



İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algı düzeylerinin incelenmesi: Şırnak/İdil örneği*

Şenay Sezgin Nartgün¹
İsmail Menep²

Özet

Bu araştırmanın amacı ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algı düzeylerinin farklı değişkenler açısından incelenmesidir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin görüşleri arasında cinsiyetlerine, yaşlarına, öğretmenlik durumlarına, öğretmenlik kıdemlerine, branşlarına göre, anlamlı bir fark göstermekte midir?

Araştırmanın evrenini, 2008–2009 eğitim öğretim yılında Şırnak/ İdil ilçe merkezindeki 6 ilköğretim okulu ve ilçeye bağlı 66 köyde bulunan, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler oluşturmuştur.

Araştırmada, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algılarını ölçmek için, Meyer ve Allen (1984) tarafından geliştirilen ve Boylu, Pelit, Güçer (2007) tarafından Türkçe'ye uyarlanan “Örgütsel Bağlılık Ölçeği”(Organizational Commitment Questionere: OCQ) kullanılmıştır. Toplanan verilerin analizinde frekans (f), ortalama, standart sapma, yüzde (%), t-testi ve tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır.

Araştırmada elde edilen bulgular ışığında araştırma sonuçları şunlardır: Öğretmenlerin örgüte olan duygusal (istekli), devam (ihtiyaçtan dolayı) ve normatif (zorunluluktan dolayı) bağlılıkları cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır. Öğretmenlerin duygusal, normatif bağlılık ve devam bağlılığına ilişkin görüşlerinde medeni duruma göre farklılaşmamaktadır. Öğretmenlerin duygusal bağlılığa ilişkin görüşlerinde mesleki kıdeme göre farklılaşırken, devam bağlılığı ve normatif bağlılığa ilişkin görüşlerinde meslek kıdemi anlamlı bir fark yoktur.

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

* Bu makale “İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algı düzeylerinin incelenmesi (Şırnak/İdil örneği)” adlı yüksek lisans tezinden derlenmiştir.

¹ Şenay Sezgin Nartgün, Yrd. Doç. Dr., AİBÜ Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü, szbn@yahoo.com

² İsmail Menep, MEB Şırnak/İdil Sınıf Öğretmeni, menep@hotmail.com

The analysis of perception levels of elementary school teachers with regard to organizational commitment: Şırnak / İdil case

Abstract

The study aims to investigate the organizational commitment levels of the teachers that work in primary schools regarding different variables. In the context of this aim, the answers to the question below were investigated; do the ideas of primary school teachers about organizational commitment show a meaningful difference according to the variables below: according to gender, according to marital status, according to years spent at the job, according to age, according to their subject matter, according to employment status?

The universe of the study was made up of teachers in the 6 central primary schools in the Şırnak/İdil district and primary schools of its 66 neighboring villages in 2008-2009 educational year.

The Organizational Commitment Questionnaire: OCQ' which was developed by Meyer and Allen (1984) and adopted to Turkish by Boylu, Pelit and Güçer (2007) was utilized in order to assess the teacher perceptions related to organizational commitment. Mean, standard deviation, *t*-test and ANOVA were used in the analysis of the data.

The results in the light of the findings of the study are as follows: There were no meaningful differences between gender and affective (willing), continuance (due to necessity) and normative (due to obligation) commitment teachers expressed. The perceptions of teachers related to affective, normative and continuance commitment had no relation to their marital status. Although years of experiences of teaching indicated a meaningful difference in the affective commitment felt by the teachers, it did not show any meaningful differences on continuance and normative commitment dimensions.

Key Words: Organization, organizational commitment, emotional commitment, normative commitment, continuance commitment.

GİRİŞ

Örgütsel bağlılık, örgütlerin varlıklarını koruma uğraşlarının hem temel etkinliklerinden hem de nihai hedeflerinden biridir. Çünkü örgütsel bağlılığı olan bireyler daha uyumlu, daha doyumlu, daha üretken olmakta, daha yüksek derecede sadakat ve sorumluluk duygusu içinde çalışmakta, örgüte daha az maliyete neden olmaktadır (Balcı, 2003).

1956 yılından beri süre gelen araştırmalar, alan yazınında çok sayıda ve birbirinden farklı kavramın örgütsel bağlılık anlamında kullanıldığını göstermektedir. Bunlardan en çok kullanılanları: iş ahlakı; mesleki bağlılık; çalışma arkadaşlarına bağlılık; örgütsel bağlılık; sadakat ve işe sarılma şeklinde sıralanabilir (Morrow ve McElroy, 1986).

Örgütsel bağlılık kavramı yerine farklı kavramlar kullanıldığı gibi farklı tanımlarda yapılmaktadır. Bu tanımlardan bazıları şunlardır:

- Grusky'ye (1966) göre örgütsel bağlılık, “bireyin örgüte olan bağının gücüdür”(Aktaran: Balay, 2000a).
- Rietzer ve Trice'e göre (1969) örgütün kişiye göre anlamlılık düzeyine dayanan psikolojik bir olgudur (Aktaran: Varoğlu, 1993).
- Hall, Schneider ve Nygren'e göre (1970) örgütün ve bireyin amaçlarının zaman içinde bütünleşme veya uyumlu olma süreçleridir (Aktaran: Varoğlu, 1993).
- Kişinin tatmin edici olmasa bile bir işe saplanıp kalması ve kendini işine psikolojik olarak bağlanmış hissetmesidir (Rusbult ve Farrel, 1983)
- Reichers'a göre (1985) örgütsel bağlılık, bir örgütün çoklu öğelerinin (üst yönetimi, müşterileri, sendikaları ve genel anlamda toplumu içine alabilir) amaçlarıyla özdeşleşme sürecidir (Aktaran: Balay, 2000).
- Kişi ile örgüt arasında gerçekleştirilmiş psikolojik bir sözleşmedir. Psikolojik sözleşme ile bireylerin örgüte bağlılıkları arasında açık bir ilişki vardır (Mc Donald ve Makin, 2000).

Yapılan tanımlar ışığında örgütsel bağlılık kavramı; işgörenlerin çalıştığı örgüte karşı hissettiği güç olarak tanımlanabilir. Çalışanın örgüte olan bağlılığı, çalıştığı örgütü hedeflerini benimsemesi ve o örgüt içindeki varlığını sürdürmeyi istemesidir. Dolayısıyla,

örgütsel bağlılık çalışanın örgütüne karşı olan sadakat tutumudur ve çalıştığı örgütün başarılı olabilmesi için gösterdiği ilgidir (Baysal ve Paksoy, 1999) şeklinde tanımlanabilir.

Türkiye’de yapılan çalışmalarda da örgütsel bağlılık (organizational commitment) kavramının başlıca iki şekilde kullanıldığı görülmektedir: Örgütsel bağlılık (Varoğlu, 1993) ve örgütsel adanmışlık (Balcı, 2000; Celep 1996). Bu çalışmada “organizational commitment” kavramın karşılığı “örgütsel bağlılık” olarak kullanılmıştır.

Bağlılık bireyin, örgütteki diğer kişilere yakın olma duygusuyla kendini ifade ettiği özdeşleşme boyutu; bireysel ve örgütsel amaç ve değerler sisteminin uygunluğunu anlatan içselleştirme boyutu ve araçsal bir birlikteliği anlatan uyum boyutunu da kapsayan daha genel bir kavram olarak tanımlanmaktadır (Chatman, 1991; O’Reilly, 1995; O’Reilly ve Chatman, 1986). Örgütsel bağlılık konusunda yapılan araştırmalar örgütlere yüksek düzeyde bağlılık gösteren iş görenlerin önemini açıkça ortaya koymaktadır. İşlerinden yüksek düzeyde doyum elde eden ve örgütlere güçlü biçimde bağlılık duyan çalışanların, geri çekilme davranışları göstermedikleri ve işlerine bağlılıkta uyum gösterdikleri görülmüştür.

