



The Journal of Academic Social Science Studies

JASSS

International Journal of Social Science

Doi number:<http://dx.doi.org/10.9761/JASSS2249>

Number: 25-I, p. 189-206, Summer I 2014

ÖĞRETMENLERİN OKULLARINDAKİ ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ¹

*TEACHERS' OPINIONS ABOUT ORGANIZATIONAL COMMITMENT
IN THEIR SCHOOLS*

Yrd. Doç. Dr. Mahire ASLAN

İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü

Dr. Aslı AĞIROĞLU BAKIR

Malatya Turgut Özal Anadolu Lisesi İngilizce Öğretmeni

Özet

Örgütlerin var olma sürecindeki en etkili faktör insandır. Onun örgütsel davranışları ise örgütün devamlılığının ya da yok oluşunun en önemli etkenlerinden biridir. Bu nedenle örgütler, iş görenlerin bağlılığına gereksinim duymakta ve bu bağlılığı sağlamak için de çeşitli yöntemlere başvurumaktadırlar. Alan yazında, çalışanın örgütle olan iletişimini şekillendiren, örgütteki üyeliğe devam etme kararı üzerinde etkileri olan psikolojik bir durum biçiminde de tanımlanan örgütsel bağlılığın “kişinin örgütüyle kurduğu maddi beklentilerin ötesindeki manevi bağ” olduğu ileri sürülebilir.

Eğitim örgütlerinde gerçekleştirilecek yüksek düzeyli bir örgütsel bağlılığın, daha nitelikli bir eğitsel işleyişe olduğu kadar; çağdaş gelişmelere doğru evrilen demokratik bir toplum yapısı oluşturmaya da katkı sağlayabileceği ileri sürülebilir. Anılan ön kabulden hareketle, okullarımızdaki örgütsel bağlılığın öğretmen algılarına göre betimlenmesi önemli görülmektedir. Bu çalışmada, resmi ve özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin görüşlerinin ortaya koyulması amaçlanmıştır. Genel tarama (betimsel) modeline dayalı olan bu çalışmada evren, 2011-2012 eğitim-öğretim yılında Malatya ili merkez ilçe sınırları içinde bulunan 76 resmi ilköğretim okulunda görev yapan 3283 öğretmen ile, 4 özel ilköğretim okulunda görev yapan 116 öğretmenden oluşmaktadır. Bu evrenden oransız küme örnekleme yöntemiyle seçilen 728 öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Resmi ve özel okul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algıları arasında bir bütün olarak anlamlı bir farklılık olup, özel okullardaki örgütsel bağlılık düzeyi, resmi okullara kıyasla daha yüksektir. Resmi okullarda Ön Lisans ve Lisans mezunu öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları arasında öğrenim düzeyi değişkeni açısından ön lisans lehine anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Özel okullarda ise bu fark, Ön Lisans ve Lisans mezunu öğretmenler ile Lisansüstü mezunu öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları arasındadır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel bağlılık, devlet okulu, özel okul

¹ Bu çalışma Aslı Ağiroğlu Bakır'a ait olan “Öğretmenlerin Paylaşılan Liderlik ve Örgütsel Bağlılık Algıları Arasındaki İlişkinin Analizi” adlı doktora tezinden türetilmiştir.

Abstract

Organizations, having humans as main units, are also effected by their organizational behaviours to disappear or survive. For this reason, organizations need the commitment of employees/members and in order to get this commitment they use various methods. Organizational commitment is defined as a physiological condition which shapes the communication of the members with their organization and whether they stay in or quit from the organization. By the help of this definition, we can say that organizational commitment is an intangible connection the members feel and that is beyond tangible expectations.

We can say that by the help of a highly achieved organizational commitment, not only a well-qualified educational process but also a more democratic and modernized society can be created. This study aims at presenting the organizational commitment in schools based on teachers' opinions. As a research model descriptive survey has been used. 3283 teachers from 76 state schools and 116 teachers from 4 private schools in the period of 2011-2012 education year constitute the universe of the study. The sample of the study is constituted of 728 teachers who are chosen from this universe by cluster sampling method. As a result of the study, findings have shown that there is a significant difference between the state and private school teachers' opinions on total. The level of organizational commitment in private schools is higher when compared to state schools. In both school types, males have a higher commitment level than women. Pre-licenced teachers feel more commitment towards their school than university graduates and master degree graduates. Teachers who have 21 or more years of experience have the highest commitment level among the others.

Key Words: Organizational commitment, state school, private school

GİRİŞ

Gelişmiş bir toplumun yaratılmasında eğitim kurumunun işgörevleri dikkate alındığında kaliteli eğitim örgütlerine duyulan gereksinimin önemi net biçimde ortaya çıkmaktadır. Okulda bu gereksinimi birinci dereceden karşılayacak kişiler ise, alanlarında yeterli ve donanımlı işgörenler olan yönetici ve öğretmenlerdir. Bu eğitim işgörenlerinin okullarına bağlılıklarının sağlanması, eğitimsel etkililik kadar, toplumsal gelişmişlik için de oldukça önemlidir.

Günümüzde verimliliğini sürdürmek isteyen eğitim örgütleri için insan kaynaklarını doğru yönetmek, yaşamsal bir önem taşımaktadır. Değişimi kavrayabilmek ve insan kaynakları profilini değişime uyum sağlayacak biçimde - doğru işgören seçimleriyle, verimliliği ve memnuniyeti dikkate alarak - tasarlayabilmek, örgütün verimliliğinin ve dolayısıyla da devamlılığının ön koşuludur (Sarıdere ve Doyuran, 2004: 2-3).

Diğer kurumlarda olduğu gibi eğitim kurumlarında da örgütsel bağlılık, çalışanların iş verimliliğini artırmak yoluyla örgütü amaçlarına ulaştırmanın temel araçlarından birisi olarak algılanmaktadır. Toplumsal dönüşüm çabalarında önemli bir yere sahip olan okullarda, eğitimin işgörenleri olarak başta öğretmenlerin ve diğer tüm paydaşların örgütsel bağlılıklarının yükseltilmesi, gerekli olduğu kadar önemli de bir konudur (Uğurlu ve Üstüner, 2011: 436).

Örgütlerin var olma sürecindeki en etkili faktör insandır. Onun örgütsel davranışları ise örgütün devamlılığının ya da yok oluşunun en önemli etkenlerinden biridir. Bu nedenle örgütler, işgörenlerin bağlılığına gereksinim duymakta ve bu bağlılığı sağlamak için de çeşitli

yöntemlere başvurumaktadırlar. Eğitim örgütlerindeki bağlılığı esas alan bu çalışmada öncelikle “örgütsel bağlılık” kavramını kuramsal çerçevede ele almakta yarar görülmektedir.

Örgütsel bağlılık, çalışanın örgütle olan iletişimini şekillendiren, örgütteki üyeliğine devam etme kararı üzerinde etkileri olan psikolojik bir durum (Meyer ve Allen, 1997: 11) biçiminde betimlenmekte ise de, bu kavrama ilişkin farklı bakış açıları ve yaklaşımları ortaya koyabilmek amacıyla, farklı zamanlarda yapılmış çeşitli çalışmalarda vurgulanan aşağıdaki bazı tanımlara değinilmiştir.

Örgütsel bağlılık;

- Kişinin çalıştığı örgüte karşı hissettikleri (Gül, Oktay ve Ökçe, 2008: 74),
- Bir örgütün bireyden beklediği formal ve normatif beklentilerin ötesinde, bireyin bu amaç ve değerlere yönelik davranışları (Celep, 2000),
- Çalışanların örgüt amaç ve değerlerine yüksek düzeyde inanması ve kabul etmesi; örgüt amaçları için yoğun çaba sarf etme isteği, örgütte kalmak ve örgüt üyeliğini sürdürmek için duydukları güçlü bir arzu (Mowday ve diğerleri, 1979: 311’den Akt. Boylu, Pelit ve Güçer, 2007: 56).
- Amaç ve değerler ile ilişkisinde bireyin, rolüne araçsal bir değerden tamamen ayrı olarak, örgütün kendi iyiliği için bağlılık duyması (Balay, 2000: 21).

