel eğilimler taşımaktadır (Akt. Balay, 2000, s. 26).

İşgören ile örgüt arasında değişimsel bağlılık olarak da adlandırılan bu bağlılık türünde örgüt, bireyin bazı güdülerini doyururken; dönütse bireyden örgüte katkı yapmasını beklemektedir. Değişim ilişkisi, bir dereceye kadar dengede veya bireyin lehine olduğu sürece birey, örgütten ayrılmayı istemeyerek ona bağlılık duyacaktır (Akt. Balay, 2000, s. 26).

2.1.6.4.3. Martin ve Nicholls'un Örgütsel Bağlılığı Oluşturma Modeli¹

Martin ve Nicholls (1984,1985, 1987) örgütsel bağlılığın nasıl oluşturulacağına ilişkin bir model geliştirmişlerdir. Modeli açıklarken aslında modelde örgütlere sorunlarını çözecek sihirli bir sır vermediklerini, yalnızca herhangi bir örgütte bulunan ancak dağınık bir görünüm sergileyen bilgilerin bir araya getirilerek aynı yöne doğru yönlendirilmesi ve bu şekilde daha faydalı sonuçlar alınmasını amaçladıklarını söylemişlerdir.

Örgütsel bağlılığın oluşturulmasında üç önemli model öne süren Martin ve Nicholls (1987) bunların:

- Örgüte aidiyet duygusu,
- İş yapmaya(işe) ilişkin duyulan heyecan,
- Yönetime duyulan güven olduğunu ifade etmişlerdir.

Örgüte aidiyet duygusu Martin ve Nicholls'a göre bireyleri bilgilendirerek, onların katılımını sağlayarak ve başarının paylaşılaraksanabilir. İnsanlar işlerin nasıl yürütüldüğünden habersiz oldukları bir işletmede çalışmak istemezler ve örgüte bağlılık duymazlar. İyi ya da kötü olsun örgütle ilgili haberleri bireyle paylaşılması gerekir. Aidiyet duygusunu arttırmak için çalışanların örgüte katılımını sağlamak gerekir. İşgörenlerin örgütün karar mekanizmasında birey temsilcisine de yer vermek katılımı arttıracak dolayısıyla örgüte aidiyet duygusunu da yükseltecektir.

İşgörenlerin *iş yapmaya(işe) ilişkin heyecan* duyması ise global iş dünyasında başarıya ulaşmak için bir örgütün bireylerinde olması gereken en önemli özelliklerdendir. Çalışanların yaptıkları işlerden heyecan duyması örgütsel bağlılığı sağlayıcı ve güçlendirici bir faktördür.

Örgütsel bağlılığın oluşmasında diğer önemli bir faktör ise *yönetime duyulan güvendir*. Yönetim, otoritesini bireyler üzerinde baskı oluşturarak, korku yaratacak şekilde değil, bireyle yaptıkları işi severek, isteyerek yapmayı sağlayacak şekilde kullanılmalıdır. Böylece yönetime olan güven artar ve örgütsel bağlılık gelişir.

Martin ve Nicholls'a göre örgütsel bağlılığın oluşumunu sağlayan faktörler ve bu faktörlerin değişkenleri Tablo 2'de verilmiştir:

¹ Not: Bu başlık altındaki bilgiler Martin ve Nicholls'un 1984, 1985 ve 1987 tarihli yayınlardan ve Bakan'ın 2011 tarihli kitabından yararlanarak yazılmıştır.

Tablo 2.

Martin ve Nicholls'un Örgütsel Bağlılık Modelinin Faktörleri ve Alt- Değişkenler

Faktörler	Değişkenler(Neler Yapılabilir?)	Örnekler
Faktör 1: Örgüte aidiyet duygusu nasıl geliştirilir?	1a)Çalışanları bilgilendirmek	- Grup toplantıları - Açık bilgilendirmeler - Basit ifade ve örnekler
	1b) Çalışanların katılımını sağlamak	- Danışman - Dış geziler, ziyaretler, eğlenceler
	1c)Çalışanlarla başarıyı sağlamak	- Hisse senedi sahipliği - Kazanç paylaşımı - Bonus
Faktör 2: İş yapmaya(işe) ilişkin heyecan duyulması nasıl sağlanabilir?	2a)Övünç(gurur) duyulmasını sağlamak	- Kaliteden sorumlu tutmak - Üretilen ürün(çıktı) ile doğrudan kimlik birliği oluşturmak
	2b)Güven yaratmak	- Rakiplerle karşılaştırmalar yapmak - Parça başına iş anlayışını ortadan kaldırmak - Grubun kendi kendini kontrol etmesini sağlamak
	2c)Sonuçlardan sorumluluk duygusunu yaratmak	- Sınırları ortadan kaldırmak - Karar verme aktivitesini alt hiyerarşik basamaklara doğru kaydırmak - Meydan okuyucu görevler vermek - Kalite çemberleri
Faktör 3: Yönetime güven duygusu nasıl yaratılabilir?	3a)Otoriteyi sağlamak	- Disiplin sağlamaya istekli olmak - Standart ve amaçlara uygun davranmak
	3b)Adanmışlık sergileyebilmek	- Yönetmelikler azaltmak - İnsanlar aracılığıyla verimliliği sağlamaya çalışmak - Bağlılığa önem vermek
	3c)Yetkinlik göstermek	- Misyon ve vizyon geliştirmek - Yeni yönetsel faaliyetlere girişmek - Profesyonel standartlar belirlemek

Kaynak:Martin ve Nicholls, 1987, s. 25-26.; Uyarlayan: Bakan, 2011.

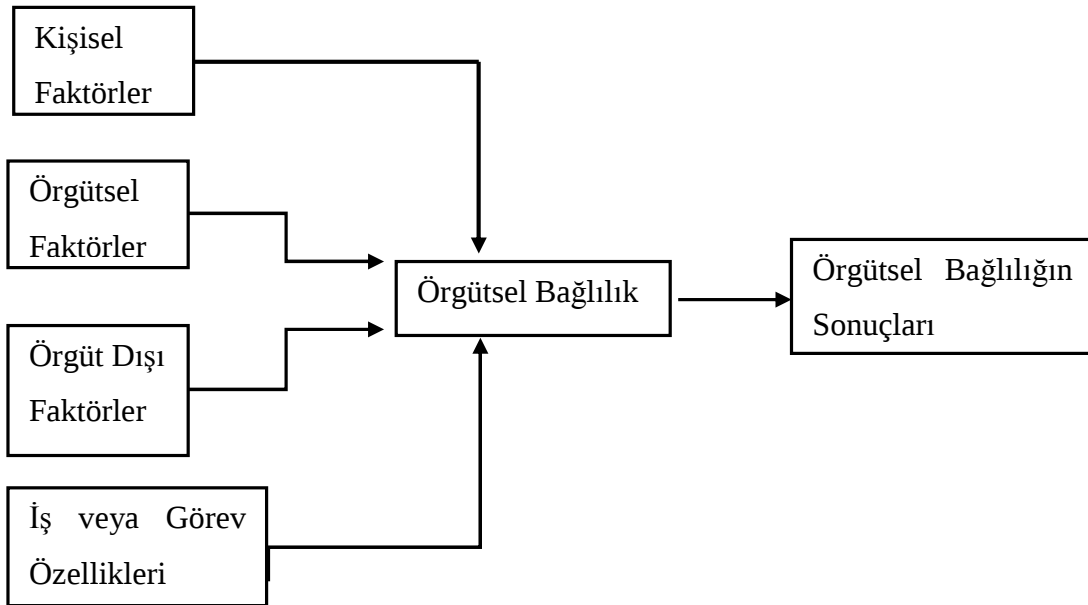
Tablo 2’den de anlaşılabacağı gibi örgütsel bağlılığın oluşumunu sağlayan bütün faktörler birbiriyle yakından ilişkilidir. Faktörleri açıklayan alt değişkenlerin her birinin de diğeri ile ilişkili olduğunu söyleyebiliriz. Fakat bu alt değişkenlerden birinin yokluğu diğerinin de başarısız sonuçlar doğuracağı anlamına gelmemektedir ama modeli oluşturan ana faktörler birbirleriyle yüksek düzeyde bağımlılık içerisindedirler.

Örneğin aidiyet duygusu yalnız başına örgütsel bağlılığın oluşumuna büyük bir katkı sağlayacak iken, yapılan işten heyecan duyulması bağlılığın verimli sonuçlarının elde edilebilmesi için geçerli olan teşvik unsurunu sağlayacaktır. Buna rağmen, şayet

yönetime duyulan güven yeterli düzeyde değilse ne aidiyet duygusu ne de yapılan işten heyecan duyulması etkili sonuçlar yaratmayacaktır.

2.1.7. Örgütsel Bağlılığın Yordayıcıları

Nowday ve arkadaşları (1982) örgütsel bağlılığı yordayan (belirleyen) özellikleri dört kategoride toplamışlardır. Bunlar; kişisel özellikler, iş veya göreve ilişkin özellikler, iş deneyimi ve yapısal özelliklerdir. Ancak yazında birçok yazar örgütsel bağlılığın belirleyicilerini; kişisel faktörler, örgütsel faktörler, örgüt dışı faktörler olarak sıralamıştır.



Şekil 3.Örgütsel bağlılığın yordayıcıları (Belirleyicileri)

Kaynak:Bakan, 2011, s. 121 ve Nijhof, De Jong ve Beukhof, 1998:245'ten uyarlanmıştır.

Örgütsel bağlılıkla ilişkisi olduğu düşünülen faktörler her geçen gün artmaktadır. Bunu nedeni ise örgütlerin, örgütsel bağlılık konusuna verdiği önem ve örgütsel bağlılığın sürekli güncel bir konu olmasından kaynaklanmaktadır. Burada bu faktörlerden öğretmenler açısından önemli olduğu düşünülen faktörlere değinilmiştir.

2.1.7.1. Kişisel Faktörler

Örgütsel bağlılık yazınında kişisel faktörler ile örgütsel bağlılık arasında güçlü ilişkiler olduğuna vurgu yapan birçok araştırma bulunmaktadır (Morris ve diğerleri, 1993). Kişisel özellikler yaş, cinsiyet, eğitim, örgütte bulunma süresi, belli bir pozisyonda bulunma süresi gibi demografik bazı özellikleri içermektedir (Sağlam Arı ve Ergeneli, 2003, s. 132). Kişisel ve demografik özellikler örgütsel bağlılığın nedenleri arasında en çok en çok incelenen özelliklerdir (Joiner ve Bakalis, 2006). Yapılan araştırmalarda; bayan personelin erkeklere göre (Mcclurg: 1999, s. 16); daha düşük eğitimlilerin eğitimlilere göre (Allen ve Meyer, 1990, s. 9; Mcclurg, 1999, s. 16); yaşlı personelin gençlere göre; örgütte uzun yıllar geçiren personelin yeni olanlara göre; evlilerin bekârlara göre (Benkhoff, 1997, s. 114) örgüte daha fazla bağlı oldukları görülmüştür. Ancak bu tür demografik faktörlerle örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin çok güçlü ve tutarlı olduğunu söylemek de çok doğru değildir. Nitekim bu faktörlerin bazıları örgütsel bağlılık dışında görevdeki statü ya da işin niteliği gibi başka faktörlerden de etkilenebilmektedir. Sonuçta bu demografik faktörlerle örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin dolaylı olduğu ve (örgütsel değerlerle ödüller kontrol altına alındığında) ortadan kalktığı söylenebilir (Meyer ve Allen, 1991, s. 69).

Bakan (2011) örgütsel bağlılığı etkileyen kişisel ve demografik özellikleri; yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, çalışma süresi(kıdem), medeni durum, bireysel etkinlik, değerler, kişilik özellikleri ve kültürel farklılıklar olarak sıralamıştır. Bu faktörlerden yazında en çok bahsedilenlere aşağıda değinilmiştir.

Yaş: Çoğu araştırmacı (Lok ve Crawfor, 2004; Know ve Banks, 2004; Rowden, 2000; Mowday ve diğerleri, 1982; Meyer ve Allen, 1997; Kalbers ve Cenker, 2007) yaş ile örgütsel bağlılık arasında ilişki olduğunu belirtmişlerdir. Yaştaki ilerleme kişinin iş sistemleriyle ilgili değerli kaynakları biriktirmesi anlamına gelmektedir. Bu durum çalışanın yıllar boyu yaptığı yatırımlar sebebiyle diğer örgütlerin ve iş alternatiflerinin çekiciliğini azaltmaktadır (İnce ve Gül, 2005, s. 66).

Cinsiyet: Cinsiyet faktörünün örgütsel bağlılık ile ilişkisi üzerine yazında tutarlı sonuçlara rastlanamamıştır. Bazı araştırmalar kadınların bağlılığını yüksek bulurken bazıları da erkeklerin bağlılığını yüksek bulmuştur. Araştırmalar sonucunda çok az araştırmada cinsiyete göre anlamlı bir ilişki bulunmazken çoğu araştırmada kadınlar ya da erkekler lehine anlamlı ilişki bulunmuştur.

Medeni Durum: Medeni durum bağıllık üzerine etkisi olan önemli değişkenlerden biridir. Evli ya da ayrılmış olan bireylerin örgütlerinden ayrılmayı daha maliyetli bulacakları ve bu nedenle örgütsel bağıllıklarının daha yüksek olacağı ileri sürülmüştür. Evli olup aynı zamanda bakmakla yükümlü olunan yaşlı ya da çocuk bağımlılarına sahip olmanın bireysel bağıllığın geliştirilmesinde önemli bir etkiye sahip olduğu kabul edilmektedir (Chiu ve Catherine, 1999; İnce ve Gül, 2005; Bakan, 2011). Diğer taraftan bekâr olan bireylerin daha az bağlanma gereksinimi duyarak, daha iyi iş alternatifleri doğması gibi nedenlerle çok rahatlıkla örgütlerinden ayrılabilirler düşünülmektedir.

Eğitim Düzeyi :Örgütsel bağıllığın belirleyicisi olarak ele alınan bir diğer değişken ise çalışanların eğitim düzeyidir(İnce ve Gül, 2005, s. 68). Eğitim düzeyi yükseldikçe alternatif istihdam olanakları elde etme imkânı arttığından veya örgütün karşılanmakta zorlanacağı beklentileri içerisine girileceğinden dolayı eğitim seviyesi ile örgütsel bağıllık arasında negatif ilişki söz konusudur (Bakan, 2011, s. 124). Bazı araştırmacılar (Gallie ve White, 1993) ise söylemlerin aksine eğitim seviyesi arttıkça bağıllığında artacağını iddia etmiştir.

Çalışma Süresi (Kıdem): Çalışma süresi ile örgütsel bağıllık arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır (Cohen, 1993). Cohen (1993) çalışma süresi arttıkça bireyin örgütte elde ettiği kazançlarda arttığından, çalışma süresi ile örgütsel bağıllık arasında doğrusal bir ilişkinin olacağını öne sürmüştür. Meyer ve Allen'a (1997) göre ise çalışma süresi ile örgütsel bağıllık arasında kesin bir ilişki olduğunu söylemek zordur. Bunu nedeni olarak da Meyer ve Allen (1997) bireylerin daha fazla tecrübe kazanmaları sonucunda örgüte olan bağıllıklarının artmasını ileri sürmüştür.

Bireysel Etkinlik: Bireysel etkinlik işe ilişkin motivasyon, iş tatmini ve örgütsel bağıllık gibi çeşitli davranışları etkileyebilmektedir. Yapılan araştırmalarda bireysel etkinliğin örgütsel bağıllık üzerinde anlamlı bir etkisi (Vuuren, De Jong ve Seydel, 2008) olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Bakan, 2011).

2.1.7.2. Örgütsel Faktörler

Yazında örgütsel bağıllığın belirleyicisi olarak çok sayıda örgütsel faktör belirlenmiştir. Bunlardan bazıları; örgüt kültürü, örgüt iklimi, liderlik stili, iletişim, örgütsel ödüller, kariyer imkânları, yönetim ve yönetim tarzı, rol belirsizliği ve rol çatışması, karar mekanizmasına katılım, örgütsel güven, örgütsel imaj, fırsatçılık-

bağımlılık-belirsizlik, örgütsel bütünleşme, çalışanlara duyulan güven, örgütün yapısı ve büyüklüğü, örgütsel küçülme, örgütsel çevre, sosyal ilişkiler, sosyalleşme, örgütsel destek, örgütsel adalet, etiksel baskı, iş değerleri, iş tecrübeleri, çalışan refahı, eleman bulma ve işe alma, eğitim ve alıştırma, birey-örgüt uyumu şeklinde sıralanabilir.

Örgüt kültürü: Örgütsel bağlılık, örgüt kültürü ile yakın ilişkilidir (Ashkanasy ve Jackson, 2009). Örgüt kültüründen beslenmekle birlikte, örgüt kültürü üzerinde de etkiye sahiptir. Örgütsel bağlılığın örgüt içinde yüksek olması, beraberinde örgütsel amaç ve hedeflerde birleşmeyi sağlayacağından örgüt kültürünün daha güçlü olmasına neden olacaktır. Örgüt kültürü, üyelerin söylemleri ve yapmaları gerekenler için uygun standartlar getiren böylece örgütü bir arada tutan sosyal bir yapışkan (Robbins, 2003) olarak da tanımlanmaktadır. Bu sosyal yapışkan, çalışanları ve örgütü birbirine bağlayacaktır. Ek olarak, birbirlerine bağlı çalışanlar da örgüt kültürünün daha fazla güçlenmesine neden olacaktır (Torun, 2012).

Örgüt yapısı: Her örgüt ulaşmak istediği amaçlara ve bu amaçlara ulaştıracak faaliyetlere göre farklı bir yapıda dizayn edilir. Rutin işlerin yapıldığı örgütler klasik yapıya göre dizayn edilirken, değişken işlerin yapıldığı örgütler organik yapıda dizayn edilir. Örgütlerin büyüklüğü çeşitli ölçütlere göre belirlenir. Bu ölçütler; birey sayısı, sermaye miktarı, kullanılan makine ve teçhizatların sayısı ve gücü gibi faktörlerle ifade edilir (Cemalcılar, Bayar, Aşkun ve San, 1983).

Örgütsel adalet: Greenberg'e (1990) göre örgütsel bağlılığın sağlanmasındaki en faktörlerden biri de, bireylerin adaletli bir ortamda çalıştıklarına dair olan inançlarıdır. Örgütsel adalet, son yüzyılda örgütsel psikoloji, insan kaynakları yönetimi ve örgütsel davranış alanlarında yoğun çalışma yapılan konulardan biri olup, örgütlerin fonksiyonlarını etkin olarak yerine getirmede önemli bir konu olarak kabul edilmiştir. Örgütlerde bireylerin çabalarını destekleyen ve motive olmalarını sağlayan faktörlerden biri de uygulamaların adil olduğuna inanmalardır (Töremen, 2001, s. 79).

Örgütsel iletişim: Modern örgütlerin giderek daha da karmaşık bir yapıya bürünmesi, faaliyet alanlarının dinamik ve farklı yapıda olması ve bireylerde iletişimde kullandıkları bilgi teknolojilerindeki hızlı değişim ve gelişim (Byrne ve LeMay, 2006; Be' langer ve Watson-Manheim, 2006) örgütsel iletişimi günümüzde de önemli kılmaktadır. Örgütsel iletişim örgütsel bağlılıkla çeşitli yönlerden ilişkilendirilmektedir. Mathieu ve Zajac (1990) yaptığı meta-analiz çalışmasının en çarpıcı bulgularından biri örgütsel bağlılığa iletişimin önemli bir etkisi olduğunu bulmasıdır. Ayrıca Allen'e (1992) göre, toplam kalite yönetimi uygulayan firmalarda iletişim, örgütsel bağlılık

değişkeninin %59'unu açıklamaktadır. İletişimin örgütsel bağlılıkla olan ilişkisini açıklamak için Vuuren ve arkadaşları (2007) ve Van den Hoff & De Ridder (2004) örgütsel bağlılık ile örgütsel iletişimin nasıl bir ilişki içerisinde olduğunu gösteren modeller ortaya atmışlardır.

Rol belirsizliği ve Rol çatışması: Rol belirsizliği, rol veya rolün yerine getirilmesi ile yapılacak iş hakkındaki yetersiz bilgilendirme nedeniyle duygu karmaşasının ortaya çıkmasıdır. Bu durumda birey kendi çabalarını nasıl yönlendireceğini bilemez ve yöneticilerinin ortaya çıkan performansı "başarılı mı?" yoksa "başarısız olarak mı?" değerlendireceklerine ilişkin bir tahminde bulunamaz (Bakan, 2011, s. 151). Rol çatışması ise bireyler ile yöneticiler arasında gereksinim duyulan görevlerin içeriği ve önemine ilişkin farklı düşüncelerin ortaya çıkması durumu (Michael, Court ve Petal, 2009); bireyden iki ya da daha fazla işi yapması beklenirken bireyin işlerden birini yaparken diğerini gerçekleştirmede imkânsız duruma düşmesidir (Foote ve diğerleri, 2005). Özellikle örgütte yüksek bir statüde çalışanlar için rol belirsizliği ve rol çatışması örgütsel bağlılığı etkileyen çok önemli bir faktör olarak görülmektedir (Cohen, 1992). Örgütte çalışan bireylerin görev tanımlarının yapılması bu yüzden bireylerin rol çatışması ve belirsizliği yaşamamaları için çok önemlidir.

Örgütsel Güven: Mishra ve Morrissey'a (1990) göre örgütsel güven bir işverenin içindeki güven ve destek hissi olup işverenin açık sözlü olacağı ve taahhütlerini yerine getireceği inancını ifade etmektedir. Güven bütün ilişkilerin özüdür. Güvenin insanları bir arada tutacağı ve kendilerine bir güven hissi vereceği düşünülmektedir. Güven kırılgan bir şeydir, genellikle kazanıldıktan sonra yavaş bir hızda büyümesine karşı bir anda kaybedilebilir (Dilek ve Taşkın, 2010). Rekabet şartlarının ağırlaştığı günümüzde insanı merkeze alarak çalışan verimliliğini artırmayı ve insanla rekabet gücü yüksek ürünler üretebilmeyi amaçlayan çağdaş yönetim yaklaşımlarının temelinde güven duygusu yatmaktadır (Yılmaz, 2005; Asunakutlu, 2002). Yazında örgütsel güvenin örgütsel bağlılığın boyutlarıyla(duygusal, devam normatif) pozitif yönlü bir ilişki içerisinde olduğunu gösteren (Sağlam, 2003; Perry, 2004; Özbek, 2006; Eser, 2007; Demirel, 2008, Yazıcıoğlu, 2009; Tarakçıoğlu ve Çubukçu, 2010) çalışmalar mevcuttur.

Liderlik stili: Liderlik, bir örgütün başarısı veya başarısızlığında önemli katkısı olan bir faktördür. Karahan'a (2008) göre liderlik; önceden belirlenmiş ortak bir amacı gerçekleştirmek üzere organize olmuş bir grubun faaliyetlerini etkileme süreci ya da grubun faaliyetlerini yöneten bireyin davranışlarıdır (Bakan, 2011). Blau yapısal liderlik tarzının bağlılık üzerinde büyük etkileri olduğunu belirlemiştir. Aynı şekilde Williams

ve Hazerde (1986) örgütsel bağlılıkla liderlik arasında ilişkiler bulmuştur (Dick ve Mctcalfe, 2001, 114). Rowden (2000, s. 30) çalışmasında, Conger ve Kanungo tarafından sınıflandırılan altı liderlik tarzıyla, Porter ve Smith tarafından sınıflandırılan örgütsel bağlılığın iki unsuru arasındaki ilişkiyi incelemiştir. 245 katılımcı ile yaptığı bu çalışmanın sonucunda;liderlik tarzının örgütsel bağlılıkla çok büyük oranda ilişkili olduğu ve liderlerin, çalışanların ihtiyaçlarına duyarlı olmaları, net bir vizyona sahip olmaları ve örgütün hedef ve değerleri açık biçimde ortaya koymaları gibi bir takım unsurların örgütsel bağlılığı artırdığı ortaya çıkmıştır (Demirel ve Çakınberk, 2010). Okullarda da öğretmenlerin okula bağlılığını etkileyen en önemli unsurlardan biri de okul müdürlerinin liderlik stilleridir.

Sosyal ilişkiler(Grup etkinliği): Birey örgüt içerisinde ama formal informal çeşitli gruplar içerisinde yer alacaktır. Bireylerin bir gruba üye olmasına neden olan birçok faktör bulunmakla birlikte bunlardan en önemlileri arasında kendini tanımlama, ait olma ve kendini gerçekleştirme imkânının bireye sunulacak olması gibi faktörler yer almaktadır (Benkhoff,1997). Grup içerisinde yer alan üyeler birbirini etkileyerek çeşitli grup normları oluşturacaklardır. Şayet, oluşan grup normları bireyin tutum ve değerleriyle uyumlu ise, bireyin gruba olan bağlılığı ve dolayısıyla örgüte olan bağlılığı artacaktır (Bakan, 2011, s. 185). Gerçekten de yapılan araştırmalar, bireyin çalıştığı örgütteki bireylerle ilişkilerinin olumlu veya olumsuz olmasının örgütsel bağlılığı etkilediğini ve olumlu ilişkilerin örgütsel bağlılığı daha da kuvvetlendirdiği sonucuna ulaşmışlardır (Leiter ve Maslach, 1988; İnce ve Gül, 2005).

2.1.7.3. Örgüt Dışı Faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen örgüt dışı faktörler arasında kültürel farklılıklar, profesyonellik, yeni iş bulma olanakları, sektörün içinde bulunduğu durum, ülkenin sosyo-ekonomik ve siyasal durumu ve işsizlik oranı gibi faktörler ileri sürülmektedir (İnce ve Gül, 2005).

Kültürel farklılıklar: Bir insan yetiştiği kültürün değer ve normlarını(yaşam biçimi, tasarruf ve harcama eğilimleri, eğitim düzeyi, dinsel motifleri, dayanışma ve yardımlaşma duyguları...) tutum ve davranışlarına yansıtır. Bu yüzden White'e (1987) göre bireyin yetiştiği kültür örgüte olan bağlılığını etkileyebilmektedir. Örneğin; batı kültüründe yetişmiş bireyler genelde örgütlerine yüksek derecede bağlılık duygusu içerisinde olurken, doğu kültüründe yetişen bireyler ise sadece ekonomik güvence ve

sosyal imkân sunabilen örgütlere bağlılık göstermektedirler. Yazında kültürel farklılıkların örgütsel bağlılığı etkilediğini kanıtlayan (Wiener, 1982; Marsh ve Mannari 1977; White, 1987; Tayeb, 1988) birçok araştırmaya rastlanabilmektedir.

Yeni iş imkânları: Bir kişinin işe başladıktan sonra bağlılığını en etkileyen önemli faktörlerden biri de alternatif iş imkânlarının fazlalığıdır. Şayet alternatif iş imkânları var ise, yaptığı iten veya çalışma ortamından hoşnut olmayan bir birey, örgütten ayrılmayı düşünebilir. Ancak özellikle öğretmenlik gibi ülkemizde devlet okullarında istihdam edilmekten başka alternatif iş imkânlarının fazla olmadığı mesleklerde çalışan bireylerin çalıştıkları örgütleri ile ilgili bir memnuniyetsizlikleri olsa bile örgütte kalmaya devam etkileri görülebilir. Nitekim örgütsel bağlılık yazınında yeni iş bulma olanaklarının az olmasının örgütsel bağlılığı arttırdığını gösteren araştırmalar (Gilbert ve Ivancevich, 1999) bulunmaktadır (İnce ve Gül, 2005).

Profesyonellik: Profesyonellik, bireyin mesleği ile özdeşleşmesi ve mesleki değerleri kabul edip içselleştirmesidir (Morrow ve Goetz, 1988). Noordin ve arkadaşları (2010) öğretmenlerin profesyonelliğinin okullarda eğitimin kalitesinin artırılması, örgütsel bağlılığın ve iş tatminin sağlanmasında çok önemli bir rol üstlendiğini söylemiş ve yaptıkları araştırmada Malezya'daki öğretmenlerin profesyonelliğinin çok düşük olduğunu ve öğretmenlerin profesyonelliği ile duygusal, devam ve normatif bağlılıkları arasında orta düzeyde ilişki olduğunu saptamıştır.

2.1.7.4. İş Veya Göreve İlişkin Özellikler

Örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan birçok araştırmada örgütsel bağlılığı belirleyen en önemli faktör olarak iş veya göreve ilişkin özellikleri gösterilmiştir (Gallie ve White, 1993). Örgütsel bağlılığı etkileyen iş veya göreve ilişkin özellikler yazında; otonomi, profesyonellik (uzmanlaşma), geribildirim, yetenek türleri, iş/görev kimliği olarak değinilmiş; ayrıca kararlara katılım, rol belirsizliği, rol çatışması gibi faktörlerinde etkilediği ifade edilmiştir.

İş/görev kimliği: İşin motive etme derecesi, işin zorluk derecesi, geribildirim, sorumluluk ve yetki sahibi olma ve iş zenginleştirme iş özellikleri olarak örgütsel bağlılığı etkileyen nedenlerdir.

Çalışanların kendi yaptıkları işlerle ilgili olarak planlama, örgütleme ve kontrol yapabilme konusunda yetki ve sorumluluk verilmesi durumunda, çalışanlar kendilerine

verilen görevleri başarıyla yerine getireceklerdir ve bu da sonuçta onların bağlılıklarını pozitif yönde etkileyecektir (İnce ve Gül, 2005).

İyi tanımlanmış, çerçevesi çizilmiş ve net olarak ortaya konulabilmiş örgütsel beklentiler ile kişisel beklentiler birbirine uyumlu oldukları takdirde örgütsel bağlılık bundan olumlu bir şekilde etkilenecektir (Cohen, 1992).

Otonomi(Özerklik): Kişinin, kendi davranışlarını düzenleyebilmesi ve bu davranışlara yön verme konusunda bir ölçüde bağımsız olması otonomidir. Wallece (1995) bir firmada otonomi ne oranda güçlü bir şekilde uygulanabiliyorsa örgütsel bağlılığın o derece güçlü olacağını savunmuştur. İşgörenlerde yaptıkları işe ilişkin tanınan hareket etme özgürlüğü, bağımsızlık, işlerini planlama ve zamanlama yetkisi, yapacakları görevlerin içeriğini ve kapsamını belirleme hakkı ve işlerini nasıl ve hangi metotlar kullanarak yapabileceklerine ilişkin karar verme yetkisi otonominin genel çerçevesini oluşturmaktadır (Bakan, 2011).

Profesyonellik(Uzmanlaşma):Profesyonellik, birey ile örgüt arasındaki bağın gücünü gösteren bir tutumdur (Magdalena, 2009). Bireyin sahip olduğu yetki, bilgi ve becerileri en iyi şekilde kullanması, işini bilinçli ve kusursuz olarak yapmasına profesyonellik denir. Barber (1952) profesyonelliğin davranışsal boyutunu gösteren dört temel özelliğini; yüksek derecede genel sistematik bilgi sahibi olma, bireysel çıkarlardan çok toplumsal çıkarlara yönelme, işteki toplumsallaşma süreci içerisinde ve uzmanların kendilerini gönüllü olarak kurup işlettikleri dernekler, sivil toplum kuruluşları aracılığıyla oluşturdukları etik kavramlarla kendi davranışlarını kontrol etme eğilimi ve bireysel çıkar anlamına gelmeyecek fakat yalnız işteki başarılarını imgeleyen (somut ya da soyut yönden tatmin edici) bir ödül sisteminin varlığı olarak sıralamıştır.

Profesyonellik, meslek örgütleri üyelerinin birbirlerine, meslek standartlarına giderek daha fazla destek ve yüksek nitelik kazandırmaktadır. Diğer bir deyişle, mesleksi birliktelikleri ve saygınlıkları da bu yöntemle artmaktadır. Toplumda kabul gören ve gerçekleştirilmesi beklenen iş (görev) ne kadar karmaşıksa, profesyonelleşme o kadar önem kazanmaktadır (Gökçora, 2005). Bu yüzden özellikle öğretmenlik mesleği ve öğretmenlerin çalıştıkları örgütler için profesyonellik çok önemlidir.

2.1.8. Mesleki Bağlılık

Meslek, bireylerin yaşamsal faaliyetlerini sürdürebilmek ve maddi kazanç sağlamak amacıyla bir işte belirli bir süre çalışmaları olarak tanımlanmaktadır (Lee ve

diğerleri, 2000). Bir yaşamsal etkinlik olgusu olan meslek, toplumsal, kültürel ve ekonomik yapının ve teknolojinin gerektirdiği bir iş bölümü sonucu ortaya çıkar. Meslekler, genellikle gelişmemiş toplumlarda görenekle, babadan oğula veya anadan kıza geçer. Az gelişmiş toplumlarda usta çırak ilişkisiyle öğrenilir; gelişmiş toplumlarda örgün eğitimle edinilir. Çağdaş toplumlarda ise belirli diploma gerektiren profesyonel bir uğraş niteliği kazanır. Bu olgu diğer çoğu meslekler gibi öğretmenlik mesleği için de geçerlidir. Ülkemizde öğretmenlik mesleği bin yıl öncesine kadar giden uzun bir geçmişe dayanır (Uçan, 2011).