1984 yılında Allen ve Meyer örgütsel bağlılıkla ilgili bir model geliştirmişlerdir. Bu model duygusal ve devamlılık bağlılığını boyutlarından oluşmaktadır. Allen ve Meyer, bu modele 1990 yılında, orijinali Weiner ve Vardi’nin 1980 yılındaki çalışmalarına dayanan normatif bağlılık isimli üçüncü bir boyutu eklemiştir. Bu modele göre:

Duygusal bağlılık; bireylerin duygusal bağlılığı anlamına gelmektedir ve bireylerin örgütsel objelere sarılması ve özdeşleşmesini ifade etmektedir. Literatürde en çok ele alınan bağlılık türü olarak görülmektedir. Güçlü duygusal bağlılık, bireylerin örgütte kalması ve onun hedef ve değerlerini kabul etmesi anlamına gelmektedir (Çakır, 2007).

Allen ve Meyer (1990) çeşitli araştırmacılar tarafından ortaya konulan duygusal bağlılığa etki eden faktörleri aşağıdaki şekilde özetlemiştir:

- *İşin Zor Oluşu:* Çalışanın iş yerindeki görevinin, zor ve mücadeleyi gerektiren bir iş olması.

- *Rol Açıklığı*: Örgütün ve yönetimin çalışandan neler beklediğini ve görevinin neler olduğunu açıkça ortaya konulması.
- *Yönetimin Öneriye Açıklığı*: Örgütteki tepe yönetimin astlardan gelen her türlü öneriye açık olması, bu tür önerilere değer vermesi.
- *Amaç Açıklığı*: Çalışanların örgütteki görevi ve yaptığı işleri niçin yaptığı konusunda açık bir fikre sahip olması.
- *Arkadaş Bağlılığı*: Örgütteki her düzeyde çalışan insanlar arasında samimi ilişkilerin olması.
- *Eşitlik ve Adalet*: Örgütsel görev ve kaynakların dağıtımında adaletin olması.
- *Kişisel Önem*: Çalışanın ortaya koyduğu işin örgütün amaçlarına önemli katkılar sağladığı duygusunu güçlendirmeye yönelik teşviklerin olması.
- *Geri Bildirim*: Çalışana performansı hakkında sürekli geri bildirim verme.
- *Katılım*: Çalışanın örgüt ve işle ilgili her türlü konu ve karara katılmasını sağlamadır.

Duygusal bağlılık özdeşleşme olarak görülürken devam bağlılığı; işgörenlerin, örgütlerine yaptıkları yatırımların sonucunda gelişen bağlılıktır. Bu durumda işgören, örgüte fazlasıyla zaman ve çaba harcadığını, yatırım yaptığını ve bunun sonucu olarak da örgütte kalmasının bir zorunluluk olduğunu düşünmektedir (Bayram, 2005). Bu bağlılık türünde, örgüte bağlı kalmak istekten öte bir zorunluluktur.

Devamlılık bağlılığı ise örgütten ayrılma durumunda ortaya çıkacak maliyetin farkındalığını anlatır. Bireyin örgütten ayrılması durumunda ortaya çıkacak maliyetten dolayı örgüte bağlılığını sürdürmek ister. Dolayısıyla kişi örgütten ayrılmak istese bile örgüte olan bağlılığı devam eder. Duygusal bağlılığa etki eden faktörler şunlardır (Allen ve Meyer, 1990),

- *Yeteneklerin Transferi*: Çalışanın sahip olduğu yetenekleri ve tecrübeleri bir başka örgüte transfer edip edemeyeceği.
- *Eğitim*: Çalışanın sahip olduğu eğitimin bir başka örgütte yararlı olup olamayacağı.
- *Kendine Yatırım*: Çalışanın zaman ve çabasının büyük bir bölümünü mevcut örgüte yapmış olması.

- Yeniden Yerleşme: Çalışanın örgütten ayrılması halinde bir başka örgüte ve şehre yerleşmesi ile görüşleri.
- Emeklilik Primi: Çalışanın mevcut örgütünden ayrılması halinde başta emeklilik primi olmak üzere hak ettiği çeşitli kazanımları kaybedeceği korkusu.
- Alternatif İş İmkanları: Çalışanın örgütten ayrılması durumunda sahip olduğu işin benzerini veya daha iyisini bulup bulamayacağı şeklinde özetlenebilir.

Allen ve Meyer'in devamlılık bağlılığıyla ilgili ifade ettiği faktörler, işten ayrılmanın getireceği maliyet üzerine odaklanmıştır. Normatif bağlılıkta ise çalışan, örgütte kalmasının gerektiği inancındadır. Bu kişiler, işverenlerine karşı mecbur olduklarını düşünürler. Bir minnettarlık duygusu sonucu örgütte kalırlar. Böyle kişiler, örgütün kendilerine iyi davrandığını ve bundan dolayı da kendilerinin örgütte bir süre çalışmalarının örgüte karşı borçları olduğu kanısındadırlar (Çetin, 2004).

Bu üç bağlılık türünde de görüldüğü gibi bireyi çalışma ortamına bağlayan değişik koşullar vardır. Ancak unutulmaması gereken bir durum vardır ki; faaliyet alanı insanı yetiştirmek ve dönüştürmek olan okulun etkili işleyişi için, üyelerin çoğu, görev tanımlarından daha fazlasını yapmaya istekli olmalıdırlar (Katz ve Kahn, 1977) .

Örgütler birer sistemdir ve sistemler temel olarak kendi yaşamlarını sürdürmek üzere kurulurlar. Okullarda hem sosyal hem de açık bir sistemdir. Okullar diğer sistemlerde olduğu gibi kendi varlığını sürdürmek için hizmet ya da düşünce üretmek durumundadır. Okul toplumu düzenleyen ve geleceğe taşıyan bir kurum olarak, önceden belirlenmiş ve yasalarla korunan amaçları doğrultusunda, onu yaşatmayı yükleneyecek olan insanı yetiştirir (Başaran, 1993). Bu sistemde bireyleri yetiştirecek, bir ülkenin eğitim sisteminin niteliğinin temel belirleyicisi, sistemin uygulayıcıları olan öğretmenlerdir. Hiçbir eğitim modelinin, o modeli işletecek insan kaynağının niteliğinin üzerinde hizmet üretemeyeceği gerçeği, öğretmenlerin yetiştirilme sürecini, okullardaki eğitim etkinliklerinin kalitesini üzerinde durulması gereken önemli bir konu haline getirmektedir. Bu eğitim kurumlarında, öğretmenler, eğitimin amaçları doğrultusunda istenen bireyleri yetiştirebilmek üzere kendi yeterlikleri üzerine odaklanırlar ve kendilerinden beklenen rolleri, yeterlilikleri ya da bilgi,

beceri ve tutumları doğrultusunda, eğitim örgütlerinin amaçlarını gerçekleştirmek üzere kullanırlar. Fakat öğretmenlerin sadece yeterlik üzerine odaklanmaları belirli sıkıntılara yol açabilir. Yeterliğin yanında kurumuna içtenlikle bağlı olan öğretmenler olursa, toplumca istenen olumlu davranış kazanmış bireyler yetiştirmede önemli bir adım atılmış olur.

Öğretmenler örgüte kendilerini içtenlikle bağlarsa aynı zamanda örgütte kalmada ve örgüte üyeliğini sürdürmede daha istekli olurlar. Böylelikle örgüte bağlılık sağlanarak, işi sevmeme, doyum elde edememe, işe geç kalma ve örgütten ayrılma gibi durumlar minimum düzeye indirilmiş olur (Aydın, 1993; Bayram, 2005). Çünkü eğer öğretmenin kendi örgütüne karşı bağlılık düzeyi düşük ise, bireysel görevle ilişkili çabalarda geri oldukları gibi, grup bağlılığının sağlanmasında da en az çaba gösterdikleri görülmektedir. Düşük örgütsel bağlılık; söylenti, itiraz ve şikâyetlerle sonuçlandığından örgütün adına zararlar gelmekte, yeni durumlara uyum sağlanamamaktadır (Çakır, 2007). Öğretmenin örgütsel bağlılık düzeyi ılımlı ise, mesleki deneyiminin güçlü, fakat örgütle özdeşleşmesinin ve bağlılığının tam olmadığı söylenebilir (Balay, 2000a). Bu tip öğretmenler, örgütün bütün değil ancak bazı değerlerini kabul etme yeterliğine sahip olmakta, örgütün beklentilerini karşılarken, bir yandan örgütle bütünleşmeyi bir yandan da kişisel değerlerini korumayı sürdürmektedirler (Çakır, 2007). Bu sonuçlar olumlu olarak görülebilir ancak ılımlı örgütsel bağlılığı olan öğretmenler örgütlerine sadakatleri ile topluma karşı sorumlulukları arasında çatışma yaşayabilirler (Balay, 2000a).