Bu tanımlardan hareketle, örgütsel bağlılığın “kişinin örgütüyle kurduğu maddi beklentilerin ötesindeki manevi bağ” olduğu ileri sürülebilir. Örgütsel bağlılık, örgütün amaçlarına, politikasına, görevin gereklerine uygun davranmayı içerir. İşgörenden, örgütün yararlarını kendi yararlarından üstün tutma; özveriyle çalışma; gerektiğinde örgüte daha çok çalışma süresi ayırma; yönetimin buyruklarını tartışmasız yerine getirme gibi bağlılık eylemleri beklenir. Böylece örgüt bir bakıma işgöreni egemenliği altına alarak onun örgütte kalmasını güvenceye alır. Örgüt, işgörenin bağlılığını örgütle özdeşleşmeye dönüştürmeye çalışır. Örgütle özdeşleşen işgören örgütün yararlarını kendi yararlarından yeğ tutarak elinden geldiğince özverili davranır. Yöneticiler için örgütle özdeşleşen bir işgören bulunmaz bir insan gücüdür (Başaran, 1982: 242).

Örgütlerin küresel rekabet ortamında başarılı, güçlü ve kalıcı olabilmeleri, örgütün amaçları doğrultusunda çaba gösteren, etkin ve verimli çalışanların varlığı ile doğru orantılıdır. İşgörenlerin bir örgütte bulunmaktaki temel nedenleri maddi ve manevi yararlar sağlamaktır. Eğer işgörenler örgütten yeteri kadar yarar sağladıklarına inanmıyorlarsa, artık o örgütte kalmayı tercih etmeyebilirler. İşte bu noktada, işgörenlerini yitirmemek için örgütün de bazı girişimlerde bulunması gerekir (Doğan ve Demiral, 2009: 48). Örgütsel bağlılık, işgörenlerin örgütte daha uzun süre kalıcı olmalarını ve örgütün amaçlarını daha kolay kabullenmelerini sağlamak yoluyla (Balay, 2000: 146), örgütün rekabet üstünlüğüne de katkıda bulunmaktadır (Taşkın ve Dilek, 2010: 39).

Örgütsel bağlılığın giderek önem kazanmasına ve bu konudaki araştırmaların artmasına neden olarak şu noktalar üzerinde durulmaktadır (Bayram, 2005: 126; Boylu, Pelit ve Güçer, 2007: 56; İmamoğlu, 2011: 14; Özsoy, 2004; Karataş ve Güleş, 2010: 75, Balay, 2000):

- Örgüte bağlılığın, arzu edilen çalışma davranışı ile ilişkisi,
- İşten ayrılma nedeni olarak, örgüte bağlılığın iş doyumundan daha etkili olduğunun araştırmalarla ortaya konulması,
- Örgütsel bağlılığı yüksek olan kişilerin, düşük olanlara göre daha iyi performans göstermeleri,

- Örgütsel bağlılığın, kurumsal etkililiğin yararlı bir göstergesi olması,
- İş bırakma, devamsızlık, geri çekilme ve iş arama faaliyetleri,
- Özerklik, sorumluluk, katılım, görev anlayışı gibi çalışanların işi ve rolüne ilişkin özellikler,
- Çalışanların kişisel özellikleri,
- Bireylerin sahip olduğu örgütsel bağlılık kestiricileri ile örgütsel bağlılığın yakından ilişkisi.

İşgörenlerin örgütün amaç ve değerlerini kabullenmesi ve bunlara karşı güçlü bağlılık geliştirmesi, önemli ve uyarılması zor bir güdüdür. Ancak böyle bir güdülenme başarılı olduğu takdirde, devamsızlık ve işten ayrılma davranışları azalacak; sistem başarısı için üst düzeyde çalışma, yaratıcılık ve verimlilik artırılabilir. Örgüt başarısını kendi başarısıyla özdeşleştirmiş işgörelere sahip olmak, örgütsel açıdan son derece önemlidir (Bakan ve diğerleri, 2012: 221). İşgörenlerin bağlılıklarını arttırmak ve onların örgütten ayrılmalarını önlemek için örgütler yükselme şansı verme, ücreti artırma, farklı özendiriciler sunma, gerektiğinde cezalandırma gibi değişik önlemler almaktadırlar. Doğaldır ki her örgütün işgörenlerin ayrılmasına ilişkin gösterdiği tepki aynı değildir. Bazı örgütler işgörenlerinin ayrılmasından pek etkilenmezken; bazıları ciddi derecede etkilenebilir. Bir örgüt ne denli uzmanlaşmış işgücüne gerek duyuyor ise, o örgüt işgörenlerin örgüte bağlanmasına o denli önem veriyor demektir (Başaran, 1982: 241-142).

Katz ve Kahn'a (1977) göre, örgütsel bağlılık sadece belirli bir rolün başarı derecesini nitelik ve nicelik yönünden yükselterek devamsızlığın ve işgücü devrinin azalmasına katkıda bulunmakla kalmaz, aynı zamanda bireyi örgütsel yaşam ve en üst düzeyde sistem başarısı için gerekli birçok gönüllü eyleme de yöneltebilir. Dolayısıyla örgütsel bağlılık, örgütün sahip olduğu özelliklerin veya bakış açısının işgören tarafından benimsenmesini ve bir anlamda özümsemesini sağlamaktadır (Çakınberk, Derin ve Demirel, 2011: 94).

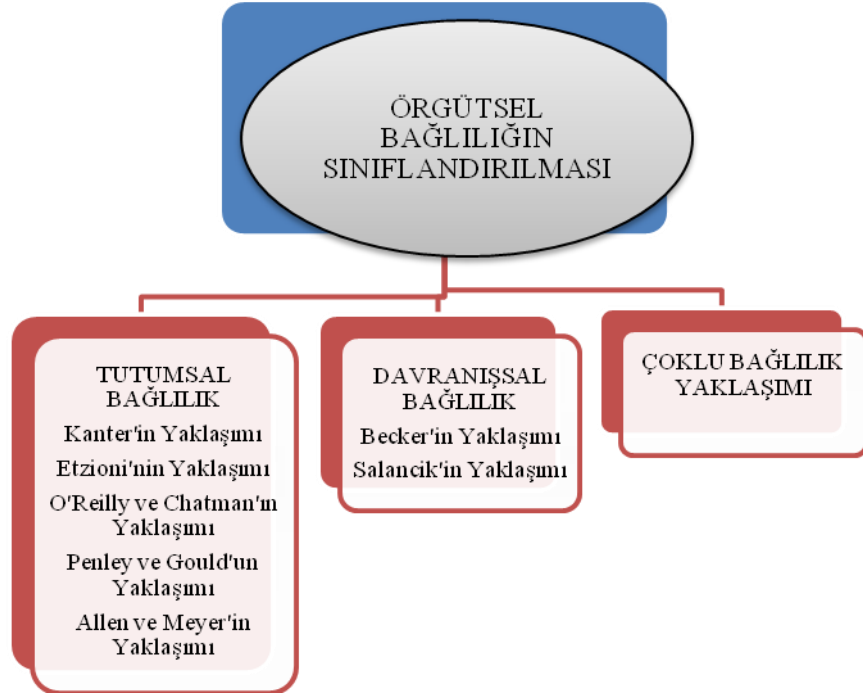
Örgütsel bağlılık, örgütlerin varlıklarını koruma uğraşlarının hem temel etkenlerinden ve hem de sonul hedeflerinden biridir. Çünkü örgütsel bağlılığı olan bireyler daha uyumlu ve üretken olmakta; daha yüksek derecede sadakat ve sorumluluk duygusu içinde çalışmakta ve dolayısıyla da daha az örgütsel maliyete neden olmaktadır. Öz olarak örgüte bağlanmanın, işgörenin davranışını etkilemesiyle ilgili şu dört doğurgudan söz edilmektedir (Balci, 2003: 28):

- a) Örgütün amaç ve değerlerine tam olarak kendini adayanlar, örgütsel etkinliklere aktif olarak katılırlar.
- b) Kendilerini örgüte aday işgörenler, genelde örgütte kalmaya ve örgütün amaçlarına ulaşmasına katkıda bulunmaya güçlü istek duyarlar.
- c) Örgüte bağlılık ile işten ayrılma arasında tutarlı ters bir ilişki bulunmaktadır.
- d) İşten doyum, işten ayrılmanın başlangıç döneminde önemli kestiricisi iken, zaman geçtikçe bağlılık, işten ayrılmanın doyumdan daha güçlü bir kestiricisi olmaktadır.

