

FARKLI OKUL TÜRLERİNDE GÖREV YAPAN ÖĞRETMEN VE OKUL YÖNETİCİLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

EXAMINATION OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT LEVELS OF TEACHERS AND SCHOOL DIRECTORS WORKING IN DIFFERENT SCHOOL TYPES

Öğretmen (Okul Müdürü), Bülent KARA

Tuzla Peyami Safa İlkokulu, mail: bulentkara53@gmail.com İstanbul/Türkiye

ORCID NO: 0000-0001-5723-7277

ÖZET

Bu araştırmanın amacı; altı farklı okul türünde görev yapan öğretmen ve okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesidir. Araştırmanın verileri 2018/2019 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Tuzla ilçesinde devlet okullarında çalışan 487 öğretmen ve okul yöneticilerinden elde edilmiştir. Bu araştırmadaki veriler, Üstüner (2009) tarafından geliştirilmiş olan “Örgütsel Bağlılık” ölçeği ile toplanmıştır. Araştırmada, öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesi amaçlandığından, araştırmada nicel araştırma tarama modeli kullanılmıştır. Katılımcılardan elde edilen verilerin girişi, SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) aracılığıyla yapılmış, T Testi ve Anova analizleri ile çözümlenmiştir. Araştırmada elde edilen analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin okullarındaki örgütsel bağlılıklarına ilişkin algı ortalamaları iyi düzeydedir. Erkek öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ilişkin algılarının kadın öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca çalışmada ortaya çıkan başka bir sonuca göre okul müdürü ve müdür yardımcılarının örgütsel bağlılık düzeyleri öğretmenlerden daha yüksektir. Okul türlerine göre öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına yönelik algılarında ise anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir. İmam hatip ortaokulunda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları ilkokul, ortaokul, Anadolu lisesi ve meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmüştür. Meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin ise en düşük seviyede olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Etkili ve verimli bir eğitim öğretim ortamının hazırlanmasında öğretmenlerin sahip oldukları örgütsel bağlılıklarının yüksek olması kritik bir rol oynayacaktır. Bu bakımdan kurumlardaki örgütsel bağlılığın geliştirilmesi ve bu konu ile ilgili çalışmaların yapılması son derece önemli olduğu açıktır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının artırılması için Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yeni politikalar geliştirilmelidir. Ayrıca okul yöneticilerinin de öğretmenlerin okullarına olan bağlılıklarının güçlendirilmesi hususunda ekstra çaba sarf etmeleri okullardaki eğitim ve öğretimdeki kalitenin yükselmesi açısından oldukça önemlidir. Öğretmenlerin çalışmış oldukları kurumlarında etkili ve başarılı olmaları görev yaptıkları okullarının başarısını yükseltecektir. Örgütsel bağlılık düzeyleri yüksek olan eğitim ortamlarında öğretmenlerin başarılarının yükseleceği ve eğitim kalitesinin artacağı muhakkaktır.

Anahtar Kelimeler: Örgüt; Örgütsel bağlılık; Eğitim; Okul; Öğretmen

ABSTRACT

The aim of this study is to determine the organizational commitment levels of teachers and school administrators working in six different school types. The data of the research were obtained from 487 teachers and school administrators working in public schools in Tuzla, Istanbul in the 2018-2019 academic year. In this study, data were collected with the “Organizational Commitment” scale developed by Üstüner (2009). Since the aim of the research is to determine the organizational commitment levels of teachers and school administrators, quantitative research survey model was used in the research. The data obtained from the participants were entered through SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) and analyzed with T Test and Anova analysis. According to the results of the analysis obtained in the research, the perception average of teachers and school administrators regarding their organizational commitment in their schools are at a good level. It was observed that male teachers' perception of their organizational commitment were higher than female teachers. In addition, according to another result of the study, the organizational commitment levels of school principals and vice principals were higher than teachers. It was seen that there is a significant difference in teachers' perception of their organizational commitment according to school types. It was observed that the organizational commitment perception of the teachers working in Imam Hatip Secondary schools are higher than the

teachers working in Primary Schools, Secondary Schools, Anatolian High Schools and Vocational High Schools. It was concluded that the organizational commitment levels of the teachers working in Vocational High Schools were at the lowest level.

The high organizational commitment of teachers will play a critical role in the preparation of an effective and productive educational environment. In this respect, it is clear that it is extremely important to develop organizational commitment in institutions and to carry out studies on this subject. New policies should be developed by the Ministry of National Education in order to increase the organizational commitment of teachers. In addition, it is very important for school administrators to make an extra effort to strengthen teachers' commitment to their schools in terms of increasing the quality of education and training in schools. Teachers' being effective and successful in their institutions will increase the success of their schools. It is certain that the success of teachers and the quality of education will increase in educational environment with high levels of organizational commitment.