1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanununun 43. Maddesinde; “Öğretmenlik mesleği, devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleği” olarak tanımlanmaktadır.

Uçkan (2011) ülkemizde öğretmenliğin ilk olarak; ayrı, kendine özgü, profesyonel bir meslek olarak düşünülmesi ve bu meslekten olanların ayrı bir programla yetiştirilmesinin gerekli görülmesine ilişkin ilk somut göstergenin 15. yüzyılın ikinci yarılarında olduğunu ifade etmiştir. Fatih Sultan Mehmet'in kurduğu-kurdurduğu Eyüp ve Ayasofya medreselerinde o dönemin ilkokulları olan sıbyan mekteplerine öğretmen yetiştirilmek için ayrı bir program öngörülmüş ve uygulanmıştır.

Günümüzde ise öğretmenlik mesleği, eğitim sektörü ile ilgili olan sosyal, kültürel, ekonomik, bilimsel ve teknolojik boyutlara sahip, alanda özel uzmanlık bilgi ve becerisini temel alan akademik çalışma ve mesleki formasyonu gerektiren, profesyonel statüde bir uğraşı alanıdır (Çelikten ve diğerleri, 2005). Ancak, bu gerçeğin herkesçe bilinmesine rağmen, çeşitli nedenlerle ülkemizde öğretmenlik mesleği çeşitli dalgalanmalarla bugünlere gelmiştir. Kimi zaman “bilen öğretir” diyerek öğretmenlik meslek bilgisinde yetişme aranamaksızın her meslekten kişiler öğretmenliğe atanmış, kimi zaman da “açıkta mı kalsın” endişesiyle alan bilgisi bile olmayan kişilere yeni nesiller teslim edilmiştir (Küçükahmet, 1999).

Günümüzde öğretmenlik; mesleğin tatmin bileşenleri olan, gelir, çalışma koşulları ve saygınlığı açısından hak ettiği konuma gelememiştir. Statünün gelirle paralel değerlendirilmesi öğretmenlik mesleğinin mensupları tarafından sıkıntının varlığı dile getirilmiştir. Daha yüksek kalitede ve sürekli mesleki gelişim imkânlarının yetersizliği de önem taşımaktadır.

Öğretmenlik mesleğini genel olarak orta ve orta düzey gelir seviyesinin altında olan bireyler tarafından tercih edilmektedir. Ayrıca ülkemizdeki memurların yaklaşık olarak (%25)'i öğretmendir.

Öğretmenlerin verimli ve başarılı olabilmeleri için öncelikle mesleklerine yönelik olumlu tutumlar içerisinde olmalarına, mesleklerini sevmelerine ve mesleklerine bağlı bireyler olmalarına bağlıdır. Mesleğini sevmeyen, mesleğine bağlı olmayan bir öğretmen mutsuzdur. Bu durumdaki bir öğretmen öğrencilerine bir şeyler kazandırmakta isteksizdir ve öğretmenlik mesleğini etkin ve başarılı bir şekilde yapamamaktadır. Bu nedenle öğretmenlerin mesleklerine bağlı olması eğitimin kalitesi açısından son derece önemlidir.

Bireylerin mesleğine yönelik tutumlarını inceleyen yazında benzer ve farklı yönleri bulunan çeşitli kavramların geliştirildiği görülmektedir. Chang (1999)'e göre ilgili yazında mesleki bağlılık kavramları farklı ifadelerle yer almıştır: London (1983) mesleki motivasyon; Wallace (1993) profesyonel bağlılık; Bartol (1979) profesyonellik ve Blau (1985) mesleki bağlılık kavramlarını kullanmıştır (Günlük, 2010).

Öğretmenin mesleki bağlılığı Colodarci'ye (1992) göre öğretmenin öğretmenlik mesleğine olan psikolojik bağının derecesidir.

Mesleki bağlılık yazını incelendiğinde ise mesleki bağlılık kavramının ilk olarak 1971 yılında Greenhaus tarafından tanımlandığı görülmektedir. Ancak mesleki bağlılığın bugün tartışıldığı anlamda ilk kez Morrow (1983) tarafından geliştirilmiş olan beş faktörlü İş Bağlılığı Modeli içinde kavramsallaştırıldığı genel kabul görmektedir. Bu kapsamda mesleki bağlılık, mesleki kimliğin ön plana çıkarılması, mensubu olunan meslek için çaba sarf edilmesi, mesleki hedef, değer, norm ve etik ilkelere bağlılık geliştirilmesi, bireyin belirli bir alanda beceri ve uzmanlık kazanmak üzere yaptığı çalışmalarının sonucunda mesleğini, yaşamında ne derece merkezi bir yerde değerlendirdiği (Baysal ve Paksoy, 1999) olarak tanımlamaktadır (Aranya ve Ferris, 1984; Lanchman ve Aranya, 1986).

Bir mesleğe bağlılığın oluşabilmesi için üç koşulun gerektiği (Marrow ve Wirth, 1989) belirtilmiştir. Bunlar:

- Mesleğin amaç ve değerlerine inanma ve onları benimseme,
- Mesleğin gerektirdiği çabayı gönüllü olarak gösterme arzusu,
- Meslekteki üyeliğin devamını istemektir (Balay, 2000).

Son yıllarda mesleki bağlılıkla ilgili olarak meslek(occupation) kavramının yerine, diploma gerektiren meslek(profession) ve kariyer (career) terimlerinin (Baysal ve Paksoy, 1999) kullanıldığı görülmektedir. Mesleki bağlılık, bireylerin mesleklerine

ilgi şekline işaret etmektedir ve artan iş performansı, azalan işten ayrılma niyeti ve hem örgütsel hem de mesleki seviyede daha yüksek tatmin düzeyi gibi önemli sonuçlarla bağlantılıdır (Lee ve diğerleri, 2000). Örgütsel davranış yazınında yer almış daha önce yapılan çalışmalarda, bireylerin mesleki bağlılıklarını tam olarak anlamalarının önemi vurgulanmıştır (Meyer ve Allen, 1997). Morrow (1983) çalışmalarında kariyer, profesyonel ve meslek ifadelerinin kullanımı konusunda bir tartışmanın yürütüldüğünü ve bir kimsenin kimse mesleği için uzun yıllar harcıyıp, mesleği kendisi için giderek daha önemli olmaya başladığında o kişi, mesleğinin değer ve ideolojisini içselleştirmeye başladığını söylemiştir.

Özellikle araştırmacılar, mesleki bağlılığın her biri farklı yönlerde ve farklı sonuçlara ulaşan üç boyutu bulunduğunu ampirik veriler ile kanıtlamışlardır (Meyer ve diğerleri, 1993; Meyer ve Allen, 1997; Lee ve diğerleri, 2000). Meyer ve arkadaşları (1993) mesleki bağlılıkla ilgili olarak üç boyutlu bir kavramlaştırma önermişleridir. Bu boyutları kısaca şöyle açıklayabiliriz:

Duygusal Mesleki Bağlılık: Bireylerin mesleklerinde kalmak istemesi, meslekle özdeşleşmeyi, mesleğin amaç ve değerlerini kabullenmeyi ve mesleği severek yapmayı ifade etmektedir.

Mesleki Devam Bağlılığı: Kişinin yeni bir meslek seçmek için elinde uygun seçeneklerin olmaması durumudur. Bu durumda birey mesleği için yaptığı yatırımları korumak ve mesleği bırakmanın oluşturacağı duygusal bedelleri en aza indirmek için yeni iş alternatiflerini araştırmaktan vazgeçecektir (Çetin ve diğerleri, 2010). Blau'ya (2003) göre ise mesleki devam bağlılığı, kişinin yeni bir meslek seçmek için elinde uygun seçeneklerin olmaması durumudur. Bu durumda birey mesleği için yaptığı yatırımları korumak ve mesleği bırakmanın oluşturacağı duygusal bedelleri en aza indirmek için yeni iş alternatiflerini araştırmaktan vazgeçecektir.

Normatif Mesleki Bağlılık: Meslekten ayrılmanın yüksek maliyetli oluşunu, mesleğe vazgeçemeyecek kadar çok yatırım yapmış olmayı bireylerin mesleklerinde kalması gerektiğinin farkında olmalarını ifade etmektedir. Kısacası bireylerin mesleklerinde kalmakla ilgili sorumluluk ve zorunluluk hissetmelerini açıklar.

Mesleki bağlılığın üç boyutunun (duygusal, normatif ve devamlılık), mesleğe devam etme niyetiyle ilişkisi farklıdır. Buna göre, duygusal bağlılığı ve/veya normatif bağlılığı yüksek olan bir kimse, mesleğindeki gelişmeleri takip etme ile ilgiliyken, yüksek devamlılık bağlılığı duyan birey, mesleki davranışlara katılmaya daha az meyillidir (Meyer ve diğerleri 1993).

Meyer ve arkadaşlarının bu üç boyutuna Blau (2001a) dördüncü bir boyut olarak *birikmiş mesleki maliyetler* boyutunu eklemiştir. Bu yeni oluşturulan *birikmiş mesleki maliyetler* boyutunu, *mesleki yatırımlar* ve *duygusal bedeller* boyutları oluşturmaktadır. Böylece mesleki bağlılık; duygusal, normatif, birikmiş maliyetler ve devamlılık olarak dört boyutta ele alınmıştır.

İşe yönelik genel tutum: İşe yönelik değer yargılarını içerir. Bu durumda kişi iş ile hayatını özdeşleştirir. Örneğin, "işten veya meslekten memnun olmadan yaşamdan haz alınmayacağı" gibi söylemler geliştirir.

Mesleki planlama düşüncesi: Bu düzeyde kişi, mesleği ile ilgili olarak gelecek için çeşitli yatırımlar yapmaktadır. Kişi kendisini yetiştirmek ve mesleğinde ilerleyebilmek için uzun vadeli fikir ve planlar geliştirmektedir. Blau' ya (1985) göre kişilerin bu türdeki çabaları, çeşitli yayın organlarından, mesleki ve eğitim kurumlarından ve çeşitli olanaklardan yararlanmaları, mesleklerine ilişkin toplantılara katılmalarıyla ölçülebilmektedir (Çetin ve diğerleri, 2010).

İşin nispi önemi İş ile iş dışı faaliyetler arasındaki tercihlerin ortaya konulmasıdır. Mesleki bağlılık bireyin yaşam tatminini artıracaktır. Çünkü iş yaşamı ve bireyin mesleği onun yaşamının bir parçasıdır.

Diğer yandan mesleki bağlılık, tutumsal ve davranışsal (Morrow ve Wirt, 1989, s. 41) olmak üzere iki yaklaşım içerisinde ele alınmaktadır. Davranışsal perspektife göre mesleki bağlılık, mesleki birliklere katılım şeklinde görülürken, tutumsal perspektife göre mesleki bağlılık, bireyin yeni fikirler üretmesiyle ilgilidir (Çöl, 2004). Bağlılık algısının tutum ve davranışa dönüşmesi büyük önem taşımaktadır. Çünkü bağlılık, kişinin kabul ettiği belirli inanışlara dayalı olarak, bunların işaret ettiği eylemlere yönelik bir kişisel adanmışlığı içermektedir.

Morrow'a (1983) göre mesleki bağlılık, kişinin mesleğinin yaşamında bir şekilde önemli hale gelmesi olarak tanımlamakta ve üç alt düzeyde ele alınmaktadır. 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, 2007).

Aranya ve arkadaşları da (1981) mesleki bağlılığı "(a) mesleğin hedef ve değerlerini kabul etme ve inanma, (b) mesleğin yararına çaba sarf etme konusunda gönüllü olma ve (c) meslekteki üyeliği sürdürme konusunda istekli olma" şeklinde karakterize etmişlerdir. Mesleki bağlılığın bu üç özelliği sadakat, gurur, performans

motivasyonu, beklenen işte kalma süresi ve belirli bir meslekten genel memnuniyet ile değerlendirilebilir. Bunun yanı sıra mesleki bağlılık, mesleki ve kişisel hedeflerin birbiri ile uyumlu olması ya da değer ödülleri için davranış değişimi yoluyla da gösterilebilir (Clark ve Larkin, 1992). Bu yüzden, meslek memnuniyeti ve işten ayrılma eğilimi, mesleki bağlılık ile ilişkilidir (Günlük, 2010).

2.1.8.1. Mesleğe Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Yazında mesleğe bağlılığı tanımlamak (Aranya ve diğerleri, 1981) ve mesleğe bağlılığın nedenleri ile sonuçlarını açıklamak (Allen ve Meyer, 1990) için yapılmış çeşitli araştırmalar yer almaktadır. Bu öncüller aşağıda tanımlanmıştır. Mesleğe bağlılığı etkileyen, bağlılıkla ilgili başlıca faktörler kişisel özellikler, iş özellikleri ve önceki çalışmalardaki mesleki vasıflar olarak yazında aktarılmıştır.

Mesleğe bağlılığı etkileyen kişisel özellikler yaş, işte kalma süresi (kıdem) ve bireyin eğitim seviyesini içermektedir (Günlük, 2010). Yaş ile mesleğe bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğunu belirten pek çok çalışma yapılmıştır (Adler ve Aranya, 1984; Arnold ve Feldman, 1982; Herbiniak ve Alutto, 1972; Marsh ve Mannari, 1977; Sheldon, 1970). Steers'a (1977) göre, daha yüksek eğitim seviyesine sahip kişiler örgütlerine ve belki de mesleklerine veya ticaret alanlarına daha çok bağlıdırlar. Bu yüzden, profesyonel sosyalleşme uzun bir süreç olduğu için yüksek eğitim seviyesine sahip bireyler, kendilerinden daha düşük eğitim seviyesine sahip bireylerden daha yüksek mesleğe bağlılık seviyesi sergilerler (Quarles, 1988).

Mesleğe bağlılığın öncülleri olan iş özellikleri *hiyerarşi* ve *merkezileşmeyi* içerir. Hiyerarşik bir pozisyon ve örgüte bağlılık pozitif bir ilişki sergiler (Aranya ve Ferris, 1984; Ferris, 1981; Harrel, Chewing ve Taylor, 1986). Bir çalışan bir örgütün hiyerarşik yapısı içerisinde ne kadar yüksek bir yere sahip olursa, örgüte karşı o kadar daha çok bağlılık gösterir (Günlük, 2010). Merkezileşme ise bir örgüt içerisinde karar alan otoritenin yeridir (Van de Ven ve Ferry, 1980). Aiken ve Hage (1966) merkezileşmeyi “üyelerin karar alma sürecine katılma derecesi” olarak tanımlarlar. Örgütün merkezileşmesi ve mesleki bağlılık tipik olarak ters bir ilişkiye sahiptir (Salancik, 1977).

Mesleki bağlılığı etkileyen mesleki nitelikleri *terfide mesleki ölçütler*, *mesleki sertifika* ve *meslek üyeliği* oluşturmaktadır (Günlük, 2010). Birçok çalışma örgütsel ödül ile örgütsel ve mesleki bağlılık arasında bir ilişki olduğunu belirtmektedir (Bartol,

1979). Örgüt çalışanını mesleki bir davranışından dolayı ödüllendirdiğinde, bu tür bir ödül sistemi sayesinde hem örgütsel hem de mesleki bağlılık güçlendirilmiş olacaktır (Quarles, 1988).

Terfi örgütsel ödüllerden bir tanesidir. Stevens ve arkadaşlarına (1978) göre, çalışanları terfi ettirmede teknik beceri ve performansı temel alan birçok profesyonel örgüt vardır. Ayrıca, çalışanların terfilerindeki temel unsur ile mesleki bağlılık arasında pozitif bir ilişki vardır (Stevens ve diğerleri, 1978). Bunun yanı sıra, örgütsel ödül sisteminin çalışanın örgüte sağladığı teknik katkı ve çalışanın mesleki becerisine odaklanması durumunda, terfideki mesleki ölçütler ile mesleki bağlılık birbirleriyle pozitif yönde ilişkilidir (Blau ve Scott, 1962; Akt. Günlük, 2010).

2.1.9. İşten Ayrılma Niyeti

Bireylerin, işyerinde yaşanan olaylardan memnun olmadıkları ve birtakım sorunların olduğu durumlarda şu dört davranış tarzından birine göre hareket edecekleri kabul edilir: Bazı bireyler yenilikçi fikirler üreterek kötüye giden durumu düzeltmek için çalışırlar (söz söyleme); bazıları örgütte kalmaya devam eder ve örgütü destekler(gönüllülük); bazıları da iş ile ilgili olmayan faaliyetlere yönelir, iş ile ilgili herhangi bir uğraş vermezler(umursamazlık); ya da bazıları başka bir iş aramaya başlarlar ve sonuçta işten ayrılırlar (Morrow, 1993) .

İşten ayrılma niyeti, çalışanların iş koşullarından memnun olmamaları durumunda göstermiş oldukları yıkıcı ve aktif eylemlerdir şeklinde tanımlanmaktadır (Rusbelt, Mainous, Rogers ve Dan, 1988). İşten ayrılma niyeti kısaca, yakın zamanda bilinçli ve istekli şekilde örgütten ayrılma eğilimi olarak tanımlanabilir (Tett ve Meyer, 1993). Ayrıca işten ayrılma niyeti ile ilgili yazında yapılan bazı tanımlar ise şöyledir:

- İşten ayrılma bir bireyin kendi inisiyatifi ile sosyal bir sistemden çıkma eğilimidir (Gaertner, 1999, s. 479).
- İşten ayrılma niyeti çalışanların istihdam koşullarının tatminsiz olmaları durumunda gösterdikleri yıkıcı ve aktif bir eylem olarak tanımlanmaktadır (Rusbelt ve diğerleri, 1988, s. 599).
- Personelin çalıştığı örgütten ayrılarak, başka bir örgüt bünyesinde çalışmaya devam etme eğilimidir (Saridede ve Doyuran, 2004).

İşten ayrılma hemen hemen her sektör ve kurum için özellikle bazı durumlarda kontrol edilemeyen ciddi bir sorundur. İşten ayrılma niyetinin kurumsal etkinliği olumsuz yönde etkiliyor olması konuyu kurumlar ve yöneticileri açısından oldukça önemli yapmaktadır. İşten ayrılma niyeti kavramı yazında işgücü devri, personel devri, işten ayrılma eğilimi gibi isimlerle de aktarılmaktadır.

İşten ayrılmanın sebepleri arasında işe alım sürecindeki olumsuzluklardan başlayıp, iş atmosferi ile devam eden bir süreç içinde yer alan birçok durum işten ayrılma niyetini etkileyebilmektedir. İster işten gönüllü ayrılmayla olsun, ister işten çıkarılmayla olsun, örgütten ayrılan bireylerin sayısının yüksek olması, örgütte birtakım sorunların yaşandığını gösteren bir belirtidir (Çakır, 2001, s. 177).

İşten ayrılma niyeti örgütsel davranış yazınında çeşitli teori ve kavramlar ile ilişkilendirilmektedir. Bunlar:

- Herzberg'in çift faktör teorisinde yer alan motivasyon ve hijyen faktörlerin karşılanması durumunda işten ayrılma niyeti azalır.
- Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde yer alan faktörler karşılandığında işten ayrılma niyeti düşer.
- Personel hareketliliği teorisinde yer alan faktörler karşılandığında işten ayrılma niyeti düşer. Personel hareketliliği teorisi, iş doyumu, kurumsal bazı seçeneklerin varlığı, arama niyeti ve çıkış niyeti ile ilişkilidir.
- Birey uyum teorisine göre bireyle örgüt arasında bir uyumun olması durumunda işten ayrılma niyetinin düşeceğini varsayar.
- Personel hareketliliği teorisine göre işin karakteristiğinin (anlamli iş, iş kimliği, otonomi) önemi iş doyumu dolayısıyla işten ayrılma niyeti üzerinde etkilidir.
- İş çaba modeline göre iş çabası ve elde edilen ödül, örgüte bağlılık, iş doyumu ve işten ayrılma niyetini etkilemektedir (İşçi, 2010).

İşten ayrılma niyetinin doğmasında Kaynak'a (1990) göre, başlıca üç etmen öne sürülebilir. Bunlar; genel ekonomik etmenler, işletme içi etmenler ve kişisel yaşam şartlarına ilişkin etmenlerdir.

İşten ayrılma niyeti yazınında ise; iş yükü ve iş stresi, rol belirsizliği ve rol çatışması, açık olmayan iş tanımları, olumsuz çalışma koşulları, düşük ücret, kısıtlı terfi

olanakları, bireyler arası yıpratıcı ilişkiler, sosyal destekten yoksunluk, çalışma ortamındaki iletişim sorunları ve çatışmalar, yönetim uygulamalarından duyulan memnuniyetsizlik, örgütsel adalet, örgütsel güven, mevcut işyerindeki mutsuzluk, örgütte kalma süresinin uzunluğu, işgücü piyasalarının koşulları, alternatif ve daha iyi iş olanaklarının bulunması, tükenmişlik sendromu, devamsızlık, motivasyon eksikliği, monotonluk, iş tatmini, iş performansı, örgüte ve mesleğe bağlılığın düşük olması, kişilik özellikleri gibi faktörler işten ayrılma niyetini ve kararını etkileyen başlıca etmenler olarak sıralanmıştır (Djurković, Mccomack ve Casimir, 2004, s. 476; Nogueras, 2006, s. 86; Sabuncuoğlu, 2007, s. 623; Tanova, 2007, s. 94; Weisberg ve Kirschenbaum, 1993, s. 987; Akt. Yapıcı, 2008).

Yapılan bazı araştırmalar iş tatmininin işten ayrılma, devamsızlık gibi tutumların ortaya çıkmasına neden olan etkenlerden biri olduğunu belirtmektedir (Meyer ve diğerleri, 2001). Bu araştırmalarda işten ayrılma niyeti ile iş memnuniyeti arasında negatif ilişki olduğu söylenmektedir. İş tatmini yazını göstermektedir ki; iş tatmini işten ayrılma niyeti ile sıkı bir ilişki içerisinde. İş tatmini etkili bir şekilde işten ayrılma niyetini tahmin edebilmektedir. Bu yüzden çalışanların iş tatmin düzeylerinin ölçülmesi, işten ayrılma niyetlerinde belirleyici bir unsur olabilmektedir. Nitekim hemşireler üzerinde yapılan bir başka çalışma ile iş tatmininin ölçümü işten ayrılma niyetinin de belirleyicisi olmuştur (Lu, Chang, Hsieh ve Wu, 2002).

Yüksek düzeyde tatmin olmuş veya örgüte sıkıca bağlı bireyler işten geri çekilme davranışlarından kaçınırlar ve işte kalmayı sürdürürler (Blau ve Boal, 1987). Düşük iş tatmini elde eden bireyler, iş pozisyonlarını değiştirme eğilimindedir (Glover, Mynatt ve Schroeder, 2000:178; Akt. Ökten, 2008).

Jackofsky (1984) iş performansları ile işten ayrılmayı teoriye oturttuğu araştırmasında; iki tahmin öne sürmüştür. Bunlardan birincisi, iş performanslarının düşük olduğu durumlarda çalışanların işten ayrılmaya gönüllü olmamasıdır. İkinci teorisinde ise, performansları düşük olan çalışanların işten ayrılmalarının yüksek; performanslarının yüksek olduğu durumlarda ise işten ayrılma niyetlerinin düşük olduğu modeldir. Performansın işten ayrılma davranışında belirleyici olamamasının bir sebebi olarak, yüksek performanslı çalışanların örgüt içerisinde veya diğer örgütlerde daha geniş iş olanaklarına sahip olmalarını görmüştür. Yani yüksek performans, daha fazla iş alternatifini de beraberinde getirir (Jackofsky, 1984). Bu model Dreher'in (1982) bulguları ile tutarlıdır. Jackofsky (1984) ve Griffeth, Hom ve Gaertner (2000) iş

tatminleri, performans seviyeleri ile işten ayrılma davranışları arasında tutarlı bir ilişki olduğunu öne sürmektedirler (Teoman, 2007).

Pare ve Tremblay (2007) ödül algıları ve işten ayrılma niyeti üzerine yaptıkları araştırmada, bireylerin görevleri iyi tanımlandığında, mesleki gelişim fırsatlarına sahip olduklarında, iş hakkında düzenli olarak bilgilendirildiklerinde, ödülleri adil olarak algıladıklarında ve kendilerini ifade etmelerine olanak tanındığında işten ayrılma niyetlerinin düşük olduğunu saptamışlardır.

Porter ve Steers (1973) örgütsel bağlılığın işten ayrılmayla anlamlı bir ilişkide olduğu tespit etmişlerdir. Bununla birlikte yapılan bazı araştırmalar iş memnuniyetinin işten ayrılma, devamsızlık gibi tutumların ortaya çıkmasına neden olan etkenlerden biri olduğunu belirtmektedirler (Meyer ve diğerleri, 2002). Bu araştırmalarda işten ayrılma niyeti ile iş memnuniyeti arasında negatif ilişki olduğu söylenmektedir.

Smith ve Hoy (1992) yaş ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki incelenmiş ve yazınla paralel olacak şekilde, çalışanların yaşları arttıkça işten ayrılma niyetlerinin azaldığı görülmüştür.

Boles, Dean, Ricks, Short ve Wang (2000) duygusal tükenmenin işten ayrılma niyeti üzerinde doğrudan ve önemli derecede bir etkiye sahip olduğunu ifade etmektedirler (Rutherford ve diğerleri, 2009).

Judge'a (1993) göre de olumlu düşünme eğilimde olan kişilerin işlerinden ayrılma niyetleri diğerlerine göre daha fazladır. Yazara göre olumlu düşünme eğilimindeki kişiler her zaman daha iyi bir iş bulma ihtimalleri olduklarına inanacaklar ancak olumsuz düşünme eğilimdeki kişiler ise zaten ellerindeki işten daha iyisini elde edemeyeceklerine inandıklarından dolayı mevcut işlerinden ayrılmayı istemeyeceklerdir. Yazar bu hipotezi test etmek üzere gerçekleştirdiği çalışmanın sonucunda hipotezinin desteklenmediğini ifade etmektedir. Bu iki farklı kişilik özelliğinde olan çalışanların işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır (Özyer, 2010).

Griffeth ve arkadaşları (2000) yaptıkları işten ayrılma ile ilgili meta analizin sonuçlarında ise; ücret-işten ayrılma arasındaki ilişkiye dikkat çekmektedirler. Bu ilişkide ücret değişkeninin şartlı değişken olarak yer alması ve moderator etkisi göstermesi dikkat çekicidir. Araştırmada, işten ayrılma oranları arttıkça ücret ile işten ayrılma arasındaki ilişki (*korelasyon*) ilişkisi azalmıştır (Teoman, 2007).

Ülkemizde Secretcv adlı iş ilanı sitesinin 45.000'e yakın kişi üzerinde yaptığı "işten ayrılma nedenleri" adlı araştırmasına göre Türkiye'de çalışanların çoğu maddi

tatminsizlik sebebiyle işinden ayrıldığı/ayrılmak istediği ortaya çıkmıştır. Araştırmada Secretcv üyelerine "En son işinizden neden ayrıldınız?" diye sorulmuş, araştırmaya katılan 45.000'e yakın kişinin %38'i ücret yetersizliğinden dolayı, %27'si ise mesleki tatminsizlikten dolayı işinden ayrıldığını söylemiştir (www.secretcv.com). Araştırma sonuçlarına göre ülkemizde hâlâ alınan ücretin iş değiştirmede en etkili unsur olduğunu gösterirken, mesleki tatminin de en az ücret kadar etkili olduğunu göstermektedir.

DeConninck ve Bachmann (2005) örgütsel adaletin dağıtımsal ve işlemsel adalet boyutlarının bazı örgütsel değişkenleri etkileyerek işten ayrılma davranışına olan etkisini belirli bir meslek grubu üzerinde yaptığı araştırmada incelemiştir. Ele aldığı örgütsel boyutlar, ücret tatmini, değerlendirici memnuniyeti ve örgütsel bağlılıktır. Araştırma sonuçlarına göre, dağıtımsal adalet algısının ücret tatminini etkileyerek; işlemsel adalet algısının ise çalışanlar için değerlendirici memnuniyetini etkileyerek işten ayrılma davranışını belirleyen faktörler olduğu görülmüştür. Araştırmacılar birçok değişik sebepten dolayı algılanan adaletsizliğin her zaman işten ayrılma davranışına yol açmayabileceğini, fakat çalışanların düşük iş tatmini ile çalışmaya devam edebilecekleri üzerinde de durmuşlardır (DeConninck ve Bachmann, 2005).

Bir bireyin iş beklentilerinin temel belirleyicilerinden biri de bireyin alternatif iş olanağına sahip olup olmadığıyla ilgilidir. Birey ne kadar fazla sayıda alternatif iş olanağı elde ederse, o düzeyde mevcut işinden beklentileri artmaya başlar (Bakan, 2011, s. 225). Pfeffer ve Lawer (1980) üniversite fakültelerinde görev yapan geniş bir örneklem üzerinde yaptığı araştırmada, alternatif iş olanaklarının varlığının iş davranışlarını olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Buna karşın, Mowday ve McDade (1979) ise alternatif iş imkânlarının varlığından ziyade bu imkânların çekiciliğinin davranışlar üzerinde daha fazla etki yarattığı sonucuna ulaşmıştır.

Özetle, yazında yapılan çalışmaların hepsi bir arada ele alındığında, bir takım demografik(yaş, eğitim seviyesi vs.) değişkenler ile örgütsel değişkenlerin (iş tatmini, örgütsel adalet vb.) işten ayrılma niyetinin belirleyicileri olduğu ortaya çıkmaktadır (Weisberg ve Kirschenbaum, 1991).

İşten ayrılma niyetini etkileyen sebeplerin belirlenmesi ile çalışanların işten ayrılmasına ilişkin durumları önceden tahmin edilebilmekte, açıklanmakta ve işten ayrılmayı engellemek için gerekli önlemler alınabilmektedir. İşten ayrılma sebebiyle örgütlerin ve bireylerin bu durumdan etkilenmesi ve maliyeti en aza indirilebilecektir.

Miner (1977) işten ayrılmanın meydana getirdiği bu maliyetleri aşağıdaki şekilde sıralamıştır (Sandersonn, 2003, s. 46).

- Yeniden işe yerleştirmenin ve işçi seçmenin maliyeti,
- Yeniden eğitim masrafları,
- Çalışanın tam kapasite ile çalışmadığı işi öğrenme sürecinde gereksiz ödenen ücretlerin maliyeti,
- İşe alışma sürecindeki meydana gelebilecek kırılma, hasar veya kazaların maliyeti,
- Kişinin işe alışı tam kapasitede çalışmaya kadar geçen sürede diğer çalışanların fazla mesai ücret maliyetleri,
- Yeni işçinin işe alımı ile eski işçinin işten ayrılması arasında geçen sürede meydana gelen üretim kaybının maliyeti,
- Bireyin kendi departmanındaki işleri aksatan negatif davranışlarının maliyeti (Ökten, 2008).

İşten ayrılma niyeti çok sayıda sosyolog ve yönetim bilimcisinin ilgi odağı olmuştur. Bunun nedeni deneysel çalışmalarda işten ayrılma niyetinin kurumsal etkinlik üzerindeki olumsuz etki oluşturduğuna ilişkin bulgulardır. İşten ayrılma niyeti günümüzde çok önemli olan kurumsal bilgi, kültür, yetenek ve doğal olarak entelektüel sermayenin kaybı, yeniden işe almanın gerektirdiği uyum ve eğitim maliyeti gibi birçok olumsuz sonuç doğurmaktadır (İşçi, 2010).

Diğer yandan örgütler için çalışanların işten ayrılmaları her zaman olumsuz sonuçlara yol açmaz. Burada önemli olan işten ayrılmanın fonksiyonel olup olmadığıdır. Yüksek performanslı çalışanların işten ayrılmaları bir örgüt için hiç istenmeyen bir durum iken, düşük performanslı çalışanların işten ayrılması örgüt için fonksiyonel ve pozitif bir durumdur (Jackofsky, 1984; DeConnick ve Bachmann, 2005).

2.1.10. Örgütsel Bağlılığın Mesleki Bağlılıkla İlişkisi

Meyer ve Allen (1997) örgütsel bağlılığı, bireyin çalıştığı işletmede işine devam etme isteğinde olması, işyerine düzenli olarak gelmesi, işletmenin varlıklarını koruması ve işletmenin amaçları ile bütünleşmesi olarak tanımlamışlardır. Mesleki bağlılık ise; bireyin belirli bir alanda beceri ve uzmanlık kazanmak üzere yaptığı çalışmalar

neticesinde mesleğinin yaşamındaki önemini ve ne kadar merkezi bir yere sahip olduğunu algılamasıdır (Baysal ve Paksoy, 1999).

Bireylerin mesleğine yönelik tutumları örgüte yönelik tutumlarını doğrudan etkileyebilir. 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).