Araştırmalar (Balay, 2000: 80; Ölçüm Çetin, 2004: 99; Bayram, 2005) bireysel değişkenler kadar (yaş, cinsiyet, deneyim, vb.), örgütsel değişkenlerin (ücret, güvenlik, liderlik, adalet, yönetsel destek, vb.) de bağlılık üzerinde etkili olduğunu göstermektedir.

Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması

Alanyazında örgütsel bağlılığa ilişkin çeşitli sınıflandırmalar bulunmakla birlikte bu çalışmada aşağıdaki Şekil 1'de gösterilen üçlü sınıflandırma esas alınarak, ayrıntılı biçimde açıklanmıştır. Örgütsel bağlılığa ilişkin tutumsal bağlılık, davranışsal bağlılık ve çoklu bağlılık yaklaşımı olmak üzere üç ana başlıktan söz edilebilir.



Şekil 1. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırması

Kaynak: Gül, (2002)'den uyarlanmıştır.

Tutumusal bağlılığı “kişi ile örgüt arasındaki bağın bir değerlendirmeye tabi tutulması sonucunda oluşan örgütsel bakış açısı veya örgüte duygusal bir yönelme” olarak tanımlayan Mottaz (1989), bireyin örgütte kalma ya da örgütten ayrılma eğiliminin de bu davranışla açıklanabileceğini belirtmektedir (İnce ve Gül, 2005: 27).

Tutumusal Bağlılık

Kanter (1968) “tutum bağlılık” başlığı altında üç bağlılık türünden bahsetmektedir: *Devama yönelik bağlılık*, örgüt üyelerinin örgütte kalma istekleri ve ihtimallerinin yüksek olduğu bağlılık türüdür. *Kenetlenme bağlılığının* yüksek olduğu örgütlerde, örgüte yönelik tehdit ve tehlikelere karşı güçlü bir savunma vardır. *Kontrol bağlılığının* bulunduğu örgütlerde ise, işgörenler kendi değer ve normlarıyla örgütün değer ve normlarını uyum içerisinde bulmakta ve güçlü bir bağlılık sergilemektedirler. Kanter, farklı doğurgularına rağmen bu üç farklı bağlılık türünün ilişkili olduğunu öne sürmüş ve işgörenlerin bağlılığının sağlanması için bu üç yaklaşımın birden dikkate alınmasını önermiştir (İnce ve Gül, 2005: 31-32).

Etzioni çalışmasında örgütsel bağlılığı üçe ayırarak bunları “pozitif-moral”, “nötr-hesapçı” ve “negatif-yabancılaştırıcı” bağlılık şeklinde adlandırmıştır. Bir işgören aynı örgütte çalışmaya devam ederken örgütüne karşı bu bağlılık türlerini farklı zamanlarda ve çeşitli biçimlerde geliştirebilir (Balay, 2000: 19-20).

Örgütsel bağlılığı kişinin örgüte olan psikolojik bağlılığı olarak tanımlayan O'Reilly ve Chatman'a göre (1986), üç çeşit örgütsel bağlılık boyutu bulunmaktadır (İnce ve Gül, 2005: 34-35; Balay, 2000: 22-23):

Uyum: Bu boyutta işgörenlerin tutum ve davranışları belli ödülleri elde etme ve belli cezalardan da kurtulma temeline dayanmaktadır.

Özdeşleşme: Bu boyutta işgörenler tutum ve davranışlarını kişisel doyuma ulaşmak ve kendilerini ifade etmek için şekillendirirler. Kişiler ait oldukları grubun bir üyesi olmaktan memnuniyet duymakta ve bu üyeliği devam ettirmek için gerekli davranışları sergilemektedirler.

İçselleştirme: Kişisel ve örgütsel değerler arasındaki uyum ve örtüşme derecesine bağlıdır. Bu boyuta ilişkin tutum ve davranışlar, bireyler iç dünyalarını örgütteki diğer üyelerin değer sistemleriyle uyumlu hale getirdiklerinde gerçekleşir.

Penley ve Gould'un (1988: 48-49) yaklaşımı Etzioni'nin üç boyutlu (moral, hesapçı, yabancılaştırıcı) bağlılık yaklaşımına dayanmaktadır; fakat onlar yabancılaştırıcı bağlılık kavramını almayıp ahlaki (moral) bağlılık ve çıkarıcı (hesapçı) bağlılık türleri üzerinde durmuşlardır. İşe düşkünlük, mesai saatleri dışında da çalışmak, eve iş götürmek gibi kavramlar ahlaki bağlılık başlığına uyarken; kendini sunma, üstlerine daha fazla sorumluluk talebi iletmeye, kendini göstermeye çalışma gibi tutum ve davranışlar ise çıkarıcı bağlılık ile açıklanmaktadır (İnce ve Gül, 2005: 36-38).

Meyer ve Allen (1997: 11), örgütsel bağlılık konusunu duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç başlıkta ele almaktadır. İşgörenlerin örgütte bulunmaktan dolayı memnuniyet duymalarını sağlamanın yanı sıra, hedeflerin gönüllü olarak desteklenmesini de ifade eden duygusal bağlılığın temelinde arzu ve isteklerin yattığını belirten Wiener (1982), duygusal bağlılığın bireysel değerler ile örgütsel değerler arasındaki uyumdan ortaya çıktığını vurgulamaktadır (Taşkın ve Dilek, 2010: 39). İşgörenlerin örgütte güçlü bir bağlarının olması, onların kendi istekleriyle örgütte kalmaları ve daha çok sorumluluk almaları anlamına da gelmektedir (Ölçüm Çetin, 2004: 95).

Devam bağlılığı, örgütten ayrılmaları halinde karşılaşacakları maliyetleri düşünerek işgörenlerin örgütte kalma durumudur. İşgören örgütte kalmak ile gitmek arasındaki maliyet/yarar hesabını yaparak ayrılmanın maliyetinin yüksek olduğu sonucuna varırsa örgütte kalmayı seçmektedir (Allen ve Meyer, 1990). Bu durumda olanların bazıları başka bir iş bulamama ya da bulacak nitelikte olmama gibi nedenlerden; bazıları ise ailevi, sağlık, emekliliğe yakın olma gibi zorlayıcı nedenlerden dolayı örgütlerinde kalmaya devam edebilirler (Ölçüm Çetin, 2004: 95).

Normatif bağlılık ise, kişinin ahlaki değerler ve görev duygusu sebebiyle örgütte kalmayı seçmesi, bunun uygun ve isabetli bir karar olduğunu düşünmesi durumudur (Meyer ve Allen, 1991). Normatif bağlılıkta birey, kişisel çıkar ve yarar sağlama amacıyla değil, yaptıklarını doğru ve ahlaki açıdan değerli bulduğu için belli eylemleri sergilemeye meyillidir (Balay, 2000: 22). Wasti (2002), örgütsel bağlılığın bu boyutunu, işgörenlerin çalıştığı örgüte karşı duyduğu sorumluluk ve yükümlülük sonucunda kendisini burada kalmaya zorunlu hissetmesini sağlayan bir anlayış olarak ele almaktadır (Boylu, Pelit ve Güçer, 2007: 58).

Davranışsal Bağlılık

Davranışsal bağlılık ifadesi daha çok sosyal psikologlar tarafından kullanılan bir kavram olup, kişinin örgütte kalmaya olan niyeti, örgütten ayrılmama ve devamsızlık yapmama gibi durumlarla ilgilidir. Bağlılığın başlangıç noktasını, bireyin örgüte katılmak için göstereceği çaba belirlemektedir (İnce ve Gül, 2005: 48-49).