Yüksek örgütsel bağlılık bireye, meslekte başarı ve ücrette doyum sağlayabileceği gibi örgüt, işgörenin sadakatine karşılık ona yetki devrederek ve onu üst pozisyonlara getirerek bir şekilde ödüllendirmektedir. Bu işgörenlerin; işin kendisinden, örgütteki geleceklerinden, denetimden, iş arkadaşlarından doyumları yüksektir. Bu kişilerin örgütten ayrılmaları; mutsuzluk, hayal kırıklığı, örgüt amaç ve kültürünün değişmesi, isten doyumumsuzluk ve az ödülleniş ya da mahrum bırakılmış hissine kapılmaları durumlarında gerçekleşmektedir (Çakır, 2007).

Bağlılık düzeylerinin olası sonuçlarına ilişkin bir özet aşağıda Tablo 1’de gösterilmektedir.

Tablo 1.
Bireye ve Örgüte Göre Bağlılık Düzeyleri

Bireysel		Örgütsel		
Olumlu		Olumsuz		
Düşük Bağlılık Düzeyi	Bireysel yaratıcılık, yenileşme ve özgünlük, insan kaynaklarının daha etkin kullanımı	Yavaş mesleki gelişme ve ilerleme dedikodu sonuçlu kişisel maliyetler, olası ihraç, ayrılma veya örgütsel amaçları bozma	İş devri/ düşük performansın engellenmesi, işgörenin zamanını sınırlama, morali yükseltme, yeniden yerleştirme, söylentilerin örgüt için yararlı sonuçları	Yüksek iş devri, gecikme, devamsızlık, kalma isteksizliği, düşük iş kalitesi, örgüte sadakatsizlik, sınırlı rol üstü davranış, rol modeline zarar verme, zarara yol açıcı dedikodu, işgören üzerinde sınırlı örgütsel kontrol
İlmlü Bağlılık Düzeyi	İleri bağlılık duygusu, güvenlik, yeterlik, sadakat ve görev, yaratıcı bireycilik	Mesleki gelişme ve ilerleme fırsatı sınırlı olabilir, parçalı bağlılıklar arasında kolay olmayan uzlaşma	Artan işgören kıdemi, sınırlı ayrılma isteği, sınırlı iş devri, yüksek iş doyumu	İşgörenin rol üstü ve üyelik davranışlarının sınırlanması, örgütsel istemlerle iş dışı istemlerin dengelenmesi, örgütsel etkililikte düşüş
Yüksek Bağlılık Düzeyi	Bireysel mesleki gelişme ve beklentileri karşılama, davranışın örgütçe ödüllendirilmesi, bireyin iş yapma tutkusu	Bireysel gelişme, yaratıcılık, yenileşme ve hareketlilik fırsatlarının boğulması, değişmeye karşı direnç, sosyal ilişkilerde gerilim, iş dışı örgütler için sınırlı zaman	Güvenli ve dengeli işgücü, işgören, daha yüksek üretim için örgütün istemlerini kabul eder, yüksek düzeyde görev yarışı ve performans, örgütsel amaçların karşılanabilmesi	İnsan kaynaklarının yerinde kullanılmaması, örgütsel esneklik, yenileşme ve uyum yoksunluğu, geçmişteki politika ve süreçlere tam güven, gayretli işgörenlerden öfke ve düşmanlık, örgüt adına yasadışı ve etik olmayan eylemlere girişme

Kaynak: Randall, 1987, Aktaran: Balay, 2000a

Yüksek örgütsel bağlılık bazen, işgörenin gelişmesini ve hareketlilik fırsatlarını sınırlamaktadır. Bu durum, aynı zamanda yaratıcılığı ve yenileşmeyi bastırmakta, gelişmeye karşı direnç oluşturmaktadır. Yüksek bağlılık düzeyi, bazen de yaratıcılığın yok olması, iş dışı ilişkilerde fazla stres ve gerilim, zorlamayla sağlanan uyum, insan kaynaklarının etkisiz kullanımı gibi olumsuz sonuçları beraberinde getirmektedir (Bayram, 2005).

Örgütsel bağlılıkla bu istenmeyen durumların azaltılması okulun etkili işleyişi, ayakta kalmasını sağlayacak önemli bir unsur olarak göze çarpmaktadır. Tüm bu sebeplerden dolayı bu araştırmanın amacı ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algı düzeylerinin farklı değişkenler açısından incelenmesidir..

Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algı düzeyleri;

- a. cinsiyetlerine,
- b. medeni durum,
- c. kıdem,
- d. yaş,
- e. branşlarına,
- f. istihdam durumu değişkenlerine göre değişmekte midir?

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örneklem, araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik dağılımları, verilerin toplanması, veri toplama aracı ve verilerin analizi verilmiştir.

Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algı düzeylerini incelemek üzere tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır (Karasar, 2000).

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, 2008–2009 eğitim öğretim yılında Şırnak/ İdil ilçe merkezindeki 6 ilköğretim okulu ve ilçeye bağlı 66 köyde bulunan, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler oluşturmuştur. Araştırmada evrenin tamamına ulaşılma yolu izlendiği için örneklem alma yoluna gidilmemiştir. Ancak istenildiği gibi evrenin tamamına ulaşmada zorluklar yaşanmıştır.

Araştırmanın evreni 710 öğretmenden oluşmaktadır. 710 öğretmene ölçek dağıtılmış ancak 463 ölçek geri dönmüştür. Araştırmanın yapıldığı dönemde bölgede yaşanan sıkıntılar nedeniyle uzak köylere gidilememiş ve posta yolu kullanılmıştır. Bu sebeple de köylerden dönmeyen ölçekler olmuştur.

Bu araştırmaya katılan öğretmenlerin % 49,7'si erkek, % 50,3'ü kadındır. Katılımcıların yaş aralıklarına bakıldığında; % 90,9'unun 21–30 yaş aralığında, % 9,1'inin 31–40 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni hallerine bakıldığında %66,3'ünün evli, % 33,7'sinin ise bekâr olduğu görülmektedir. Katılımcıların öğretmenlik durumuna göre, %47,1'inin kadrolu, % 32,8'inin sözleşmeli, % 5,8'inin vekil ve % 14,3' ünün de ücretli olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin % 92,4'ü 1–5 yıl arasında meslek kıdeme sahipken, % 7,6'sı 6–10 yıl arası meslek kıdeme sahiptir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin % 55,3'ü sınıf , % 44,7'si de branş öğretmenidir. Katılımcıların; % 89,0'ı lisans, % 8,9'u ön lisans ve %2,2'si yüksek lisans mezunudur.

Verilerin Toplanması

Araştırmada yararlanılmak üzere ilgili literatür incelenmiş ve konu ile ilgili tez, kitap, makale ve diğer kaynaklar taranmıştır. Bu inceleme sonucunda ulaşılan ve araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılmış olan ölçek, evren üzerindeki öğretmenlere gerekli izinler alındıktan sonra uygulanmıştır.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm, araştırmaya katılanlar hakkında bilgi toplamak amacıyla oluşturulan kişisel bilgi formudur. Bu kişisel bilgi formunda; öğretmenlerin cinsiyetlerini, yaşlarını, medeni hallerini, öğretmenlik durumlarını (kadrolu, sözleşmeli, vekil, ücretli), öğretmenlik kıdemlerini, branşlarını ve eğitim düzeylerini içeren toplam 7 madde bulunmaktadır. İkinci bölümde ise sorular bulunmaktadır.

Araştırmada, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algılarını ölçmek için, Meyer ve Allen (1984) tarafından geliştirilen ve Boylu, Pelit ve Güçer (2007) tarafından Türkçe'ye uyarlanan “Örgütsel Bağlılık Ölçeği”(Organizational Commitment Questionere: OCQ) kullanılmıştır. Bu ölçekte örgütsel bağlılık; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç bölümde incelenmiştir. Ölçek, 5'li likert sistemine göre tasarlanmıştır. Bu sistemde ölçekteki ifadelerin

puanlaması; “1: kesinlikle katılmıyorum”, “2: katılmıyorum”, “3: kararsızım”, “4: katılıyorum”, “5: kesinlikle katılıyorum” şeklindedir.