Örgütsel-mesleki bağlılık çatışmasını inceleyen pek çok çalışma, örgütsel ve mesleki bağlılık çatışmasının örgütsel bağlılıkla mesleki bağlılığın bir arada bulunmasının sonucu olduğunu belirtmektedir (Crowin, 1961; Gouldner, 1957; Kornhauser, 1967; Sorensen ve Sorensen, 1974; Watson, 1975). Mesleki değer ve normlar, örgütsel değer ve normlarla potansiyel olarak uyumsuz hale geldiğinde bu iki dizi norm arasında çatışma olması beklenecaktır (Aranya ve Ferris, 1984; Sorensen ve Sorensen, 1974). Eğer bireyin iş beklentileri ve hedefleri işveren örgüt tarafından karşılanıyorsa meslekler ve örgüt arasında özde var olan bir çatışma olmadığı belirtilmektedir (Blau, 1968; Lachman ve Aranya, 1986; Akt. Günlük, 2010). Hem mesleğine hem de kurumuna bağlı olan bireylerin örgüt etkinliğini artıran davranışlar sergilediği saptanmıştır (Cengiz, 2001). Bu durumda örgütler bireylerin mesleki faaliyetlerini ödüllendirmek ve kendi alanlarındaki gelişmeleri takip etmelerine zemin hazırlamak suretiyle mesleki beklentiler ile örgütsel amaçları aynı çizgiye çekmenin yollarını aramalıdır. Bu yolla mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığın eş zamanlı olarak hissedilmesi sağlanmış olacaktır (Çöl, 2004).

Örgütsel ve mesleki bağlılık kavramlarının ikisinin aynı anda düşük veya yüksek olmasının yanında bazı durumlarda örgüte ve mesleğe bağlılıklardan birisi düşük iken diğeri yüksek düzeyde olabilir. Bu durumlar Carson ve diğeri (1999) tarafından şu şekilde ifade edilmiştir:

- Dual bağlılık(dual commitment): Birey örgütüne ve mesleğine bağlı,
- Mesleğine bağlı(professionalist): Örgütsel bağlılık düşük fakat mesleki bağlılığı yüksek,
- Örgütüne bağlı(organizationalist): Mesleki bağlılığı düşük fakat örgütsel bağlılığı yüksek,

- Her iki bağlılığı da olmayan(uncommitted): Mesleğine ve örgütüne bağlılığı düşük.

Örgüte ve mesleğe bağlılık arasındaki ilişkiyi bu şekilde belirttikten sonra farklı değişken ve koşulların mesleğe ve örgüte bağlılığı değişik şekillerde etkileyebileceğine de vurgu yapmak gerekmektedir. Örneğin; yapılan işleri değerlendirme, ödüllendirme ve kariyer imkânlarının sunulmasında mesleki standartların belirlenmiş ve uygulanıyor olması hem mesleğe hem de örgüte bağlılığı olumlu yönde etkileyecektir (Wallace, 1995; Balay, 2000). Aynı şekilde, çalışma ortamında yönetime katılma imkânlarını sunulmuş olması da hem mesleğe hem de örgüte olan bağlılığı arttıracaktır. Buna karşın, bireyin örgüt hiyerarşisinde yükselmesine imkân tanınarak yönetsel sorumluluklar verilemesi ve bur sorumlulukların bireyin mesleğini icra edecek zamanı azaltması hatta neredeyse sonlandırması durumu ise bireyin örgüte bağlılığını güçlendirirken, mesleğe bağlılığının azalmasına neden olabilir (Wallace, 1995; Balay, 2000).

2.1.11. Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisi

Meyer ve Allen (1991) üç boyutlu örgütsel bağlılık modelinde her bir bağlılık şeklinin örgütten ayrılma niyeti ve örgütte kalma kararı üzerinde önemli bir etki göstermesi gerektiğini savunmuştur. Nitekim Meyer ve diğerleri (2002) yaptığı araştırmalarda üç bağlılık boyutunun (duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devamlılık bağlılığı) örgütten ayrılma niyeti ve ayrılma ile negatif ilişkili olduğunu bulmuşlardır.

Bu ilişkinin nedeni; her bir bağlılık boyutunun işten ayrılma niyeti üzerinde bir etkiye sahip olması ile açıklanabilir; yüksek duygusal bağlılığa sahip bireyler örgütte kalırlar, çünkü kendileri örgütte kalmayı istemektedirler. Yüksek zorunlu bağlılığa sahip bireyler örgütte kalırlar, çünkü örgütte kalmaya ihtiyaç duymaktadırlar. Wasti'ye (2002)göre yatırımlar ve alternatif azlığı olmak üzere iki temel alt boyuta sahip olan devamlılık bağlılığı pozitif örgütsel ve bireysel sonuçlarla ilişkili değildir. Bu nedenle bireyle örgütte devam eden ilişkilerinden fayda sağladıkları sürece bağlılık gösterirler. Aynı şekilde yüksek normatif bağlılığa sahip bireyler örgütte kalırlar, çünkü öyle yapmaları gerektiğini hissetmektedirler. Bununla birlikte işten ayrılma niyeti ile örgütsel bağlılık arasında en güçlü ilişkinin örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutuyla olduğu (Meyer ve diğerleri, 2002) bulgusuna ulaşılmıştır (Jaros, 1997).

Meyer, Stanley, Herscovitch ve Topolnytsky'ye (2002)göre devamlılık bağlılığı düşük, duygusal ve normatif bağlılığı yüksek düzeyde olan bireylerde devamlılık bağlılığı ve örgütten ayrılma niyeti arasındaki ilişki zayıflamaktadır. Bununla beraber, yüksek düzeyde devamlılık bağlılığına sahip olan bireyler duygusal ve normatif bağlılık düzeyleri düşük olsa da, ayrılma maliyetlerinden kaçınmak amacıyla örgütte kalma niyeti gösterebilir. Algılanan istihdam fırsatları örgütsel bağlılık düzeyini değiştirerek, ayrılma niyetini etkileyebilir (Vandenberg ve Nelson, 1999).

Örgütsel bağlılık, çalışanların daha iyi örgütsel performans ve düşük iş bırakma gibi eğilimlerle ilişkilidir (Obstroff, 1992). Yani çalışanların bağlılıkları yüksek ise işgücü devir oranı düşük, bağlılıkları düşük ise işgücü devir oranı veya işten ayrılma niyetleri yüksek olacaktır (Günlük, 2010).

Çakmakçı'nın (2010) aktardığına göre kuruma bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin iş doyumunu ile olan ilişkiden daha güçlü ve belirleyici olduğu;Peters, Bhagat ve O'Conner(1981) tarafından yapılan çalışma sonucunda bildirilmiştir. Hom ve arkadaşlarının (1979) bir diğer çalışmasında Amerikan Muhafız Birliğinde (National Guard) astsubay olarak görev yapanların işi bırakma niyetinde kuruma bağlılığın iş doyumundan daha çok belirleyici olduğu bulunmuştur (Çimen, 2000). Porter ve arkadaşları da örgüte bağlılık değişkeninin işten ayrılacaklarla ayrılmayacakları belirlemede ya da yordamada iş memnuniyeti değişkenine oranla daha önemli bir değişken olduğunu gözlemlemişlerdir (Abaan ve Duygulu, 2004).

Bir işyerinde çalışan elemanların işten ayrılma kararı zaman içinde şekillenir. Çoğu zaman kişi kararını önceden vermiştir. Çalışanların bazıları işten ayrılmaya aniden karar vermesine rağmen pek çoğu da bilinçli olarak daha uzun sürede bu kararı vermektedir. Bu konuda Mobley oldukça kompleks bir personel devri modeli tanımlamıştır. Personel devri sürecinde ilk adım kişinin mesleğini değerlendirmesi ve meslekten memnun ya da memnun olmadığını tanımlamasıdır. İkinci adımda işten ayrılmanın mümkün olup olmadığı ve bir başka iş aramanın kazançlı olup olmayacağı değerlendirilir. Üçüncü adımda düşünce kesinleşir ve alternatif bir iş aramaya başlanır. Eş durumu ya da ailevi sorumluluklar gibi işe bağlı olmayan faktörlerde alternatif iş arama ihtiyacını etkileyebilir. Değişik alternatiflerin varlığı, kişiyi şu anki mesleğinden memnun olsa bile yeni iş aramaya teşvik edebilir. Dördüncü adımda kişi var olan alternatifler ile su anki işi arasında bir değerlendirme yaparak kalmak ya da gitmek için kesin karar verir. Besinci adımda da organizasyonda kalır yada ayrılır. Bu süreç bazı

kişilerde yavaş yavaş gelişirken bazılarında ise aniden gelişip sonlanabilir (Erdoğan, 1992).

Sarıdere ve Doyuran (2004) öğretmenlerin örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetine olan etkisini ortaya çıkarmak için yaptıkları araştırmada sadece yaş değişkeninin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir yordayıcı olarak bulmuşlardır. Öte yandan öğretmenlerin sınıf kararlarına katılma dereceleri ile işten ayrılma niyetlerini etkilediğini söylemişlerdir. Ayrıca öğretmenlerin normatif bağlılıkları ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı olmayan negatif ilişki, duygusal bağlılıkları ile pozitif yönde ilişki bulmuşlardır. Varol (2010) örgütsel bağlılık ve iş tatmininin işten ayrılma niyetine olan etkisini araştırmaya yönelik ilaç sektörü çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada işten ayrılma niyeti ile normatif bağlılık dışında tüm bağlılık formlarının ilişkili olduğunu bulmuştur. Cohen (2000) tarafından İsrail'de değişik hastanelerde çalışan hemşireler üzerinde yapılan bir çalışma, örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyeti ile direkt ve negatif bir ilişkisi olduğunu ortaya çıkarmıştır. Wasti (2005) çalışmasında, Allen ve Meyer'in (1991) kavramsal yapısı temelinde elde ettiği örgütsel bağlılık profilleri içerisinde duygusal, normatif ve devam bağlılığı bileşenlerinin baskın olduğu durumlarda işten ayrılma niyetinin de daha az olacağını ortaya koymuştur.

Sonuç olarak örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında açık bir negatif ilişki bulunmaktadır (Loi, Foley ve Ngo, 2006). Örgütsel bağlılığın tüm boyutlarında geçerli olan bu ilişki en fazla duygusal bağlılık boyutunda kendini göstermektedir. Ayrıca işten ayrılma ve ayrılma niyeti çoğu çalışmada örgütsel bağlılığın bir göstergesidir.

2.1.12. Örgütsel Bağlılık, Mesleki Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

Örgütsel ve mesleki bağlılık devamsızlık ve işten ayrılma eğilimi gibi iş tatmini ve davranışlar üzerinde önemli etkilere sahiptirler (Gunz ve Gunz, 1994; Larkin ve Clark, 1992; McElory, Morrow, Power ve Iqbal, 1993; Akt. Günlük, 2010). Mesleki bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi konu alan çalışmaların (Meyer ve diğerleri, 1993; Chang, Nie, Lim ve Hogan, 2007; Blau, 1989, Cohen ve Freund, 2005; Cohen, 1997; Blau, 2000) bir kısmına göre; mesleki bağlılığı yüksek olan bireyler örgütlerine de bağlılık göstermekte ve örgütten ayrılma niyetleri düşmektedir. Bazı araştırma bulgularına göre ise de mesleğine bağlı olan bireyler örgütlerine de bağlı olmasalar bile örgütten ayrılma niyetleri düşük olabilmektedir. Örneğin, Carson ve

Carson P. (1997) mesleğine bağlı bireylerin iş alternatiflerini kısıtlılığı ya da meslekten ayrılmanın maliyetini dikkate alarak örgütlerine bağlı olmasalar bile örgüt üyeliğini devam ettirebileceklerini savunmaktadır (Tak ve Çiftçioğlu, 2008).

Kore’de yapılan bir çalışmada mesleki bağlılık ve duygusal bağlılık arasındaki etkileşimin örgütten ayrılma niyeti üzerinde oldukça fazla etkili olduğu, mesleki bağlılık ve devamlılık bağlılığı arasındaki etkileşimin etkisinin olmadığı bulunmuştur (Chang, 1999). Türk örnekleminde elde edilen sonuçlar ise, işin yapısından ve kuruluşun ortamından hoşnut olan çalışanların alternatif iş imkânlarını değerlendirmediklerini, kuruluşlarına temelde devamlılık bağlılığı hisseden çalışanların duygusal ya da normatif bağlılık hissedenlerin sadakatine sahip olmadıklarını ortaya çıkarmıştır (Wasti, 2000b, s. 216).

Chang ve diğerleri (2007) ise normatif bağlılığın örgütsel işten ayrılma niyeti üzerinde ve duygusal bağlılığın mesleksi işten ayrılma niyeti üzerinde negatif etkili olduğunu bulmuşlardır.

Bayram ve Ceylan (2006) örgüte duygusal olarak bağlılık hissetmeyen veya örgüte bağlılık göstermenin doğru olduğunu düşünmeyen yalnızca alternatif azlığı nedeniyle bağlılık hisseden bireylerin şirket sadakatlerinin azalması nedeniyle ayrılmayı daha fazla istediklerini ve mesleklerine düşük düzeyde bağlı olanlar için ayrılma niyetinin alternatif azlığıyla birlikte daha da güçlü bir şekilde arttığını regresyon analizi ile bulmuşlardır. Bunun nedeni olarak ise mesleki bağlılığın duygusal ve normatif bağlılıkla etkileşim etkisi göstermemesi, örgütün mesleki hedefleri tatmin edeceği inancının yitirilmesini ve şirket sadakatinin azalmasını desteklemiş olabileceğini öne sürmüşlerdir.

Bayram ve Ceylan (2006) mesleki bağlılığın, örgütsel bağlılığın alt boyutlarından yalnızca alternatif azlığı alt boyutu ile etkileşim etkisi göstererek örgütten ayrılma niyetini etkilediğini ortaya çıkarmışlardır. Çalışanlar zayıf duygusal ve normatif bağlılığına rağmen, güçlü devamlılık bağlılığından dolayı örgüte kalmaya devam edebileceğini; örgüte duygusal bağlılık hissetmeyen veya örgüte bağlılık göstermenin doğru olduğunu düşünmeyen yalnızca alternatif azlığı nedeniyle bağlılık hisseden bireylerin örgüt sadakatlerinin azalması nedeniyle ayrılmayı daha fazla istediklerini ve mesleklerine düşük düzeyde bağlı olanlar için ayrılma niyetinin alternatif azlığıyla birlikte daha da güçlü bir şekilde arttığını göstermişlerdir.

Sonuç olarak 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. Örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan bireyler ise, örgütün içinde mesleğini değiştirebilir ve örgütten ayrılma niyeti göstermeyebilir (Goulet ve Singh, 2002).

2.2. İlgili Araştırmalar

Bu bölümde örgütsel bağlılık, mesleki bağlılık ve işten ayrılma niyeti ile ilgili bugüne kadar yapılan çalışmalara değinilmiştir.

2.2.1. Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar

Tak ve Çiftçioğlu (2001) “Mesleki Bağlılık ile Çalışanların Örgütte Kalma Niyeti Arasındaki İncelemeye Yönelik Görgül Bir Çalışma” adlı araştırmalarında mesleki bağlılık ile örgütte kalma niyeti arasında nedensel bir ilişki olup-olmadığını incelenmişlerdir. Bu kapsamda 305 öğretmeni kapsayan bir örneklem üzerinde çalışma yürütmüşler ve mesleki bağlılık ve örgütte kalma niyeti arasındaki olası nedensel ilişkileri belirlemek amacıyla alternatif modeller tasarlamışlardır. Araştırma sonucunda mesleki bağlılık ile örgütte kalma niyeti arasında doğrudan nedensel bir ilişki tespit edilememiş ancak bulgular, iş tatmininin aracı etkisi ile mesleki bağlılığın örgütte kalma niyeti üzerinde etkili olabildiğini göstermiştir. Araştırma kapsamında ayrıca iş tatminin örgütte kalma niyeti üzerinde doğrudan ve güçlü bir etkiye sahip olduğu; örgüt değerlerini benimseyen ve yöneticisinden tatmin olan bireylerin örgütte kalma niyetlerinin de yüksek olacağı bulgularına ulaşmışlardır.

Saatçioğlu ve arkadaşları (2005) “Akademisyenlerde Örgütsel ve Mesleki Bağlılığın İncelenmesine İlişkin Örnek Bir Araştırma” adlı çalışmalarında; akademisyenlerin mesleğe ve örgüte bağlılıklarını bilgi işçiliği çerçevesinde değerlendirmeyi ve özellikle kısmen bürokratik kısmen profesyonel olan meslekler için geçerli olan "dual bağlılık" biçiminin akademisyenlik için geçerli olup olmadığını incelemişlerdir. Dokuz Eylül Üniversitesi öğretim üyelerini temsil edecek biçimde seçilen 280 katılımcı ile yürütülen araştırmanın sonuçlarına göre akademisyenler açısından dual bir bağlılığın varlığını bulmuşlardır. Ayrıca öngördükleri şekilde, akademisyenlerin mesleki bağlılıkları, bilgi işçisi olarak taşıdıkları özellikler nedeniyle örgütsel bağlılıklarından daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Terzi ve Kurt (2005) tarafından yapılan "Okul Müdürlerinin Yöneticilik Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığına Etkisi" başlıklı araştırmada demokratik yönetici davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasında olumlu ve doğru orantılı bir ilişki olduğu ve demokrat yönetici davranışlarının, öğretmenlerin örgütlerine yani okullarına bağlılığını artırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Yine aynı araştırmadan çıkan başka bir sonuç da, otoriter ve ilgisiz yönetici davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasında olumsuz bir ilişki olduğudur (Terzi ve Kurt, 2005).

Mercan (2006) “Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Vatandaşlık” adlı araştırmasında; örgütsel bağlılık, örgütsel yabancılaşma ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki incelenmiştir. İlköğretim öğretmenleri, örgütsel faktörler, bağlılık, yabancılaşma ve vatandaşlık davranışlarını esas alan faktörler açısından ele alınmıştır. Verilerin toplanması için anket yöntemi kullanılmıştır. Elde edilen veriler korelasyon analizine tabi tutulmuştur. Örgütsel bağlılık, örgütsel yabancılaşma davranışlarıyla örgütsel vatandaşlık davranışı arasında yüksek düzeyde anlamlı ilişkiler bulunamamıştır.

Aktaş ve Özdevecioğlu (2007) “Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü” adlı araştırmalarında bireylerin mesleklerine, kariyerlerine ve örgütlerine bağlı olmalarının onların yaşam tatminliklerini nasıl etkilediği ve bu etkileşimde iş-aile çatışmasının aracılık rolünün ne olduğu ele alınmıştır. Antalya ve Nevşehir’de turistik görev yapan 406 çalışan üzerinde yapılan araştırma sonucunda bu üç bağlılık türünün yaşam tatmini ile pozitif yönlü ilişkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Yapılan analizler sonucunda üç bağlılık türünün yaşam tatmini üzerindeki dolaylı etkilerinin doğrudan etkilerinden daha yüksek olduğuna yani; iş-aile çatışmasının etkileri daha da pozitifleştirici, anlamlı bir aracılık etkisine sahip olduğu tespit etmişlerdir. Ayrıca iş-aile çatışmasının yaşam tatmini ile negatif yönlü bir ilişkiye sahip olduğu ve iş-aile çatışmasının yaşam tatminin negatif yönde etkilediği sonucuna da ulaşmışlardır.

Sarıdere ve Doyuran (2007) eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetine etkisini araştırmışlardır. Araştırma sonuçları bu üç değişken arasında beklenen yönde bir ilişki bulunduğunu göstermiştir. Öğretmenlerin sınıf düzeyinde karara katılma düzeylerinin onların işten ayrılma niyeti (isteği) ile indirek negatif, örgütsel bağlılığın üç boyutu ile işten ayrılma niyeti negatif ilişkili bulunmuştur. Örgütsel bağlılığın

duygusal ve devam bağıllığı boyutları ile işten ayrılma niyeti arasındaki negatif ilişki anlamlı bulunurken normatif bağıllık ile ilişkisi anlamlı değildir.

Aydoğdu (2008) Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin algıladıkları okul müdürü yeterlilikleri ile örgütsel bağıllık düzeyleri arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla 120 öğretmen üzerinde yaptığı araştırmada, ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin algıladıkları okul müdürü yeterlilikleri ile örgütsel bağıllık düzeyleri arasında yüksek düzeyde bir ilişki olduğu ortaya çıkarmıştır.

Özkan (2008) ilköğretim okulunda görev yapan öğretmenlerin bazı değişkenlere göre örgütsel bağıllık düzeylerini incelemiştir. Araştırma sonucunda cinsiyete, okul türüne, yaşa ve yerleşim birimine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bu sonuca göre; kadın ve erkek öğretmenler arasında cinsiyet, örgütsel bağıllık düzeylerini etkileyecek bir unsur değildir. Okul türlerine göre ise, devlet okullarında ya da özel okullarda çalışan sınıf öğretmenlerinin içinde bulundukları örgütlere karşı örgütsel bağıllık algısı düzeyinde bir anlayış farkı yoktur. Yaşa göre ise sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağıllık düzeyleri değişmemektedir. Ayrıca araştırmacı örgütsel bağıllığın; duygusal bağıllık, zorunlu (rasyonel) bağıllık ve normatif bağıllık olmak üzere üç alt boyutunda, öğretmenlerin çalıştıkları yerleşim birimlerine göre anlamlı bir fark olup olmadığını sorgulanmıştır. Elde edilen bulgulara göre köy, belde, ilçe ve ilde görev yapan öğretmenlerin duygusal bağıllık düzeyleri, zorunlu(rasyonel) bağıllık düzeyleri ve normatif bağıllık düzeyleri arasında herhangi bir anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Bu durumun mesleklerinin toplum içerisindeki statüsünü düşük olarak algılamalarından kaynaklanabileceğini söylemiştir. Zorunlu bağıllık boyutundaki sorulardan elde edilen verilere göre de, sınıf öğretmenlerinin zorunlu bağıllık içinde olduklarının söylenebileceğini ortaya koymuştur. Sınıf öğretmenlerinin ölçeklerdeki sorularına verdikleri cevaplara göre öğretmenler genel olarak örgütlerine normatif bağıllık boyutunda bağlı olmadıkları bulgusuna ulaşmıştır. Bunu nedenini ise yerine getirdikleri mesleklerinin yeterince karşılığını alamadıklarını düşünmelerinin olabileceğini iddia etmiştir.

Başığit (2009) ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin karar alma sürecine katılım düzeyleri ile örgütsel bağıllık düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla 321 öğretmen üzerinde yaptığı araştırmada, öğretmenlerin genel olarak karar alma sürecine katılım düzeyleri ile örgütsel bağıllık düzeyleri, cinsiyetlerine, eğitim durumlarına, branşlarına ve kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Ancak branşlarına göre branş öğretmenlerinin eğitim-öğretim ile ilgili kararlara katılım

düzeyleri ile kıdemlerine göre daha fazla kıdeme sahip öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeyleri diğer öğretmenlere göre daha fazla bulunmuştur. Ayrıca öğretmenlerin karar alma sürecine katılım düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı korelasyon istatistiklerine göre; öğretmenlerin karar alma sürecine katılım düzeylerinin onların örgütsel bağlılığın anlamlı bir yordayıcısı olup olmadığı da regrasyon istatistiklerine göre yorumlanmıştır. Çıkan sonuçlara göre öğretmenlerin karar alma sürecine katılım düzeyi ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca karar alma sürecine katılım değişkeninin örgütsel bağlılık değişkenini yordama gücü de anlamlı bulunmuştur. Özetle; öğretmenlerin karar alma sürecine katılım düzeyleri arttıkça örgütsel bağlılıkları da artmaktadır sonucuna varılmıştır.

Koca (2009) ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki belirlenmeye yönelik yaptığı araştırmada öğretmenlerin kişilik özellikleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri ile bu iki durum arasındaki ilişkinin belirlenmesinin yanı sıra; cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem ve eğitim düzeyi gibi değişkenlerin kişilik özellikleri ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi de araştırılmıştır. Örgütsel bağlılık kendi içerisinde de uyum, özdeşleşme ve içselleştirme olarak üç boyutta değerlendirilmiştir. Araştırmanın sonucunda öğretmenlerin genel olarak endişeli kişilik özelliği gösterdiği, öğretmenlerde en az rastlanan kişilik özelliğinin ise bağımsızlık kişilik özelliği olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin, içselleştirme bağlılık düzeyinin en yüksek, buna karşılık, uyum bağlılık düzeyinin ise en düşük olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin uyum, özdeşleşme ve içselleştirme düzeyleri ile kişilik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Karaca (2009) ilköğretim okullarında görev yapan yöneticilerin insan kaynakları yönetimi yeterlilikleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini bulmak ve bu düzeyler arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını tespit etmek amacıyla Antalya il merkezi sınırları içinde bulunan ilköğretim okullarında görevli 369 yönetici ile 3980 öğretmen üzerinde yaptığı araştırmada, öğretmenlerin ve yöneticilerin insan kaynakları yönetimi yeterliliklerine ilişkin görüşleri “orta” düzeyde iken yöneticilerin görüşlerini “yüksek” düzeyde bulmuştur. Öğretmenlerin ve yöneticilerin, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ilişkin görüşleri de “yüksek” düzeyde bulmuştur. Yöneticilerin insan kaynakları yönetimi yeterliliklerine ilişkin görüşleri ile öğretmenlerin örgütsel

bağlılıklarına ilişkin görüşleri arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

Sezgin (2010) “Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığının Bir Yordayıcısı Olarak Okul Kültürü” adlı araştırmasında, öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ile okul kültürü arasındaki ilişkileri incelemiştir. Ankara’da düzenlenen bir hizmet içi eğitim etkinliğine katılan 270 ilköğretim okulu öğretmeni üzerinde yapılan çalışmada bağlılık biçimlerinin okul kültürünün destek, başarı ve görev boyutları ile pozitif ilişkili olduğunu, devam bağlılığı için ise bürokratik okul kültürü ile pozitif yönde ve anlamlı düzeyde ilişki olduğunu ortaya çıkarmışlardır. Ayrıca destek ve görev kültürü değişkenlerinin öğretmenlerin duygusal ve normatif bağlılığını pozitif yönde ve anlamlı düzeyde yordadığını ortaya koymuştur. Devam bağlılığının tek anlamlı yordayıcısı bürokratik kültür boyutu olduğunu ve başarı kültürünün, öğretmenlerin örgütsel bağlılığının anlamlı bir yordayıcısı olmadığı sonuçları ortaya çıkmıştır.

Günlük (2010) “Muhasebecilerin Mesleki ve Örgütsel Bağlılık, İş Memnuniyeti ve İşten Ayrılma Eğilimleri Üzerine Bir Araştırma” adlı çalışmasında, bağımlı ve bağımsız olarak çalışan ve serbest muhasebeci, serbest mali müşavir ve yeminli mali müşavir unvanlarına sahip muhasebeciler ile meslek stajı yapan muhasebeci adaylarının; iş memnuniyeti ile örgütsel ve mesleki bağlılıkları arasındaki ilişkileri araştırmak ve bu ilişkilerin işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkisini incelemek için Türkiye genelinde 1568 muhasebe meslek mensubuna uygulamıştır. Elde edilen veriler kullanılarak yapılan analizlerden sonucunda;

- 1) muhasebecilerin işten ayrılma eğilimlerinin örgütsel bağlılığın alt boyutları olan örgüte duygusal bağlılık, örgüte normatif bağlılık ve örgüte devam bağlılığı tarafından etkilendiğini,
- 2) iş memnuniyetinin örgüte duygusal bağlılık, örgüt normatif bağlılık ve mesleki devam bağlılığını istatistiksel olarak anlamlı bir biçimde etkilediğini,
- 3) örgüte duygusal bağlılığının iş memnuniyeti ile işten ayrılma eğilimi arasında tam ara değişken, örgüte normatif bağlılık ve mesleğe normatif bağlılığın ise kısmi ara değişken olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Korkmaz (2011) okul iklimi ve okul sağlığının okul çalışanlarının örgütsel bağlılıkları üzerinde etkili bir faktör olup olmadığı araştırmıştır. Bunun için Ankara ili

merkez ilçelerinde okullarda görev yapan 657 öğretmen üzerinde yapılan araştırma sonucunda elde edilen bulgular, öğretmenlerin örgütsel bağlılığını yordamada örgütsel sağlığın boyutlarının güçlü bir şekilde ilişkili olduğunu, fakat örgütsel iklim boyutlarından sadece “müdürün destekleyici davranışı” ve “mesleki öğretmen davranışı” ile güçlü bir şekilde ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Örgütsel sağlığın örgütsel bağlılığın yordanmasında örgütsel iklim boyutlarından daha iyi yordayıcı bir ölçme aracı olduğunu bulmuştur.

2.2.2. Yurtdışında Yapılan Çalışmalar

Örgütsel bağlılıkla ilgili yurtdışında birçok çalışma yer almaktadır. Burada araştırma ile ilgili olanlardan bazılarına değinilmiştir.

Steeres'in (1982) yöneticileri; öğretmenin okula ve öğretime bağlılığını sağlamada önemli bir faktör olarak tanımlamışlar, örgütsel bağlılık çalışmasında liderliğin önemli bir değişken olduğunu göstermişlerdir(Akt. Balay, 2000).

Lawrence ve arkadaşları (1972) kişisel özelliklerin ve bireyin örgüt içerisindeki rolünün bireyin örgütsel bağlılığını nasıl etkilediğini araştırmışlardır. İlköğretim öğretmenleri ve hemşireler üzerinde yapılan araştırmada cinsiyet, medeni durum, baba mesleği gibi durumlar her ne kadar bağlılığı yordamada yardımcı önemli değişkenler olsa da sonuçlar üzerinde yapılan daha kapsamlı analizlerde bağlılık üzerindeki esas etkenlerin bireyin iş yerindeki rolünün ve örgüte yaptığı yatırımların olduğu ortaya çıkmıştır.

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler üzerinde yapılan bir araştırmada Oliver (1990) demografik faktörlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerinin nispi olarak daha az; örgütsel ödüller ve iş değerlerinin ise, örgütsel bağlılıkla daha güçlü bir ilişki içinde olduğunu gözlemlemiştir. Bu bağlamda, güçlü katılımcı değerler sergileyen bireylerin daha yüksek düzeyde örgütsel bağlılık gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Bir başka çalışmasında ise Oliver (1990) örgütsel bağlılıkla 48 değişken arasında ilişki bulunduğunu bulmuştur. Ancak bunlardan sadece medeni durum, yetenek, ücret, yetenek çeşitliliği ve faaliyet alanı, görev bağlılığı, lider iletişimi ve katılımcı liderlik kavramlarının bağlılıkla doğrudan ilişkili olduğunu test edebilmiştir. Yukarıda da ifade edildiği üzere, örgütsel bağlılığı etki eden birçok faktör bulunmaktadır. Ancak, sözü edilen bu faktörlerin hangisinin bağlılığı daha iyi ya da daha güçlü şekilde hissettirdiği yönünde kesin ifadelerde bulunmak yanıltıcı olabilecektir.

Lukasavich (1994) lise müdür ve öğretmenlerinin örgütsel yapı, çatışmayı çözme davranışları ve örgütsel bağlılık algılarını araştırmıştır. Kuzeybatı Pensilvanya' da onyedili okul bölgesindeki onsekiz müdür ve 416 öğretmen üzerinde yapılan araştırmanın sonucunda, müdürlerin öğretmenlerden önemli ölçüde daha yüksek düzeyde uzlaşma davranışı gösterdiği, müdürlerin öğretmenlerden oldukça yüksek düzeyde bağlılık duydukları ortaya çıkmıştır (Akt. Balay, 2000).

Örgüte bağlılık ve iş memnuniyeti arasındaki ilişkiyi inceleyen Porter ve arkadaşları örgüte bağlılık değişkeninin, işten ayrılacaklarla ayrılmayacakları belirlemede ya da yordamada iş memnuniyeti değişkenine oranla daha önemli olduğunu gözlemişlerdir. Araştırmacılara göre, bunun nedenlerinden biri, örgüte bağlılığın zaman içinde sabit kalmasıdır. Oysa çalışan memnuniyetinin zaman içinde değiştiği gösterilmiştir. Aynı araştırmada örgütte kalanların örgüte bağlılığının, ayrılanlara göre daha güçlü olduğu bulunmuştur. Benzer olarak, kurumdan ayrılmayı isteme, işten ayrılma ve örgüte bağlılık arasında negatif bir ilişki bulunmuştur.

Howkins (1998) ABD' de örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık alt boyutunu yormamada en fazla hangi değişkenlerin önemli olduğunu araştırmıştır. Çoklu regresyon sonuçlarına örneklemin % 58'inde algılanan örgütsel adaletin ve desteğin, hizmet yılının ve yaşın duygusal bağlılığı yordadığını ortaya koymuşlardır. Araştırmacılar ayrıca algılanan örgütsel adaletin en fazla duygusal bağlılığı en fazla yordayıcı değişken olarak bulmuşlardır.

Silverthorne (2005) örgütsel bağlılık ile iş doyumu ilişkisinin birçok çalışmada bulunduğunu, çalışanlardaki yüksek örgütsel bağlılık ve iş doyumunun genellikle daha üstün performans ve daha iyi üretkenlikle sonuçlandığını belirtmekte ve ilişkinin evrensel olduğunu savunmaktadır. Nitekim kurumlarına bağlı olan çalışanların, örgüt gelişimi için daha fazla caba sarf edeceklerini ve dolayısıyla hem örgütün hem de çalışanın daha başarılı olacağı, ortaya konan urunun veya hizmetin kalitesini olumlu yönde etkilediği başka yazarlarca da desteklenmektedir.