Becker'in Yan Bahis Yaklaşımı'nın hangi başlık altında ele alınacağına ilişkin olarak alanyazında bir görüş birliği bulunmamaktadır. Genel eğilim "davranışsal bağlılık" başlığı altında değerlendirmek olsa da, Allen ve Meyer (1984) kendi çalışmalarında bu yaklaşımı tutumsal bağlılık başlığı altında ele almışlardır. Bu kuramcılara göre, davranışsal bağlılık kişinin tutarlı davranışlarda bulunmayı kestiğinde kaybedilecek olanları düşünerek bu

davranışları sergilemeye devam etme eğilimidir. Kişinin bu tutarlılığı sağlama çabası, davranışlarına karşı bir bağlılık geliştirmesi sonucunu doğurmaktadır (İnce ve Gül, 2005: 49-51).

Salancik davranışsal bağlılığı, insanların tutum ve davranışları arasındaki tutarlılığı koruma eğiliminde olmalarıyla açıklamaktadır. Tutumlar ile davranışlar arasında tutarsızlık olduğunda birey gerilim hissetmektedir. Bu gerilimi azaltmak için, çelişen tutum ve davranışlarından birini diğeriyle uyumlu hale gelecek biçimde değiştirmek gerekmektedir (Gündoğan, 2009: 58). Bu yaklaşımda davranışların kısıtlayıcılığını, dolayısıyla bağlılığın derecesini gösteren dört özellik (kesinlik, tersine çevrilebilirlik, irade ve genellik) bulunmaktadır (Ölçüm Çetin, 2004: 103):

Davranışsal bağlılığının temsilcileri olarak kabul edilen Becker ile Salancik'i kıyasladığımızda; Becker örgütsel bağlılığı işgörenin kazanımları ile açıklayıp, bu kazanımları bir yatırım olarak değerlendirmiş; Salancik ise, örgütsel bağlılığın devam ettirilmesinin yatırımlara değil, işgören ile örgüt arasındaki bağa dayalı olduğunu belirtmiştir (Yavuz, 2008: 83).

Çoklu Bağlılık Yaklaşımı

Örgütsel ortamda işgörenler, etkileşim halinde oldukları birbirinden farklı gruplara karşı çoklu bağlılık geliştirebilirler. Bu duruma, hem çalıştıkları örgüte ve hem de bir sendikaya bağlılık gösteren işgörenler örnek olarak verilebilir. Çoklu bağlılık kaynakları olarak çeşitli gruplar, işgörenler, yöneticiler, sendikalar ve en genel anlamıyla da kamuoyu örnek gösterilebilir. Yapılan çalışmalara göre gerek yöneticiler ve gerekse işgörenlerin kendileri, örgüt üyelerinin çoklu rol yönelimlerinin farkındadırlar (Balay, 2000: 28-29; İnce ve Gül, 2005: 53-55).

Reichers (1985) çoklu bağlılık yaklaşımına göre, örgüte duyulan bağlılığın nedenlerinin kişiden kişiye farklılaşabileceğini; dolayısıyla bir kişi için örgüte duyulan bağlılığın kaynağı ürün kalitesi olabiliyorken, bir başkası için bunun örgüt tarafından işgörelere gösterilen yakın ilgi ve samimiyet olabileceğini belirtmektedir (İnce ve Gül, 2005: 55).

Örgütsel Bağlılığın Doğurguları

Örgütsel bağlılığın varlığı, yokluğu, az ya da çok oluşu örgütlerde çeşitli sonuçlara yol açmaktadır. Randall (1987) tarafından olumlu ya da olumsuz olarak kabul edilip; düşük, ılımlı ve yüksek örgütsel bağlılık biçiminde adlandırılmış olan bu bağlılık düzeyleri ve onların doğurguları öz olarak şöyledir (Varoğlu, 1993):

Düşük Örgütsel Bağlılık

İşgörenin yaratıcı ve gelişmeye açık olması ile insan kaynaklarının daha etkili kullanımını sağlayabilmesi düşük örgütsel bağlılığın olumlu bireysel doğurgularıdır. Yıkıcı ve düşük performans gösterenlerin işgören devri ve devamsızlık gibi nedenlerle kurumdan ayrılmaları, diğer işgörenlerin daha olumlu tutumlar sergilemesi, yeni gelenlerin örgüte sinerji katmaları, mevcut koşullardan memnun olmayan üyelere gelen informal şikâyet ve itirazların zamanında değerlendirilmesi ile uzun dönemde kuruma ağır sonuçlar getirebilecek sorunları önlemesi ise düşük düzeydeki bağlılığın olumlu örgütsel doğurgularıdır (Blau ve Boal, 1987'den akt. Balay, 2000: 85-86).

Olumsuz doğurgular ise; işgörenlerin, gerek grup bağlılığında gerekse bireysel çaba gerektiren durumlarda ilgisiz ve isteksiz olmaları, örgütte ortaya çıkan söylenti, itiraz ve şikâyetlerin artması, örgütün adına zarar gelmesi, müşteri güveninin kaybolması, yeni durumlara uyum sağlanamaması ve gelir kayıpları gibi durumlardır. Üstelik bu olumsuz iletişim şekli bir yandan örgütün otorite yapısını tehdit ederken, bir yandan da üst yönetimin meşruluğunu sorgulanır hale getirmektedir (Bayram, 2005: 135).

İlmlı (Orta) Örgütsel Bağlılık

Ait olma duygularını geliştirmesi, güvende hissetme, etkili olma, sorumluluk duyma kişisel yaratıcılık geliştirme ve örgütten farklı kimliğini sürdürebilme gibi özellikler ilmlı örgütsel bağlılığın işgörenler için olumlu sonuçları arasında sayılabilirken; kariyer ve terfi alma fırsatlarının sınırlanması, işgörenlerin çalışmaya karşı olan isteklilik düzeyleri ile örgütün beklentilerinin dengelenmesi konusunda bazı sorunlar yaşanabilme olasılığı ve bu nedenle örgütsel etkililiğinin azalması olumsuz doğurgularıdır (Balay, 2000: 88-89).

Yüksek Örgütsel Bağlılık

Yüksek bağlılık düzeyine sahip işgörenlerin, genellikle kariyerde yükselme, maaş artışı ve örgüt tarafından teşvik edilme biçiminde ödüllendirilmeleri, onların daha çok güdülenmelerine yol açar. Yüksek bağlılık sayesinde iş gücünün güvenli ve istikrarlı olması, işgörenlerin yüksek üretim için örgütün isteklerini kabul etmesi ile sonuçlanabilir. Böylece performans ve rekabet gücü artan örgüt, amaçlarını daha kolay ve yüksek düzeyde karşılayabilir (Balay, 2000: 89-91). Yüksek düzeydeki örgütsel bağlılığın olumsuz doğurguları ise, işgörenlerde genellikle bireysel büyüme, yaratıcılık ve canlılık gibi özellikleri baskılaması, akran dayanışmasını azaltması, değişmeye karşı direnç yaratması, toplumsal ve aile ilişkilerinde stres ve gerilimi artırmasıdır (Balay, 2000: 91-92).

ARAŞTIRMANIN AMACI

Eğitim örgütlerinde gerçekleştirilecek yüksek düzeyli bir örgütsel bağlılığın, daha nitelikli bir eğitimsel işleyişe olduğu kadar; çağdaş gelişmelere doğru evrilen demokratik bir toplum yapısı oluşturmaya da katkı sağlayabileceği ileri sürülebilir. Anılan ön kabulden hareketle, okullarımızdaki örgütsel bağlılığın öğretmen algılarına göre betimlenmesi önemli görülmektedir.