Örgütsel bağlılık ölçeğinde 17 adet soru bulunmaktadır. İlk 6 soru öğretmenlerin duygusal bağlılıklarını ölçmeye yönelik, 7., 8., 9., 10., 11., 12. sorular öğretmenlerin devam bağlılıklarını ölçmeye yönelik, 13., 14., 15., 16., ve 17. sorular da öğretmenlerin normatif bağlılıklarını ölçmeye yönelik sorulardır.

Boylu, Pelit ve Güçer (2007) tarafından yapılan araştırmanın ölçeğin duygusal bağlılık boyutuna ilişkin güvenilirlik katsayısı Cronbach Alpha 0,92, devam bağlılığı boyutuna ilişkin güvenilirlik katsayısı Cronbach Alpha 0,79 ve normatif bağlılık boyutuna ilişkin güvenilirlik katsayısı Cronbach Alpha 0,80 olarak verilmiştir. Bu çalışmada da ölçeğin duygusal bağlılık boyutuna ilişkin güvenilirlik katsayısı Cronbach Alpha 0,53, devam bağlılığı boyutuna ilişkin güvenilirlik katsayısı Cronbach Alpha 0,69 ve normatif bağlılık boyutuna ilişkin güvenilirlik katsayısı Cronbach Alpha 0,80 olarak bulunmuştur.

Verilerin Analizi

Araştırma amaçları doğrultusunda toplanan veriler uygun istatistiksel teknikler kullanılarak SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) paket program kullanılarak çözümlenmiştir. Verilerin analizinde frekans (f), aritmetik ortalama, standart sapma, yüzde (%), t-testi ve tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Katılımcıların görüşleri arasında fark varsa farkın nereden kaynaklandığını bulmak amacıyla da Post Hoc analizi kullanılmıştır.

Kullanılan örgütsel bağlılık ölçeği 463 ilköğretim öğretmenine uygulanmıştır. Analizleri yorumlarken aşağıdaki değerler dikkate alınmıştır:

1,00 – 1,79 Kesinlikle Katılmıyorum

1,80 – 2,59 katılmıyorum

2,60 – 3,39 Kararsızım

3,40 – 4,19 katılıyorum

4,20 – 5,00 Kesinlikle Katılıyorum

BULGULAR

Bu bölümde ölçeğin uygulanması ile elde edilen veriler özelliklerine uygun istatistiksel tekniklerle analiz edilmiştir. Yapılan analizler sonucu elde edilen bulgular, alt problemler göz önünde bulundurularak açıklanmış ve yorumlanmıştır.

Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi “İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algı düzeyleri onların; cinsiyetlerine, yaşlarına, öğretmenlik durumlarına, öğretmenlik kıdemlerine, branşlarına, eğitim düzeylerine göre, anlamlı bir fark göstermekte midir?” idi. Bu değişkenlere ilişkin analiz sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 2.

Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre t-Testi Tablosu

	Cinsiyet	N	\bar{X}	S	sd	t	P
Duygusal bağlılık	Erkek	230	3,46	,933	461	-,400	,690
	Kadın	233	3,49	,824			
Devam bağlılığı	Erkek	230	3,10	,862	461	-,961	,337
	Kadın	233	3,17	,700			
Normatif bağlılık	Erkek	230	3,33	,943	461	-1,640	,102
	Kadın	233	3,46	,821			

* P<0,05

Öğretmenlerin örgütsel bağlılığın “duygusal bağlılık” alt boyutuna ilişkin algıları cinsiyete göre manidar farklılık göstermemektedir [$t_{(461)} = -0,40$; $P > 0,05$]. Aritmetik ortalamalarına bakıldığında erkek öğretmenlerin duygusal bağlılığa ilişkin algı düzeyleri ($\bar{X} = 3,46$) ile bayan öğretmenlerin ($\bar{X} = 3,49$) algı düzeyleri benzerlik göstermektedir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılığın “devam bağlılık” alt boyutuna ilişkin algı düzeyleri cinsiyete göre manidar farklılık göstermemektedir [$t_{(461)} = -0,96$; $P < 0,05$]. Aritmetik ortalamalarına bakıldığında da erkek öğretmenlerin devam bağlılığa ilişkin algı düzeyleri ($\bar{X} = 3,10$) ile bayan öğretmenlerin ($\bar{X} = 3,17$) algı düzeyi birbirine yakın gözükmemektedir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılığın “normatif bağlılık” alt boyutuna ilişkin algı düzeyleri cinsiyete göre manidar farklılık göstermemektedir [$t_{(461)} = -1,64$; $P < 0,05$]. Aritmetik ortalamalar karşılaştırıldığında erkek öğretmenlerin normatif bağlılığa ilişkin algı düzeyleri ($\bar{X} = 3,33$) ile bayan öğretmenlerin ($\bar{X} = 3,46$) algı düzeyleri birbirine yakın gözükmemektedir.

Tablo 3.

Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Medeni Durumlarına İlişkin t-Testi Tablosu

	Medeni Durum	N	\bar{X}	S	sd	t	P
Duygusal bağlılık	Evli	307	3,45	,877			
	Bekâr	156	3,52	,884	461	-,915	,360
Devam bağlılığı	Evli	307	3,12	,791			
	Bekâr	156	3,17	,774	461	-,600	,551
Normatif bağlılık	Evli	307	3,43	,906			
	Bekâr	156	3,33	,842	461	1,206	,240

* $P < 0,05$

Tablo 3’e bakıldığında, öğretmenlerin örgütsel bağlılığın “duygusal bağlılık” alt boyutuna ilişkin algı düzeyleri medeni durumlarına göre manidar farklılık göstermemektedir [$t_{(461)} = -0,91$; $P > 0,05$]. Ortalamalar incelendiğinde evli öğretmenlerin duygusal bağlılığa ilişkin algı düzeyleri ($\bar{X} = 3,45$) ile bekâr öğretmenlerin ($\bar{X} = 3,52$) algı düzeyleri birbirine yakın gözükmemektedir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılığın “devam bağlılık” alt boyutuna ilişkin algı düzeyleri medeni durumlarına göre manidar farklılık göstermemektedir ($t_{(461)} = -0,60$; $P > 0,05$). Ortalamalar incelendiğinde evli öğretmenlerin devam bağlılığa ilişkin algı düzeyleri ($\bar{X} = 3,12$) ile bekâr öğretmenlerin ($\bar{X} = 3,17$) algı düzeyleri birbirine yakın gözükmemektedir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılığın “normatif bağlılık” alt boyutuna ilişkin algı düzeyleri medeni durumlarına göre manidar farklılık göstermemektedir [$t_{(461)} = -1,20$; $P > 0,05$]. Ortalamalar incelendiğinde evli öğretmenlerin normatif bağlılığa ilişkin algı düzeyleri ($\bar{X} = 3,43$) ile bekâr öğretmenlerin ($\bar{X} = 3,33$) algı düzeyleri birbirine yakın gözükmemektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin kıdem durumları ile bağlılık düzeyleri arasında manidar fark olup olmadığına bakılmıştır (tablo 4).

Tablo 4.

Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Kıdem Durumlarına İlişkin t-Testi Tablosu

	Kıdem	N	\bar{X}	S	sd	t	P
Duygusal bağlılık	1-5 yıl	428	3,4455	,86937	461	-2,743	,006*
	6-10	35	3,8667	,92160			
Devam bağlılığı	1-5 yıl	428	3,1305	,78127	461	-1,160	,247
	6-10	35	3,2905	,82777			
Normatif bağlılık	1-5 yıl	428	3,3925	,88925	461	-,635	,526
	6-10	35	3,4914	,84762			

* P<0,05

Tablo 4'e bakıldığında öğretmenlerin örgütsel bağlılığın "duygusal bağlılık" alt boyutuna ilişkin algı düzeyleri mesleki kıdem durumlarına göre manidar farklılık göstermektedir [$t_{(461)} = -2,74$; $P < 0,05$]. Ortalamalar incelendiğinde 1-5 yıl mesleki kıdemi olan öğretmenlerin duygusal bağlılığa ilişkin algı düzeyleri ($\bar{X} = 3,44$) 6-10 yıl mesleki kıdemi olan öğretmenlerin ($\bar{X} = 3,86$) algı düzeylerinden daha düşüktür.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılığın "devam bağlılık" alt boyutuna ilişkin algı düzeyleri mesleki kıdem durumlarına göre manidar farklılık göstermemektedir [$t_{(461)} = -1,16$; $P > 0,05$]. Ortalamalar incelendiğinde 1-5 yıl mesleki kıdemi olan öğretmenlerin devam bağlılığa ilişkin algı düzeyleri ($\bar{X} = 3,13$) ile 6-10 yıl mesleki kıdemi olan öğretmenlerin ($\bar{X} = 3,29$) algı düzeyleri birbirine yakın gözükmemektedir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılığın "normatif bağlılık" alt boyutuna ilişkin algı düzeyleri mesleki kıdem durumlarına göre manidar farklılık göstermemektedir [$t_{(461)} = -0,63$; $P > 0,05$]. Ortalamalar incelendiğinde 1-5 yıl mesleki kıdemi olan öğretmenlerin devam bağlılığa ilişkin algı düzeyleri ($\bar{X} = 3,39$) ile 6-10 yıl mesleki kıdemi olan öğretmenlerin ($\bar{X} = 3,49$) algı düzeyleri birbirine yakın gözükmemektedir.

Araştırmaya katılanların yaş durumları ile bağlılık düzeyleri arasında manidar fark olup olmadığına da bakılmıştır. Bu da tablo 5'de verilmiştir.

Tablo 5.

Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Yaş Durumlarına İlişkin t-Testi Tablosu

	Yaş	N	\bar{X}	S	sd	t	P
Duygusal bağlılık	21-30	421	3,44	,873			
	31-40	42	3,82	,872	461	-2,677	,008*
Devam bağlılığı	21-30	421	3,12	,780			
	31-40	42	3,28	,823	461	-1,240	,216
Normatif bağlılık	21-30	421	3,37	,893			
	31-40	42	3,65	,760	461	-1,979	,048*

* P<0,05

Tablo 5'e bakıldığında öğretmenlerin örgütsel bağlılığın "duygusal bağlılık" alt boyutuna ilişkin algı düzeyleri yaşlarına göre manidar farklılık göstermektedir [$t_{(461)} = -2,67$; $P < 0,05$]. Ortalamalar incelendiğinde yaşları 21-30 aralığında olan öğretmenlerin duygusal bağlılığa ilişkin algı düzeyleri ($\bar{X} = 3,44$) 31-40 yaş aralığında olan öğretmenlerin ($\bar{X} = 3,82$) algı düzeylerinden daha düşük olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılığın "devam bağlılık" alt boyutuna ilişkin algı düzeyleri yaşlarına göre manidar farklılık göstermemektedir [$t_{(461)} = -1,24$; $P > 0,05$]. Ortalamalar incelendiğinde yaşları 21-30 aralığında olan öğretmenlerin devam bağlılığa ilişkin algı düzeyleri ($\bar{X} = 3,12$) ile 31-40 yaş aralığında olan öğretmenlerin ($\bar{X} = 3,28$) algı düzeyleri birbirine yakın gözükmemektedir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılığın "normatif bağlılık" alt boyutuna ilişkin algı düzeyleri yaşlarına göre manidar farklılık göstermektedir [$t_{(461)} = -1,97$; $P > 0,05$]. Ortalamalar incelendiğinde yaşları 21-30 aralığında olan öğretmenlerin devam bağlılığa ilişkin algı düzeylerinin ($\bar{X} = 3,37$) 31-40 yaş aralığında olan öğretmenlerin ($\bar{X} = 3,65$) algı düzeylerinden daha düşük olduğu görülmektedir.

Tablo 6.

Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Branş Durumlarına İlişkin t-Testi Tablosu

	Branş	N	\bar{X}	S	sd	t	P
Duygusal bağlılık	Sınıf	256	3,30	,902			
	Branş	207	3,68	,804	461	-4,656	,000*
Devam bağlılığı	Sınıf	256	3,14	,779			
	Branş	207	3,14	,793	461	,041	,968
Normatif bağlılık	Sınıf	256	3,21	,897			
	Branş	207	3,62	,818	461	-5,024	,000*

* P<0,05

Tablo 6'ya bakıldığında öğretmenlerin örgütsel bağlılığın “duygusal bağlılık” alt boyutuna ilişkin algı düzeyleri branşlarına göre manidar farklılık göstermektedir [$t_{(461)} = -4,656$; $P < 0,05$]. Ortalamalar incelendiğinde sınıf öğretmenlerin duygusal bağlılığa ilişkin algı düzeylerinin ($\bar{X} = 3,30$) branş öğretmenlerin ($\bar{X} = 3,68$) algı düzeylerinden daha düşük olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılığın “devam bağlılık” alt boyutuna ilişkin algı düzeyleri branşlarına göre manidar farklılık göstermemektedir [$t_{(461)} = -0,41$; $P > 0,05$]. Ortalamalar incelendiğinde sınıf öğretmenlerin duygusal bağlılığa ilişkin algı düzeylerinin ($\bar{X} = 3,14$) ile branş öğretmenlerin ($\bar{X} = 3,14$) algı düzeyleri ile aynı olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılığın “normatif bağlılık” alt boyutuna ilişkin algı düzeyleri branşlarına göre manidar farklılık göstermektedir [$t_{(461)} = -5,024$; $P < 0,05$]. Ortalamalar incelendiğinde sınıf öğretmenlerin devam bağlılığa ilişkin algı düzeylerinin ($\bar{X} = 3,21$) branş öğretmenlerin ($\bar{X} = 3,62$) algı düzeylerinden daha düşük olduğu görülmektedir.

Tablo 7.

İstihdam Durumları Farklı Olan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerine Ait Betimsel İstatistikler

		N	\bar{X}	S
Duygusal bağlılık	Kadrolu	218	3,33	,94
	Sözleşmeli	152	3,56	,78
	Vekil	27	3,27	,89
	Ücretli	66	3,82	,74
	Toplam	463	3,47	,87
Devam bağlılığı	Kadrolu	218	3,10	,81
	Sözleşmeli	152	3,09	,72
	Vekil	27	3,59	,73
	Ücretli	66	3,19	,80
	Toplam	463	3,14	,78
Normatif bağlılık	Kadrolu	218	3,22	,92
	Sözleşmeli	152	3,47	,83
	Vekil	27	3,36	,88
	Ücretli	66	3,80	,69
	Toplam	463	3,40	,88

Tablo 7’de istihdam durumları farklı olan öğretmenlerin örgütsel bağlılığın alt boyutlarına ilişkin görüşlerine ait betimsel istatistik sonuçları verilmiştir. Duygusal bağlılık boyutunda ücretli öğretmenlerin ($\bar{X}=3,82$) bağlılıklarının daha yüksek olduğu, kadrolu öğretmenlerin ise ($\bar{X}=3,33$) bağlılıklarının düşük olduğu görülmektedir. Devam bağlılığı boyutunda vekil öğretmenlerin ($\bar{X}=3,59$) bağlılıklarının daha yüksek olduğu, sözleşmeli öğretmenlerin ise ($\bar{X}=3,09$) bağlılıklarının düşük olduğu görülmektedir. Normatif bağlılık boyutunda ücretli öğretmenlerin ($\bar{X}=3,80$) bağlılıklarının daha yüksek olduğu, kadrolu öğretmenlerin ise ($\bar{X}=3,22$) bağlılıklarının düşük olduğu görülmektedir.

Tablo 8.

Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin İstihdam Durumlarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Testi Tablosu

	Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P	Farkın kaynağı
duygusal bağlılık	Gruplar Arası	14,658	3	4,886	6,54	,000*	a-d
	Gruplar İçi	342,687	459	,747			c-d
	Toplam	357,345	462				
devam bağlılığı	Gruplar Arası	6,438	3	2,146	3,53	,015*	a-c
	Gruplar İçi	278,320	459	,606			b-c
	Toplam	284,758	462				
normatif bağlılık	Gruplar Arası	17,861	3	5,954	7,93	,000*	a-b
	Gruplar İçi	344,539	459	,751			a-d
	Toplam	362,400	462				

a=kadrolu, b= sözleşmeli, c= vekil, d= ücretli

*P<0.05

Tablo 8’deki analiz sonuçları incelendiğinde örgütsel bağlılığın “duygusal bağlılık” alt boyutunda öğretmenlerin istihdam durumlarına göre manidar farklılığın bulunduğu

görülmektedir [$F_{(3-459)}= 6,54, p<0,05$]. İstihdam değişkenine göre manidar farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla yapılan Post Hoc testinin sonuçlarına göre ücretli öğretmenlerin ($\bar{X}=3,82$), kadrolu ($\bar{X}=3,33$) ve vekil ($\bar{X}=3,27$) öğretmenlere göre duygusal bağlılıklarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Örgütsel bağlılığın “devam bağlılık” alt boyutunda öğretmenlerin istihdam durumlarına göre manidar farklılığın bulunduğu görülmektedir [$F_{(3-459)}= 3,53, p<0,05$]. İstihdam değişkenine göre manidar farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla yapılan Post Hoc testinin sonuçlarına göre vekil öğretmenlerin ($\bar{X}=3,59$), kadrolu ($\bar{X}=3,10$) ve sözleşmeli ($\bar{X}=3,09$) öğretmenlere göre devam bağlılıklarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Örgütsel bağlılığın “normatif bağlılık” alt boyutunda öğretmenlerin istihdam durumlarına göre manidar farklılığın bulunduğu görülmektedir [$F_{(3-459)}=7,93, p<0,05$]. İstihdam değişkenine göre manidar farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla yapılan Post Hoc testinin sonuçlarına göre kadrolu öğretmenlerin ($\bar{X}=3,22$), sözleşmeli ($\bar{X}=3,10$) öğretmenlere göre normatif bağlılıklarının daha yüksek olduğu ile kadrolu öğretmenlerin ($\bar{X}=3,22$), ve ücretli ($\bar{X}=3,80$) öğretmenlere göre normatif bağlılıklarının daha düşük olduğu belirlenmiştir.

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Örgütler şüphesiz önce kendi varlıklarını sürdürmek isterler. Varlıklarını sürdürürken örgütsel yapıyı ihtiyaçlar doğrultusunda organize ederken örgüt içerisinde işgörenlerin örgütsel bağlılıklarını da sağlamak örgüt içindeki formal ve informal unsurların işlerliğini sürdürmesine imkân sağlar.

Örgütsel bağlılık, örgütlerin varlıklarını koruma uğraşlarının hem temel etkinliklerinden hem de nihai hedeflerinden biri olarak görülmektedir. Çünkü örgütsel bağlılığı olan bireylerin daha uyumlu, daha doyumlu, daha üretken olduğu, daha yüksek derecede sadakat ve sorumluluk duygusu içinde çalıştığı, örgütte daha az maliyete neden olduğu düşünülmektedir (Balcı, 2003).

Bu araştırmada kullanılan ve Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen üçlü örgütsel bağlılık modelinde de duygusal bağlılığın bireylerin istekleri doğrultusunda olduğu, devamlılık bağlılığının ihtiyaçları doğrultusunda olduğu ve normatif bağlılığın ise bireylerin kendilerini zorunlu hissettikleri için ortaya çıktığı ve bu sebeplerle kişilerin örgütlerinde kaldıkları ifade edilmektedir (İnce ve Gül, 2005). Bu nedenle bu araştırmanın amacı *Bu araştırmanın amacı ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin kurumlarına karşı duydukları örgütsel bağlılık düzeylerinin çeşitli değişkenlere açısından incelenmesidir.*

Öğretmenlerin örgüte olan duygusal (istekli), devam (ihtiyaçtan dolayı) ve normatif (zorunluluktan dolayı) bağlılıkları ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. İlgili literatür (Al-Ajmi, 2006; Boylu ve diğerleri, 2007; Çakır, 2007; Durna ve Eren, 2005; Erdoğan, 2006; Izgar'ın, 2008; Özcan, 2008; Suliman ve Iles, 2000; Topaloğlu ve diğerleri, 2008) incelendiğinde de öğretmenlerin cinsiyetlerinin örgütsel bağlılığa ilişkin görüşleri arasında fark oluşturmadığı görülmektedir. Bu nedenle literatür bu araştırma sonuçlarını destekler niteliktedir.

Öğretmenlerin duygusal, normatif bağlılık ve devam bağlılığına ilişkin görüşlerinde evli ya da bekâr oluşları buldukları örgüte ilişkin bağlılıklarını etkilememiştir. Argon ve Kösterelioğlu (2008)'in, Çakır (2007)'in ve Erdoğan (2006)'un araştırmalarında da medeni durum katılımcıların örgütsel bağlılıkları üzerinde anlamlı bir fark oluşturmamıştır. Bu bulgular araştırmayı destekler niteliktedir. Ancak, Durna ve Eren (2005)'in araştırmasında duygusal, devam ve normatif bağlılık boyutlarıyla medeni durum arasında anlamlı bir fark görülmektedir. Benkfoff (1997) çalışmasında da evli olanların bekâr olanlara göre örgüte daha fazla bağlı olduğu bulunmuştur. Boylu ve diğerlerinin (2007) akademisyenlerin örgütsel bağlılığı üzerine yaptığı araştırmasında da medeni durum ile normatif bağlılık arasında anlamlı bir fark bulunmazken duygusal bağlılık düzeyinde anlamlı bir fark bulunmuştur. Durna ve Eren (2005) çalışanların yaşları ilerledikçe, meslekte geçirdikleri süre arttikça ve medeni halleri evlilikten yana değiştikçe “örgütsel bağlılıkları”, bireysel ve örgütsel değerler arasındaki uyumdan ve çalışanların memnuniyetinden kaynaklanan “duygusal bağlılıkları” ve kendini kuruma adanmayı ve

sadakati teşvik eden bir kültürden ortaya çıkan “normatif bağlılıkları”nın arttığını ifade etmektedirler.

Araştırmada elde edilen bulgulara göre, öğretmenlerin duygusal bağlılığa ilişkin görüşlerinde meslek kıdem anlamlı bir fark oluşturmasına rağmen, devam bağlılığı ve normatif bağlılığa ilişkin görüşlerinde meslek kıdemi anlamlı bir fark oluşturmamıştır. Duygusal bağlılık bireylerin örgütsel objelere sarılması ve onlarla özdeşleşmesi olarak kabul gördüğü gibi mesleki kıdem arttıkça örgüte olan bağlılığın arttığı görülmüştür. Randall (1987, aktaran: Balay, 2000a) bağlılık düzeyi yüksek olan bireylerin mesleki gelişme ve beklenti düzeylerinin karşılandığı ve davranışların örgütçe ödüllendirildiği, bireyin iş yapma tutkusu olduğunu ifade etmektedir. Örgütsel düzeyde ise bu bireyleri örgütün amaçları için çalışan, güvenli, verimli ve dengeli bir işgücü olarak tanımlanmaktadır. Başka bir ifade ile duygusal bağlılık öğretmenlerin bağlı olduğu kurum ile bütünleşmesini yansıtmaktadır. Araştırma bulgularına göre meslek kıdeminin yüksek olması, örgüte olan bağlılığı arttırmış ve dolayısıyla da duygusal bağlılığı etkilemiştir (Mathieu ve Zajac, 1990). İlgili literatüre bakıldığında benzer sonuçlar görülmektedir. Uygur (2007) araştırmasında, örgütte çalışılan sürenin artması tecrübeyi de beraberinde getirdiği, bununla birlikte çalıştığı örgütlere olan bağlılığın arttığını ifade etmektedir. Durna ve Eren (2005)’in araştırmasına göre de duygusal bağlılıkla meslek kıdemi arasında kısmi bir ilişki bulunmuştur. İşgörenin hizmet süresi arttıkça örgüte yatırımın ve örgütten elde edilecek kazançların arttığı, bu sebeple ayrılma durumunda oluşabilecek kayıpları yaşamamak adına örgüte bağlılığın arttığı söylenebilir (İnce ve Gül, 2005). Devlet sektöründe çalışanlarda bağlılık artarken Arslan (2009)’un araştırmasında ve aktardığı Zellars, Teper ve Duffy (2002)’nin araştırmasında mesleki kıdem arttıkça bağlılığın azaldığı bulunmuştur.