Somech ve Bogler (2004) öğretmenlerin mesleki bağlılık, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını yordayıcı değişkenlerin neler olduğunu araştırmışlardır. Mesleki kariyer, statü ve özyeterliliğin öğretmenlerde mesleki, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını yordayıcı değişkenler olduğunu ortaya çıkarmışlardır.

Chan ve arkadaşları (2008) öğretmenlerin örgütsel bağlılığını yordayıcı ve bağlılığa aracı değişkenleri test etmek amacıyla yaptıkları çalışmada öğretmenlerin

bireysel özelliklerinden deneyimi ve kişilik özelliklerini, örgütsel etkenlerden hissedilen örgütsel siyaset ve hissedilen örgütsel desteğin etkisini araştırmışlardır. Araştırmacılar bağımsız iki örneklem arasında yapılan analizler sonucunda hissedilen örgütsel siyasetin öğretmenlerin örgütsel bağlılığını yordamada ve aracı olmada negatif yönlü etki eden değişkenler, hissedilen örgütsel desteğin ve bireysel özelliklerden deneyimin pozitif yönlü etkileyen değişkenler olduğunu ortaya çıkarmışlardır. Ayrıca öğretmenlerin okuldaki etkinliği ve okula aidiyetlerinin örgütsel bağlılığa pozitif yönde etki eden aracı değişkenler olduğu bulunmuştur.

Kore'de yapılan bir çalışmada mesleki bağlılık ve duygusal bağlılık arasındaki etkileşimin örgütten ayrılma niyeti üzerinde oldukça fazla etkili olduğu, mesleki bağlılık ve devamlılık bağlılığı arasındaki etkileşimin etkisinin olmadığı bulunmuştur (Chang, 1999). Türk örnekleminde elde edilen sonuçlar da ise, işin yapısından ve kuruluşun ortamından hoşnut olan çalışanların alternatif iş imkânlarını değerlendirmediklerini, kuruluşlarına temelde devamlılık bağlılığı hisseden çalışanların duygusal ya da normatif bağlılık hissedenlerin sadakatine sahip olmadıklarını ortaya çıkarmıştır (Wasti, 2000b, s. 216). Türkiye gibi toplulukçu bir kültürde, istihdam ilişkisinin normatif doğası örgüte sadakat beklentilerini meydana getirebilir ve bu beklentileri ihlal etmenin algılanan maliyetleri ise, artan devamlılık bağlılığı ile sonuçlanabilir (Wasti, 2002). Duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devamlılık bağlılığının kültürle göre farklı bulgular gösterebileceği düşünülebilir (Chang, 1999; Meyer, Stanley, Herscovitch ve Topolnysky, 2002; Wasti, 2000; Wasti, 2002).

Sonuç olarak yazın incelendiğinde okul kültürü ve sağlığı, örgütsel siyaset, karar alma sürecine katılım, yöneticiler ve liderlik tarzları, öğretmenlerin okula yaptığı yatırımlar, işten ayrılma niyeti, örgütsel adaleti, iş doyumu ve mesleki kariyer; bireysel olarak ise özyeterlik, kişilik özellikleri, deneyim ve bazı sosyo demografik özellikler öğretmenlerin örgütsel bağlılığını yordayıcı değişkenler olarak bulunmuştur.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örneklemin nasıl seçildiği açıklanmıştır. Ayrıca araştırmada kullanılan veri toplama araçları tanıtılmış, verilerin nasıl topladığı ve elde edilen verilerin analizi için kullanılan tekniklerle ilgili bilgilere yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

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).

3.2. 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 sınıf öğretmenlerinden oluşmaktadır. Örneklemi oluşturan resmi ilkokullar ve öğretmen sayıları Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3.

İlkokullar ile Öğretmelere İlişkin Evren ve Örneklem Sayıları

Okullar/Öğretmen	Evren	Örneklem
İlkokul	177	109
Öğretmen	1698	712

Kaynak: Şanlıurfa İl Milli Eğitim Müdürlüğü, 2012.

Tablo 3'ten anlaşılabacağı üzere Şanlıurfa merkez ilçesinde 177 ilkokul bulunmakta ve bu okullarda 1698 sınıf öğretmeni görev yapmaktadır. Sınıf öğretmenlerinden 109 okulda 712 tanesine ulaşarak örneklem oluşturulmuştur. Örneklem giren sınıf öğretmenlerinin sayısından da anlaşılabacağı üzere örneklem evreni temsil etme düzeyi oldukça yüksektir. Örneklem giren sınıf öğretmenlerine araştırmacı tarafından okullarında tek tek ulaşılmış, ölçekler uygulanmıştır.

Tablo 4.

Örneklem İlişkin Sosyo-Demografik Verilerin Dağılımı

Cinsiyet	<i>f</i>	%
Erkek	376	52.8
Kadın	336	47.2
Toplam	712	100.0
Yaş	<i>f</i>	%
21-30	358	50.3
31-40	249	35.0
41 ve üstü	105	14.7
Toplam	712	100
Medeni Hal	<i>f</i>	%
Bekâr	262	36.8
Evli	450	63.2
Toplam	712	100.0
Eğitim durumu	<i>f</i>	%
Lisans	681	95.6
Lisansüstü	31	4.4
Toplam	712	100.0
Hizmet Yılı	<i>f</i>	%
1-10	460	64.6
11-20	187	26.3
21 ve üstü	65	9.1
Toplam	712	100.0
Sınıf Mevcudu	<i>f</i>	%
10-30	168	23.6
31 ve üstü	544	76.4
Toplam	712	712

Araştırma sonucunda örneklem giren sınıf öğretmenlerinin demografik özellikleri (cinsiyet, yaş, medeni durum, hizmet yılı, sınıf mevcudu) Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4'te verilen araştırmanın örneklemini oluşturan sınıf öğretmenlerinin cinsiyetlerine ilişkin dağılımı incelendiğinde toplam 712 sınıf öğretmenin (%52.8) 376'sı erkek, (%47.2) 336'sı kadındır. Cinsiyet açısından dağılımın birbirine yakın olduğu görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin yaşlarına ilişkin dağılım incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin (%50.3) 21-30 yaş arası olduğu ve ardından yine büyük çoğunluk olarak (% 35) 31-40 yaş arası olduğu anlaşılmaktadır. Böylelikle Şanlıurfa ilinde çalışan sınıf öğretmenlerinin (%85) genç ve orta yaş grubunda olduğu söylenebilir. Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin (%36.8) 262 bekâr, (%63.2) 450 evlidir.

Tablo 4'te verilen sınıf öğretmenlerinin mezun oldukları yükseköğretim kurumuna göre dağılımları incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin (%95.6) 681 lisans mezunu, (%4.4) 31 lisansüstü eğitim mezunu olduğu anlaşılmaktadır. Buradan sınıf öğretmenlerinin çok az bir kısmının yüksek lisans yada doktora mezunu olduğu görülmektedir. Ayrıca sınıf öğretmenlerinin hizmet yılına göre dağılımları incelendiğinde 1-10 yıl arası hizmeti olanlar (%64.6) 460 kişi, 11-20 yıl (%26.3) 187 kişi ve 21 ve üstü yıl ise (%9.1) 65 kişi olduğu anlaşılmaktadır. Sınıflardaki öğrenci sayıları bakımından incelendiğinde sınıfında 10-30 arası öğrencisi olanlar (%23.6) 168 kişi, 31 ve üstü öğrencisi olanlar (%76.4) 544 kişidir. Öğretmenlerin sınıfları genellikle kalabalıktır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Veri toplama aracı olarak öğretmenlerin demografik özelliklerini belirlemek için hazırlanmış 'Kişisel Bilgiler Formu', 'Örgütsel Bağlılık Ölçeği', 'Mesleki Bağlılık Ölçeği' ve 'İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği' kullanılmıştır. Bu ölçeklerle ilgili bilgiler ve güvenirlik geçerlik çalışmaları aşağıda verilmiştir.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

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

3.3.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Araştırmada kullanılan ölçeklerden birincisi Örgütsel Bağlılık ölçeğidir. Örgütsel Bağlılık ölçeği; Meyer, Allen ve Smith (1993, s. 544) tarafından geliştirilen, üç boyutlu, 16 maddeden oluşan bir ölçektir. Ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışması Dilek (2005) tarafından yapılmıştır. Ölçek, bireyin örgütle bütünleşmedeki göreceli gücünü saptamak üzere üç faktörde hazırlanmıştır. Her bir faktör birer alt ölçek olarak tasarlanmıştır. Bu boyutlar, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıktır. Dilek (2005) ölçeğe ilişkin yaptığı güvenirlik çalışması sonucunda; ölçeğin duygusal, devam ve normatif bağlılık boyutlarının güvenirliğini sırayla ($\alpha=0.9022$); ($\alpha=0.8386$) ve ($\alpha=0.8145$) olarak hesaplamıştır. Bu sonuçlar ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir. Bu araştırma kapsamında yapılan analiz sonucunda ise ölçeğin iç tutarlılık katsayısı duygusal, devam ve normatif bağlılık alt boyutları için sırayla ($\alpha=.9232$), ($\alpha=.8368$) ve ($\alpha=.7961$) olarak bulunmuştur. Ölçek, (1) Kesinlikle katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum ve (5) Kesinlikle katılıyorum seçeneklerinden oluşmaktadır. 5'li likert tipi bir ölçektir. Ölçeği oluşturan alt faktörler ve soru numaraları aşağıdaki gibidir:

1. Faktör: Duygusal Bağlılık: 1,2,3,4,5,6,7
2. Faktör: Devam Bağlılığı : 8,9,10,11,12
3. Faktör: Normatif Bağlılık :13,14,15, 16

Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin yapı geçerliğini incelemek amacıyla yine Dilek (2005) tarafından faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonuçları Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği Faktör Analizi Bilgileri

Madde	Faktör 1 Duygusal Bağlılık	Faktör 2 Devam Bağımlılığı	Faktör 3 Normatif Bağlılık
1	.75		
2	.68		
4	.67		
5	.64		
6	.61		
7	.60		
8	.56		
9		.81	
10		.79	
11		.77	
12		.75	
13		.71	
14		.69	
15			.63
16			.58
17			.56

Kaynak: Dilek, 2005, s. 76

3.3.3. 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. Ölçek; Kesinlikle katılıyorum(7), Katılıyorum(6), Kısmen katılıyorum(5), Karasızım(4), Kısmen katılmıyorum(3), Katılmıyorum(2), Kesinlikle katılmıyorum(1) seçeneklerinden oluşmaktadır. Özgün çalışmada ölçeğin güvenilirlik düzeyi ($\alpha=0.67$) olarak belirtilmektedir.

Blau tarafından geliştirilmiş olan bu ölçeğin Türkiye’de güvenilirlik ve geçerlilik çalışmaları Tak ve Çiftçioğlu (2008) tarafından gerçekleştirilmiştir. Tak ve Çiftçioğlu’nun (2008)aktardığına göre, ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı ($\alpha=0.77$) ve madde-toplam korelasyonu (0.27)’dir. Bu araştırma kapsamında yapılan analiz sonucunda ise ölçeğin iç tutarlılık katsayısı (0.79) olarak bulunmuştur. Ölçeğin faktör yapısını incelemek amacıyla temel bileşenler analizi yürütülmüş ve özdeğeri 1’den büyük(3.09) olan tek faktörlü bir yapıya ulaşılmıştır. Ölçeği oluşturan sekiz ifadenin faktör yükleri (0.41) ile (0.81) arasında değişmektedir. Son olarak ölçeğin gizli

değişkeni yani mesleki bağlılığı ölçme gücünü değerlendirmek amacıyla veri seti doğrulayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları sekiz maddelik ölçeğin iyi bir uyuma sahip olduğunu göstermiştir ($\chi^2 (20) = 87.74$, GFI= 0.92, AGFI= 0.86, CFI=0.88, RMSR=0.07, RMSEA=0.11).

3.3.4. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

Öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerini ölçmek için Cammann ve arkadaşlarının (1979) geliştirdikleri “Michigan Örgütsel Değerlendirme Soru Formu”ndan alınan üç ifadeli ‘İşten Ayrılma Niyeti’ alt ölçeği kullanılmıştır. 5’li likert tipi bir ölçektir. (1) Hiç Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kısmen Katılıyorum, (4) Katılıyorum, (5) Tamamen Katılıyorum ölçülerine göre derecelendirilmektedir. Yapılan güvenirlik geçerlilik analizi sonucunda işten ayrılma niyeti soru formunun Cronbach Alfa değeri Yapıcı (2008) tarafından (0.88) olarak hesaplanmıştır. Bu araştırma kapsamında yapılan analiz sonucunda da ölçeğin içtutarlılık katsayısı (0.88) olarak bulunmuştur. Bire yaklaştıkça tutarlılığı artan Cronbach Alfa değerinin (0.70)’in üzerinde olması güvenirliğin yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçeğin ölçmesi gereken özelliği gerçekten ölçüp ölçmediğini belirlemek amacıyla yapılan geçerlilik analizi de ölçeğin geçerli olduğunu göstermiştir. Yapıcı (2008) ölçeğin faktör yükünü (0.40)’ın üzerinde bulmuştur. Ölçekteki değişkenler işçevresini, çalışanın psikolojik durumunu ve çalışanın tepkilerini kapsamaktadır.

3.3.5. Verilerin Toplanması

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 ölçekler uygulanmıştır. Sınıf öğretmenlerine gönüllülük esasına göre ölçekler dağıtılmış, doldurup teslim eden öğretmenlerin ölçekleri teslim alındıktan hemen sonra araştırmacı tarafından kontrol edilerek, ölçeklerin katılımcılar tarafından yanlış ya da eksik doldurulmasının önüne geçilmiştir.

3.3.6. Verilerin Analizi

Toplanan veriler SPSS 16.0 paket programına aktarılarak elde edilen veri tabanları üzerinden araştırmanın amaçları için betimsel istatistikler, karşılaştırmalı istatistiklerden ve çok değişkenli regresyon analizinden yararlanılmıştır. Verilerin çözümüne geçilmeden önce, anket yöntemi ile toplanan verilerin belirlenen sınırlar içinde olup olmadığı, hatalar barındırıp barındırmadığı kontrol edilmiştir. Çözümlemelerde öğretmenlerin kişisel özelliklerine ilişkin değişkenler (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, hizmet yılı, sınıfındaki öğrenci sayısı) bağımsız değişkenler olarak kabul edilmiş, Mesleki Bağlılık Ölçeği ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve ölçeğin üç alt boyutu ise araştırmanın bağımlı değişkenleri olarak analiz edilmiştir.

Öncelikle sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık, mesleki bağlılık ve işten ayrılma niyeti düzeylerinin ortaya çıkarılması amacıyla betimsel istatistiklerden yararlanılarak ortalama ($\bar{X}$) ve standart sapma (Ss) değerleri ölçeklerin her maddesi için hesaplanarak sonuçlar tablolaştırılıp yorumlanmıştır. Araştırmanın değişkenleri arasındaki ilişkileri ve bu ilişkilerin yönlerini ortaya çıkarmak içinse Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizi iki değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkinin olup olmadığını, varsa bu ilişkinin yönünü ortaya çıkarmak için yapılan analiz tekniğidir.

Sınıf öğretmenlerinin cinsiyetlerine, medeni durumlarına, sınıf mevcutlarına göre mesleki bağlılıkları, işten ayrılma niyetleri ve örgütsel bağlılıklarının alt boyutları arasında anlamlı bir farkın olup olmadığını ortaya çıkarmak amacıyla Bağımsız Gruplar "t" Testi yapılmıştır. Bu yöntem iki ilişkisiz örneklem ortalamaları arasındaki farkın rastlantısal ya da istatistiksel olup olmadığını test etmek amacıyla yapılmaktadır.

Sınıf öğretmenlerinin yaş gruplarına, hizmet yıllarına göre mesleki bağlılık, işten ayrılma niyetleri ve örgütsel bağlılıklarının alt boyutlarında bir farklılaşma olup olmadığını test etmek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Anova analizinde farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek için LSD testinden yararlanılmıştır.

Sınıf öğretmenlerinin eğitim durumlarına göre mesleki bağlılık, işten ayrılma niyetleri ve örgütsel bağlılıklarının alt boyutlarında bir farklılaşma olup olmadığını test etmek amacıyla da Mann Whitney U testinden yararlanılmıştır. Mann Whitney U testi iki ilişkisiz örneklemde elde edilen puanların birbirinden anlamlı bir şekilde farklılık

gösterip göstermediğini test etmektedir. Genellikle bu yöntem örneklem grupları arasında sayısal olarak çok fazla farkın olduğu durumlarda (Örn: 25, kadın; 714, erkek) tercih edilmektedir.

Son olarak da sınıf öğretmenlerinin duygusal bağılıklarını, devam bağılıklarını ve normatif bağılıklarını yordayıcı değişkenlerin neler olduğunu ortaya çıkarılması için Çok Değişkenli Regrasyon analizinden yararlanılmıştır. Regresyon analizi, aralarında sebep-sonuç ilişkisi bulunan iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkiyi belirlemek ve bu ilişkiyi kullanarak o konu ile ilgili tahminler ya da kestirimler yapabilmek amacıyla yapılır. Regresyon modelindeki bağımsız değişkenlerin katsayıları modelin durumu, anlamlılığı, gücü hakkında bilgi verdiği halde bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin yönünü ve kuvvetini göstermemektedir. Bu nedenle korelasyon analizi ile bağımlı ve bağımsız değişken veya değişkenler arasındaki ilişki ölçümlenir.

BÖLÜM IV

BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde araştırmada kullanılan veri toplama araçları ile elde edilen verilerin her bir alt problemle ilgili olarak yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

4.1. Ölçeklere İlişkin Betimsel Bulgular

Araştırmada kullanılan ölçeklerde alan ve örgütsel bağlılığı, mesleki bağlılığı ve işten ayrılma niyetini ölçen ölçeklere ilişkin betimsel bulgular aşağıda verilmiştir.

Tablo 6.

Örgütsel Bağlılığın Duygusal Bağlılık Boyutunu Ölçen Maddelere İlişkin Betimsel Bulgular (N:712)

Madde No	$\bar{X}$	Standart Sapma(Ss)
1	3.42	1.20
2	3.44	1.14
3	3.21	1.20
4	3.33	1.13
5	3.38	1.10
6	3.62	1.02
7	3.31	1.09
Toplam	3.38	0.12

(1)Kesinlikle katılmıyorum, (2)Katılmıyorum, (3)Kararsızım, (4)Katılıyorum, (5)Kesinlikle katılıyorum

Tablo 6'daki sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılığının duygusal bağlılık boyutuna ait betimsel bulgular incelendiğinde; katılımın en yüksek düzeyde olduğu maddelerin sırasıyla "okulun problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum" [m6], "bu okul benim için çok önem ve anlam taşıyor" [m2] ve "bu okula karşı duygusal bir bağ hissediyorum" [m1] olduğu görülmektedir. Katılımın en düşük olduğu maddeler ise sırasıyla "çalıştığım okuldan dışarıda gururla bahsediyorum" [m3], "bu okul benim sadakatimi hak ediyor" [m7] ve "okulumla karşı güçlü bir aidiyet duygusu

hissediyorum" [m4] maddeleridir. Ortaya çıkan değerler sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının duygusal bağlılık alt boyutunu ölçen [m6], [m2] ve [m1]'deki duygu ve davranışları yüksek düzeyde, [m3], [m7] ve [m4]'teki duygu ve davranışları düşük düzeyde hissedip gösterdiklerini ortaya koymaktadır.

Tablo 7.

Örgütsel Bağlılığın Devam Bağlılığı Boyutunu Ölçen Maddelere İlişkin Betimsel Bulgular(N:712)

Madde No	$\bar{X}$	Standart Sapma(Ss)
8	2.80	1.31
9	2.83	1.41
10	2.54	1.32
11	2.92	1.35
12	3.05	1.31
Toplam	2.82	0.18

Tablo 7'deki sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılığının zorunlu bağlılık alt boyutuna ait betimsel bulgular incelendiğinde; katılımın en yüksek düzeyde olduğu maddelerin sırasıyla; "bu okuldan ayrılmayı düşünmek için çok az tercih hakkına sahip olduğuma inanıyorum" [m12] ve "bu okuldan ayrılmayı istesem bile kısa bir sürede iyi bir iş benim için çok zor olurdu" [m11] olduğu ortaya çıkmaktadır. Katılımın en düşük olduğu maddeler ise; "şu an bu okuldan ayrılısam hayatım alt üst olur" [m10] ve "başka bir iş ayarlamadan önce bu okuldan ayrılmaktan korkuyorum" [m8] maddeleridir. Ortaya çıkan değerler sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının zorunlu bağlılık alt boyutunu ölçen [m12], [m11]'deki duygu ve davranışları yüksek düzeyde; [m10] ve [m8]'deki duygu ve davranışları düşük düzeyde hissedip gösterdiklerini ortaya koymaktadır.

Tablo 8.

Örgütsel Bağlılığın Normatif Bağlılık Boyutunu Ölçen Maddelere İlişkin Betimsel Bulgular (N:712)

Madde No	$\bar{X}$	Standart Sapma(Ss)
13	2.94	1.30
14	3.22	1.27
15	2.65	1.22
16	3.09	1.26
Toplam	2.97	0.24

Tablo 8'deki sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılığının normatif bağlılık alt boyutuna ait betimsel bulgular incelendiğinde; katılımın en yüksek düzeyde olduğu maddenin "burada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluklar nedeniyle, bu okuldan şimdi ayrılmam yanlış olacaktır" [m14] maddesi olmuş, katılımın en düşük olduğu madde ise; "bu okula çok şey borçlu olduğumu hissediyorum, şimdi ayrılısam ayıp olur" [m15] maddesi olmuştur. Ortaya çıkan değerler sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının normatif bağlılık alt boyutunu ölçen [m14]'deki duygu ve davranışları yüksek düzeyde; [m15]'deki duygu ve davranışları düşük düzeyde hissedip gösterdiklerini ortaya koymaktadır.

Tablo 9.

Mesleki Bağlılığı Ölçen Maddelere İlişkin Betimsel Bulgular(N:712)

Madde	Standart	
No	$\bar{X}$	Sapma(Ss)
1(olumsuz)	3.32	2.24
2	4.83	2.02
3(olumsuz)	3.74	2.31
4	4.41	2.10
5	4.42	1.94
6	4.43	1.96
7(olumsuz)	3.72	2.03
8	4.24	1.65
Toplam	3.69	0.49

(1)Kesinlikle katılmıyorum, (2)Katılmıyorum, (3)Kısmen katılmıyorum, (4)Kararsızım, (5) Kısmen Katılıyorum, (6)Katılıyorum, (7)Kesinlikle katılıyorum

Sınıf öğretmenlerinin mesleki bağlılıklarını ölçmek için kullanılan Blau'nun (1985a) mesleki bağlılık ölçeğinde [m2], [m4], [m5], [m6] ve [m8] maddeler sınıf öğretmenlerinin mesleklerine karşı hissettikleri olumlu tutum ve davranışların derecesini; [m1], [m3] ve [m7], maddeler mesleklerine karşı hissettikleri olumsuz tutum ve davranışların derecesini ölçmektedir. Tablo 9 incelendiğinde mesleğe karşı olumlu tutum ve davranışları ölçen maddeler içerisinde katılımın en yüksek olduğu maddeler "kesinlikle eğitim alanında kariyer yapmak isterim"[m2] ve "öğretmenlik iş yaşamı için ideal bir meslektir"[m6]; katılımın en düşük olduğu maddeler ise "oldukça

önemli bir zamanımı mesleğimle ilgili yayınları okumaya ayırıyorum" [m8] ve "çalışmadan ihtiyaç duyduğum paraya sahip olsaydım yine de bu işi yapmaya devam edebilirdim" [m4] maddeleri olmuştur. Ortaya çıkan değerler sınıf öğretmenlerinin mesleki bağlılıklarını ölçen, mesleki bağlılık ölçeğinde öğretmenlerin mesleklerine karşı hissedip gösterdikleri olumlu tutum ve davranışları ölçen [m2], [m4], [m5], [m6] ve [m8], maddelerden en yüksek düzeyde tercih edilen maddeler [m2] ve [m6]'daki duygu ve davranışları yüksek düzeyde; [m8] ve [m4]'deki duygu ve davranışları düşük düzeyde hissedip gösterdiklerini ortaya koymaktadır.

Sınıf öğretmenlerinin mesleklerine karşı hissettikleri olumsuz tutum ve davranışları ölçen maddelerden en çok katılım "yeniden bir meslek seçmem gerekse öğretmenliği seçmezdim" [m3] maddesine en az katılım ise "öğretmenlikten farklı ve aynı ücret veren başka bir iş bulursam o işi yapardım" [m1] maddesine olmuştur. Buradan sınıf öğretmenlerinin [m3]'deki hissedip gösterdikleri olumsuz tutum ve davranışları en yüksek düzeyde; [m1]'deki olumsuz tutum ve davranışları en düşük düzeyde hissedip gösterdiklerini söyleyebiliriz.

Tablo 10.

İşten Ayrılma Niyetini Ölçen Maddelere İlişkin Betimsel Bulgular(N:712)

Madde	Standart	
No	$\bar{X}$	Sapma(Ss)
1	1.75	1.15
2	2.02	1.24
3	1.73	1.09
Toplam	1.83	0.16

(1)Kesinlikle katılmıyorum, (2)Katılmıyorum, (3)Kararsızım, (4)Katılıyorum, (5)Kesinlikle Katılıyorum

Tablo 10'daki sınıf öğretmenlerinin işten ayrılma niyetlerine ilişkin betimsel bulgular incelendiğinde en yüksek düzeyde katılımın olduğu madde "işimden ayrılmayı sık sık düşünürüm" [m2] ve katılımın en düşük olduğu madde ise "önümüzdeki yıl muhtemelen yeni bir iş arayacağım" [m3] olmuştur. Bu değerler sınıf öğretmenlerinin işten ayrılma niyetlerinin düşük düzeyde olduğunu ortaya koymaktadır.

4.2. Değişkenler Arası Korelasyonlar

Tablo 11:

Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutları, Mesleki Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Demografik Değişkenler Arasındaki Korelasyon Değerleri

Değişkenler	Cinsiyet	Medeni Durum	Eğitim Durumu	Yaş	Hizmet Yılı	Sınıf Mevcudu	Duygusal Bağlılık	Normatif Bağlılık	Devam Bağlılığı	Mesleki Bağlılık	İşten Ayrılma Niyeti
Cinsiyet	1										
Medeni Hal	.148**	1									
Eğitim Durumu	.009	-.034	1								
Yaş	-.216**	.515**	-.095*	1							
Hizmet Yılı	-.183**	.429**	-.118**	.819**	1						
Sınıf Mevcudu	-.025	.090*	-.021	.125**	.090*	1					
Duygusal Bağlılık	.004	-.033	-.080*	.066	.135**	-.097**	1				
Normatif Bağlılık	-.014	-.071	-.054	-.025	.005	-.067	.457**	1			
Devam Bağlılığı	-.082(*)	-.028	-.034	-.010	-.031	-.020	.092*	.333**	1		
Mesleki Bağlılık	.220(**)	-.133**	-.077*	-.107**	-.081*	-.082*	.393**	.287**	-.095*	1	
İşten Ayrılma Niyeti	.146(**)	.084(*)	.013	.101**	.104**	.010	-.167**	-.047	.111**	-.424**	1

**p<0.01, *p<0.05

Araştırmanın temel amaçlarından biri de sınıf öğretmenlerinin mesleki bağlılıkları, işten ayrılma niyetleri ve bazı demografik özellikleri ile örgütsel bağlılıklarının alt boyutları arasındaki ilişkileri ve bu ilişkilerin yönlerini ortaya çıkarmaktır. Bu amaçla yapılan korelasyon analizi sonuçları Tablo 11’de verilmiştir.

İki değişken arasındaki ilişkinin seviyesini ve bu ilişkinin yönünü belirlemek için en sık kullanılan yöntem korelasyon analizidir. Araştırmada *Pearson Korelasyonu* kullanılmak suretiyle değişkenler arasında ilişki olup olmadığı tespit edilmiştir. Pearson korelasyon katsayısı -1 ve +1 arasında değerler almaktadır. Korelasyon katsayısı +1’e yaklaştıkça pozitif yönde, -1’e gidildikçe negatif yönde güçlü bir ilişkinin varlığından söz edilir.

Tablo 11 incelendiğinde 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 ($r = -.167$, $p < 0.01$), eğitim durumları 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 görülmektedir.

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 görülmektedir.

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 yer almaktadır.

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 ($r = -.133$, $p < 0.05$), eğitim durumları 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

anlamalı ilişki ($r = -.081$, $p < 0.05$), sınıf mevcudu ile negatif yönde düşük düzeyde anlamalı ilişki ($r = -.082$, $p < 0.05$), işten ayrılma niyetleri ile negatif yönde orta düzeyde anlamalı ilişki ($r = -.424$, $p < 0.01$) içerisinde.

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

4.3. Demografik Değişkenlere Göre Örgütsel Bağlılık, Mesleki Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine İlişkin Bulgular

Bu bölümde sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık, mesleki bağlılık ve işten ayrılma niyetlerinin demografik özellikleri; cinsiyet, yaş, medeni hal, hizmet yılı, eğitim durumu ve sınıfındaki öğrenci sayısına göre değişip değişmediğini ortaya çıkarmak amacıyla yapılan analizler ve yapılan bu analizler sonucunda ortaya çıkan bulgulara yer verilmiştir.

4.3.1. Cinsiyete Göre Mesleki Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular

Sınıf öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre mesleki bağlılıkları, işten ayrılma niyetleri ve örgütsel bağlılıklarının alt boyutları arasında anlamalı bir farkın olup olmadığını ortaya çıkarmak amacıyla bağımsız gruplar " t " testi yapılmıştır. " t " testi ile cinsiyete göre iki grubun ortalamaları karşılaştırılarak aradaki farkın rastlantısal mı yoksa istatistiksel olarak anlamalı mı olduğuna karar verilecektir.

Tablo 12.

Sınıf Öğretmenlerinin Cinsiyetlerine Göre Mesleki Bağlılık İşten Ayrılma Niyeti ve Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarına İlişkin T Değerleri (N:712).

Değişkenler	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	ss	t	P
Duygusal Bağlılık	Kadın	336	23.77	6.30	.097	.923
	Erkek	376	23.72	6.78		
Devam Bağlılığı	Kadın	336	13.71	5.19	-2.181*	.030
	Erkek	376	14.56	5.25		
Normatif Bağlılık	Kadın	336	11.85	4.05	-.378	.705
	Erkek	376	11.97	3.93		
Mesleki Bağlılık	Kadın	336	37.98	9.24	6.062**	.000
	Erkek	376	33.40	10.91		
İşten Ayrılma Niyeti	Kadın	336	5.03	2.72	-3.977**	.000
	Erkek	376	5.94	3.39		

Yapılan "t" testi analizi sonuçlarına göre sınıf öğretmenlerinin cinsiyetleri ile devam bağlılıkları arasında erkek öğretmenler lehine anlamlı bir fark bulunmuştur ($t_{(710)}=-2.181$, $p<0.05$). Öğretmenlerin cinsiyetleri ile duygusal ve normatif bağlılıkları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0.05$).

Cinsiyete göre mesleki bağlılığa ilişkin bulgular incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin mesleki bağlılıklarında kadın öğretmenler lehine anlamlı bir farklılaşma meydana gelmiş ($t_{(710)}= 6.062$, $p<0.05$); kadın sınıf öğretmenlerinin mesleki bağlılık puan ortalamaları erkek öğretmenlere göre daha yüksek çıkmıştır.

Sınıf öğretmenlerinin işten ayrılma niyetlerinde ise erkek öğretmenler lehine anlamlı farklılaşma bulunmuş ($t_{(710)}= -3.977$, $p<0.05$); erkek öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri kadın öğretmenlere göre daha yüksek çıkmıştır.

4.3.2. Yaşa Göre Mesleki Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular

Tablo 13.

Sınıf Öğretmenlerinin Yaş Gruplarına Göre Mesleki Bağlılık, İşten Ayrılma Niyetleri ve Örgütsel Bağlılıklarının Alt Boyutlarına İlişkin Anova Sonuçları(N:712)

Değişkenler	Yaş	N	$\bar{X}$	Std Sapma	F	P	LSD
	21-30	358	23.71	6.33			
Duygusal Bağlılık	31-40	249	22.93	6.71	7.029**	.001	2<1<3
	41 ve üstü	105	25.77	6.56			
	21-30	358	14.12	4.99			
Devam Bağlılığı	31-40	249	14.39	5.38	.567	.567	
	41 ve üstü	105	13.76	5.71			
	21-30	358	12.04	3.90			
Normatif Bağlılık	31-40	249	11.76	4.05	.366	.693	
	41 ve üstü	105	11.84	4.15			
	21-30	358	36.68	9.85			
Mesleki Bağlılık	31-40	249	34.65	10.68	4.406*	.013	3<2<1
	41 ve üstü	105	33.91	11.22			
	21-30	358	5.31	2.90			
İşten Ayrılma Niyeti	31-40	249	5.44	3.08	4.763**	.009	1<2<3
	41 ve üstü	105	6.37	3.79			

Sınıf öğretmenlerinin yaş gruplarına göre mesleki bağlılık, işten ayrılma niyetleri ve örgütsel bağlılıklarının alt boyutlarında bir farklılaşma olup olmadığını test etmek, ayrıca farklılaşma varsa farklılaşmanın en yüksek ve en düşük olduğu grubu tespit etmek amacıyla verilere ilişkisiz örneklemeler için iki faktörlü anova tekniği uygulanmıştır. Anova uygulaması sonucunda ortaya çıkan bulgular Tablo 13'te verilmiştir.