Bu araştırmada, resmi ve özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin okullarındaki örgütsel bağlılığa ilişkin görüşlerinin ortaya koyulması amaçlanmıştır. Bu amaca ulaşmak için ise şu sorulara cevap aranmıştır:

1. Resmi ve özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algıları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

2. Resmi ve özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları;

a) cinsiyet,

b) öğrenim düzeyi,

c) mesleki kıdem,

d) branş değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Resmi ve özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin görüşlerini belirlemeyi amaçlayan bu araştırmada genel tarama (betimsel) modeli (Cohen, Manion ve Morrison, 2007; Gay ve Diehl, 1992; Karasar, 1999: 81-82; Sönmez ve Alacapınar, 2011: 48) kullanılmıştır. Betimsel araştırmada, var olan durumu var olduğu biçimiyle betimlemek (Karasar, 1999: 77; 101; Yozgat, 2001: 26-27) temel amaçtır.

Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Bu araştırmanın evrenini 2011-2012 eğitim-öğretim yılında Malatya ili merkez ilçe sınırları içinde bulunan 76 resmi ilköğretim okulunda görev yapan 1863 erkek ve 1420 kadın

olmak üzere toplam 3283 öğretmen ile, 4 özel ilköğretim okulunda görev yapan 116 öğretmen oluşturmaktadır.

Araştırmada, evrendeki bütün kümelerin tüm elemanlarıyla birlikte eşit seçilme şansına sahip oldukları durumda yapılan bir örnekleme çeşidi olarak tanımlanan oransız küme örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Evren, içinde çeşitli elemanları olan, benzer amaçlı kümelerden oluşuyorsa, araştırma evrenden seçilecek kümeler üzerinde yapılabilir (Barreiro ve Albandoz, 2001: 8-9; Kaptan, 1998: 121-122; Karasar, 1999: 114-116; Key, 1997; Ross, 2005: 11; Yıldırım ve Şimşek, 2006: 67).

Araştırmada, evrende bulunan 76 resmi ilköğretim okulundan 28'i, oransız küme örnekleme yöntemiyle yansızlık kuralına göre belirlenmiştir (Kaptan, 1998: 120). Özel ilköğretim okulları için örnekleme yoluna gidilmemiş; evrendeki 4 özel ilköğretim okulundan uygulama izni verilmeyen biri hariç 3 ilköğretim okulu araştırmaya dahil edilmiştir. Böylece, araştırmanın örneklemini 2011-2012 eğitim-öğretim yılında Malatya ili merkezinde bulunan resmi ilköğretim okullarında görev yapan 677, özel ilköğretim okullarında görev yapan 51 olmak üzere toplam 728 öğretmen oluşturmaktadır.

Araştırmanın çalışma evreni, genel evreni % 47,75 oranında temsil etmekte olup, örnekleme giren öğretmen sayısı, genel evrenin % 21,42'sini, çalışma evreninin ise % 44,86'sını içermektedir.

Araştırmanın yapıldığı dönemde 6287 sayılı yasa (4+4+4 Yasası) henüz yürürlükte olmadığı için, 8 yıllık eğitim veren "ilköğretim okulu" kavramı kullanılmıştır.

Veri Toplama Aracı

Araştırmanın verilerini elde etmek amacıyla Üstüner (2009) tarafından geliştirilen "Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği" kullanılmıştır. ÖİÖBÖ'nün geçerlik ve güvenilirlik hesaplamaları için, araştırmacı tarafından 50 maddelik bir denemelik ölçek hazırlanmış ve hazırlanan bu ölçek 310 öğretmene uygulanmıştır. Elde edilen veriler üzerinde açıklayıcı faktör analizi (AFA) daha sonra ortaya çıkan yapı üzerinde doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Ölçeğin güvenilirlik hesaplamaları için Cronbach-alpha iç tutarlık katsayısı ".96" ve test-tekrar test korelasyon katsayısı ".88" olarak hesaplanmıştır. Tüm bu analizler sonucunda, örgütsel bağlılığı ölçen 17 maddelik bir ölçek geliştirilmiş ve elde edilen bulgulara dayanılarak, ÖİÖBÖ'nün geçerli ve güvenilir likert tipi bir değerlendirme ölçeği olduğu belirlenmiştir (Üstüner, 2009).

Ölçeğin uygulanması sonucunda, çeşitli nedenlerle geçerli sayılmayan 52 tane ölçek kapsam dışı bırakılmış; resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlere ait 677 ve özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlere ait 51 olmak üzere toplamda 728 ölçek geçerli sayılmıştır.

Verilerin Analizi

Verilerin analizinde standart sapma, frekans, yüzde ve aritmetik ortalama hesaplamaları yapılmıştır. Ölçek maddelerine verilen yanıtların bağımsız değişkenlere (cinsiyet, branş, öğrenim durumu ve kıdem yılı) göre analizinde, 5'li derecelendirmeden elde edilen toplam puanlar esas alınmış; ikili karşılaştırmalar için t testi, çoklu karşılaştırmalarda ise varyans analizi (ANOVA-ONEWAY) ve F testi uygulanmıştır. Karşılaştırmalarda anlamlılık düzeyi .05 olarak alınmıştır.

BULGULAR VE YORUM

1. Resmi ve özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algıları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığına ilişkin sonuçlar, Tablo 1’de görülmektedir.

Tablo 1’de yer alan sonuçlara göre, resmi (\bar{X} : 3,46) ve özel (\bar{X} : 4,24) ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları arasında özel okul lehine anlamlı bir farklılık ($t = -7,354$, $p < 0,01$) bulunmaktadır.

Resmi okul öğretmenlerinin “Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği’nde yer alan soru maddelerine verdikleri yanıtlar arasından en yüksek ve en düşük ortalamaya sahip olan üçer maddeye aşağıda değinilmiştir.

Resmi ilköğretim okulu öğretmenlerinin “Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği’nde yer alan “Kendimi tamamen bu okulun bir parçası olarak hissediyorum” (7. Soru) maddesine verdikleri yanıt, en yüksek aritmetik ortalamaya sahiptir (\bar{X} : 3,67). Araştırmada ortaya çıkan ve okula aidiyet duygusuna vurgu yapan bu sonucu, resmi ilköğretim okulu öğretmenlerinin göreve başlamalarından emekli oluncaya kadar geçen mesleki yaşamın tekdüzeliği içinde değerlendirmek olanaklıdır. Bu sonuçtan hareketle, öğretmenlerin çalıştıkları kuruma ilişkin olumlu duygular besledikleri ve belli bir oranda özdeşleşme gerçekleştirdikleri söylenebilir.

Araştırmanın ölçme aracında yer alan “Okul müdürümüzün çabalarına destek ve cesaret veriyor olması, kendimi bu okula daha yakın hissetmemi sağlıyor” (8. soru) ifadesi resmi okul öğretmenlerinin örgütsel bağlılığı duyumsadıkları en yüksek ikinci maddedir (\bar{X} : 3,65). Bu bulgu, yöneticisinin desteğini hissetmenin öğretmenlerde daha yüksek bir bağlılık yarattığını gösterebilir.

“Okulumda hakim olan yüksek düzeydeki güven duygusu, görevimi bu kadar uzun süre devam ettirmeme neden olmaktadır” biçimindeki 2. madde üçüncü en yüksek ortalamaya (\bar{X} : 3,63) sahip soru maddesidir. Resmi ilköğretim okulu öğretmenlerinin bu ifadeye yüksek düzeyde katılım göstermeleri, kurumdaki güçlü güven ortamıyla açıklanabileceği gibi, devlet okullarına atanmanın yarattığı iş güvencesiyle de açıklanabilir.