Diğer yandan literatürde bu sonucu desteklemeyen bulgulara da rastlanmaktadır. Örneğin, Çakır (2007)’in araştırmasında mesleki kıdem üç boyutta da anlamlı bir fark oluşturmamıştır.

Araştırma kapsamındaki öğretmenlerin duygusal ve normatif bağlılığa ilişkin görüşlerinde yaş değişkenine göre anlamlı bir fark görülmesine karşın devam bağlılığı boyutunda

anlamli bir fark görülmemiştir. Durna ve Eren (2005)'in çalışma sonuçlarına göre de duygusal ve normatif bağlılıkla yaş değişkeni arasında anlamli bir ilişki bulunmuştur. Suliman ve Iles (2000) çalışmalarında duygusal, normatif ve devam bağlılığı ile yaş arasında anlamli bir ilişki bulunmuştur. Argon ve Kösterelioğlu (2008)'nun araştırma sonuçlarında da yaş değişkeni ile normatif bağlılık boyutunda anlamli farklılık görülmektedir.

Diğer yandan Boylu ve diğerleri (2007)'nin çalışma sonuçlarına göre duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeyleri ile yaş faktörü arasında anlamli bir farklılık görülmemektedir. Çakır (2007)'in araştırmasında da yaş anlamli bir fark oluşturmamıştır.

Araştırmada elde edilen bulgulara göre, duygusal ve normatif bağlılık düzeyinde sınıf öğretmenleri ile branş öğretmenlerinin görüşleri arasında anlamli bir fark görülmektedir. Branş öğretmenlerinin duygusal ve normatif bağlılığı daha yüksek bulunmuştur. Devam bağlılığı düzeyinde ise anlamli bir fark görülmemiştir. Çakır (2007) ile Topaloğlu ve diğerleri (2008)'nin araştırmalarında branş anlamli bir fark oluşturmamıştır.

Öğretmenlerin istihdam durumları ile duygusal, devam ve normatif bağlılığa ilişkin görüşleri arasında manidar farklılık bulunmuştur. Ücretli öğretmenlerin, kadrolu ve vekil öğretmenlere göre duygusal bağlılıklarının daha yüksek olduğu bulunmuştur. Kadrolu öğretmenlerin atama yolu ile bağlı oldukları kuruma geldiğinden herhangi bir işten çıkarılma kaygıları bulunmamaktadır. Dolayısıyla bu durumla birlikte kadrolu öğretmenlerin örgüte olan duygusal bağlılıklarının, kurumda herhangi bir iş garantisi olmayan ve atama yolu ile gelmeyen ücretli öğretmenlere göre fark oluşturması kaçınılmaz gözükmektedir.

Vekil öğretmenlerin, kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlere göre devam bağlılıklarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Kadrolu öğretmenlerin atama yolu ile bağlı oldukları kuruma geldiğinden herhangi bir işten çıkarılma kaygıları bulunmamaktadır. Dolayısıyla bu durumla birlikte kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlerin örgüte olan duygusal bağlılıklarının, kurumda herhangi bir iş garantisi olmayan ve atama yolu ile gelmeyen

vekil öğretmenlere göre fark oluşturması kaçınılmaz gözükmektedir. Çünkü dersine devam etmeyen, rapor alan işini aksatan vekil öğretmen kolaylıkla işinden olabilir.

Kadrolu öğretmenlerin, sözleşmeli öğretmenlere göre normatif bağlılıklarının daha yüksek olduğu bulunmuştur. Normatif bağlılık, kişinin kuruma olan sorumluluğu ve yükümlülüğü olduğuna inanması ile ortaya çıkan ahlaki bir bağlılığı yansıtmaktadır. Araştırma yapılan bölge Milli Eğitim Bakanlığı'nın hizmet bölgesi sınıflamasına göre 3. bölge kapsamında yer almaktadır. Kadrolu öğretmenler için bu bölgede 3 yıl çalıştıktan sonra tayin isteme hakkı doğar. Fakat sözleşmeli öğretmenler için durum farklıdır. Sözleşmeli öğretmenler ilk atama yolu ile yerleştikleri kurumdan özür grubu hariç olarak çıkamamaktadırlar. Bu durumda kadrolu öğretmenler ile sözleşmeli öğretmenler arasında bir ayrım görülmektedir. Bu da kadrolu öğretmenlerin normatif bağlılıklarının yüksek çıkmasını etkileyebilir. Kadrolu öğretmenlerin ve ücretli öğretmenlere göre normatif bağlılıklarının ise daha düşük olduğu belirlenmiştir. Ücretli öğretmenler ders saati karşılığında görev yapmaktadırlar. Ayrıca görev süreleri hakkında bir garantileri yoktur. Ücretli öğretmenler ihtiyaçtan dolayı görev yaptıkları için kurumlarına atama yoluyla gelecek bir öğretmen söz konusu olduğunda görevlerine son verilir. Kadrolu öğretmenler için ise böyle bir durum söz konusu değildir. Öğretmenlerin istihdam durumlarının örgütsel bağlılığı etkilediği sonuçlarda görülmektedir. Bu nedenle öğretmenlerin okul ve sınıf kararlarına katılmaları ve çalıştıkları okullarda örgütsel bağlılıklarını arttırmaya yönelik çalışmaların yapılması uygun olabilir (Saridede ve Doyuran, 2004).

Bu araştırma sonuçları doğrultusunda aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir:

1. Milli Eğitim Bakanlığı'nın kadrolu, sözleşmeli, vekil ve ücretli şeklindeki öğretmen sınıflamalarını ortadan kaldıracak politikalar geliştirilmelidir.
2. Genç öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını artırmak için hizmet içi kursları ve okul etkinlikleri düzenlenerek katılmaları sağlanmalıdır.
3. Araştırma yapılan yerin özellikleri öğretmenlerin bağlılıklarını etkilemektedir. Vekil ve ücretli öğretmenlerin yerli halktan olması bağlılıklarını artırmaktadır.

4. Kadrolu öğretmenlerin bağlılıklarının düşük olmasının temel sebebi iş garantisi olabilir. Kadrolu öğretmenlere belli aralıklarla performans değerlendirme yapılırsa bağlılıkları artabilir.

KAYNAKÇA

- Al-Ajmi, R. (2006). The effect of gender on job satisfaction and organizational commitment in Kuwait. *International Journal of Management*, 23 (4), 838–844.
- 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.
- Argon, T. ve Kösterelioğlu, M. A. (2009). Öğretim elemanlarının örgütsel bağlılıkları; üniversitede ampirik bir araştırma. 17. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi (01–03 Eylül 2008) Bildiriler (Yönetim). *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Özel sayı, 17 (2). 457–472.
- Aslan, Ş. (2009). Karizmatik liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: “Kurumda çalışma yılı” ve “ücret” değişkenlerinin rolü. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*. 6(1), 256-275. Erişim: <http://www.insanbilimleri.com>
- Aydın, M. (1993). *Çağdaş eğitim denetimi*. 3. Baskı, Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Başaran, İ. E. (1993). *Türkiye eğitim sistemi*. Ankara: Gül Yayınevi.
- Balcı, A. (2003). *Örgütsel sosyalleşme kuram strateji ve taktikler*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Bayram, L. (2005). “Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık”. *Sayıştay Dergisi*, 59, 125–139.
- Baysal, A. C. ve Paksoy, M. (1999). Mesleğe ve örgüte bağlılığın çok yönlü incelenmesinde Meyer-Allen modeli. *İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*, 28 (1), 7-15.
- Benkhoff, B. (1997). Dissentangling organizational commitment. *Personal Review*, 26(1/2), 114–130.