Tablo 13 incelendiğinde farklı yaş gruplarına sahip sınıf öğretmenlerinin duygusal bağlılık ortalama puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir ($F_{(2,709)}=7.029$, $p<0.05$). Bu gruplardan duygusal bağlılığı en yüksek olan "41 ve üstü" yaş aralığında olan sınıf öğretmenleri ($\bar{X}=25.77$), en düşük olan ise "31-40" yaş aralığında olan gruptaki sınıf öğretmenleridir ($\bar{X}=22.93$). Devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutunda sınıf öğretmenlerinin yaş grupları arasında anlamlı farklılaşma görülmemiştir.

Sınıf öğretmenlerinin mesleki bağlılıklarına ilişkin bulgular incelendiğinde, yaş grupları arasında mesleki bağlılık puanlarında anlamlı bir şekilde farklılaşma görülmüştür ($F_{(2,709)}=4.406$, $p<0.05$). Farklılaşmanın en yüksek olduğu yaş grubu "21-30" yaş aralığında olan sınıf öğretmenleri ($\bar{X}=36.68$), en düşük olduğu yaş grubu ise "41 ve üstü" yaş grubunda olan sınıf öğretmenlerinden ($\bar{X}=33.91$) oluşmaktadır.

Öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinde ise yaş grupları arasında anlamlı farklılaşmanın olup olmadığına bakıldığında; sınıf öğretmenlerinin yaş gruplarına göre işten ayrılma niyetlerinde anlamlı bir farklılaşma görülmüştür ($F_{(2,709)}=4.763$, $p<0.05$). Farklılaşmanın en yüksek olduğu grup "41 ve üstü" yaş grubunda olan sınıf öğretmenleri ($\bar{X}=6.37$), en düşük olduğu grup ise "21-30" yaş aralığındaki sınıf öğretmenleri ($\bar{X}=5.31$) olmuştur.

4.3.3. Medeni Duruma Göre Mesleki Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular

Sınıf öğretmenlerinin medeni durumlarına göre anlamlı farklılaşma olup olmadığını anlamak için de yapılan "t" testi sonuçları da Tablo 14'te verilmiştir.

Tablo 14.

Sınıf Öğretmenlerinin Medeni Durumlarına Göre Mesleki Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarına İlişkin T Değerleri (N:712).

Değişkenler	Medeni Hal	N	$\bar{X}$	Ss	t	P
Duygusal Bağlılık	Evli	450	3.58	6.74	-.902	.367
	Bekâr	262	4.03	6.23		
Devam Bağlılığı	Evli	450	4.05	5.42	-.754	.541
	Bekâr	262	14.35	4.91		
Normatif Bağlılık	Evli	450	1.70	3.98	-1.906	0.57
	Bekâr	262	2.29	3.98		
Mesleki Bağlılık	Evli	450	4.51	10.63	-3.664**	.000
	Bekâr	262	7.38	9.76		
İşten Ayrılma Niyeti	Evli	450	5.71	3.26	2.317*	.021
	Bekâr	262	5.17	2.85		

Tablo 14 incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin medeni durumlarına göre duygusal bağlılık ($t_{(710)}=-.902$, $p>0.05$), devam bağlılığı($t_{(710)}=-.754$, $p>0.05$) ve normatif bağlılık ($t_{(710)}=-1.906$, $p>0.05$) boyutlarında anlamlı bir farklılaşma bulunamamıştır.

Sınıf öğretmenlerinin mesleki bağlılıklarında ise medeni duruma göre bekâr öğretmenler lehine anlamlı farklılık ($t_{(710)}= -3.664$, $p<0.05$), işten ayrılma niyetlerinde de evli öğretmenler lehine anlamlı farklılık ($t_{(710)}= 2.317$, $p<0.05$) olduğu bulunmuştur. Bekar öğretmenlerin mesleki bağlılıkları evlilere göre daha yüksek; evli öğretmenlerin ise bekar öğretmenlere göre işten ayrılma niyetleri daha yüksek çıkmıştır.

4.3.4. Eğitim Durumuna Göre Mesleki Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular

Sınıf öğretmenlerinin eğitim durumuna göre örgütsel bağlılıklarının boyutlarının, mesleki bağlılıklarının ve işten ayrılma niyetlerinin farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya çıkarmak amacıyla örnekleme Mann Whitney U-Testi

uygulanmış, sonuçlar Tablo 15'te gösterilmiştir. Bu test iki ilişkisiz örneklemde elde edilen sonuçların birbirleriyle anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test eder. Ayrıca genellikle Mann Whitney U-testi örneklemde elde edilen sonuçların sayısına eşitlik değil çok fazla fark varsa tercih edilmektedir. Tablo 15'ten de anlaşılacağı üzere örnekleme giren sınıf öğretmenlerinin eğitim durumu sonuçları da bu şekildedir. Lisans mezunu sınıf öğretmeni sayısı 681 kişi iken yüksek lisans mezunu sınıf öğretmeni sayısı ise 31 kişiden oluşmaktadır.

Tablo 15.

Eğitim Durumuna Göre Mesleki Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Örgütsel Bağlılığın Dağılımına İlişkin Mann-Whitney U Testi (N:712)

Değişkenler	Mezuniyet	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	P
Duygusal Bağlılık	Lisansüstü	31	431.39	13373.00	8234.00*	.038
	Lisans	681	353.09	240455.00		
Devam Bağlılığı	Lisansüstü	31	389.85	12085.50	9521.50	.355
	Lisans	681	354.98	241742.50		
Normatif Bağlılık	Lisansüstü	31	416.13	12900.00	88707.00	.098
	Lisans	681	353.79	240928.00		
Mesleki Bağlılık	Lisansüstü	31	428.15	13272.50	8334.50*	.047
	Lisans	681	353.24	240555.50		
İşten Ayrılma Niyeti	Lisansüstü	31	325.50	10090.50	9594.50	.370
	Lisans	681	357.91	243737.50		

Tablo 15'ten anlaşılacağı üzere sınıf öğretmenlerini örgütsel bağlılıklarının alt boyutlarından sadece duygusal bağlılık alt boyutunda eğitim durumuna göre anlamlı farklılaşma görülürken ($U=8234$, $p<0.05$), devam bağlılığı ve normatif bağlılıklarında ise eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılaşma görülmediği sonucu ortaya çıkmıştır ($p>0.05$). Sınıf öğretmenlerinin duygusal bağlılıklarında farklılaşmanın hangi grup lehine olduğunu anlamak için sıra ortalamalarına bakıldığında lisansüstü eğitim alan

sınıf öğretmenlerinin duygusal bağlılık düzeyleri lisans mezunu olanlara göre daha yüksektir.

Eğitim durumuna göre öğretmenlerin mesleki bağlılıkları da anlamlı bir şekilde farklılaşarak lisansüstü eğitim mezunu sınıf öğretmenlerinin mesleki bağlılık puanları daha yüksek çıkmıştır.

Öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri de eğitim durumuna göre anlamlı bir şekilde farklılaşarak ($U=8334$, $p<0.05$) lisans mezunu sınıf öğretmenlerinin işten ayrılma niyetleri daha yüksek çıkmıştır.

4.3.5. Hizmet Yılına Göre Mesleki Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin hizmet yıllarına göre mesleki bağlılık, işten ayrılma niyeti ve örgütsel bağlılığın alt boyutlarına göre anlamlı farklılaşma olup olmadığını ortaya çıkarmak yapılan iki faktörlü anova analizi sonucunda elde edilen bulgular Tablo 16'da verilmiştir.

Tablo 16.

Sınıf Öğretmenlerinin Hizmet Yıllarına Göre Mesleki Bağlılık, İşten Ayrılma Niyetleri ve Örgütsel Bağlılıklarının Alt Boyutlarına İlişkin Anova Sonuçları (N:712)

Değişkenler	Hizmet Yılı	N	$\bar{X}$	Ss	F	P	LSD
Duygusal Bağlılık	1-10	460	23.33	6.54	10.343***	.000	1<2<3
	11-20	187	23.54	6.55			
	21 ve üstü	65	27.21	5.65			
Devam Bağlılığı	1-10	460	14.26	5.08	.349	.705	
	11-20	187	14.08	5.50			
	21 ve üstü	65	13.70	5.55			
Normatif Bağlılık	1-10	460	11.85	3.92	.531	.588	
	11-20	187	12.15	4.11			
	21 ve üstü	65	11.64	4.07			
Mesleki Bağlılık	1-10	460	36.42	10.08	5.439**	0.005	2<3<1
	11-20	187	33.46	10.60			
	21 ve üstü	65	35.56	11.38			
İşten Ayrılma Niyeti	1-10	460	5.27	2.88	4.157*	.016	1<2<3
	11-20	187	5.91	3.47			
	21 ve üstü	6	6.10	3.57			

Farklı hizmet yıllarına sahip gruplarda olan sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının sadece duygusal bağlılık puanlarında birbirlerinden anlamlı bir şekilde farklılaşmakta ($F_{(2,709)}=10.343$, $p<0.05$) olduğu Tablo 16'dan anlaşılmaktadır. Bu hizmet yılı gruplarından farklılaşmanın en yüksek olduğu grup hizmet yılları "21 ve üstü" olan sınıf öğretmenlerinden ($\bar{X}=27.21$), en düşük olduğu grup ise "1-10" yıl arasında hizmet yılına sahip sınıf öğretmenlerinden ($\bar{X}=23.33$) oluşmaktadır. Devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutlarında ise yaş gruplarına göre gibi hizmet yılı grupları arasında da anlamlı farklılaşma görülmemiştir ($p>0.05$).

Sınıf öğretmenlerinin hizmet yıllarına göre mesleki bağlılıklarına bakıldığında anlamlı bir farklılaşma görülmüş ($F_{(2,709)}=5.439$, $p<0.05$), farklılaşmanın en yüksek olduğu grup "1-10" yıl arasında hizmet yılına sahip sınıf öğretmenleri ($\bar{X}=36.42$), en düşük olduğu grup ise "11-20" yıl arasında hizmet süresine sahip sınıf öğretmenlerinin ($\bar{X}=33.46$) olduğu bulgusu ortaya çıkmıştır.

İşten ayrılma niyetlerine göre ise sınıf öğretmenlerinin hizmet yıllarına göre anlamlı bir farklılaşma olup olmadığına bakıldığında, öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinde hizmet yıllarına göre anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir ($F_{(2,709)}=4.157$, $p<0.05$). İşten ayrılma niyetinin en yüksek olduğu hizmet yılı grubu "21 ve üstü" hizmet yılına sahip olan sınıf öğretmenleri ($\bar{X}=6.10$), en düşük olduğu grup ise "1-10" yıl arasında hizmet yılına sahip sınıf öğretmenleri ($\bar{X}=5.27$) olmuştur.

4.3.6. Sınıf Mevcuduna Göre Mesleki Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin sınıf mevcutlarına göre mesleki bağlılık, işten ayrılma niyeti ve örgütsel bağlılığın alt boyutlarına göre anlamlı farklılaşma olup olmadığını ortaya çıkarmak için de öğretmenlerin sınıf mevcutları iki gruba ayrılarak "t" testinden yararlanılmıştır. Yapılan "t" testi sonuçları Tablo 17'de verilmiştir.

Tablo 17.

Sınıf Öğretmenlerinin Sınıf Mevcutlarına Göre Mesleki Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarına Göre T Testi Sonuçları (N:712)

Değişkenler	Sınıf Mevcudu	N	$\bar{X}$	Ss	t	P
Duygusal Bağlılık	10-30	68	24.88	6.55	.585*	.010
	31 ve üstü	44	23.39	6.52		
Devam Bağlılığı	10-30	68	14.35	5.15	.548	.584
	31 ve üstü	44	14.10	5.26		
Normatif Bağlılık	10-30	68	12.39	3.88	.824	.069
	31 ve üstü	44	11.76	4.01		
Mesleki Bağlılık	10-30	68	37.09	10.28	.195*	.029
	31 ve üstü	44	35.09	10.41		
İşten Ayrılma Niyeti	10-30	68	5.46	2.93	.267	.789
	31 ve üstü	44	5.53	3.19		

Tablo 17 incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının duygusal bağlılık alt boyutunda sınıf mevcudu "10-30" arasındaki sınıf öğretmenleri lehine anlamlı farklılaşma ($t_{(710)} = .585$, $p < 0.05$) varken, devam bağlılığı ve normatif bağlılıklarında anlamlı farklılaşma bulunamamıştır ($p > 0.05$).

Sınıf öğretmenlerinin işten ayrılma niyetlerinde ($t_{(710)} = .267$, $p > 0.05$) sınıf mevcuduna göre anlamlı bir farklılaşma görülmezken, mesleki bağlılıklarında ($t_{(710)} = .195$, $p < 0.05$) sınıf mevcudu "10-30" arasında olan sınıf öğretmenleri lehine anlamlı farklılaşma olduğu ortaya çıkmıştır.

Kalabalık sınıflara sahip sınıf öğretmenlerinin hem duygusal bağlılıkları hem de mesleki bağlılıkları kalabalık sınıfı olmayan öğretmenlere göre daha düşük çıkmıştır.

4.4. Örgütsel Bağlılığı Yordayıcı Değişkenlere İlişkin Bulgular

Bu bölümde sınıf öğretmenlerin örgütsel bağlılığını yordayıcı değişkenleri ortaya çıkarmak amacıyla yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 18.

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

Yordayıcı Değişkenler	R	R ²	Yordama Hatası	R ² 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

Yapılan regrasyon analizi sonucunda elde edilen bulgular Tablo 18’de verilmiştir. Tablo 18 incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının duygusal bağlılığını en iyi yordayan bağımsız değişkenler; öğretmenlerin mesleki bağlılıkları ($p<0.00.1$) ve hizmet yılları ($p<0.00.1$) olmuştur. Öğretmenlerin mesleki bağlılıkları ve hizmet yılları duygusal bağlılık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etki yaratmaktadır. Ele alınan diğer değişkenler (işten ayrılma niyeti, cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, sınıfındaki öğrenci sayısı) ise istatistiksel olarak duygusal bağlılığı anlamlı bir şekilde yordayamamıştır.

Örgütsel bağlılığın alt boyutlarından devam bağlılığı boyutuna ilişkin çoklu regrasyon analizi sonuçları incelendiğinde, sınıf öğretmenlerinin devam bağlılığını yordayan en iyi değişkenin sadece öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri olduğu Tablo18’den anlaşılmaktadır ($p<0.05$). Diğer değişkenler ise devam bağlılığı üzerinde anlamlı yordayıcı bir etki yaratmamıştır.

Normatif bağlılık boyutunda ise sınıf öğretmenlerinin normatif bağlılıklarını en iyi yordayıcı değişkenlerin mesleki bağlılıkları ($p<0.05$), işten ayrılma niyetleri ($p<0.05$) ve cinsiyetleri ($p<0.05$) olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin mesleki bağlılıkları duygusal ve normatif bağlılığı yordayıcı iken devam bağlılığını anlamlı bir şekilde yordamamaktadır. İşten ayrılma niyetleri ise

devam bağıllığını tek başına yordayıcı, normatif bağıllığı yordayıcı değişkenlerden olmasına rağmen duygusal bağıllığı yordayıcı değildir.

Öğretmenlerin demografik özelliklerinden hizmet yılları duygusal bağıllığı, cinsiyetleri ise normatif bağıllığı anlamlı bir şekilde yordamaktadır. Diğer demografik özellikler (yaş, medeni durum, eğitim durumu, sınıfındaki öğrenci sayısı) ise örgütsel bağıllığın üç boyutundan herhangi birini yordayıcı değişken olarak bulunamamıştır.

BÖLÜM V

TARTIŞMA VE YORUM

Bu bölümde yapılan analizler sonucunda sınıf öğretmenlerinin örgütsel, mesleki bağlılık ve işten ayrılma niyeti düzeylerine ilişkin bulgularla sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarını yordayıcı değişkenlere ilişkin yapılan analiz sonuçları yorumlanarak tartışılmıştır.

5.1. Betimsel Bulgulara İlişkin Tartışma ve Yorumlar

Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre sınıf öğretmenlerinin ölçekte örgütsel bağlılıklarının duygusal bağlılık alt boyutunu ölçen [m6], [m2] ve [m1]'deki duygu ve davranışları “*yüksek düzeyde*”, [m3], [m7] ve [m4]'deki duygu ve davranışları “*düşük düzeyde*” hissedip gösterdiklerini ortaya koymaktadır. Genel olarak ise sınıf öğretmenlerinin duygusal bağlılık düzeyleri “*orta düzeyde*” çıkmıştır. Öğretmenlerin devam bağlılığı alt boyutunu ölçen [m12], [m11]'deki duygu ve davranışları *yüksek düzeyde*; [m10] ve [m8]'deki duygu ve davranışları “*düşük düzeyde*” hissedip gösterdiklerini ortaya koymaktadır. Devam bağlılığına ilişkin elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin devam bağlılığı düzeyleri “*düşük düzeyde*” olmuştur. Normatif bağlılık alt boyutunda ise öğretmenlerin [m14]'deki duygu ve davranışları yüksek düzeyde; [m15]'deki duygu ve davranışları düşük düzeyde hissedip gösterdiklerini ortaya çıkarmıştır. Ayrıca öğretmenlerin normatif bağlılık düzeyleri de “*düşük düzeyde*” olduğunu söyleyebiliriz. Fakat öğretmenlerin normatif bağlılık düzeyleri devam bağlılıklarından yüksektir. Örgütsel bağlılığın duygusal alt bağlılık boyutu en yüksek olurken en düşük ise devam bağlılığı boyutu olmuştur.

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 da örnekleme giren sınıf öğretmenlerinin yarısından fazlasının genç öğretmen olarak nitelendirebileceğimiz 21-30 yaş aralığındaki öğretmenlerden oluşmasından kaynaklandığını ileri sürebiliriz. Çünkü daha görevlerinin ilk yıllarında olan öğretmenler mesleklerinde idealist, henüz tükenmemiş öğretmenlerdir. Yaşa göre duygusal bağlılığa ilişkin bulguları da incelediğimizde bu bulguları destekler nitelikte sınıf öğretmenlerinin yaşlarına göre sadece duygusal bağlılığın değiştiğini ve genç öğretmenlerin duygusal bağlılık puan ortalamalarının diğerlerine göre daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Yazında ise Tanrıoğen ve arkadaşları da (2010) öğretmenlerin en fazla gösterdikleri bağlılık formunun duygusal bağlılık olduğunu ortaya çıkarmışlardır. Akyol ve arkadaşları (2012) ise sınıf ve beden eğitimi öğretmenleri üzerinde yaptıkları çalışmada öğretmenlerin duygusal, devam ve normatif bağlılıklarını orta düzeyde olduğunu bulmuşlardır. Erdaş (2009) da Denizli’de çalışan ilköğretim öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını uzlaşma boyutunda çok düşük, özdeşleşme boyutunda orta düzeyde, içselleştirme boyutunda ise yüksek düzeyde olduğunu bulmuştur.

Sınıf öğretmenlerini mesleki bağlılıklarını ölçmek için kullanılan Blau’nun (1985a), mesleki bağlılık ölçeğinde öğretmenlerin mesleklerine karşı hissedip gösterdikleri olumlu tutum ve davranışları ölçen [m2], [m4], [m5], [m6] ve [m8], maddelerden en yüksek düzeyde tercih edilen maddeler [m2] ve [m6]’daki duygu ve davranışlar olmuştur. Sınıf öğretmenlerinin mesleklerine karşı hissettikleri olumsuz tutum ve davranışları ölçen maddelerden ise [m3]’deki duygu ve davranışları en yüksek düzeyde; [m1]’deki olumsuz tutum ve davranışları en düşük düzeyde hissedip gösterdiklerini söyleyebiliriz. Tablo 14’deki sonuçlara göre de sınıf öğretmenlerinin mesleki bağlılıkları “*düşük düzeyde*” çıkmıştır. Yazında Sood ve Anand ise (2010) öğretmenlerin mesleki bağlılıklarının orta düzeyde bulmuştur.

İşten ayrılma niyetinde ise en yüksek düzeyde katılımın olduğu madde "işimden ayrılmayı sık sık düşünürüm" [m2] ve katılımın en düşük olduğu madde ise "önümüzdeki yıl muhtemelen yeni bir iş arayacağım" [m3] olmuştur. Sınıf öğretmenlerinin işten ayrılma niyetleri genel olarak ise “*çok düşük düzeyde*” çıkmıştır.

İşten ayrılma niyeti eğitim örgütleri 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 ayrıldığı ortaya çıkmıştır(Darling-Hammond, 2003; Ingersoll ve Smith, 2003). Onwuegbuzie ve Liu (2012) tarafından Çinli öğretmenler üzerinde yapılan araştırmada ise öğretmenlerin %40'ının işinden ayrılmayı düşündüğü ortaya çıkmıştır. Araştırmamızda örnekleme giren sınıf öğretmenlerinde ise çoğunluğunun genç olmasına rağmen böyle bir durum söz konusu değildir. Milli Eğitim Bakanlığında çalışan sınıf öğretmenlerinin işten ayrılma niyetlerinin düşük olması; Milli Eğitim Bakanlığı dışında sınıf öğretmenlerinin mesleklerini icra edebilecekleri kurumların kısıtlı olması ve öğretmenlerin yaşlarının genç olmasına rağmen çoğunluğunun evli olmasından kaynakladığını ileri sürebiliriz. Ayrıca sınıf öğretmenlerin Yüksek Öğretime Geçiş Sınavını geçip üniversiteyi kazanmakta üniversiteden mezun olduktan sonra da Kamu Personeli Seçme Sınavını geçerek öğretmen olmaktadır. Bu kadar zorlu bir süreçten sonra hem de alternatif iş olanaklarının sınırlı olduğu bir yerde işten ayrılmayı düşünmek pek de mantıklı değildir.

5.2. Değişkenler Arası Korelasyon Bulgularına İlişkin Tartışma ve Yorumlar

Araştırmada örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık alt boyutu, mesleki bağlılıkları, hizmet yılları ile pozitif yönde anlamlı ilişki; işten ayrılma niyetleri, eğitim durumları ve sınıflarındaki öğrenci sayıları da negatif yönde anlamlı ilişki içerisinde olduğu ortaya çıkmıştır.

Sınıf öğretmenlerinin duygusal bağlılığı arttıkça mesleki bağlılıklarının da orta düzeyde anlamlı artmakta veya duygusal bağlılıkları azaldıkça mesleki bağlılıklarının da orta düzeyde anlamlı azalmaktadır. Sınıf öğretmenlerinin hizmet yılları arttıkça duygusal bağlılıkları düşük düzeyde anlamlı bir şekilde artmakta, hizmet yılı azaldıkça duygusal bağlılıkları düşük düzeyde anlamlı bir şekilde azalmaktadır. Sınıf öğretmenlerinin duygusal bağlılıkları arttıkça işten ayrılma niyetleri düşük düzeyde anlamlı azalmakta, duygusal bağlılıkları azaldıkça işten ayrılma niyetleri düşük düzeyde anlamlı artmaktadır. Mezun olunan yükseköğretim kademesi arttıkça duygusal bağlılık düşük düzeyde anlamlı azalmakta, mezun olunan yükseköğretim kademesi azaldıkça duygusal bağlılık düşük düzeyde anlamlı artmaktadır. Sınıf mevcudu arttıkça öğretmenlerin duygusal bağlılıkları düşük düzeyde anlamlı azalmakta, sınıf mevcudu düştükçe ise de duygusal bağlılıkları düşük düzeyde anlamlı artmaktadır.

Öğretmenlerin normatif bağlılıkları duygusal ve devam bağlılıkları ile orta düzeyde, mesleki bağlılıkları ile de düşük düzeyde pozitif yönde anlamlı ilişkiye

sahiptir. Bu durumda öğretmenlerin normatif bağlılıkları arttıkça duygusal, devam ve mesleki bağlılıklarının arttığını, normatif bağlılıkları azaldıkça duygusal, devam ve mesleki bağlılıklarının azaldığını söyleyebiliriz.

Devam bağlılığı boyutu ile öğretmenlerin normatif bağlılıkları orta düzeyde anlamlı pozitif ilişki, duygusal bağlılıkları ve işten ayrılma niyetleri ile düşük düzeyde anlamlı pozitif yönde ilişki içerindedir. Ayrıca devam bağlılığı öğretmenlerin cinsiyetleri ve mesleki bağlılıkları ile düşük düzeyde negatif yönde anlamlı ilişki içerisindedir.

Sınıf öğretmenlerinin mesleki bağlılıkları ise cinsiyetleri pozitif yönde düşük düzeyde; medeni halleri, eğitim durumları, yaşları, hizmet yılları ve sınıf mevcutları ile negatif yönde düşük düzeyde; işten ayrılma niyetleri ile de negatif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki içerisindedir. Öğretmenlerinin mesleki bağlılıkları arttıkça öğretmenlerin yaşları düşük düzeyde anlamlı olarak azalmakta, mesleki bağlılıkları azaldıkça yaşları düşük düzeyde anlamlı olarak artmaktadır. Sınıf öğretmenlerinin mesleki bağlılıkları arttıkça öğretmenlerin hizmet yılları düşük düzeyde anlamlı olarak azalmakta, mesleki bağlılıkları azaldıkça hizmet yılları düşük düzeyde anlamlı olarak artmaktadır. Sınıf öğretmenlerinin mesleki bağlılıkları arttıkça sınıflarındaki öğrenci sayısı düşük düzeyde anlamlı olarak azalmakta, mesleki bağlılıkları azaldıkça sınıflarındaki öğrenci sayısı düşük düzeyde anlamlı olarak artmaktadır. Öğretmenlerin yaşları, hizmet yılları ve sınıflarındaki öğrenci sayıları arttıkça mesleki bağlılıkları azalmaktadır. Mathieu ve Zajac (1990) (0,452), Lee ve diğerleri de (2000) (0,449) örgütsel ve mesleki bağlılık arasında yüksek korelasyonlar bulmuşlardır.

Günlük (2010) muhasebeciler üzerinde yaptığı çalışmada normatif bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönde anlamlı bir yordayıcı olduğunu ayrıca; mesleğe devam bağlılığı ile örgüte duygusal bağlılık, örgüte devam bağlılığı ve örgüte normatif bağlılık arasında; mesleğe normatif bağlılıkla örgüte duygusal bağlılık, örgüte devam bağlılığı ve örgüte normatif bağlılık arasında olumlu bir ilişkiler bulmuştur.

Sınıf öğretmenlerinin işten ayrılma niyetleri, duygusal bağlılıkları ve mesleki bağlılıkları ile negatif yönde; cinsiyetleri, medeni halleri, yaşları ve hizmet yılları ile pozitif yönde anlamlı ilişki içerisindedir. Öğretmenlerin yaşları arttıkça işten ayrılma niyetleri de düşük düzeyde anlamlı olarak artmakta, yaşları azaldıkça işten ayrılma niyetleri düşük düzeyde anlamlı olarak azalmaktadır. Sınıf öğretmenlerinin hizmet yılları arttıkça işten ayrılma niyetleri düşük düzeyde anlamlı olarak artmakta, hizmet yılları azaldıkça işten ayrılma niyetleri düşük düzeyde anlamlı olarak azalmaktadır.

Sınıf öğretmenlerin duygusal bağlılıkları ve mesleki bağlılıklarının işten ayrılma niyetlerini azalttığını söyleyebiliriz.

Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından Meyer Allen'in geliştirdiği ölçek kullanılarak yapılan bir araştırmada, duygusal bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında güçlü negatif bir ilişki, normatif bağlılık ile negatif ve anlamlı bir ilişki bulunurken devamlılık bağlılığı ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Sarıdere ve Doyuran (2004) örgütsel bağlılığın üç boyutu ile işten ayrılma niyetini negatif ilişkili bulunmuştur. Örgütsel bağlılığın duygusal ve devam bağlılığı boyutları ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı negatif ilişki bulunurken normatif bağlılık ile ilişkisi anlamlı değildir. Hackett, Bycio ve Hausdorf (1994) tarafından yapılan bir başka araştırmada da duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Jaros, 1997, s. 321; Blau ve Boal, 1987, s. 297; Sjoberg ve Sverke, 2000, s. 247).

Meyer ve arkadaşları tarafından, Meyer ve Allen'in üçlü bağlılık modeli esas alınarak yapılan bir başka araştırmada, örgütsel bağlılık ile işten ayrılma arasında negatif bir korelasyon olduğu bulunmuştur. En güçlü korelasyon duygusal bağlılıkla bulunurken, bunu sırasıyla normatif ve devamlılık bağlılığı izlemiştir (Meyer ve diğerleri, 2001, s. 36). Wasti tarafından yapılan araştırmada ise duygusal bağlılık işten ayrılmanın güçlü bir yordayıcısı olarak bulunmuştur (Wasti, 2003, s. 315).

Cohen (2000) tarafından İsrail'de değişik hastanelerde çalışan hemşireler üzerinde yapılan bir çalışma, örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyeti ile direkt ve negatif bir ilişkisi olduğunu ortaya çıkarmıştır. Wasti (2005) çalışmasında, Allen ve Meyer'in (1991) kavramsal yapısı temelinde elde ettiği örgütsel bağlılık profilleri içerisinde duygusal, normatif ve devam bağlılığı bileşenlerinin baskın olduğu durumlarda işten ayrılma niyetinin de daha az olacağını ortaya koymuştur.

Genel olarak yazında işten ayrılma niyeti ile örgütsel bağlılık arasında negatif ilişki olduğu vurgulanmaktadır. Fakat araştırmamızda öğretmenlerin hem örgütsel bağlılıkları hem de işten ayrılma niyetleri düşük düzeyde çıkmıştır. Bunun nedeni sınıf öğretmenlerinin ülkemizde Milli Eğitim Bakanlığı dışında alternatif iş olanaklarının sınırlı olmasından ve öğretmenliğe atanmanın zor olmasından kaynaklandığını ileri sürebiliriz.

5.3. Demografik Değişkenlere Göre Örgütsel Bağlılık, Mesleki Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine İlişkin Bulgulara İlişkin Tartışma ve Yorumlar

Sınıf öğretmenlerinin demografik özelliklerine göre (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, hizmet yılı, sınıf mevcudu) mesleki bağlılık, işten ayrılma niyeti ve örgütsel bağlılıklarının alt boyutlarının değip değişmediğini ortaya çıkarmak amacıyla yapılan analiz sonuçları yorumlanarak tartışılmıştır.

5.3.1. Cinsiyete Göre Mesleki Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarına Ait Bulgulara İlişkin Tartışma ve Yorumlar

Cinsiyete göre sınıf öğretmenlerinin mesleki bağlılık, işten ayrılma niyeti ve örgütsel bağlılıklarının değişip değişmediğinin ortaya çıkarılması amacıyla Bağımsız gruplar "t" testinden yararlanılmıştır. Yapılan "t" testine göre sınıf öğretmenlerinin cinsiyetleri ile devam bağlılıkları arasında erkek öğretmenler lehine anlamlı bir farklılaşma varken, duygusal ve normatif bağlılıkları arasında cinsiyete göre bir farklılaşma bulunamamıştır.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ile cinsiyetleri arasındaki ilişkiyi inceleyen ülkemizdeki çalışmalar incelendiğinde; Özkan (2008), Altın (2010), Özcan ve arkadaşları (2011), Garipoğlu (2013), Şahin ve Selvitopu (2013) tarafından yapılan çalışmalarda cinsiyete göre sınıf öğretmenlerinin duygusal, devam ve normatif bağlılıklarında anlamlı bir farklılaşma bulunmazken; Tanrıöğen ve arkadaşları (2010) tarafından yapılan çalışmada ise öğretmenlerin normatif bağlılıklarında erkek öğretmenler lehine anlamlı bir farklılaşma bulmuşlardır. Zeyrek (2008) ise erkek öğretmenlerin duygusal ve normatif bağlılık toplam puan ortalamalarını bayan öğretmenlerden önemli ölçüde yüksek olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Yabancı yazın da incelendiğinde, cinsiyetle örgütsel bağlılığın anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığı konusunda fikir birliğine varılamamış ve farklı görüşler ortaya çıkmıştır. Bazı çalışmalarda erkeklerin genellikle kadınlardan daha iyi pozisyonlarda ve daha yüksek ücretle çalıştıkları için örgüte daha fazla bağlı oldukları ileri sürülmüştür. Bir diğer görüşe göre ise de kadınlar aile içindeki rollerini esas aldıkları için çalıştıkları kurum ikinci planda kalmakta ve örgüte genellikle erkeklere oranla daha az bağlanmakta olduğu ileri sürülmüştür (Aven, Parker ve Mcenvoy, 1993). Bu bulguların tersine, Angle ve Perry (1981), Mathieu ve Zajac (1990) yaptığı

araştırmalarda kadın çalışanların bağlılıklarının erkeklerden daha yüksek olduğunu bulmuşlardır.