Tablo 1. Resmi ve Özel İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Algılarının Soru Bazında Sıklık Dağılımı ve Ortalamaları

Soru		\bar{X}	t	p
1.Okulumda planlama, örgütlenme ve yürütme işlerine katıldığım için kendimi bu okula daha bağlı hissediyorum.	Resmi	3,59	-4,045	0,000*
	Özel	4,22		
2.Okulumda hakim olan yüksek düzeydeki güven duygusu görevimi bu kadar uzun süre devam ettirmeme neden olmaktadır.	Resmi	3,63	-4,647	0,000*
	Özel	4,35		
3.Bu okulda yönetimin bir parçası olduğuma dair güçlü bir duygu yaşıyorum.	Resmi	3,3	-2,779	0,006*
	Özel	3,78		
4.Bu okulda mesleki gelişme olanaklarının oluşu beni buraya bağlı kılıyor.	Resmi	3,22	-6,164	0,000*
	Özel	4,24		

5.Bu okulda doğru işler doğru kişilere verildiği için kendimi bu okula bağlı hissediyorum.	Resmi	3,31	-6,272	0,000*
	Özel	4,33		
6.Okulumun istikrarlı ve gelişmeyi hedefleyen bir yapısının olduğunu düşünüyorum.	Resmi	3,5	6,302	0,000*
	Özel	4,49		
7.Kendimi tamamen bu okulun bir parçası olarak hissediyorum.	Resmi	3,67	-4,553	0,000*
	Özel	4,41		
8.Okul müdürümüzün çabalarıma destek ve cesaret veriyor olması, kendimi bu okula daha yakın hissetmemi sağlıyor.	Resmi	3,65	-3,729	0,000*
	Özel	4,27		
9.Adil ve düşünceli yönetimi nedeniyle kendimi bu okulla büyük ölçüde özdeşleştiriyorum.	Resmi	3,55	-4,816	0,000*
	Özel	4,33		
10.Yönetimin bir parçası olduğum hissi benim bu okuldan ayrılmamı engelliyor.	Resmi	3,2	-3,132	0,002*
	Özel	3,76		
11.Herhangi bir parasal kazanç düşünmeksizin bu okulda ders saatleri dışında da çalışabilirim.	Resmi	3,42	-6,533	0,000*
	Özel	4,53		
12.Kişinin kim olduğundan ziyade performansının objektif olarak değerlendirilmesi benim bu okula bağlı olmamı sağlıyor.	Resmi	3,49	-4,784	,000*
	Özel	4,27		
13.Yöneticilerimizin karar alırken, problem çözerken bizleri işbirliğine teşvik etmeleri kendimi buraya bağlı	Resmi	3,42	-5,133	0,000*
	Özel	4,25		
14.Üstlerim yapmış olduğum işleri takdir ettikleri için kendimi bu okula büyük ölçüde bağlı hissediyorum.	Resmi	3,37	4,024	,000*
	Özel	4,06		
15.Okulumda var olan özgürlük ve sorumluluk dengesinin, beni gerçekten bu okula bağladığını düşünüyorum.	Resmi	3,46	-4,628	0,000*
	Özel	4,22		
16.Bu okulda dikkate alındığımı, hesaba katıldığımı düşündüğüm için kendimi buraya bağlı hissediyorum.	Resmi	3,51	-4,659	0,000*
	Özel	4,27		
17.Önerilerim okul yönetimince dikkate alındığı için kendimi buraya bağlı hissediyorum.	Resmi	3,46	-4,601	0,000*
	Özel	4,24		

Örgütsel bağlılık ölçeğindeki en düşük ortalamaya sahip üç soru maddesi ise, "Yönetimin bir parçası olduğum hissi benim bu okuldan ayrılmamı engelliyor" (\bar{X} : 3,2 / 10. Soru), "Bu okulda mesleki gelişme olanaklarının oluşu beni buraya bağlı kılıyor" (\bar{X} : 3,22 / 4. Soru) ve "Bu okulda yönetimin parçası olduğuma dair güçlü bir duygu yaşıyorum." (\bar{X} : 3,22 /

3. soru) maddeleridir. Bu sonuç, resmi ilköğretim okulu öğretmenlerinin bağlılık geliştirme konusunda yönetimce desteklenmediklerini ve kendilerini buldukları okullarda yeterince geliştiremediklerini düşündüklerini göstermektedir.

Özel okul öğretmenlerinin “Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği’nde yer alan soru maddelerine verdikleri yanıtlar arasından en yüksek ve en düşük ortalamaya sahip olan birkaç maddeye aşağıda değinilmiştir.

“Herhangi bir parasal kazanç düşünmeksizin bu okulda ders saatleri dışında da çalışabilirim” maddesi (\bar{X} : 4,53 / 11. soru) özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin bağlılıklarını en yüksek düzeyde ifade eden ölçek maddesidir. Özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin kurumlarında bulunma nedenlerini maddiden çok manevi bağlılığa dayandırması, özel okul konseptiyle pek bağdaşmasa da; onlar tarafından da okulun bir “işletme”, öğrencinin de bir “müşteri” olarak algılanmaması, eğitim adına mutluluk verici bir durumdur.

Özel ilköğretim okulu öğretmenlerine göre, “Okulumun istikrarlı ve gelişmeyi hedefleyen bir yapısının olduğunu düşünüyorum” ifadesi ikinci (\bar{X} : 4,49 6. soru) “Kendimi tamamen bu okulun bir parçası olarak hissediyorum” ifadesi ise üçüncü (\bar{X} : 4,06 / 7. soru) en yüksek aritmetik ortalamaya sahiptir. Bu bulgu, öğretmenlerin çalıştığı okulların orada göreve devam etmeye geçecek özellikler taşıdığına ilişkin inançlar beslediklerinin ve dolayısıyla bu durumun kendilerinde yüksek düzeyde bir aidiyet ve bağlılık yarattığının işareti olarak değerlendirilebilir.

“Yönetimin bir parçası olduğum hissi benim bu okuldan ayrılmamı engelliyor” ifadesi (\bar{X} : 3,76 / 10. soru) ile “Bu okulda yönetimin parçası olduğuma dair güçlü bir duygu yaşıyorum” ifadesi (\bar{X} : 3,78 / 3. soru) özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılığına en az katkısı olanlardır. Özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin kendilerine yönetimde önemli sorumluluklar verilmediği ve parçası oldukları kuruma bu anlamda katkı yapamadıkları algısını taşıyor oldukları bu sonuçtan görülmektedir.

2.Resmi ve özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının çeşitli değişkenlere göre (cinsiyet, öğrenim düzeyi, mesleki kıdem, brans) anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bulgular ve sonuçlar başlıklar halinde aşağıda gösterilmiştir.

Cinsiyet

Aşağıda yer alan Tablo 2’de resmi ve özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının cinsiyet değişkeni açısından karşılaştırılması yapılmaktadır.

Tablo 2. Resmi ve Özel İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Algılarının Cinsiyet Değişkeni Açısından Karşılaştırılması

Ölçek	Okul Türü	Cinsiyet	N	\bar{X}	Std. Sapma	t	p
Örgütsel Bağlılık	Resmi Okul	Kadın	282	3,22	1,010	-5,413	0,000**
		Erkek	395	3,63	0,894		
	Özel Okul	Kadın	24	3,99	0,765	-2,421	0,018*
		Erkek	27	4,46	0,590		

Tablo 2’ye göre, resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık bulunmaktadır (t:-5,413, p<0,01). Buna göre, resmi ilköğretim okullarında görevli erkek öğretmenlerin örgütsel bağlılık

algıları ($\bar{X} = 3,63$) aynı okullarda görev yapan kadın öğretmenlere ($\bar{X} = 3,22$) kıyasla daha yüksektir.

Aynı tabloda özel ilköğretim okullarında görev yapan kadın ve erkek öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları arasında da anlamlı bir farklılık bulunduğu görülmektedir (t:-2,421, p<0,05). Resmi ilköğretim okullarında olduğu gibi, özel ilköğretim okullarında da erkek öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları ($\bar{X} = 4,46$) kadın öğretmenlerden ($\bar{X} = 3,99$) daha yüksektir.

Öğrenim Düzeyi

Tablo 3'de resmi ve özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının öğrenim düzeyi değişkeni açısından karşılaştırılması yapılmaktadır.

Tablo 3'e göre, resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin öğrenim düzeyi değişkeni açısından örgütsel bağlılığa ilişkin algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır (F:6,616, p<0,01). Resmi ilköğretim okullarında görevli Ön Lisans mezunu öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları ($\bar{X} = 3,69$), Lisans mezunu ($\bar{X} = 3,37$) öğretmenlerin algularından daha yüksektir.