Nartgün, Ş. S., Menep, İ. (2010). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algı düzeylerinin incelenmesi: Şırnak/İdil örneği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* [Bağlantıda]. 7:1. Erişim: <http://www.insanbilimleri.com>

- Boylu, Y., Pelit, E. ve Güçer, E. (2007). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar*, 44 (511), 55–74.
- Celep, C. (1996). *Eğitim örgütlerinde öğretmenlerin örgütsel adanmışlığı*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çakır, A. (2007). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve okul kültürü alguları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çetin, M. Ö. (2004). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Chatman, J. A. (1991). Matching people and organizations: selection and socialization in public accounting firms. *Administrative Science Quarterly*, 36(3), 459–84.
- Durna, U. ve Eren, V. (2005). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğus Üniversitesi Dergisi*. 6 (2), 210–219.
- Erdoğan, H. (2006). *Resmi-özel ilköğretim okullarında çalışan yöneticilerin kişisel özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Izgar, H. (2008). Okul yöneticilerinde iş doyumunu ve örgütsel bağlılık. *Selçuk Üniversitesi, Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25, 317–334.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Çizgi Yayınları.
- Karasar, N. (2000). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. 10. Baskı, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Katz, D. & Kahn, R. L. (1977). *Örgütlerin toplumsal psikolojisi*. (Çev: H. Can; Y. Bayar). Ankara: TODAİE 167.
- Koç, H. (2009). Örgütsel bağlılık ve sadakat ilişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 200–211.
- Mathieu, J. E. & Zajac, D. M. (1990). A review and meta- analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171–194.
- McDonald, D. J. & Makin, P. J. (2000). The psychological contract, organizational commitment and job satisfaction of temporary staff. *Leadership & Organization Development Journal*, 21(2), 84–91.

- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1984). Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 372–378.
- Morrow, P.C. & McElroy, J.C. (1986). Research notes on assessing measures of work commitment. *Journal of Vocational Behaviors*, 7, 139–145.
- O'Reilly, C. (1995). Corporations, culture and commitment: motivation ana social control in organizations. 2. Ed. B.M. Staw (Ed). *Psychological Dimensions of Organizational Behavior*, New Jersey: Prentice Hall.
- O'Reilly, C., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71 (3), 492–499.
- Özna, B. (2008). *Örgütsel bağlılık ve iş değerleri arasındaki ilişki: Adana İlinde Bir İnceleme*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Adana
- Rusbult, C. E. & Farrel, D. (1983). A longitudinal test of the investment model: the impact on job satisfaction, job commitment and turnover of variations in rewards, costs, alternatives and investments. *Journal of Applied Psychology*, 68 (3), 429–438.
- Sarıdede, U. ve 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.
- Suliman, A. & Iles, P. (2000). Is continuance commitment beneficial to organizations? Commitment-performance relationship: a New Look. *Journal of Managerial Psychology*, 15 (5), 407–426.
- Topaloğlu, M., Koç, H. ve Yavuz, E. (2008). Öğretmenlerin örgütsel bağlılığının bazı temel faktörler açısından analizi. *Kamu-iş*, 9 (4). 20.08.2009, Erişim: <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/949.pdf>.
- Uygur, A. (2007). Örgütsel bağlılık ile işgören performansı ilişkisini incelemeye yönelik bir alan araştırması. *Ticaret ve Turizm Eğitim Dergisi*, 1, 71–85.
- Varoğlu, D. (1993). *Kamu sektörü çalışanlarının işlerine ve kuruluşlarına karşı tutumları, bağlılıkları ve değerleri*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Ek1:**EXTENDED ABSTRACT****Introduction:**

In the school organization, the teachers who feel committed to their institutions strongly believe in the mission and vision of their school and willingly follow the orders and expectations. They also exert more effort than the minimum requirements in order to implement the mission of the school and show determination in staying among the staff. Organizational commitment is the most important element that holds the school organization intact and that can further the institution in its efforts to establish an effective organization.

When teachers feel an earnest and ethical commitment to being a member of their schools and see themselves as a part of the school while accepting the school as a part of them, they will be more ambitious in continuing this membership and staying in the staff (Aydın, 1993). It will also decrease the occurrence of unforeseen and unexpected situations in the organizations. The decrease in the number of unexpected situations as a result of organizational commitment stands out as an important element in securing the effective running of the school and its continuance.

The Aim of the Research:

The study aims to investigate the organizational commitment levels of the teachers that work in primary schools regarding different variables.

In the context of this aim, the answers to the question below were investigated;

1. Do the ideas of primary school teachers about organizational commitment show a meaningful difference according to the variables below:
 - a. according to gender
 - b. according to marital status
 - c. according to years spent at the job
 - d. according to age
 - e. according to their subject matter
 - f. according to employment status

Methodology:

Survey model was used in the study to investigate the levels of primary school teachers' perceptions on organizational commitment. Survey model is a research approach that aims to describe and identify a past or existing situation as it appears (Karasar, 2000). The universe of the study was made up of teachers in the 6 central primary schools in the Şırnak/İdil district and primary schools of its 66 neighboring villages in 2008-2009 educational year. The universe consists of 710 teachers. These 710 teachers were given questionnaires but only 463 of them had been returned. Due to the problems in the area during the period of the study, the teachers in the distant villages were contacted via postal mail and because of this reason; some of the questionnaires were not received back. The personal characteristics of the teachers that participated in the study can be seen below:

49.7% of the teachers that participated in the study were males and 50.3% were females. When the age brackets of the participants were examined it was seen that 90.9% was in the 21-30 age bracket and 9.1% was in the 31-40 age bracket. The marital status of the participants showed that 66.3% was married whereas 33.7% was single. According to employment status, 47.1% of the teachers were in permanent staff while 32.8% worked on a contractual basis. 5.8% of the teachers were teaching assistants and 14.3% worked on pay-per-hour basis. 92.4% of the participating teachers had seniority of 1-5 years and 7.6% of the teachers had seniority of 6-10 years. 55.3% of the participating teachers were classroom teachers whereas 44.7% taught various subjects. 89.0% of the participants had associate degrees, 8.9% had two-year degrees and 2.2% had graduate degrees.

The assessment tool used in the study consisted of two parts. The first part is the personal information form that was developed in order to collect information about the participants. The form includes 7 items that cover the gender, age, marital status, status of employment (permanent staff, contractual basis, teaching assistant- contracted), seniority, teaching field and level of education of the individual participant. Second part includes questions.

'The Organizational Commitment Questionnaire: OCQ' which was developed by Meyer and Allen (1984) and adopted to Turkish by Boylu, Pelit and Güçer (2007) was utilized in

order to assess the teacher perceptions related to organizational commitment. The organizational commitment scale of Meyer and Allen was designed according to 5-point Likert system. The grading of the expressions in this scale is:

1. Strongly disagree, 2. Disagree, 3. Neither agree nor disagree, 4. Agree and 5. Strongly agree.

The organizational commitment scale consists of 17 questions. The first 6 questions aim to assess the affective commitment of the teachers, questions 7, 8, 9, 10, 11 and 12 aim to assess continuance commitment felt by the teachers and questions 13, 14, 15, 16 and 17 are oriented towards assessing the normative commitment of the teachers.

The research undertaken by Boylu, Pelit and Güçer (2007) showed that the scale in general had Cronbach Alpha 0,85 as reliability co-efficient. This study sets this value as Cronbach Alpha 0.77.

The data gathered in the context of the research was analyzed by utilizing SPSS package program (Statistical Package for the Social Sciences). Mean, standard deviation, *t*-test and ANOVA were used in the analysis of the data. Post Hoc analysis was used to determine the source of the difference between the participants when there are differences.

Conclusion:

The results in the light of the findings of the study are as follows:

There were no meaningful differences between gender and affective (willing), continuance (due to necessity) and normative (due to obligation) commitment teachers expressed.

The perceptions of teachers related to affective, normative and continuance commitment had no relation to their marital status.

Although years of experiences of teaching indicated a meaningful difference in the affective commitment felt by the teachers, it did not show any meaningful differences on continuance and normative commitment dimensions. Although age variable created a meaningful difference on affective and normative commitment, it did not affect the continuance commitment dimension. According to the findings of the study, there were no

meaningful differences on affective and normative commitment levels between the ideas of classroom teachers and teachers that taught other subjects. It was seen that affective and normative commitment levels of branch teachers were higher than those of classroom teachers. There were no meaningful differences on the level of continuance commitment.

There was a statistically meaningful difference between the employment status of the teachers and their ideas related to affective, continuance and normative commitment. The teachers who worked on pay-per-hour basis were found to display a higher level of affective commitment compared to the teachers on permanent staff and assistant teachers. The assistant teachers were found to display higher levels of continuance commitment compared to teachers on permanent staff and teachers who worked on a contractual basis. Teachers on permanent staff were seen to display a higher level of normative commitment compared to teachers who worked on a contractual basis.