Bu çalışmada ortaya çıkan bulgular yazındaki çalışmaları destekler niteliktedir. Devam bağlılığı, duygusal ve normatif bağlılığa oranla örgütler tarafından en az istenen bağlılık formudur. Çünkü devam bağlılığı zorunlu bağlılıktır. Bu tür bağlılık formuna sahip çalışanlar alternatif iş olanakları kısıtlı olduğundan örgütlerine bağlıdırlar. Sınıf öğretmenlerinde de Milli Eğitim Bakanlığı dışında alternatif iş olanaklarının sınırlı olması ve Türk toplumunda erkeklere yüklenen rollerin kadınlardan farklı olması gibi nedenlerle erkek öğretmenlerin devam (zorunlu) bağlılıklarının yüksek çıktığını ileri sürebiliriz. Devam (zorunlu) bağlılık formuna sahip çalışanlar daha iyi iş olanakları oluştuğunda işten ayrılma niyetleri artabilmektedir. Sınıf öğretmenlerinin işten ayrılma niyetlerine bakıldığında erkek öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin yüksek olması bu durumu doğrular niteliktedir. Kadınların ise anne, eş gibi geleneksel rollerine olan bağlılıklarının örgütlerine olan bağlılıklarından daha fazla olacağından dolayı örgütsel bağlılıklarının düşük olduğunu ileri sürebiliriz.

Cinsiyete göre mesleki bağlılığa ilişkin bulgular incelendiğinde, sınıf öğretmenlerinin mesleki bağlılıklarında, kadın öğretmenler lehine anlamlı bir farklılaşma vardır. Sood ve Anand da (2010) öğretmenler üzerine yaptıkları araştırmada cinsiyete göre öğretmenlerin mesleki bağlılıklarında anlamlı farklılaşma bulmuşlardır. Kadın sınıf öğretmenlerinin mesleki bağlılıkları erkek öğretmenlere göre daha yüksektir. Kişisel özelliklerin örneğin yaş ve cinsiyet mesleki bağlılık üzerinde direkt anlamlı etkisi bulunmaktadır (Carmeli ve Freund, 2009). Birçok çalışmada kadınların mesleki bağlılıklarının erkeklerden daha güçlü olabileceği, kadınların bulundukları konuma gelebilmek için katlandıkları fedakârlıkların ve aşmak zorunda kaldıkları engellerin göreceli olarak erkeklerden fazla olacağına dayandırılarak öngörülmüştür (Lee ve diğerleri, 2000, s. 803 içinde Grusky, 1966 ve Parasurman ve Nachman, 1987). Araştırmamızın sonucu bu öngörüğü desteklemektedir. Buna karşılık yazında cinsiyete göre bir mesleki bağlılıkta farklılaşma olmadığını ortaya koyan çalışmalar (Goulet ve Singh, 2002; Özmen, Özer ve Saatçioğlu, 2005; Bayram ve Ceylan, 2006) da bulunmaktadır.

Sınıf öğretmenlerinin işten ayrılma niyetlerinde ise erkek öğretmenler lehine anlamlı farklılaşma bulunmuş, erkek öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri bayan öğretmenlere göre daha yüksek çıkmıştır. Öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri ile ilgili

araştırmalar incelendiğinde cinsiyetin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etkisinin olduğu görülmektedir.

Yazında kadın öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin erkek öğretmenlerden daha fazla olduğunu ortaya koyan araştırmalar (Gritz ve Theobald, 1996; 2001; Weiss, 1999) yer almakla birlikte; Chau (2008) öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinde cinsiyete göre anlamlı farklılaşma bulamamıştır. Araştırmamızda ortaya çıkan bulgular ise yazının tersi istikamette gerçekleşmiştir. Mahlatshana ve Kabungaidze de (2013) cinsiyetin öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri üzerinde anlamlı bir etki yarattığını ortaya çıkarmışlardır.

5.3.2. Yaşa Göre Mesleki Bağlılık, İşten Ayrılma Niyetive Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarına Ait Bulgulara İlişkin Tartışma ve Yorumlar

Yaşa göre sınıf öğretmenlerinin duygusal bağlılık ortalama puanları anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Duygusal bağlılığı en yüksek olan "41 ve üstü" yaş aralığında olan sınıf öğretmenleri iken, en düşük olanlar ise "31-40" yaş aralığında olan gruptaki sınıf öğretmenleridir. Devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutunda yaş grupları arasında anlamlı farklılaşma görülmemiştir.

Çakmakçı (2006) öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinde yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılaşma olduğunu ortaya çıkarmıştır. Tanrıöğen ve arkadaşları (2006) ise örgütsel bağlılığın sadece duygusal bağlılık alt boyutunda yaşa göre anlamlı farklılaşma bulurken; Altında (2010) öğretmenlerin duygusal ve normatif bağlılıklarının yaşa göre anlamlı bir şekilde farklılaştığını ortaya çıkarmıştır. Akyol ve arkadaşları (2012) ise öğretmenlerin yaşlarına göre örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı bir farklılaşma bulamamışlardır.

Yaş ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri araştıran Hrebiniak ve Alutto'nun (1972) araştırma sonuçlarına göre genç çalışanların yaşlı çalışanlara göre örgütlerine daha az bağlılık gösterdiklerini belirtmektedirler (İnce ve Gül, 2005, s. 66). Angle ve Perryde (1981) araştırmalarında benzer sonuçlara ulaşmışlardır. İki araştırmacı, çalışanların yaşı artıkça, alternatif ya da farklı bir eğitim alma imkânlarının azaldığını, dolayısıyla çalışanların, üyesi oldukları örgütlere bağlılıklarının arttığını belirtmektedirler (Angle ve Perry, 1981, s. 12; Gökmen, 1996, s. 55; İnce ve Gül, 2005, s. 66).

Bunun yanında yazında yaş ile örgütsel bağlılık arasında ilişki olmadığı gösteren araştırma bulguları da yer almaktadır. Garipoğlu (2013), Özkan (2008) ve Cici (1997) tarafından yapılan çalışmalarda ise sınıf öğretmenlerinin duygusal bağlılıkları, devam bağlılıkları ve normatif bağlılıkları ile yaşları arasında anlamlı bir farklılaşma bulunamamıştır. Cici'ye göre bu sonuçlar Salancik (1977) bulduğu sonuçlarla çelişmektedir. Çünkü Salancik araştırmalarında eski çalışanların genç çalışanlara göre örgütlerine daha bağlı olduklarını bulmuştur. Morris ve Sherman'ın (1981) araştırmaları da Salancik'in sonuçlarını destekler niteliktedir (Cici, 1997, s. 63; Akt. Çakmakçı, 2006).

Sınıf öğretmenlerinin mesleki bağlılıkları da yaş gruplarına göre anlamlı bir şekilde farklılaşmış; farklılaşmanın en yüksek olduğu yaş grubu "21-30" yaş aralığı olurken, en düşük olduğu yaş aralığı ise "41 ve üstü" yaş grubudur. Sınıf öğretmenlerinin yaşları arttıkça mesleki bağlılıklarının azaldığını söyleyebiliriz.

Yazında ise yaş ile mesleğe bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğunu belirten pek çok çalışma yapılmıştır (Adler ve Aranya, 1984; Arnold ve Feldman, 1982; Herbiniak ve Alutto, 1972; Marsh ve Mannari, 1977; Sheldon, 1970). Özmen ve arkadaşları (2005) tarafından ülkemizde akademisyenler üzerinde yaptığı çalışmada mesleğe devam bağlılığının yaş ile negatif yönlü anlamlı ilişkili olduğunu ortaya çıkarmışlardır. Yaş ile bağlılık arasındaki ilişki ilk olarak Becker'in (1960) yan bahis teorisinde tanımlanmıştır. Becker (1960) bağlılığın, amacına bağlı kalma konusunda isteklilik üreten yan bahislere girerek elde edildiğini bulmuştur (Günlük, 2010). Araştırmada ortaya çıkan bulgular yazını doğrular niteliktedir.

Öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinde de yaş gruplarına göre anlamlı farklılaşma görülmüştür. En fazla farklılaşma "41 ve üstü" yaş aralığındaki grupta, en düşük farklılaşma ise "21-30" yaş aralığındaki grupta meydana gelmiştir. Öğretmenlerin yaşları ile işten ayrılma niyetleri için korelasyon değerlerine göre pozitif ilişki bulunmuştur. Buna göre öğretmenlerin yaşları arttıkça işten ayrılma niyetleri artmaktadır.

Yazında bazı araştırmalar (Grissmer ve Kirby, 1997; Kirby, Berends ve Naftel, 1999; Ingersoll, 2001; Kabungaidze ve Mahlatshana, 2013) öğretmenlerin yaşlarının işten ayrılma niyeti üzerinde önemli düzeyde bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Yazındaki bulgularda yaşlı ve genç öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri orta yaştaki öğretmenlere göre daha yüksektir. Smith ve Hoy da (1992) yaş ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelenmiş ve yazınla paralel olacak şekilde,

çalışanların yaşları arttıkça işten ayrılma niyetlerinin azaldığı görülmüştür. Araştırmamızda yaşlı öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri yüksek çıkarken; yaşları genç olan öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri orta yaştaki öğretmenlere göre daha yüksek çıkmıştır. Bu bulgular da yazını kısmen destekler niteliktedir

5.3.3. Medeni Duruma Göre Mesleki Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarına Ait Bulgulara İlişkin Tartışma ve Yorumlar

Yapılan analiz sonucu elde edilen bulgulara göre sınıf öğretmenlerinin medeni durumlarına göre örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıklarında anlamlı bir farklılaşmaya rastlanmamıştır. Fakat Akyol ve arkadaşları (2012) medeni duruma göre duygusal bağlılığın ve normatif bağlılığın evli öğretmenler lehine anlamlı bir şekilde farklılaştığını, evli öğretmenlerin duygusal ve normatif bağlılıklarının daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Örgütsel bağlılığın diğer boyutlarında ise araştırmamızda olduğu gibi herhangi bir anlamlı farklılaşma bulamamışlardır. Aynı şekilde Garipoğlu (2013) sınıf öğretmenleri ile ilgili yaptığı çalışmada evli öğretmenler lehine örgütsel bağlılık puanlarında anlamlı farklılaşma bulmuştur. Yazında evli olup aynı zamanda ailesine karşı maddi yükümlülük içerisinde olanların (Cohen, 1992) bakmakla yükümlü olunan yaşlı ya da çocuk bağımlılarına sahip olmanın, bireysel bağlılığın geliştirilmesinde önemli bir etkiye sahip olduğu kabul edilmektedir. Evli bireylerin yatırımlarını kaybetme ve işsiz kalma tehlikesini göze almak istemeyeceklerinden örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olacağı ve artacağı kabul edilmektedir (Chiu ve Catherine, 1999; İnce ve Gül, 2005; Gündoğan, 2009; Bakan, 2011). Yurtiçinde (Eren, 2005; Çakmakçı, 2006; Tanrıöğen ve diğerleri, 2010) ve yurtdışında (Cohen, 1992; Benkhoff, 1997) yapılan çalışmalar bu ifadeleri doğrular niteliktedir.

Nayir (2013) yönetici öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin görüşlerinin medeni durum değişkenine göre farklılık gösterdiğini ve bekâr yönetici öğretmenlerin uyum bağlılığı daha yüksek iken evlilerin özdeşleşme ve içselleştirme bağlılığını daha yüksek bulmuştur.

Diğer taraftan bekâr olan bireylerin daha az bağlanma gereksinimi duyarak, daha iyi iş alternatifleri doğması gibi nedenlerle çok rahatlıkla örgütlerinden ayrılacakları düşünülmektedir. Medeni durum ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişki olmadığını gösteren araştırma sonuçlarına da sıkça rastlanmaktadır. Cici tarafından, İstanbul'daki

110 özel banka çalışanı üzerinde yapılan araştırma sonuçlarına göre medeni durum ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir (Cici, 1997, s. 63). Araştırmada ortaya çıkan bulgular ise yazındaki araştırmalardan farklı olarak medeni duruma göre sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık alt boyutlarında anlamlı bir farklılaşma bulunamamıştır. Ufuk ve Durna tarafından, Niğde ilinde görevli eğitim ve sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılıklarını belirlemeye yönelik yapılan araştırmada ise, örgütsel bağlılık ve normatif bağlılık ile çalışanların medeni hali arasında oldukça güçlü, duygusal bağlılıkla zayıf bir ilişki varken, devamlılık bağlılığı ile bir ilişkiye rastlanmamıştır (Ufuk ve Durna, 2005, s. 217). Araştırmamızda da örgütsel bağlılığın boyutları medeni duruma göre herhangi bir anlamlı farklılaşma göstermemiştir.

Sınıf öğretmenlerinin mesleki bağlılıkları medeni durumlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaşarak bekâr öğretmenlerin mesleki bağlılıkları daha yüksek çıkmıştır. Bu bulgulara göre öğretmenlerin bekâr iken mesleki bağlılıkları fazla, evlendikten sonra ise mesleki bağlılıklarının azaldığını söyleyebiliriz. Sood ve Anand ise (2010) öğretmenler üzerine yaptıkları araştırmada medeni duruma göre öğretmenlerin mesleki bağlılıklarında anlamlı farklılaşma bulmuşlardır.

Öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri de medeni durumlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaşarak mesleki bağlılığın tam tersi bir durum ortaya çıkmıştır. Evli öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri yüksek iken bekâr öğretmenlerin daha düşüktür. Evli öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin daha düşük olması beklenirken daha yüksek çıkmıştır.

Hrebiniak ve Alutto (1972) evli veya evlilik sonrası ayrılmış kişilerin, özellikle de kadınların örgütten ayrılmayı bekârlara kıyasla daha maliyetli gördüklerini ortaya koymuşlardır. Chen de (2006) öğretmenlerin medeni durumunun işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğunu ortaya çıkarmıştır. Yapıcı (2008) ise medeni durumun işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını ortaya koymuştur.

5.3.4. Eğitim Durumuna Göre Mesleki Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarına Ait Bulgulara İlişkin Tartışma ve Yorumlar

Sınıf öğretmenlerinin eğitim durumlarına göre örgütsel bağlılıklarının alt boyutlarından sadece duygusal bağlılık alt boyutunda eğitim durumuna göre anlamlı farklılaşma görülürken, örgütsel bağlılıklarının diğer alt boyutları değişmemiştir.

Lisansüstü eğitim mezunu öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeyleri lisans mezunlarına göre daha yüksektir. Bu durumda öğretmenlerin eğitim seviyesi arttıkça duygusal bağlılıkların da arttığını söyleyebiliriz.

Yazında eğitim durumu ile örgütsel bağlılığın boyutları arasında anlamlı ilişki olmadığı sonucunu ortaya çıkaran araştırmalar (Çakmakçı, 2006; Tayfun ve Palavar, 2010) varken diğer taraftan; Demir ve Buğdaycı (2011) lise mezunu olan çalışanların, lisansüstü eğitim yapmış olanlara göre kurumlarına daha fazla bağlı olduğunu; Gül ve Çöl (2005) akademisyenlerde eğitim durumunun yükseldikçe duygusal ve normatif bağlılığın azaldığını; Garipoğlu (2013) ve Doğan (2009) ise, öğretmenlerin eğitim seviyelerinin örgütsel bağlılıklarının tüm alt boyutlarını etkilediğini ortaya çıkarmıştır. Steers (1977), Morris ve Steers (1980), Angle ve Perry (1981), Glisson ve Durick (1988), Shore ve Barksdale (1995), Chen ve arkadaşları (1996) ise çalışmalarında araştırmamızın sonuçlarından farklı olarak eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık arasında ters yönlü bir ilişki bulmuşlardır.

Genel olarak yazına bakıldığında çalışanın eğitim düzeyi arttıkça örgütsel bağlılığı azalmaktadır. Diğer bir ifadeyle çalışanın eğitim düzeyi azaldıkça, örgütsel bağlılığı artmaktadır. Çünkü çalışanın eğitim düzeyi arttıkça, örgütün gerçekleştirebileceğinden veya karşılayabileceğinden daha fazla beklentileri ortaya çıkmaktadır. Aynı zamanda alternatif iş imkânları da eğitim düzeyinin artmasına paralel olarak artış göstermektedir (Çakmakçı, 2006). Diğer taraftan bireyler eğer meslekleri ile ilgili eğitim seviyelerini yükselttiklerinde mesleklerine yatırım yaptıklarından mesleklerine ve mesleklerini icra edebilecekleri örgütlere bağlılığı artabilmektedir.

Sınıf öğretmenlerin mesleki bağlılıkları da eğitim durumuna göre anlamı bir şekilde farklılaşarak lisansüstü eğitim mezunu olanların mesleki bağlılıkları lisans mezunu öğretmenlere göre daha yüksek çıkmıştır. Quarles (1988) profesyonel sosyalleşme uzun bir süreç olduğu için yüksek eğitim seviyesine sahip bireylerin, kendilerinden daha düşük eğitim seviyesine sahip bireylerden daha yüksek mesleğe bağlılık sergilediklerini ifade etmiştir.

Steers'a (1977) göre daha yüksek eğitim seviyesine sahip kişiler örgütlerine ve belki de mesleklerine veya ticaret alanlarına daha çok bağlıdırlar. Bu yüzden, profesyonel sosyalleşme uzun bir süreç olduğu için yüksek eğitim seviyesine sahip bireyler, kendilerinden daha düşük eğitim seviyesine sahip bireylerden daha yüksek mesleğe ve örgüte bağlılık seviyesi sergilerler (Quarles, 1988).

İşten ayrılma niyetinde ise mesleki bağlılıklarının tam tersi yönde lisans mezunu sınıf öğretmenlerinin işten ayrılma niyetleri lisansüstü eğitim mezunu öğretmenlere göre daha yüksektir.

Yazında öğretmenlerin eğitim seviyesi ile işten ayrılma niyeti arasındaki anlamlı ilişki olduğuna dair bulgulara yer verilmektedir (Theobald, 1990; Shin, 1995; Kirby, Berendsve Naftel, 1999). Cha (2008) lisans ve yüksek lisans mezunu öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin eğitim durumuna göre değiştiğini bulurken, doktora mezunu ve lisans eğitimi olmayan öğretmenlerde ise eğitim durumuna göre işten ayrılma niyetlerinde herhangi bir farklılaşma bulamamıştır. Yapıcı (2008) ise eğitim durumunun işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını bulmuştur.

5.3.5. Hizmet Yıllarına Göre Mesleki Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarına Ait Bulgulara İlişkin Tartışma ve Yorumlar

Farklı hizmet yıllarına sahip sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının duygusal bağlılık puanlarında anlamlı bir farklılaşma varken devam bağlılığı ve normatif bağlılık anlamlı bir farklılaşma bulunamamıştır. "21 ve üstü" hizmet yılı grubundaki öğretmenler duygusal bağlılığı en yüksek olan grup olurken "1-10" yıl arasında hizmet yılına sahip öğretmenler ise en düşük duygusal bağlılığa sahip öğretmenlerdir.

Yazında Dilek (2005) öğretmenlerin hizmet yıllarına göre sadece normatif bağlılıklarında anlamlı farklılaşma, Çakmakçı (2006) duygusal, devam ve toplam örgütsel bağlılık puanlarında anlamlı farklılaşma, Doğan (2009), Şahin ve Selvitopu (2013) ise örgütsel bağlılığın tüm alt boyutlarında anlamlı farklılaşma bulurken; Tanrıoğen ve arkadaşları (2010) örgütsel bağlılığın alt boyutlarında anlamlı bir farklılaşma bulamamışlardır. Mathieu ve Zajac (1990) örgütte geçirilen toplam hizmet süresini örgütsel bağlılığı etkileyen bir kişisel değişken olduğunu söylemektedir. Cohen (1993) kişilerin örgütte hizmet süreleri arttıkça, örgütten elde ettikleri kazançların da arttığını belirtmektedir. Çünkü hizmet süresi de örgüte yapılan bir yatırımdır. Buna paralel olarak kişi kazançlarını kaybetmemek için örgütüne daha çok bağlanmaktadır. McCaul ve arkadaşlarına göre de örgütte çalışılan süre arttıkça örgütsel bağlılık da artmaktadır (İnce ve Gül, 2005).

Sınıf öğretmenlerinin hizmet yıllarına göre mesleki bağlılıklarına bakıldığında, mesleki bağlılıklarında anlamlı bir farklılaşma bulunmuş, farklılaşmanın en yüksek

olduğu grup "1-10" yıl arasında hizmet yılına sahip sınıf öğretmenleri iken, en düşük olduğu grup ise "11-20" yıl arası hizmet süresine sahip sınıf öğretmenleridir. Hizmet yılları düşük olan öğretmenlerin mesleki bağlılıkları daha yüksek çıkmıştır. Yazında ise bu sonucun tam tersi bir durum vardır. Bayram ve Ceylan (2006) beyaz yakalı bireyler üzerinde yaptığı çalışmada meslekte çalışma süresi ile mesleki bağlılık arasında anlamlı ilişki olmadığını ortaya çıkarmıştır. Becker'in (1960) yan bahis teorisine göre, bir kişi bir örgütte ne kadar uzun süre çalışırsa, kişinin örgüte yaptığı yatırım da o kadar çok olacaktır. Bu nedenle, profesyoneller mesleklerinde daha uzun zaman kaldıklarında yapacakları daha çok yatırım onların daha yüksek seviyede mesleki bağlılık göstermelerine neden olur (Quarles, 1988). Fakat bu durumun sınıf öğretmenleri için geçerli olmadığını söyleyebiliriz. Yamashita (1995) yüksek eğitim seviyesine sahip genç ve bekâr hemşirelerin mesleki bağlılıklarının düşük düzeyde olduğunu, hizmet yılının mesleki bağlılığı ve işten ayrılma niyetini etkilediğini ifade etmiştir (Chan ve Morrison, 2000; Larrabee, Janny, Ostrow, Witbrow, Hobbs ve Buran, 2003).

Öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri de hizmet yıllarına göre anlamlı bir şekilde farklılaşarak; işten ayrılma niyeti en yüksek "21 ve üstü" hizmet yılına sahip öğretmenler, en düşük olanlar ise "1-10" yıl arasında hizmet yılına sahip sınıf öğretmenleri olmuştur. İşten ayrılma niyetinin hizmet yılı ile pozitif yönde anlamlı ilişki içerisinde olduğu korelasyon analizinde daha önce ortaya çıkmıştı. Bu sonuçlara göre öğretmenlerin hizmet yılları arttıkça işten ayrılma niyetleri de artmaktadır.

Yazında Ingersoll (2001) ve NCTAF (2003) öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinde hizmet yıllarında göre anlamlı farklılaşma bulurken; Cha (2008) yaptığı araştırmada öğretmenlerin hizmet yıllarına göre işten ayrılma niyetlerinde anlamlı bir farklılaşma bulamamıştır.

5.3.6. Sınıf Mevcuduna Göre Mesleki Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarına Ait Bulgulara İlişkin Tartışma ve Yorumlar

Sınıf mevcuduna göre ise öğretmenlerin duygusal bağlılıklarında anlamlı farklılaşma görülürken devam ve normatif bağlılıklarında herhangi bir farklılaşma olmamıştır. Kalabalık olmayan sınıflara sahip öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeyleri kalabalık sınıfları olan öğretmenlere göre daha yüksektir. Bununla birlikte sınıflardaki öğrenci sayısının öğretmenlerin devam ve normatif bağlılığı etkilemediğini söyleyebiliriz.

Cinoğlu ve arkadaşları (2011) sınıf mevcuduna göre öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarında anlamlı farklılaşma bulamamışlardır. Çağlar (2013) ise çeşitli branşlardan oluşan 559 öğretmen üzerinde yaptığı araştırmada öğretmenlerin örgütsel bağlılığının sınıf mevcudu azaldıkça arttığını ortaya çıkarmıştır.

Öğretmenlerin mesleki bağlılıklarında da duygusal bağlılıklarında olduğu gibi sınıf mevcuduna göre anlamlı farklılaşma olduğu ortaya çıkmıştır. Mesleki bağlılığı en yüksek olan öğretmenler kalabalık sınıfları olmayan öğretmenler olurken, en düşük olanlar ise kalabalık sınıfları olan öğretmenlerdir. Öğrenci ve okul etkeninden kaynaklanan sınıf mevcudunun öğretmenin mesleğine olan tutumunu etkilediğini ortaya koyan (Dinham ve Scott 2000; Johnson ve Birkeland, 2002; Martinez ve Pons, 1990; Yong, 1999 ve Whately 1998; Akt. Weiss, 2008) araştırmalar yer almaktadır. Öğretmenlerin sınıf atmosferi ile ilgili sınıf mevcudundan memnun olmamaları, sınıflardaki öğrencilerin seviyesi gibi etmenler özellikle göreve yeni başlayan öğretmenlerde düşük moral ve motivasyona neden olmaktadır (Weiss, 2008). Ayrıca öğretmenlerin kalabalık sınıflarda sınıf yönetiminde zorlanmaları onları stres ve tükenmişliğe itmektir. Bu durum ise öğretmenlerin mesleğine ve okuluna karşı tutumunu etkileyebilmektedir.

Sınıf öğretmenlerini işten ayrılma niyetlerinde ise sınıf mevcuduna göre anlamlı bir farklılaşma bulunamamıştır. Fakat yazında öğretmenlerin sınıflarındaki öğrenci sayısına işten ayrılma niyetlerini etkilediğini gösteren araştırmalar (Kirby, Berendsve Naftel, 1999) yer almaktadır.

5.4. 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. Yapılan korelasyon analizi sonucuna göre de duygusal bağlılık ile mesleki bağlılık ve hizmet yılı pozitif yönde anlamlı ilişkilidir. 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. Öğretmenlerin mesleki bağlılıkları ve kurumda çalıştıkları süre arttıkça duygusal bağlılıkları da artmaktadır. Ya da bir öğretmenin mesleki bağlılığı yüksek ise

duygusal bağıllığı da yüksektir diyebiliriz. Aynı şekilde öğretmenin hizmet yılı yüksek ise duygusal bağıllığı da yüksektir. Araştırmamızda duygusal bağıllığı yordayabileceği düşünülen diğer değişkenler ise anlamlı yordayıcı olarak bulunamamıştır.

Mesleğini severek ve isteyerek yapan, mesleğine bağlı sınıf öğretmenlerinin Milli Eğitim Bakanlığı dışında mesleklerini icraa edebilecekleri kurumların sınırlı olması; onların duygusal bağıllıklarının da yüksek olmasına neden olabilir. Ayrıca mesleğinde ve okulunda belirli bir çalışma süresine ulaşan öğretmenler alıştıkları okul kültürü, öğrencileri ve görev yaptığı arkadaşları ile aralarında duygusal bir bağ oluşmaktadır. Bu nedenle okullarında ayrılmak istemezler. Ayrıca öğretmenler okuldan ayrılmanın maliyetlerini ve risklerini de göz önünde bulundurabilirler.

Hizmet yılının duygusal bağıllığı yordamasının bir başka nedeni de öğretmenlerin istedikleri okullara hizmet puanı üstünlüğüne göre atanma uygulaması olabilir. Yürürlükteki bakanlığın atama ve yer değiştirme yönetmeliğine göre hizmet yılı yüksek olan öğretmenin hizmet puanı da yüksek olmaktadır. Bu durumda öğretmenin istediği okula atanma şansı artmaktadır. Zaten belirli hizmet yılına ulaşan bir öğretmen en çok istediği okula er ya da geç atanmaktadır. İsteddiği okula atandığı için de öğretmenin duygusal bağıllığı yüksek olmakta, okuldan ayrılmayı düşünmeyerek emekli oluncaya kadar okulunda çalışmaya devam etmektedir.

Wasti tarafından yapılan araştırmada duygusal bağıllık işten ayrılmanın güçlü bir yordayıcısı olarak bulunmuştur (Wasti, 2003, s. 315).

Günlük (2010) muhasebeciler üzerinde yaptığı çalışmada muhasebecilerin mesleğe duygusal bağıllıklarının örgüte duygusal bağıllıkları üzerinde pozitif bir etkisinin olduğunu ortaya çıkartmıştır. Ayrıca mesleğe devam ve normatif bağıllığın; örgüte duygusal bağıllıkları üzerinde pozitif bir etkisi olduğunu ortaya çıkarmıştır. Ayrıca duygusal bağıllığın işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönde anlamlı bir yordayıcı olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Şimşek ve Aslan (2012) hemşireler üzerinde yaptığı çalışmada mesleki bağıllığın örgüte duygusal bağıllığın diğer yordayıcılarla birlikte %25'ini açıkladığını, mesleğe duygusal bağıllığın pozitif yönde; mesleğe normatif bağıllığın ise ters yönde istatistiksel olarak anlamlı etki yarattığını bulmuşlardır.

Hawkins (1998) okul müdürleri üzerinde yaptığı araştırmada hizmet yılını ve yaşı duygusal bağıllığı yordayıcı değişkenler olarak bulmuştur.

Chughtai ve Zafar (2006) hizmet yılının Pakistan'daki üniversite öğretmenlerinde anlamlı bir yordayıcı olmadığını ortaya çıkarmışlardır. Öğretmenlerin

işten ayrılma niyetleri ve diğer demografik değişkenleri ise duygusal bağlılık üzerinde anlamlı bir etkiye sahip değildir.

Örgütsel bağlılığın alt boyutlarından devam bağlılığı boyutuna ilişkin sonuçlar incelendiğinde, sınıf öğretmenlerinin devam bağlılığını en iyi şekilde yordayan değişken sadece öğretmenlerin işten ayrılma niyetleridir. İşten ayrılma niyeti ile devam bağlılığı korelasyon analizine göre pozitif yönde anlamlı ilişkiye sahip olduğu bulunmuştur. Eğer sınıf öğretmenlerinin işten ayrılma niyetleri artmışsa; devam bağlılıkları da artmaktadır. Araştırmada kullanılan diğer değişkenlerin ise devam bağlılığı üzerinde anlamlı yordayıcı bir etkisi bulunamamıştır.

Wasti (2000b) devamlılık bağlılığını ayrılma halindeki maliyetler olarak tanımlamış, alternatif azlığını ise bağlılığı doğuran bir değişken olarak incelemiştir. Yaptığı çalışmanın sonucunda devamlılık bağlılığının çalışanların kurumlarına sadakatleriyle ilişkili olmadığı ortaya çıkmıştır. Devamlılık bağlılığının temelde mecburiyetten ve alternatif eksikliğinden kaynaklandığı düşünüldüğünde bu sonucun çok şaşırtıcı olmadığını ifade etmiştir (Bayram ve Ceylan, 2006).

Devam bağlılığı çalışanın kendisini örgütünde kalmaya zorunlu hissetmesidir. Burada bağlılığı sağlayan unsur zorunluluktur. İşten ayrılma niyetinin öğretmenlerin devam bağlılığını yordayıcı olarak bulunmasının nedeni alternatif olanaklarının azlığı ve öğretmenlerin çalıştıkları okullara yaptıkları yatırımla açıklanabilir. Öğretmenler işten ayrılmanı düşünmekte fakat bunu eylem olarak gerçekleştirememektedir. Bu durum da devam (zorunlu bağlılığı) doğurmaktadır. Ayrıca öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin devam bağlılığı yordaması ailevi nedenlerle de ilişkili olabilir. Öğretmen okulunu değiştirmek isteyebilir fakat ailevi nedenler buna engel olabileceğinden öğretmenin devam bağlılığı artar.

Günlük (2010) muhasebeciler üzerinde yaptığı çalışmada muhasebecilerin mesleğe devam ve normatif bağlılıklarının örgüte devam bağlılıkları üzerinde pozitif bir etkisi 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 ortaya çıkarmıştır.

Çakmakçı (2006) Kara Kuvvetleri Komutanlığı'nda görev yapan öğretmenlerin kurumlarına bağlılıkları ile kurumlarından ayrılma istekleri arasında yüksek düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucunu ortaya çıkarmıştır.

Öğretmenlerin normatif bağlılıklarını en iyi yordayan değişkenlere bakıldığında 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 bulunmamıştır. Ayrıca yapılan korelasyon analizine göre normatif bağlılıkla mesleki bağlılık pozitif yönde anlamlı ilişki içerisindedir.

Normatif bağlılıkta aynı şekilde devam bağlılığında olduğu gibi zorunluluk içermektedir. Fakat buradaki zorunluluk alternatif azlığı ve okula yapılan yatırımlardan değil ahlaki bir zorunluluktan kaynaklanmaktadır. Normatif bağlılık sosyalleşme eylemleri sonucunda ahlaki bir zorunluluk olarak örgütlere karşı çalışanların sadakat ve borçluluk duyguları taşımalarıdır(Vanderberghe ve Tremblay, 2008).

Chughtai ve Zafar (2006) cinsiyetin Pakistan'daki üniversite öğretmenlerinde anlamlı bir yordayıcı olmadığını ortaya çıkarmışlardır. Ayrıca öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri ve diğer demografik değişkenleri de normatif bağlılık üzerinde anlamlı yordayıcı 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 ve arkadaşları (2005) 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.