Aynı tabloda özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin öğrenim düzeyi değişkeni açısından örgütsel bağlılığa ilişkin algıları arasında da anlamlı bir farklılık bulunduğu görülmektedir (F:7,953, p<0,01). Ön Lisans ($\bar{X} = 4,69$) ve Lisans mezunu özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algıları ($\bar{X} = 4,23$), Lisansüstü mezunu özel ilköğretim okulu öğretmenlerinden ($\bar{X} = 3,21$) anlamlı biçimde farklılaşmaktadır.

Tablo 3. Resmi ve Özel İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Algılarının Öğrenim Düzeyi Değişkeni Açısından Karşılaştırılması

Ölçek	Okul Türü	Öğrenim Düzeyi	N	\bar{X}	Std. Sapma	F	P	Fark
Örgütsel Bağlılık	Resmi Okul	Ön Lisans	164	3,69	0,886	6,616	0,001**	1-2
		Lisans	473	3,37	0,977			
		Lisans Üstü	40	3,47	0,992			
	Özel Okul	Ön Lisans	10	4,69	0,215	7,953	0,001**	1,2-3
		Lisans	37	4,23	0,653			
		Lisans Üstü		3,21	1,040			

Günümüzde hemen hemen tüm öğretmenlerin lisans düzeyinde bir yükseköğrenim görmelerine karşılık, eğitim sistemimiz içerisinde öğrenim düzeyleri hala ön lisans olan öğretmenlerimizin de görev yaptığı bilinmektedir. Bu gruptaki öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının yüksek olmasını, yıllarca görev yaparak artık emeklilik aşamasına gelmelerinin yarattığı bürokratik sosyalleşme düzeyinin yüksekliği ile açıklamak olanaklıdır.

Mesleki Kıdem

Resmi ve özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının mesleki kıdem değişkeni açısından karşılaştırılması Tablo 4'de yapılmaktadır.

Tablo 4. Resmi ve Özel İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Algılarının Mesleki Kıdem Değişkeni Açısından Karşılaştırılması

Ölçek	Okul Türü	Kıdem Yılı	N	\bar{X}	Std. Sapma	F	P	Fark
Örgütsel Bağlılık	Resmi Okul	1-5 Yıl Arası	57	3,44	1,030	3,853	0,004**	2,4-5
		6-10 Yıl Arası	18	3,32	0,904			
		11-15 Yıl Arası	169	3,40	1,066			
		16-20 Yıl Arası	131	3,33	0,925			
		21 Yıl Üstü	202	3,67	0,886			
	Özel Okul	1-5 Yıl Arası	19	4,46	0,591	1,939	0,155	-
		6-10 Yıl Arası	16	3,99	0,883			
		11 Yıl Üstü	16	4,22	0,601			

Resmi ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin kıdem yılı değişkenine göre örgütsel bağlılık algıları arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır (F:3,853, $p < 0,01$). 6-10 yıl arası ($\bar{X} = 3,32$) ve 16-20 yıl arası ($\bar{X} = 3,33$) kıdeme sahip öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının, 21 yıl üstü ($\bar{X} = 3,67$) kıdeme sahip meslektaşlarının örgütsel bağlılık algılarından anlamlı derecede daha düşük olduğu görülmektedir.

Tablo 4'de, kıdem yılı değişkenine göre, özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı belirtilmektedir (F:1,939, $p > 0,05$).

Branş

Aşağıda yer alan Tablo 5'de resmi ve özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının branş değişkeni açısından karşılaştırılması yapılmaktadır.

Tablo 5. Resmi ve Özel İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Algılarının Branş Değişkeni Açısından Karşılaştırılması

Ölçek	Okul Türü	Branş	N	\bar{X}	Std. Sapma	F	p	Fark
Örgütsel Bağlılık	Resmi Okul	Sınıf Öğretmenliği	358	3,52	0,941	2,757	0,064	-
		Matematik ve Fen Bilimleri	96	3,52	0,979			
		Sosyal Bilimler	223	3,33	0,987			
	Özel Okul	Sınıf Öğretmenliği	17	4,44	0,385	1,704	0,193	-
		Matematik ve Fen Bilimleri	9	3,91	1,015			
		Sosyal Bilimler	25	4,22	0,736			

Tablo 5'e göre, resmi ilköğretim okullarında görevli sınıf öğretmenleri ($\bar{X} = 3,52$), matematik ve fen bilimleri öğretmenleri ($\bar{X} = 3,52$) ile sosyal bilimler branşından olan öğretmenlerin ($\bar{X} = 3,33$) örgütsel bağlılık algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (F:2,757, p>0,05).

Aynı tablodan, özel ilköğretim okullarında görev yapan sınıf öğretmenleri ($\bar{X} = 4,4$), matematik ve fen bilimleri öğretmenleri ($\bar{X} = 3,91$) ile sosyal bilimler ($\bar{X} = 4,22$) branşı öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algıları arasında da anlamlı bir farklılık bulunmadığı (F:1,704, p>0,05) anlaşılmaktadır.

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Resmi ve özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarını ortaya koymayı amaçlayan bu çalışmanın sonucunda, resmi ve özel okul öğretmenlerinin algıları arasında anlamlı bir farklılık olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre, özel ilköğretim okullarındaki örgütsel bağlılık düzeyi, resmi ilköğretim okullarına kıyasla daha yüksektir. Özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin çalıştıkları okullar için belirttikleri örgütsel bağlılık düzeyinin, resmi ilköğretim okulu öğretmenlerinden daha yüksek olduğunu ortaya koyan bu bulgu, gerçekte çok da beklenen bir sonuç değildir.

Örgütsel bağlılığa ilişkin çalışmalar, bu bağlılığı yaratan unsurlar olarak yönetime katılma, iş güvencesi, işin cazibesi, mesleki gelişme olanakları, aidiyet duygusu, örgütsel kararlılık, adalet, eşitlik, objektiflik, örgütsel uyum, önemsenme, özürlük, bireye önem, vb. noktalar üzerinde durulduğunu göstermektedir (Allen ve Mayer, 1990; Balay, 2000; Ölçüm Çetin, 2004). Anılan parametrelerin maddi içerikten çok, ideal bir örgütsel işleyişi ifade ettikleri dikkate alındığında, Türk eğitim sisteminde yer alan resmi okulların, özel okullara kıyasla daha avantajlı olmaları gerektiği sonucu çıkarılabilir. Bir başka ifadeyle, bağlılığın parasal getirilerle ilişkilendirildiği ve işteki sürekliliğin garanti altında bulunmadığı özel okul çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin daha düşük olması beklenen bir durumdur. Oysa bu araştırmada vurgulanan beklentiyle örtüşmeyen tam tersi bir sonuç ortaya çıkmıştır. Bu sonucu, özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin okula ilişkin maddi olmayan ve karşılanmayan beklentilerinin azlığı kadar; karşılanan maddi beklentilerinin karşılanmayan tinsel beklentilerinden fazla olmasına bağlamak da olanaklıdır. Bu açıardan resmi ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel beklentileri yüksek ve onların yönetim tarafından karşılanma düzeyi yetersiz olduğu için, bununla ilişkili olarak bağlılık düzeyleri de düşük olabilir.

Hem resmi hem de özel ilköğretim okullarında görevli erkek ve kadın öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Her iki okul türü için de erkek öğretmenlerin, kadın meslektaşlarına kıyasla daha yüksek bir örgütsel bağlılık duyumsamaları; okullarından sağladıkları maddi olmayan kazanımlar ve bu kazanımların onlarda yarattığı özdeşleşme duygusu olabilir.

Resmi okullarda Ön Lisans ve Lisans mezunu öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları arasında öğrenim düzeyi değişkeni açısından ön lisans lehine anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Özel okullarda ise bu fark, Ön Lisans ve Lisans mezunu öğretmenler ile Lisansüstü mezunu öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları arasındadır.

Öğrenim düzeyleri lisansüstü olan özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin ön lisans ve lisans mezunu meslektaşlarından düşük olmasını, aldıkları

eğitim düzeyinin kendilerinde yarattığı olması gerekene ilişkin farkındalık ve beklenti düzeyinin yüksekliği ile açıklayabiliriz. Öte yandan, ön lisans ve lisans mezunu özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin çalıştıkları örgütlere yüksek düzeyde bağlılık davranışları sergilemelerini de sahip oldukları iş olanağını kaybetmemek ve devamını sağlamak amacıyla gösterdikleri varsayılabilir.