BÖLÜM VI

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde analizler sonucu elde edilen bulgulara göre ortaya çıkan sonuçlara ve elde edilen bu sonuçlar ışığında araştırmacılara ve uygulayıcılara yönelik önerilere yer verilmiştir.

6.1. Sonuçlar

Okulun hedeflerine ulaşılmasında öğretmenlerin okullarına ve mesleklerine olan bağlılığı kritik öneme sahiptir. Örgütüne ve mesleğine bağlı öğretmenlerin, görevlerini yerine getirmede ve okulun hedeflerine ulaşmada daha fazla çaba sarf ettikleri bilinmektedir. Ayrıca örgütüne ve mesleğine bağlı öğretmenlerin okul ile olumlu ilişkiler kurdukları ve daha uzun süre üyeliklerini devam ettirdikleri ifade de edilmektedir. Bununla birlikte öğretmenlerin mesleğine yönelik tutumlarının ve bazı demografik özelliklerinin ve işten ayrılma niyetlerinin örgütsel bağlılıklarını nasıl etkilediği önemlidir. Ayrıca sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılığını yordayıcı değişkenlerin ortaya çıkarılması onların örgütsel bağlılıklarını anlamada ve daha da arttırmada çalıştıkları örgütlere ve yöneticilerine yardımcı olabileceği düşünülmektedir. Bu nedenle araştırmamızda öncelikle, sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık, mesleki bağlılık ve işten ayrılma niyeti düzeylerinin; bazı demografik özelliklere göre değişip değişmediğinin ortaya çıkarılması düşünülmüş; daha sonra da sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılığını; mesleki bağlılıklarının, işten ayrılma niyetlerinin ve demografik özelliklerinin(yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, hizmet yılı ve sınıflarındaki öğrenci sayısı) hangilerinin yordayıcı değişkenler olduğunun ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Bu amaçlara göre ortaya çıkan sonuçlar aşağıda sıralanmıştır.

1. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının alt boyutlarından duygusal bağlılıkları *orta düzeyde*,devam bağlılığı ve normatif bağlılıkları ise *düşük düzeydedir*. Sınıf öğretmenlerinin mesleki bağlılıkları ise *düşük düzeyde*, işten ayrılma niyetleri de *çok düşük düzeydedir*.

Sınıf öğretmenlerinin çoğu örgütsel bağlılıkları ile ilgili olarak, okullarından ayrılmak için çok az tercih hakkına sahip olduklarını, öğrencilere ve okuldaki diğer

insanlara karşı sorumlulukları nedeniyle şu an okullarından ayrılmalarının yanlış olacağını belirtmişlerdir.

Mesleki bağlılıkları ile ilgili olarak ise öğretmenlerin çoğu, kesinlikle eğitim alanında kariyer yapmak istediğini ve öğretmenliğin iş yaşamı için ideal bir meslek olduğunu düşünmektedir. Fakat öğretmenler aynı zamanda meslekleri ile ilgili yayınları takip etmediklerini, çalışmadan ihtiyaç duydukları paraya sahip oldukları takdirde yine de öğretmenlik mesleğini yapmaya devam etmeyeceklerini belirtmişlerdir. Ayrıca öğretmenler yeniden bir meslek seçmeleri gerekseydi öğretmenlik mesleğini seçmeyeceklerini fakat öğretmenlikten farklı ve aynı ücret veren başka bir meslek bulduklarında o işi de öğretmenliğe tercih etmeyeceklerini de belirtmişlerdir. Bu ifadeleri destekler nitelikte öğretmenlerin çoğu işten ayrılmayı düşünmekte fakat gelecek yıllarda yeni bir iş aramayı da düşünmemektedir. Öğretmenlerin ifadelerinden de anlaşılacağı üzere Milli Eğitim Bakanlığı dışında alternatif iş olanaklarının sınırlı olması ve ülkemizde öğretmen adaylarının sınıf öğretmeni olabilmek için üniversiteyi bitirdikten sonra bile bir sınavı geçmek zorunda kalmaları, onların okullarına ve mesleklerine olan bağlılıklarının düşük olmasına rağmen işten ayrılma niyetlerini düşük olmasına neden olduğunu söyleyebiliriz.

2. Yapılan korelasyon analizleri sonucunda; örgütsel bağlılığın alt boyutlarından duygusal bağlılık boyutuyla öğretmenlerin mesleki bağlılıkları pozitif yönde orta düzeyde, işten ayrılma niyetleri ile negatif yönde düşük düzeyde, eğitim durumları ile negatif yönde düşük düzeyde, hizmet yılları ile pozitif yönde düşük düzeyde, sınıf mevcudu değişkeni ile de negatif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki sergilemekte olduğu bulunmuştur.

Örgütsel bağlılığın diğer alt boyutu olan devam bağlılığı boyutu; duygusal bağlılık boyutuyla pozitif yönde orta düzeyde, normatif bağlılık boyutuyla pozitif yönde orta düzeyde, öğretmenlerin mesleki bağlılıkları ile de pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki içerisindedir.

Normatif bağlılık boyutu ise sınıf öğretmenlerinin cinsiyetleri ile düşük düzeyde negatif yönde, duygusal bağlılık boyutu ile pozitif yönde düşük düzeyde, devam bağlılığı alt boyutu ile pozitif yönde orta düzeyde, mesleki bağlılıkları ile negatif yönde düşük düzeyde, işten ayrılma niyeti ile pozitif yönde düşük düzeyde, cinsiyetleri ile de negatif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki sergilemektedir.

Sınıf öğretmenlerinin mesleki bağlılıkları da cinsiyetleri ile pozitif yönde düşük düzeyde, medeni halleri ile negatif yönde düşük düzeyde, eğitim durumları ile negatif

yönde düşük düzeyde, yaşları ile negatif yönde düşük düzeyde, hizmet yılları ile negatif yöne düşük düzeyde, sınıf mevcudu ile negatif yönde düşük düzeyde, işten ayrılma niyetleri ile negatif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki sergilemektedir.

Sınıf öğretmenlerinin işten ayrılma niyetleri; duygusal bağlılıkları ile negatif yönde düşük düzeyde, mesleki bağlılıkları ile negatif yönde orta düzeyde, normatif bağlılıkları ile pozitif yönde düşük düzeyde, cinsiyetleri ile pozitif yönde düşük düzeyde, medeni halleri ile pozitif yönde düşük düzeyde, yaşları ile pozitif yönde düşük düzeyde, hizmet yılları ile de pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişkili içerisindedir.

3. Sınıf öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre devam bağlılıkları arasında erkek öğretmenler lehine değişim gözlenirken, duygusal ve normatif bağlılıkları ise cinsiyetlerine göre değişmemiştir. Erkek öğretmenlerin devam bağlılığı kadınlara göre daha yüksek çıkmıştır.

Cinsiyete göre öğretmenlerin mesleki bağlılıklarında kadın öğretmenler lehine anlamlı bir farklılaşma bulunmuş, kadın öğretmenleri mesleki bağlılıkları erkeklere göre daha yüksek çıkmıştır.

İşten ayrılma niyetlerinde ise erkek öğretmenler lehine anlamlı bir şekilde farklılaşma görülerek, erkek öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri kadınlardan daha yüksek çıkmıştır.

4. Sınıf öğretmenlerinin yaş gruplarına göre örgütsel bağlılıklarının duygusal bağlılık düzeylerinde anlamlı farklılaşma ortaya çıkmıştır. Yaşlı, genç ve orta yaş grubuna ayrılan öğretmenlerden duygusal bağlılığı en yüksek olan grup yaşlı grup, en düşük grup ise orta yaş grubuna sahip sınıf öğretmenleridir. Ayrıca yaşa göre öğretmenlerin devam bağlılığı ve normatif bağlılıkları değişmemiştir.

Sınıf öğretmenlerinin yaş gruplarına göre mesleki bağlılıkları da anlamlı bir şekilde farklılaşma göstermiş, mesleki bağlılığın en yüksek olduğu grup genç yaş grubu, en düşük olduğu grup ise yaşlı öğretmen grubu olmuştur. Bu iki değişken arasındaki korelasyon analizi sonuçlarının da gösterdiği gibi sınıf öğretmenlerinin yaşları arttıkça mesleki bağlılıklarının azaldığını söyleyebiliriz.

Sınıf öğretmenlerinin yaş gruplarına göre işten ayrılma niyetleri ise de anlamlı bir şekilde farklılaşarak, yaşlı grubu oluşturan sınıf öğretmenlerinin işten ayrılma niyetleri en yüksek, genç grubu oluşturan grubunki ise en düşük çıkmıştır. Buna sonuçlara göre sınıf öğretmenlerinin yaşları arttıkça korelasyon değerlerinde olduğu gibi işten ayrılma niyetleri de artmaktadır.

5. Sınıf öğretmenlerinin medeni durumlarına göre örgütsel bağlılıklarının duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutları ise medeni duruma göre değişmemiştir.

Sınıf öğretmenlerinin medeni durumlarına göre mesleki bağlılıklarında bekâr öğretmenler lehine anlamlı bir farklılaştığı bulunmuş; bekâr öğretmenlerin mesleki bağlılıkları evli öğretmenlere göre daha yüksek çıkmıştır.

Sınıf öğretmenlerinin işten ayrılma niyetlerinde ise mesleki bağlılığın tam tersi bir sonuç ortaya çıkmış ve öğretmenlerin medeni durumlarına göre evli öğretmenler lehine anlamlı bir şekilde farklılaşma görülerek evli öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri bekâr öğretmenlere göre daha yüksek çıkmıştır.

6. Sınıf öğretmenlerinin eğitim durumlarına göre örgütsel bağlılıklarının sadece duygusal bağlılık alt boyutunda farklılaşma görülürken, devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutlarında eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılaşma olmadığı ortaya çıkmıştır. Araştırma sonucuna göre lisansüstü eğitim mezunu sınıf öğretmenlerin duygusal bağlılıkları daha yüksektir. Mesleki bağlılıklarında ise eğitim durumlarına göre anlamlı farklılaşma görülürken, işten ayrılma niyetleri değişmemiştir. Duygusal bağlılıkta olduğu gibi mesleki bağlılıkta da lisansüstü eğitimin etkisi olmuş, lisansüstü eğitim mezunu sınıf öğretmenlerinin hem duygusal bağlılıkları hem de mesleki bağlılıkları lisans mezunlarına göre daha yüksek çıkmıştır. Bu nedenle öğretmenlerin okullarına ve mesleklerine bağlılığının artırılması için öğretmenlerin eğitim seviyesi yükseltilmelidir.

7. Sınıf öğretmenlerinin hizmet yıllarına göre duygusal bağlılıklarında anlamlı bir şekilde farklılaşarak, hizmet yılı en yüksek olan grubun duygusal bağlılık puanları en yüksek, hizmet yılı en düşük olan grubun duygusal bağlılık puanları en düşük çıkmıştır. Bu durumda öğretmenlerin hizmet yılları arttıkça duygusal bağlılıkları da artmaktadır. Diğer taraftan hizmet yıllarına göre öğretmenlerin devam ve normatif bağlılığı değişmemiştir.

Sınıf öğretmenlerin hizmet yıllarına göre mesleki bağlılık puanları da anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Mesleki bağlılığı en yüksek olan öğretmenler hizmet yılları en düşük olan öğretmenlerken, en düşük olanlar ise orta düzeyde hizmet süresine sahip olan öğretmenler olmuştur.

İşten ayrılma niyetleri ise sınıf öğretmenlerinin hizmet yıllarına göre değişerek, işten ayrılma niyeti en fazla olan grup hizmet yılı en yüksek olan öğretmenlerden, işten ayrılma niyeti en düşük olan grup ise mesleğine yeni başlamış hizmet yılı az olan

öğretmenlerden oluşmaktadır. Bu durumda sınıf öğretmenlerinin yaşlarına göre olduğu gibi hizmet yılları da arttıkça işten ayrılma niyetleri artmaktadır.

8. Sınıf öğretmenlerinin sınıflarındaki öğrenci sayısına göre örgütsel bağlılıklarının duygusal bağlılıklarında anlamlı farklılaşma bulunmuştur. Sınıfında “10-30” arasında öğrencisi olanların, sınıfında “31 ve üstü” öğrencisi olan öğretmenlere göre duygusal bağlılıkları daha yüksektir. Bu sonuç kalabalık sınıfların, öğretmenlerin duygusal bağlılığını azalttığını göstermektedir. Diğer taraftan sınıf öğretmenlerinin devam bağlılığı ve normatif bağlılıklarında sınıflarındaki öğrenci sayısına göre anlamlı farklılaşma bulunamamıştır. Aynı şekilde öğretmenlerin mesleki bağlılıkları da sınıf mevcuduna göre değişirken ve işten ayrılma niyetleri ise sınıf mevcutlarına göre değişmemiştir. Kalabalık sınıflarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin hem duygusal bağlılıkları hem de mesleki bağlılıkları normal sınıflarda görev yapan öğretmenlere göre daha düşüktür.

9. Araştırma sonucunda sınıf öğretmenlerinin duygusal bağlılığını en iyi yordayan değişkenler; öğretmenlerin mesleki bağlılıkları ve hizmet yılları olarak bulunmuştur. Bu sonuca göre öğretmenlerin mesleki bağlılıkları ve hizmet yılları duygusal bağlılıkları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etki yaratmaktadır. Fakat diğer demografik değişkenler(yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, sınıfındaki öğrenci sayısı) ve işten ayrılma niyeti, öğretmenlerin duygusal bağlılıkları üzerinde istatistiksel olarak herhangi anlamlı yordayıcı bir etkisi olmamıştır. Buna göre mesleğe yeni başlayan ve mesleki bağlılığı yüksek olan öğretmenlerin duygusal bağlılıklarının da yüksek olacağını söyleyebiliriz

Sınıf öğretmenlerinin devam bağlılığını en iyi şekilde yordayan değişken ise sadece öğretmenlerin işten ayrılma niyetleridir. Öğretmenlerin mesleki bağlılığı, işten ayrılma niyetleri ve diğer demografik özellikleri devam bağlılıklarını yordamamaktadır.

Sınıf öğretmenlerinin normatif bağlılıklarını en iyi yordayıcı değişkenler de öğretmenlerin mesleki bağlılıkları, işten ayrılma niyetleri ve demografik özelliklerinden cinsiyetleri olarak bulunmuştur. Ele alınan diğer demografik değişkenlerin ise öğretmenlerin normatif bağlılıkları üzerinde yordayıcı bir etkisi yoktur.

6.2. Öneriler

Araştırmada elde edilen bulgular ışığında birçok öneri ortaya çıkmaktadır. Bunlardan bazıları araştırmacılar ve uygulamacılar için aşağıda maddeler halinde sıralanmıştır.

6.2.1. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

1. Araştırmanın evrenini Şanlıurfa merkez ilçesindeki devlet okullarında görev yapan sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırma diğer illerde çalışan sınıf öğretmenlerine de uygulanarak sonuçlar karşılaştırılarak, genellenebilir.
2. Nicel yöntem kullanılarak yapılan bu araştırma göz önünde bulundurularak konu ile ilgili nitel çalışmalar yapılabilir, sonuçlar karşılaştırılabilir.
3. Araştırmada Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeği, Blau (1985a) tarafından geliştirilen mesleki bağlılık ölçeği ve Cammann ve arkadaşları(1979) tarafından geliştirilen işten ayrılma niyeti ölçeği kullanılmıştır. Araştırma örgütsel, mesleki bağlılık ve işten ayrılma niyetini ölçen yazınındaki farklı ölçekler kullanılarak tekrar yapılabilir. Örneğin Blau' nun (1985a) mesleki bağlılık ölçeği yerine, Meyer ve Allen'in geliştirdiği üç boyutlu mesleki bağlılık ölçeği kullanılabilir.
4. Araştırma, Milli Eğitim Bakanlığında çalışan sınıf öğretmenleri dışında diğer branşlarda çalışan öğretmenlere de uygulanması bakımından örnek teşkil etmektedir. Araştırma, farklı eğitim kurumlarında (üniversite, özel okul vs.) çalışan eğitimciler ile bakanlık bünyesinde çalışan eğitimcilerle karşılaştırmalı olarak da yapılabilir. Ayrıca öğretmenler ile öğretmenlik dışında diğer mesleklerde çalışan işgörenlerle de karşılaştırmalı olarak yapılarak örgütsel bağlılık yazınına katkıda bulunulabilir.
5. Araştırmaya sınıf öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını yordayabileceği düşünülen başka değişkenler de eklenerek tekrar yapılabilir. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılığını yordayan diğer değişkenlerin de bilinmesi gerekmektedir. Örneğin yaratıcılık; aileye, öğrencilere ya da iş arkadaşlarına bağlılığın, kişisel özelliklerin örgütsel bağlılığı yordayıp yordamadığı araştırılabilir.

6.2.2. Uygulacıya Yönelik Öneriler

1. Sınıf öğretmenlerin kurumlarına ve mesleklerine olan bağlılığı genel olarak düşük düzeyde çıkmıştır. Bu nedenle öğretmenlerin kurumlarına ve mesleklerine bağlılıklarını artırıcı; özlük haklarında, çalışma ortamlarında iyileştirme, kariyer olanaklarının sağlanması gibi çalışmalar yapılmalı, son yıllarda sarsılan öğretmenlik mesleğinin itibarı yükseltilmelidir. Öğretmenlik mesleğinin itibarının yükselebilmesi için öncelikle öğretmenlerle ilgili basında ve diğer yerlerde söylenen itibar sarsıcı sözlerden kaçınılması gerekmektedir. Ayrıca öğretmenlerin aldığı ücrette her geçen gün kötüleşmektedir. Mesleğin itibarına yakışan gerekli ücret de öğretmenlere verilmelidir. Aksi takdirde öğretmenlerin mesleklerine olan olumlu tutumları her geçen gün azalmakta ve öğretmenler mesleğini değiştirmeyi ya da işten ayrılmayı düşünmektedir.
2. Sınıf öğretmenlerinin duygusal bağlılık düzeyleri, zorunlu (rasyonel) bağlılık ve normatif bağlılık boyutlarına göre daha yüksek çıkmıştır. Bu nedenle zorunlu (rasyonel) bağlılık ve normatif bağlılıklarının artırılması için çalışmalar yapılmalıdır. Örneğin öğretmenlerin okul yönetimine ve karar alma sürecine katılımları sağlanmalı, okulların öğretmenlere sağladığı imkân ve fırsatlar artırılmalıdır.
3. Lisansüstü eğitim mezunu sınıf öğretmenlerin sayısı araştırma sonucuna göre çok düşüktür. Fakat lisansüstü eğitim mezunu öğretmenlerin hem duygusal bağlılıkları hem de mesleki bağlılıkları lisans mezunu sınıf öğretmenlerine göre daha yüksek çıkmıştır. Bu nedenle eğer Milli Eğitim Bakanlığı öğretmenlerin mesleklerine ve okullarına bağlılıklarını artırmak istiyorsa, öğretmenlerin lisansüstü eğitim yapmalarını sağlanmalı ve lisansüstü eğitimi teşvik etmelidir. Fakat bakanlığın yürürlükteki mevcut uygulamasına göre yüksek lisans mezunu %5, doktora mezunu bir öğretmen de %15 oranında sadece ek dersini (eğer ek dersi varsa) diğer öğretmenlerden fazla almaktadır. Yüksek lisans ya da doktora yapmanın maliyeti öğretmenlere getirisinden daha fazla olmaktadır. Bu durumda öğretmen lisansüstü eğitimi düşünmemektedir. Örneğin; Milli Eğitim Bakanlığın da çalışan bir öğretmenlerin lisansüstü eğitim masraflarını bakanlığın karşılaması ve öğretmenin mesleki gelişimi için imkân tanınması o öğretmenin kurumuna

bağlı kalmayı ahlaki bir sorumluluk olarak görmesine neden olabilir. Böylelikle öğretmenlerin normatif bağlılıklarının da artması sağlanabilir.

4. Araştırma sonucunda kadın öğretmenlerin mesleki bağlılıkları erkek öğretmenlere göre daha yüksek, işten ayrılma niyetleri ise daha düşük çıkmıştır. Mesleğine bağlı öğretmenler, mesleklerinde ve okullarında daha başarılı olacaklarından özellikle yöneticilik gibi kadrolarda kadın öğretmenlerin daha fazla istihdam edilmesi gerekmektedir. Böylelikle, eğitimin hedeflerine ulaşılmasında ve okulun başarısının arttırılmasında avantaj sağlanabilir.

KAYNAKÇA

- Abaan, S. ve Duygulu, S. (2004). Hemşirelerin çalıştıkları kurumdan ayrılma yollarına yol açabilecek olası nedenlerin ve örgüte bağlılıklarının incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 11(2), 1-15.
- Abaan, S. ve Duygulu, S. (2007). Örgütsel bağlılık: Çalışanların kurumda kalma ya da kurumdan ayrılma kararlarının bir belirleyicisi. <http://www.hyodergi.hacettepe.edu.tr/icindekiler/2007cilt14sayi2/06.pdf> adresinden 20.06.2011 tarihinde edinilmiştir.
- Akyol, P., Atan, T. ve Gökmen, B. (2012). Beden eğitimi ve sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi. *Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 38-45.
- Allen, M. V. (1992). Communication and organizational commitment: Perceived organizational support as a mediating factor. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 212-236.
- Allen, N. J. & Meyer, J.P. (1990). Organizational socialization tactics: A longitudinal analysis of links to newcomers' commitment and role orientation. *Academy of Management Journal*, 33(4), 847-858.
- Allen, N.J. & Meyer, J. P.(1990). Organizational socialization tactics: a longitudinal analysis of links to newcomers' commitment and role orientation. *Academy of Management Journal*, 33(4), 847-858.
- Altın, B. (2010). *İlköğretimde görevli öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarıyla yaratıcılıkları ilişkisi*. Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- 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-professional conflict. *The Accounting Review*, 59(1), 1-15.
- Aranya, N. & Jacobson, O. (1975). An empirical study of theories of organizational and occupational commitment, *The Journal of Social Psychology*, 97, 15-22.
- Aranya, N., Kushnir, T. & Valench A. (1986). Organizational commitment in a male dominated profession. *Human Relations*, 39(5), 433-448.
- Aranya, N., Lachman, R. & Amernic, J. (1982). Accountants' job satisfaction: A path analysis. *Accounting, Organizations and Society*, 7(3), 201-215.

- Arı, G. S. (2003). Yöneticiye duyulan güven örgütsel bağlılığı artırır mı? *Gazi Üniversitesi, T.T.E.F. Dergisi*, 2, 17-36.
- Ashkanasy, N. M., & Jackson, C. R. A. (2009). *Örgüt kültürü ve iklimi*. Literatür Yayıncılık, Dağıtım, Pazarlama, İstanbul.
- Asunakutlu, T. (2002). Örgütsel güvenin oluşturulmasına ilişkin unsurlar ve bir değerlendirme. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9, 1-13.
- Atalay, İ. (2010). *Mobbing'in örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi "Kamu sektöründen bir örnek"*. Yüksek lisans tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Aven, F. F., Parker, B. & Mcenvoy, G. M. (1993). Gender and attitudinal commitment to organizations: A meta analysis. *Journal of Applied Psychology*, 72, 642–648.
- Aybak, Y. ve Kesken, J. (2005). *Örgütsel bağlılık, sağlık hizmetlerinde sürekli gelişim için davranışsal bir yaklaşım*. Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, 1. Baskı, İzmir.
- Bakan, İ. (2011). *Örgütsel bağlılık: Kavram, kuram, sebep sonuçlar*. Gazi Kitabevi, Ankara
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Nobel Yayıncılık. Ankara.
- Balcı, A. 2003, *Örgütsel sosyalleşme kuram strateji ve taktikler*, Pegem A Yayıncılık, 2.Baskı, Ankara.
- Barber, B. (1952). *Science and the social order*. www.garfield.library.upenn.edu/essays/v15p028y1992-93 adresinden 05.04.2012 tarihinde edinilmiştir.
- Bateman, T. S. (1984). A longitudinal analysis of the antecedents of organizational commitment. *Academy of Management Journal*, 27, 95-112.
- Bayram, L. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık*. <http://dergi.sayistay.gov.tr/icerik/der59m6.pdf> adresinden 15.11.2012 tarihinde edinilmiştir.
- Baysal, A. C. ve Paksoy, M. (1999). Mesleğe ve örgüte bağlılığın çok yönlü incelemesinde Meyer-Allen modeli. *İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi Dergisi*, 28, 1-15.
- Becker, T. E., Billings, R. S., Eveleth, O. M. & Gilbert, N. L. (1996). Foci and bases of employee commitment: Implications for job performance. *Academy of Management Journal*, 39(2), 464-482.

- Blau, G. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58, 277-288.
- Blau, G. (1989). Testing generalizability of a career commitment and its impact on employee turnover. *Journal of Vocational Behavior*, 35(1), 88-193.
- Blau, G. (2001a). On assessing the construct validity of two multidimensional constructs occupational commitment and occupational entrenchment. *Human Resources Management Review*, 11, 279-298.
- Blau, G. (2001b). Testing the discriminant validity of occupational entrenchment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74, 85-93.
- Blau, G. (2003). Testing for a four-dimensional structure of occupational commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 469-488.
- Blau, G. (2007). Does a corresponding set of variables for explaining voluntary organizational turnover transfer to explaining voluntary occupational turnover? *Journal of Vocational Behavior*, 70, 135-148.
- Blau, G. & Boal, K. (1987). Conceptualizing how job involvement and organizational commitment affect turnover and absenteeism. *Academy of Management Review*, 12(2), 288-300.
- 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, 260-269.
- Blau, G., Tatum, S. D. & Ward-Cook, K. (2003). Correlates of professional versus organizational withdrawal cognitions. *Journal of Vocational Behaviour*, 63, 72-85.
- Blau, P. M. (1968). The dynamics of bureaucracy. *The University of Chicago Press*, Chicago.
- Blum, D., W. Meixner & N. Aranya, (1992). The impact of work setting on the organizational and professional commitment of accountants. *Research in Governmental and Nonprofit Accounting*, 7, 79-98.
- Boles, J. S., Dean, D. H., Ricks, J. M., Short, J. C. & Wang, G. (2000). The dimensionality of the Maslach Burnout Inventory across small business owners and educators. *Journal of Vocational Behavior*, 56(1), 12-34.

- Briggs, P. (1991). Organizational commitment: The key to Japanese Success? In Brewster, C. ve Shaun, T.(Eds). *International Corporations in Human Resource Management*. Pitman Publishing, London.
- Bursalıoğlu, Z. (1997) *Eğitim yönetiminde teori ve uygulama*. Pegem Yayıncılık, Ankara.
- Cammann C., Fichman M., Jenkins D. & Klesh J. (1979). *The Michigan Organizational Assessment Questionnaire*. Yayımlanmamış el yazması(Unpublished Manuscript), Ann Arbor, University of Michigan.
- Can, H. (2002). *Organizasyon ve yönetim*. Siyasal Kitabevi, Ankara.
- Cappelli, Bassi, L., Katz, H., Knoke, D., Osterman, P. & Useem, M. (1996). *Change at work*. Oxford University Press, Berlin.
- Carson, K. D. & Bedian, A. G. (1994). Career commitment: Construction of a measure and examination of its psychometric properties. *Journal of Vocational Behavior*,44, 237-262.
- Carson, K., Carson, P., Roe, C., Birkenmeier, B. & Philips, J. (1999). Four commitment profiles and their relationships to empowerment, service recovery, and work attitudes. *Public Personnel Management*, 28(1), 1-13.
- Celep, C. (2000). *Eğitimde Örgütsel Adanma Ve Öğretmenler*. Anı Yayıncılık, Ankara.
- Celep, C. (2000). Teachers' organizational commitment in educational organizations. <http://www.eric.ed.gov/PDFS/ED452179.pdf> adresinden 04.12.2012 tarihinde edinilmiştir.
- Celep, C., Bülbül, T. ve Tunç, B. (2000). Aday öğretmenlerin örgütsel adanma odakları, *Trakya Üniversitesi Bilimsel Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 87-94.
- Cemalcılar, İ., Bayar, D., Aşkun, İ. ve San, Ö. (1983). *İşletmecilik bilgisi*. Anadolu Üniversitesi Yayını, Eskişehir.
- Cengiz, A. A. (2001). *Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri ve Eskişehir'de sağlık personeli üzerinde bir uygulama*. Yüksek lisans tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ceylan, C. ve Bayram, N. (2006). Mesleki bağlılığın örgütsel bağlılık ve örgütten ayrılma niyeti üzerine etkilerinin düzenleyici değişkenli çoklu regresyon analizi ile analizi. *Uludağ Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 105-120.

- Cha, S. H. (2008). *Explaining teachers job satisfaction, intent to leave and actual turnover: A structural equation modeling approach*. Doktoral dissertation, Florida State University College of Education, Florida.
- Chan, W., Nie, S., Lim, S., & Hogan, D. (2008). Organizational and personal predictors of teacher commitment: The mediating role of teacher efficacy and identification with school. *American Educational Research Journal*, 45(3), 597-630.
- Chang, E. (1999). Career commitment as a complex moderator of organizational commitment and turnover intention. *Human Relations*, 52(10), 1250-1278.
- Chen, C. (2006). Job satisfaction, organizational commitment, and flight attendants' turnover intentions: A note. *Journal of Air Transport Management*, 12(5), 274-276.
- Chiu, W. C. K. & Catherine, W. (1999). Woman-Friendly HRM and organizational commitment: A study of women and men of organizations in Hong Kong. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72(4).
- Chughtai, A. A. & Zafar, S. (2006). Antecedents and consequences of organizational commitment among Pakistani university teachers *Applied H.R.M. Research*, 11(1), 39-64.
- Clark, C. E. & Larkin, J.M. (1992). Internal auditors: job satisfaction and professional commitment. *Internal Auditing*, 8, 9-17. http://scholarship.sju.edu/acct_fac/506/ adresinden 05.01.2013 tarihinde edinilmiştir.
- Cohen, A. (2007). Commitment before and after: A reconceptualization of organizational commitment. *Hum Res Manag Rev*, 17, 336-354.
- Cohen, A. (1993). Age and tenure in relation to organizational commitment. A meta-analysis. *Basic and Applied Social Psychology*, 14, 143-159.
- Cohen, A. (2000). The relationship between commitment forms and work outcomes: A comparison of three models. *Human Relations*, 53(3), 387-417.
- Cohen, A. (2007). Dynamics with occupational and organizational commitment in the context of flexible labor markets. http://www.itb.uni-bremen.de/fileadmin/Download/publikationen/forschungsberichte/fb_26_07.pdf adresinden 04.01.2012 tarihinde edinilmiştir.
- Crowin, R. G. (1961). The professional employee: A study of conflict in nursing roles, *The American Journal of Sociology*, 66(6), 604-615
- Çakır, Ö. (2001). *İşe bağlılık olgusu ve etkileyen faktörler*. Seçkin Yayıncılık, Ankara.

- Çakmakçı, C. (2006). *Kara Kuvvetleri Komutanlığı'nda 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. ve Yeni, Y. Ö. (2005). Öğretmenlik mesleği ve özellikleri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(2), 207-237.
- Çermik, H., Doğan, B. ve Şahin, A. (2010). Sınıf öğretmenliği adaylarının öğretmenlik mesleğini tercih sebepleri. *Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(2), 202.
- Çetin, M. Ö. (2004). *Örgütsel vatandaşlık davranışı*. Nobel Yayınları, Ankara.
- Çetin, M., Cihangiroğlu, N. ve Türk, Y. Z. (2010). Bir grup eczacının mesleki bağlılık algılarının incelenmesi. *Pamukkale Tıp Dergisi*, 3(3), 125-130.
- Çimen, M. (2000). *Türk Silahlı Kuvvetleri sağlık personelinin tükenmişlik, iş doyumu, kuruma bağlılık ve işten ayrılma niyetlerine ilişkin bir alan araştırması*. Yayınlanmamış doktora tezi, Genelkurmay Başkanlığı GATA Tıp Fakültesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Çöl, G. (2004). Örgütsel bağlılık kavramı ve benzer kavramlarla ilişkisi. "<http://www.isguc.org/?p=article&id=233&cilt=6&sayi=2&yil=2004>"adresinden 12.11.2012 tarihinde edinilmiştir.
- Çöp, Ş. ve Palavar, K. (2010). İşgörenlerin eğitim ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki: Belek bölgesindeki beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2(4), 3-18.
- Çubukçu, K. ve Tarakçıoğlu, S. (2010). Örgütsel güven ve bağlılık ilişkisinin otelcilik ve turizm meslek lisesi öğretmenleri üzerinde incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2(4), 57-78.
- Decotiis, T. A. ve Summers, T. P. (1987). A path analysis of a model of the antecedents and consequences of organizational commitment. *Human Relations*, 40, 445-470.
- Demir, H. ve Buğdaycı, S. (2011). Federasyon çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri. *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 5(3), 215-223.
- Demirel, E. T. ve Çakınberk, A. (2010). Örgütsel bağlılığın belirleyicisi olarak liderlik: Sağlık çalışanları örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24, 108.

- Demirel, Y. (2008). Örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Tekstil sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma: *Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15(2), 179-194.
- Dick, G. & Metcalfe, B. (2001). Managerial factors and organisational commitment: A comparative study of police officers and civilian staf. *The International Journal of Public Sector Management*, 14(2), 111-128.
- 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.
- Dilek, R. & Taşkın, F. (2010). Örgütsel güven ve örgütsel bağlılık üzerine bir alan araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, ISSN: 1309 -8039, 2(1), 37-46.
- Djurkovic, J. & Bachmann, D. (2005). An analysis of turnover among retail buyers. *Journal of Business Research*, 58, 874- 882.
- Djurkovic, N., Mccomack, D. & Casimir, D. (2004). The physical and psychological effects of workplace bullying and their relationship to intention to leave: A test of the psychosomatic and disability hypotheses. *International Journal of Organization Theory and Behavior*, 7(4), 469-497.
- Doğan, S. (2007). *Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi*. <http://iibf.erciyes.edu.tr/dergi/sayi29/sdogan.pdf> adresinden 04.11.2012 tarihinde edinilmiştir.
- Dunham, R. B., Grube, J. A. & Castañeda, M. B.(1994). Organizational commitment: The utility of an integrative definition. *Journal of Applied Psychology*, 79(3), 370-380.
- Erdoğan, H. (1992). *Personel devri ve iş tatmini ile işten ayrılma düşüncesi arasındaki ilişkiyi ölçmeye yönelik bir araştırma*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Fidan, F. ve Fidicioğlu A. (2010). Kutsallıkla tutsaklık arasında bir meslek öğretmenlik: Sorunlar, yaklaşımlar, beklentiler. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5, 146-159.
- Foote, D. A. & Tang, T. L. (2008). Job satisfaction and organizational citizenship directed teams? *Management Decision*, 46(6), 933-947.
- Foote, D. A., Seipel, S. J, Johnson, N. B, & Duffy, M. K. (2005) Employee commitment and organizational policies. *Management Decision*, 43, 203-219.

- Freund, A. (2005). Commitment and job satisfaction as predictors of turnover intentions among welfare workers. *Administration in Social Work*, 29(2), 5-21.
- Gaertner, S. (1999). Structural determinants of job satisfaction and organizational commitment in turnover models. *Human Resource Management Review*, 9(4), 479-493.
- Gallie, D., Felstead, A. & Green, F. (2001). Employer policies and organizational commitment in Britain 1992-1997. *Policy Studies Institute*, 38, 1081-1102.
- Garipoğlu, B. Ç. (2013). Examining organizational commitment of private school teachers.http://www.wjeis.org/FileUpload/ds217232/File/04_a_burak_cagla_ga_ripoglu.pdf adresinden 28.06.2013 tarihinde edinilmiştir.
- Garson, K. D. & Carson, P. P. (1997). Career entrachment: A quite march toward occupational death? *Academy of Management Executive*, 11(1), 62-75.
- Glover, H. D., Mynatt, P. G. & Schroeder R. G. (2000). The personality, job satisfaction and turnover intentions of African-American male and female accountants: An examination of the human capital and structural class theories. *Critical Perspectives on Accounting*, 11, 173-192.
- Gonzalez, T. F. & Guillen, M.(2008). Organizational commitment: A proposal for a wider ethical conceptualization of ‘normative commitment’. *Journal of Business Ethics*, 78, 401–414.
- Gouldner, A. W. (1957). Cosmopolitans and locals: Toward an analysis of latent social roles-I. *Administrative Science Quarterly*, 2, 281-306.
- Goulet, L. R. & Singh, P. (2002). Career commitment: A reexamination and external, personel and work-related variables. *Journal of Vocational Behavior*, 52, 260-269.
- Goulet, R. L. & Sing, P. (2002). Career commitment: Rexamination and an extension. *Journal of Vocational Behaviory*, 61, 73-91.
- Gökçora, İ. H. (2005). *Profesyonelliğe saygı*.<http://www.universite-toplum.org/text.php3?id=249> adresinden 12.12.2012 tarihinde edinilmiştir.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Managament*, 16(2), 399-432.
- Griffeth, R. W., Gaertner, S., &Hom, P. W. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*, 3, 463-488.

- Guest, D. (1998). Beyond HRM: Commitment and the contract culture in Sparrow. P. and Marchington, M.(Eds.).*Human Resource Management: The New Agenda*. Financial Times Publishing, London.
- Gül, H. (2003). *Karizmatik liderlik ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerine bir araştırma*.Yayımlanmamış doktora tezi, Gebze YüksekTeknoloji Enstitüsü, Gebze.
- Gündoğan, T. (2009). *Örgütsel bağlılık:Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası uygulaması*.Uzmanlık yeterlilik tezi,Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, 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.
- Güven, M. (2006). *Örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki*. Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Uluslararası Kalite Yönetimi Bilim Dalı. İstanbul.
- Halis, M. (2010). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş güçlüklerinin örgütsel bağlılıklarına etkisi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(26), 252-266.
- Harrell, A., Chewning, E. & Taylor, M. (1986). Organizational-professional conflict and the job satisfaction and turnover intentions of internal auditor. *Auditing: A Journal ofPractice & Theory*, 5, 109-121.
- Howkins, W. (1998). *Predictors of organizantional commitment among high scholl principles*. Doctoral dissertation, Virginia Polytechnic Institute and State University, Virginia.
- Iles, P., Mabey, C., & Robertson, I. (1990), HRM Practices and employee commitment: possibilities, pitfalls and paradoxes. *British Journal of Management*, 1, 147–157.
- İlsev, A. (1997). *Örgütsel bağlılık: Hizmet Sektöründe bir araştırma*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- İnce, M., ve Gül, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık*. Çizgi Kitabevi, Konya.
- İşçi, E. (2010). İşten ayrılma ve etkileyen unsurlar. <http://emreisci.blogspot.com/2010/10/isten-ayrilma-ve-etkileyen-unsurlar.html>adresinden 23.12.2012 tarihinde edinilmiştir.

- Jackofsky, E. F. (1984). Turnover and job performance: An integrated process model, *The Academy of Management*, 9, 74-83.
- Jaros, S. (1997). An assessment of Meyer and Allen's (1991) Three-component model of organizational commitment and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 51, 319-337.
- Judge, T. A. (1993). Does affective disposition moderate the relationship between job satisfaction and voluntary turnover. *Journal of Applied Psychology*, 78 (3), 395-401.
- Karagözoğlu, G. (2003). Eğitim sistemimizde öğretmen yetiştirme politikamıza genel bir bakış.VII Çağdaş Eğitim Sistemlerinde Öğretmen Yetiştirme Sempozyumu, Cumhuriyet Üniversitesi Kültür Merkezi.
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- KATZ, D. & KHAN, R. L., (1977). *Örgütlerin toplumsal psikolojisi*. (Çeviren: H. Can, Y.Bayar), Todaie 167, Ankara.
- Kaynak, T. (1990). *Organizasyonel davranış ve yönlendirilmesi*. Alfa Basım Yayın Dağıtım, 2.Baskı, İstanbul.
- Kirby, S. N., Berends, M. & Naftel, S. (1999). Supply and demand of minority teachers in Texas: Problems and prospects. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 21(1), 47-66.
- Koca, S. Y. (2009). *Ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kornhauser, W. (1967). *Power elite' or 'veto groups'? In bendix, r. and lipset, s.m. (eds) class, status and power: Social stratification in comparative perspective*. Routledge and Kegan Paul Ltd., London.
- 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.
- Larrabee, J., Janney, M., Ostrow, C., Witbrow, M., Hobbs, G. & Burant, C. (2003). Predicting registered nurse job satisfaction and intent to leave. *Journal of Nursing Administration*, 33(5), 271-283.

- 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' work stress and their turnover intention. *International Journal of Educational Research*, 53, 160-170.
- Loi, R., Ngo, H.Y. & Foley, S. (2006). Linking employees' justice perceptions to organizational commitment and intention to leave: The mediating role of perceived organizational support. *Journal of Occupational and Organizational Psychological*, 79(12), 101-120.
- Lu, K., Lin, P., Wu, C., Hsieh, Y. & Chang, Y. (2002). The relationship among turnover intentions, professional commitment, and job satisfaction of hospital nurses. *Journal of Professional Nursing*, 18(4), 214-219
- Magdalena, S. T. (2009). Professional commitment in teachers: Comparative study. <http://conf.uni-ruse.bg/bg/docs/cp09/6.2/6.2-27-n.pdf> adresinden 11.12.2012 tarihinde edinilmiştir.
- Maraşlı, Ş. (2007). *Türkiyede eğitimle ilgili süreli yayınlara yansıyan öğretmen sorunları(1970-2000 yılları arası*. Yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilimdalı, Eğitim Programları ve Öğretimi Bilim Dalı, Ankara.
- Martin, P. & Nicholls, J. (1987). *Creating a committed workforce*. Institute of Personnel Management, London.
- Martin, S. S. (2008). Relational and economic antecedents of organizational commitment. *Sonia San Marti'N Personnel Review*, 37(6), 589-608.
- Mathieu, J. E. & Zajac, D. (1990). A review and meta analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171-194.
- May, T. Y., Korczynski, M. & Frenkel, S.J. (2002). Organizational and occupational commitment: Knowledge workers in large corporations. *Journal of Management Studies*, 36 (9), 775-801.
- Meyer, J. P. & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace, toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11, 299-326.
- 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(4), 538-551.

- 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., Stanley, D. J., Herscovitch, L. & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: a metaanalysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52.
- Meyer, J. P., Paunonen, S. V., Gellatly, I. R., Goffin, R. D. & Jackson, D. N. (1989). Organizational commitment and job performance: It's the nature of the commitment that counts. *Journal of Applied Psychology*, 74, 152-156.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1986). Development and consequences of three components of organizational commitment. Paper Presented at the *Annual Meeting of the Administrative Science Association of Canada*, Whistler, British Columbia.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1986). Testing the side-bet theory of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69, 372-378.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage, Thousand Oaks, Ca.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Gellatly, I. R. (1990). Affective and continuance commitment to the organization: Evaluation of measures and analysis of current and time-lagged relations. *Journal of Applied Psychology*, 75(6), 710-720.
- Michael, O., Court, D., & Petal, P. (2009). Job stress and organizational commitment among mentoring coordinators. *International Journal of Educational Management*, 23(3), 266-288.
- Mishra, J. & Morrissey, M. A. (1990). Trust in employee/employer relationships: A survey of west michigan managers. *Public Personnel Management*, 19(4), 443-485.
- Mobley, W. (1977). Intermediate linkages between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63, 237-240.
- Morris, M., Sydka, H. & O'creavy, M. F. (1993). Can commitment be managed? A longitudinal analysis of employee commitment and human resource policies. *Human Resource Management Journal*, 3(3), 21-42.

- Morrow, P.C. (1983). Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment. *The Academy of Management Review*, 8(3), 486-500.
- Morrow, P.C. (1993). *The theory and measurement of work commitment*. CT: JAI Press, Greenwich.
- Morrow, P. C. & Goetz, J.F. (1988). Professionalism as a form of work commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 32(1), 92-111.
- Morrow, P. C. & Wirth, R. (1989). Work commitment among salaried professionals. *Journal of Vocational Behaviour*, 34, 40-56.
- Mowday, R. T., Steers, R. & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Mowday, R. T., Steers, R. & Porter, L. W. (1982). Employee-organizational linkages: The Psychology of commitment, absenteeism and turnover. CA: *Academic Press*, San Diego.
- Mowday, R. & Mcdade, T. (1979). Linking behavioral and attitudinal commitment: A longitudinal analysis of job choice and job attitudes. *Proceedings of The 39th Annual Meeting of the Academy of Management*, Atlanta.
- Mowday, R. & Mcdade, T. (1980). The development of job attitudes, job perception and withdrawal propensities during the early employment period. *Paper Presented at The 40th Annual Meeting of the Academy of Management*, Detroit.
- National Center of Educational Statistics (Nces) (1997). *Teacher professionalization and teacher commitment: A multilevel analysis*. "<http://nces.ed.gov/pubs/97069.pdf>" adresinden 15.11.2012 tarihinde edinilmiştir.
- Nelson, D. L. & Quick, J. C. (1997). *Organizational behavior*. Minneapolis/St Paul: West Publishing Company, USA.
- Nijhof, W. J., De Jong, M. J. & Beukhof, G. (1998). Employee commitment in changing organizations: An exploration. *Journal of European Industrial Training*, 22(6), 243-248.
- Nogueras, D. J. (2006). Occupational commitment, education, and experience as a predictor of intent to leave the nursing profession. *Nursing Economics*, 4(2), 86-93.
- Noordin, F., Rashid, R. M., Ghani, R., Aripin, R., & Darus, Z. (2010). Teacher professionalisation and organizational commitment: Evidence from Malaysia. *International Business & Economics Research Journal*, 9(2), 49.

- Obstroff, C. (1992). The relationship between satisfaction, attitudes and performance: An organizational-level analysis. *Journal of Applied Psychology*, 77, 963-974.
- Oğuzkan, F. (1998). *Öğretmenliğin üç yönü*. Kadioğlu Matbaası, Ankara.
- O'reilly, C., Chatman, J., & Caldwell, D.F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal*, 34, 487-516.
- Özbek, M. F. (2006). *Çalışma ilişkilerinde güven: yönetim politikaları, güven ve bağlılık ilişkisi konusunda bir Türkiye Kırgızistan uygulaması*. Yayınlanmamış doktora tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Bursa.
- Özcan, H., Cinoğlu, M. ve Yiğit, C. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 9-22.
- Özdevecioğlu, M., ve 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.
- Özkan, V. (2008). *İlköğretim okulunda görevli sınıf öğretmenlerinin bazı değişkenlere göre örgütsel bağlılık düzeyleri(Sakarya ili örneği)*. Yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya
- Özmen, Ö. T., Özer, P. S. ve Saatçioğlu, Ö.Y. (2005). *Akademisyenlerde örgütsel ve mesleki bağlılığın incelenmesine ilişkin bir örnek araştırma*. Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 6(2), 1-14.
- Özyer, K. (2010). *Etik iklim ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel bağlılık ve iş tatmininin rolü*. Doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Pare, G. & Tremblay, M. (2007). The influence of high-involvement human resources practice, organizational commitment, and citizenship behaviors on informational technology professionals. *Turnover, Group&Organization Management*, 32, 326–357.
- Penley, J. L. & Gould, S. (1988) Etzioni's model of organizational involvement: A perspective for understanding commitment to organizations. *Journal of Organizational Behaviour*, 9, 43-59.
- Perry, R. W. (2004). The relationship of affective organizational commitment with supervisory trust. *Review of Public Personnel Administration*, 24, 133.

- Pfeffer, J. & Lawyer, J. (1980). The affects of job alternatives extrinsic reward and commitment on satisfaction with the organization: A field example of the insufficient justification paradigm. *Administrative Science Quarterly*, 25, 38-56.
- Porter, L. W. & Steers, R. M. (1973). Organizational work and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80, 151-176.
- Porter, L. W. & Steers, R. M. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Quarles, N. R. (1988). *Professional commitment, organizational commitment, and organizational-professional conflict in the internal audit function: Model development and test*. Doctoral dissertation, University of North Texas.
- Robbins, S. P. (2003). *Essentials of organizational behaviour*. Prentice Hall, New Jersey.
- Rowden, R. W., (2000). The relationship between charismatic leadership behaviours and organizational commitment. *The Leadership and Organizatin Development Journal*, 21(1), 30-35.
- Rusbelt, C. E., Dan, F., Rogers, G., & Mainous, A. G., (1988). Impact of variables on exit, voice, loyalty and neglect: an integrative model of responses to declining job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 31, 599-627.
- Rutherford, B., Boles, J., Hamwi, G.A., Madupalli, R., & Rutherford, L. (2009). The role of the seven dimensions of job satisfactin in salesperson's attitudes and behaviors. *Journal of Business Research*, 62, 1146-1151.
- Sabuncuoğlu, E. T. (2007). Eğitim, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 7(2), 621-636.
- Sagie, A. (1998). Employee absenteeism, organizational commitment, and job satisfaction: Another look. *Journal of Vocational Behavior*, 52, 156-171.
- Sağlam, A. G. ve Ergeneli, A. (2003). Psikolojik güçlendirme algısı ve bazı demografik değişkenlerin örgütsel bağlılığa etkisi. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 21(1), 129-149.
- Sağlam A. G. (2003). Yöneticiye duyulan güven örgütsel bağlılığı artırır mı? *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, 17-36.

- Sarıdede, U. & Doyuran, Ş. (2004). *Eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetine etkisi*. XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, 6-9-Temmuz-2004, İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Malatya.
- Scholl, R. W. (1981). Differentiating organizational commitment from expectancy as a motivating force. *Academy of Management Review*, 6(4), 589-599.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G. & Osborn, R. N. (1994). *Managing organization behavior*. Fifth Edition, John Willey&Sons, New York.
- Sezgin, F. (2010). Öğretmenlerin örgütsel bağlılığının bir yordayıcısı olarak okul kültürü. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 35, 156.
- Shann, M. H. (1998). Professional commitment and satisfaction among teachers in urban middle schools. *Journal of Educational Rresearch*, 92(2), 67-73.
- Silverthorne, C. P. (2005). Organizational psychology in cross-cultural perspective. *New York University Press*, Newyork.
- Smith, P. L. & Hoy, F. (1992). Job satisfaction and commitment of older workers in small business. *Journal of Small Business Management*, 30, 106-120.
- Smith, D. (1999). To thine own employer be true-employee commitment to their employers. *Parks & Recreation*, 34(2), 26.
- Somerss, M. J. (1995). Organizational commitment, turnover, and absenteeism: An examination of direct and interaction effects. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 49-58.
- Sood, V. & Anand, A. (2010). Professional commitment among b. ed. teacher educators of Himachal pradesh. <http://www.aiaer.net/ejournal/vol22110/7..pdf> adresinden 21.04.2011 tarihinde edinilmiştir.
- Sorensen, J. E. & Sorensen, T. L. (1974). The conflict of professionals in bureaucratic organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(1), 98-106.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56.
- Swales, S. (2002). Organizational commitment. A critic of the construct and measures. *International Journal of Management Review*, 4(2), 155-178.
- Swales, S. (2004). Commitment to change: Profiles of commitment and in-role performance. *Personal Review*, 33(2), 187-204.
- Şahin, A., Doğan, B. ve Çermik, H. (2010). Sınıf öğretmenliği öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğini tercih sebepleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 201-212.

- Şimşek, M. ve 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.
- Şimşek, Ş. ve Aslan, Ş. (2012). *Mesleki ve örgütsel bağlılığın, örgütsel davranışa ilişkin sonuçlarla ilişkileri*.
www.iibf.selcuk.edu.tr/iibf_dergi/dosyalar/871360670734.pdf adresinden 15.03.2013 tarihinde edinilmiştir.
- Tak, B. ve Çiftçioğlu, B. A. (2008). Mesleki bağlılık ile çalışanların örgütte kalma niyeti arasındaki ilişki. *Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 63, 4.
- Takahashi, K. & Watanabe, N. (1997). *The emergence and development of a psychodynamic approach to Japanese managerial operations. In search of hidden relationships: the unconscious process of organizational socialization*.<http://library.ispsso.org/library/emergence-and-development-psychodynamic-approach-japanese-managerial-operations-search-hidde> adresinden 10.11.2012 tarihinde edinilmiştir.
- Tanrıöğen, A., Bakay, E. ve Kurşunoğlu, A. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(2), 101-115.
- Tayeb, M. (1988). *Organizations and nationonal culture: Methodology considered*.
<http://oss.sagepub.com/content/15/3/429.short> adresinden 21.11.2012 tarihinde edinilmiştir.
- Tekışık, H. (1987). *Türkiye’de öğretmenlik mesleği ve sorunları*.
<http://www.efdergi.hacettepe.edu.tr/19872H%C3%9CSEY%C4%B0N%20H%C3%9CSN%C3%9C%20TEKI%C5%9EIK.pdf> adresinden 01.11.2011 tarihinde edinilmiştir.
- Tekin, A.(2002). *İşletmelerde örgütsel bağlılık ve bir karşılaştırma(Türkiye Pakistan örneği.)*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Teoman, D. D. (2007). *Performans değerlendirme sürecinde oluşan adalet algısı, bu algının iç, dış ve sosyal ödüllerle olan ilişkisinin işten ayrılma niyetine olan etkisi*. Yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Terzi, A. ve Kurt, T. (2005). İlköğretim okul müdürlerinin yöneticilik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılığına etkisi.
http://dhgm.meb.gov.tr/yayimlar/dergiler/Milli_Egitim_Dergisi/166/index3-kurt.htm adresinden 11.05.2013 tarihinde edinilmiştir.
- Tett, R. P. & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention and turnover: Path analyses based on metaanalytic findings. *Personnel Psychology*, 46, 259-290.
- Tolay, E. (2003). *Eğitimin örgütsel bağlılığa etkileri*. Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Topaloğlu, M., Koç, H. ve Yavuz, E. (2008). Öğretmenlerin örgütsel bağlılığının bazı temel faktörler açısından analizi. *Kamu-İş Dergisi*, 9, 4.
- Torun, G. S. (2012). *Örgüt kültürünün çalışanların bağlılığı üzerine etkisi: Turizm sektöründe bir araştırma*. <http://vgm.sanayi.gov.tr/Files/Documents/724-06042012103620.pdf> adresinden 22.11.2012 tarihinde edinilmiştir.
- Töremen, F. (2001). *Öğrenen okul*, Nobel Yayınevi, Ankara.
- Uçan, A. (2011). Türkiye’de öğretmenlik mesleğinin tarihçesi. <http://www.meb.gov.tr/belirligunler/24kasim2011/ogretmenlik/tarih.htm> adresinden 15.11.2012 tarihinde edinilmiştir.
- Uygur, A. (2004). *Örgütsel bağlılık ve birey performansı: Türkiye Vakıflar Bankası Ankara, İstanbul ve İzmir ili şubelerine yönelik alan araştırması*. Yayımlanmamış doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Van Den Hoff, B. & De Ridder, J. A. (2004). Knowledge sharing in context: The influence of organizational commitment, communication climate and CMC use on knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 8(6), 117-130.
- Vancouver, J. B. & Schmitt, N. W. (1991). An exploratory examination of person-organization fit: Organizational goal congruence. *Personnel Psychology*, 44, 333-352.
- Vandenberg, R. J. & Nelson, J. B. (1999). Disaggregating the motives underlying turnover intentions: When do intentions predict turnover behavior? *Human Relations*, 52(10), 1313-1336.
- Varoğlu, D. (1993). Kamu sektörü çalışanlarını işlerine ve kuruluşlarına karşı tutumları, bağlılıkları ve değerleri. Yayımlanmamış doktora tezi, *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Ankara.

- Varol, F. (2010). *Örgütsel bağlılık ve iş tatmininin işten ayrılma niyetine olan etkisi: Konya ilaç sektörü çalışanları üzerine bir uygulama*. Yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Vuuren, M. V., De Jong, M. D. T., & Seydel, E. R., (2007). Direct and indirect effects of supervisor communication on organizational commitment. *An International Journal*, 12(2), 116-128.
- Vuuren, M. V., De Jong, M. D. T., & Seydel, E. R., (2008). Contributions of self and organizational efficacy expectations to commitment. *A Fourfold Typology Employee Relations*, 30(2), 142-155.
- Wallace, J. J. (1995). Organizational and professional commitment in professional and non-professional organizations. *Administrative Science Quarterly*, 40(2), 228-255.
- Wasti, S. A. (2000a). *Meyer ve Allen'in üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizi*. Sözlü bildiri, 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Nevşehir.
- Wasti, S. A. (2000b). Örgütsel bağlılığı belirleyen evrensel ve kültürel etmenler: Türk kültürüne bir bakış. Z. Aycan, (ed.), *Akademisyenler ve Profesyoneller Bakış Açısıyla Türkiye'de Yönetim, Liderlik ve İnsan Kaynakları Uygulamaları içinde (201-224)*, Türk Psikologları Derneği Yayınları, Ankara.
- Wasti, S. A. (2002). Affective and continuance commitment to the organization: Test of an integrated model in the Turkish context. *International Journal of Intercultural Relations*, 26, 525-550.
- Wasti, S. A. (2005). Commitment profiles: Combinations of organizational commitment forms and job outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 290-308.
- Watson, D. (1975). The structure of project teams facing differentiated environments: An exploratory study in public accounting firms. *The Accounting Review*, s.259-273.
- Weisberg, J. & Kirsschenbaum, A. (1991). Employee turnover intentions: implications from a national sample. *The International Journal of Human Resource Management*, 2 (3), 359-375.
- Weisberg, J. & Kirschenbaum, A. (1993). Gender and turnover: A re-examination of the impact of sex on intent and actual job changes. *Human Relations*, 46(8), 987-1006.

- White, G. (1987). *Employee commitment*. ACAS WorkResearch Unit Occasional Paper, 38, London.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of Management Review*, 7(3), 418-428.
- Williams, L. J. & Hazer, J.T. (1986). Antecedents and consequences of satisfaction and commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 71(2), 219-231.
- 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.
- Yazıcıoğlu, İ. (2009). Konaklama işletmelerinde bireylerin örgütsel güven duyguları ile iş tatmini ve işten ayrılma niyetleri üzerine bir alan araştırması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(30), 235-249.
- Yılmaz, E. (2005). Okullarda örgütsel güven ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16, 739-756.
- Yousef, D. A. (2000). Organizational commitment: A mediator of the relationships of leadership behaviour with job satisfaction and performance in a non-western country. *Journal of Managerial Psychology*, 15(1), 6-28.
- Zeyrek, A. O. (2005). *Milli Eğitim Bakanlığı 2005 öğretmenlik kariyer basamakları yükselme sınavında öğretmenlerin başarı durumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi (İstanbul İli Örneği)*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

EKLER

EK 1. UYGULANAN ANKET FORMU

ÖĞRETMEN ANKETİ

Değerli meslektaşım;

Bu anket bir yüksek lisans tez çalışmasında kullanılmak üzere hazırlanmıştır. Araştırma bilimsel bir amaç doğrultusunda yapılmaktadır. Bundan dolayı anketler kişi veya kişilere verilmeyecektir. Anket formlarını doldururken isimlerinizi yazmayınız.

Araştırmanın başarıya ulaşması cevapların özenle seçilmesine ve soruların cevapsız bırakılmamasına bağlıdır. İçten vereceğiniz yanıtlarla araştırmaya yapacağınız katkılar için şimdiden teşekkür ederiz.

Hasan UŞTU
TÜMKAYA
Çukurova Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Sınıf Öğretmenliği ABD

Prof. Dr. Songül
Çukurova Üniversitesi
Öğretim Üyesi

BÖLÜM I

KİŞİSEL BİLGİLER

1.Okulunuzun

Adı:[.....]

2. Cinsiyetiniz: []Kadın []Erkek

3. Yaşınız: [Lütfen yazınız.....]

4. Medeni Durumunuz : []Evli []Bekar

5. Mezuniyetiniz: []Lisans []Yüksek Lisans ve üstü

6.Hizmet Yılıınız: [Lütfen yazınız.....]

7. Sınıfınızdaki Öğrenci Sayısı: [Lütfen yazınız.....]

Sayfayı çeviriniz...

BÖLÜM II

Aşağıda belli bazı duyguları ve durumları içeren ifadeler yer almaktadır. Bu ifadelerde belirtilen duygu ve durumları yaşıyıp yaşamadığınızı size en uygun olan sıklık sayısını her cümle için ayrı ayrı tabloda verilen sıklık ölçülerini dikkate alarak ilgili kısmı işaretleyiniz.

A) ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

	Kesinlikle Katılmıyorum(1)	Katılmıyorum(2)	Kararsızım(3)	Katılıyorum(4)	Kesinlikle Katılıyorum(5)
1.Bu okula karşı duygusal bir bağ hissediyorum.	()	()	()	()	()
2.Bu okul benim için çok önem ve anlam taşıyor.	()	()	()	()	()
3.Çalıştığım okuldan dışarıda gururla bahsediyorum.	()	()	()	()	()
4.Okuluma karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissediyorum.	()	()	()	()	()
5.Bu okulda kendimi ailenin bir parçası gibi hissediyorum	()	()	()	()	()
6.Okulun problemini kendi problemlerim gibi hissediyorum.	()	()	()	()	()
7.Bu okul benim sadakatimi hak ediyor.	()	()	()	()	()
8.Başka bir iş ayarlamadan önce, bu okuldan ayrılmaktan korkuyorum.	()	()	()	()	()
9.Bu okuldan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de, yeni iş alternatiflerinin azlığıdır.	()	()	()	()	()
10.Su an bu okuldan ayrılısam hayatım alt üst olur.	()	()	()	()	()
11.Bu okuldan ayrılmayı istesem bile kısa bir sürede iyi bir iş benim için çok zor olurdu.	()	()	()	()	()
12.Bu okuldan ayrılmayı düşünmek için çok az tercih hakkına sahip olduğuma inanıyorum.	()	()	()	()	()
13.Bu okuldan şimdi ayrılısam suçluluk hissederdim.	()	()	()	()	()
14.Burada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluklar nedeniyle, bu okuldan şimdi ayrılmam yanlış olacaktır.	()	()	()	()	()
15.Bu okula çok şey borçlu olduğumu hissediyorum, şimdi ayrılısam ayıp olur.	()	()	()	()	()
16.Daha avantajlı olsa bile bu okuldan şimdi ayrılmak bana doğu gelmiyor.	()	()	()	()	()

B) MESLEKİ BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

	Kesinlikle katılmıyorum(1)	Katılmıyorum(2)	Kısmen katılmıyorum(3)	Kararsızım(4)	Kısmen katılıyorum(5)	Katılıyorum(6)	Kesinlikle katılıyorum(7)
1.Öğretmenlikten farklı ve aynı ücret veren başka bir iş bulursam o işi yapardım.	()	()	()	()	()	()	()
2.Kesinlikle eğitim alanında kariyer yapmak isterim.	()	()	()	()	()	()	()
3.Yeniden bir meslek seçmem gerekse öğretmenliği seçmezdim.	()	()	()	()	()	()	()
4.Çalışmadan ihtiyaç duyduğum paraya sahip olsaydım yinede bu işi yapmaya devam edebilirdim.	()	()	()	()	()	()	()
5.Bu meslek vazgeçemediğim kadar güzel.	()	()	()	()	()	()	()
6.Öğretmenlik iş yaşamı için ideal meslektir.	()	()	()	()	()	()	()
7.Bu mesleğe girdiğim andan beri hayal kırıklığı içerisindeyim.	()	()	()	()	()	()	()
8.Oldukça önemli bir zamanımı mesleğimle ilgili yayınları okumaya ayırıyorum.	()	()	()	()	()	()	()

C)İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÖLÇEĞİ

	Kesinlikle Katılmıyorum(1)	Katılmıyorum(2)	Kararsızım(3)	Katılıyorum(4)	Kesinlikle Katılıyorum(5)
1.Önümüzdeki yıl içerisinde aktif olarak iş aramayı düşünüyorum.	()	()	()	()	()
2.İşimden ayrılmayı sık sık düşünürüm.	()	()	()	()	()
3.Önümüzdeki yıl muhtemelen yeni bir iş arayacağım.	()	()	()	()	()

EK-2. ANKETTE KULLANILAN ÖLÇEK İZİNLERİ



Yeni | Yanıtla | Tümünü yanıtla | İlet | Sil | Gereksiz | Süpür | İşaretle | Taşı | Kategoriler |  

İLT: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Dön: İletiler |  

Bununla ilişkili iletileri görmek için, [iletileri konuşmaya göre gruplandırın](#).

n hoca @ 10.02.2012
Kime: hasan_0605@hotmail.com Yanıtla

2 ek (toplam 1625,1 KB) Hotmail Etkin Görünüm

 Y.L. TEZİ...pdf  MOBBING 1...pdf
Karşıdan yükle (1343,8 KB) Karşıdan yükle (281,4 KB)

Tümünü zip olarak karşıdan yükle

Kimden: Nuray Yapıcı
Gönderildi: 10 Şubat 2012 Cuma 12:00
Kime: hustu@cu.edu.tr
Konu: YNT: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

Hasan Bey,

Eldi dosyalarda yüksek lisans tezimi ve sonrasında yayınlanan makale çalışmasını bulabilirsiniz. Bu noktada, araştırmanız için gerekli olan her türlü veriyi kullanabilirsiniz.

Çalışmalarınızda kolaylıklar dilerim.

Nuray YAPICI-AKAR, Araştırma Görevlisi&Doktora Öğrencisi
Akdeniz Üniversitesi, İİ.B.F., İşletme Bölümü, Yönetim ve Organizasyon A.B.D., Antalya-Türkiye
Hochschule Darmstadt, University of Applied Sciences, Department of Business, Darmstadt-Germany

mail/#

ÖZGEÇMİŞ**KİŞİSEL BİLGİLER**

Adı ve Soyadı : Hasan UŞTU
Doğum Yeri ve Tarihi : Kushan/Gülner/Mersin-1984
e-mail : hasanuctu33@gmail.com

ÖĞRENİM DURUMU

(2010-2014) : Yüksek Lisans, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
(2004-2008) : Lisans, Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği Bölümü, Adana.
(2000-2002) : Lise, Mut Anadolu Lisesi, Mersin.

ÇALIŞMA DURUMU

(2014-) : Merkez 75. Yıl Ortaokulunda, Osmaniye.