Resmi okullardaki 6-10 yıl ve 16-20 yıl arası kıdem grubundaki öğretmenler ile 21 yıl üstü kıdem grubundaki öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları arasında 21 yıl ve üstü öğretmenlerin lehine olmak üzere anlamlı farklılık bulunmaktadır. Özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılığa ilişkin algıları arasında ise, bu değişken açısından anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

21 yıldan fazla devlet memurluğu yapmış olan öğretmenlerin duyumsadığı örgütsel bağlılığın yüksek olması, anlaşılabilir bir durumdur. Çünkü böyle bir bağlılığın altında yılların getirdiği alışkanlıklar, yüksek örgütsel uyum düzeyi, beklentilerin törpülenmesi, bürokratik sosyalleşme, vb. etkenler yatabilir.

Resmi ve özel ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları arasında branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Bu sonuç değerlendirildiğinde, branş değişkeninin, her iki okulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarını farklılaştıracak biçimde etkili olmadığı; katılımcı öğretmenlerin bu açıdan homojen bir grup oluşturdukları ileri sürülebilir.

Araştırma sonuçları, resmi ilköğretim okulu öğretmenlerinin duyumsadıkları örgütsel bağlılık algılarının özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algılarına kıyasla daha düşük olduğunu ortaya koymuştur. Resmi ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerini arttırmak amacıyla;

✓ Öğretmenlerin okula ilişkin aidiyet duygularını geliştirecek (dikkate alınma, önemsenme, takdir edilme, benimsenme, hakkının yenmemesi, vb. yönetsel davranışların sergilenmesi) önlemler alınabilir. Bu amaçla yöneticiler için hizmet içi eğitim etkinlikleri düzenlenebilir.

✓ Öğretmenlerin karar süreçlerine katılımları sağlanabilir.

✓ Pedagojik girişim ve etkinliklerinde öğretmenleri cesaretlendiren, onlara güven veren yönetsel katkı ve destek sağlanabilir.

✓ Mesleki gelişmelerini sağlamak ve sürdürmek amacıyla öğretmenlere gerekli ortam ve olanaklar (meslek örgütleriyle etkili iletişim, eğitsel materyallere ulaşma, kongre, konferans gibi bilimsel etkinliklere katılımlarının sağlanması, vb.) hazırlanabilir.

✓ Öğretmenlere yetki / sorumluluk dengesini düzenleyebilecekleri rahat ve özgür bir hareket alanı sağlanabilir.

KAYNAKÇA

ALLEN, N. J. ve MAYER, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 63 (1), 18-38.

BAKAN, İ. USLU, A. ve EĞİTİLMİŞ, A. M. (2012). Daimi ve geçici işçilerin örgütsel bağlılık algılarına ilişkin bir araştırma: Muş şeker fabrikasında bir alan araştırması. *II. Bölgesel Sorunlar ve Türkiye Sempozyumu. Yönetim-Ticaret-Siyaset Bildiriler Kitabı*, 220-228. <http://iibfdergisi.ksu.edu.tr> adresinden Nisan 2013 tarihinde alınmıştır.

BALAY, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayıncılık.

- BALCI A. (2003). *Örgütsel sosyalleşme: kuram, strateji ve taktikler*. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- BARREIRO, P. L. ve ALBANDOZ, J. P. (2001). Population and sample. sampling techniques management mathematics for european schools. Web: <http://www.mathematik.uni-kl.de/> adresinden Mart 2013 tarihinde alınmıştır.
- BAŞARAN, İ.E. (1982). *Örgütsel davranış*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları No: 108.
- BAYRAM, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*. Sayı: 59. Ekim-Aralık.
- BOYLU, Y; PELİT, E. ve GÜÇER, E. (2007). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 44 (5), 11.
- CELEP, C. (2000). *Eğitimde örgütsel adanma ve öğretmenler*. Ankara: Anı Yayıncılık
- COHEN, L., MANION, L. ve MORRISON, K. (2007). *Research methods in education*. (6th Ed.). Taylor & Francis e-Library.
- ÇAKINBERK, A., DERİN, N. ve DEMİREL, E. T. (2011). Örgütsel özdeşleşmenin örgütsel bağlılıkla biçimlenmesi: Malatya ve Tunceli özel eğitim kurumları örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi* 3(1) 89-121.
- DOĞAN, S. ve DEMİRAL, Ö. (2009). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirme ve psikolojik sözleşmenin etkisine ilişkin bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi*, Sayı: 32, Ocak-Haziran 47-80.
- GAY, L.R. ve DIEHL, P.L. (1992). *Research methods for business and management*. New York: Maxwell Macmillan International.
- GÜL, H. (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2(1), 37-55.
- GÜL, H., OKTAY, E., GÖKÇE, H. (2008). İş tatmini, örgütsel bağlılık işten ayrılma niyeti ve performans arasındaki ilişkiler, *Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, İktisat Ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası Kırgız-Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırgızistan.
- GÜNDÖĞAN, T. (2009). *Örgütsel bağlılık: Türkiye Cumhuriyet merkez bankası uygulaması*. Uzmanlık Yeterlilik Tezi Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü Ankara.
- İMAMOĞLU, G. (2011) *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ve örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü
- İNCE, M. ve GÜL, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma. Örgütsel bağlılık*. Konya: Çizgi Yayıncılık.
- KAPTAN, S. (1998). *Bilimsel araştırma ve istatistik teknikleri*. Ankara: Seçkin Yayın Dağıtım.
- KARASAR, N. (1999). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- KARATAŞ, S. ve GÜLEŞ, H. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 3(2), 74-89.
- KEY, J. P. (1997). *Research design in occupational education*. Module R7 – Sampling. Oklahoma State University. Web: <http://www.okstate.edu/ag/agedcm4h/academic/aged5980a/5980/newpage15.htm> adresinden Mart 2013 tarihinde alınmıştır.
- KOÇ, H. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (28), 200-211. Web: <http://www.e-sosder.com/dergi/28200-211.pdf> adresinden Mart 2013 tarihinde alınmıştır.

- MEYER, J.P. ve ALLEN, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*. 1 (1), 61-89.
- MEYER, J. P., ve ALLEN, N. J. (1997). *Commitment in the workplace - theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- ÖLÇÜM-ÇETİN, M. (2004). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- ÖZSOY, A. S. (2004). Bir yüksekokul çalışanlarının kuruma bağlılık durumlarının İncelenmesi. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. E-dergi, 6 (2),13-19.
- ROSS, K. N. (2005). "Sample design for educational survey research" Quantitative research methods in educational planning. France: UNESCO International Institute for Educational Planning. Web: http://www.unesco.org/iiep/PDF/TR_Mods/Qu_Mod3.pdf adresinden Mart 2013 tarihinde alınmıştır.
- SARIDERE, U. ve DOYURAN, Ş. (2004). Eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetine etkisi. *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayında sunulmuştur*. 6-9 Temmuz. İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Malatya
- SÖNMEZ V. ve ALACAPINAR, F. (2011). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- TAŞKIN, F. ve DİLEK, R. (2010). Örgütsel güven ve örgütsel bağlılık üzerine bir alan araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi* 2 (1).
- UĞURLU, C. T. ve ÜSTÜNER, M. (2011). Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine yöneticilerinin etik liderlik ve örgütsel adalet davranışlarının etkisi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 41, 434-448.
- ÜSTÜNER, M. (2009). Öğretmenler için örgütsel bağlılık ölçeği: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 10 (1).
- VAROĞLU, D. (1993). *Kamu sektörü çalışanlarının işlerine ve kuruluşların karşı tutumları, bağlılıkları ve değerleri*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- YAVUZ, E. (2008). *Dönüşümcü ve etkileşimci liderlik davranışının örgütsel bağlılığa etkisinin analizi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- YILDIRIM, A. ve ŞİMŞEK, H. (2006). *Nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.