Keywords: Organization; Organizational commitment; Education; School; Teacher

1-GİRİŞ

Son yüzyılda teknolojinin de çok hızlı bir şekilde değişmesi ve gelişmesiyle birlikte kurumların da bu değişim ve gelişim sürecine dâhil olduğu görülmektedir. Dünyamızın globalleşmesiyle birlikte örgütlerin varlıklarını sürdürebilmeleri ancak ortaya çıkan rekabet koşullarına ayak uydurmaları ile mümkün hale gelmiştir. Günümüzde rekabetin sertleşmesi aynı zamanda değişimin oldukça hızlı olmasından dolayı kurumların hedeflerine ulaşarak güçlü kalabilmeleri ve mevcudiyetlerini devam ettirebilmeleri için kurum-iş gören ilişkisi oldukça önemli hâle gelmiştir (Allen ve Meyer, 1990: 848). Bu hızlı ve yeni gelişmelere uyum sağlayamayan kurum ve kuruluşlar, zaman içerisinde başarısız olarak nihayetinde yok olmak gerçeğiyle yüzleşmek durumundadırlar (Schein, 2004: 307). İnsanlar bireysel güçlerini aşan hedeflerini gerçekleştirmek için farklı özelliklere ve becerilere sahip başka insanlar ile bütünleşip örgütler oluşturmuşlardır. Örgütler, belirli amaçları gerçekleştirebilmek için insanların bir araya geldikleri toplumsal yapılardır. Özellikle son yıllarda rekabetin artmasıyla birlikte yeni koşullarla başa çıkabilmek için çok daha nitelikli iş görenlerle beraber olmak bütün kurumlar açısından oldukça büyük önem taşımaktadır. Dolayısıyla bütün örgütler, amaçlarına ulaşip faaliyetlerine devam edebilmeleri için içerisinde bulunduğu örgütün amaç ve hedeflerini benimseyen iş görenlerin varlığına ihtiyaç duyarlar (Yıldız, 2013: 854).

Günümüzde giderek artmakta olan insan faktörünün önemi örgütlerdeki iş gören ile kurum arasındaki uyumun bir göstergesi olan örgütsel bağlılığın ön plana çıkmasına neden olmaktadır (Çetin, Basım ve Aydoğan, 2011: 62). İnsanın istek ve ihtiyaçlarını yalnız başlarına karşılaması imkânsızdır. Dolayısıyla kişilerin yetenek, kuvvet veya tahammül gücünün yeterli olmayışından dolayı bireysel olarak ihtiyaçlarını karşılayabilmesi için başkalarına ihtiyaç duymaktadır. İnsanlar çabaların eşgüdümüyle beraber bir kişinin yalnız olarak yapamayacağından daha fazlasını yaparlar. Bundan dolayı örgüt kavramının dayandığı en önemli fikirlerden bir tanesi de ortak amaçların gerçekleştirilebilmesi için faaliyetlerin eş güdülenmesi olduğunu söyleyebiliriz (Schein, 1978: 9). Örgütler toplumsal alanda bir veya daha çok işlevi yerine getirebilmeleri için oluşturulur. Bu bağlamda toplumsal olarak işlevi olmayan hiçbir örgütün faaliyetlerini sürdüremeyeceği muhakkaktır. Örgütlerin başarılarını, iş görenlerin örgüt içerisindeki tutum ve davranışlardan bağımsız olarak düşünmemiz mümkün değildir. Dolayısıyla kurumların başarıları, çalışanların başarıları ile doğru orantılıdır (Brown, 1996: 231).

Şirketlerin, globalleşen dünyada yükselen rekabet koşullarına uyum sağlayıp varlıklarını sürdürebilmeleri çok büyük oranda örgütlerindeki iş görenlerin performansına bağlıdır (Kara, 2022: 2067). İş görenlerin kurumlarına olan his, duygu ve düşünceleri davranışa dönüşerek bağlı oldukları örgütlerin başarılarında veya başarısızlıklarında oldukça önemli etki etmektedir (Becker, 1960: 34 ; Brown, 1969: 348). Meyer ve Allen (1984: 372) var olan bir faaliyetin kesintiye uğraması halinde ortaya çıkacak olan maliyetin, örgüt bağlılığı oluşturacağını, Becker (1960: 33) ise bağlılık kavramını, faaliyetin devamıyla ilgili olarak meşgul olma durumu şeklinde tanımlamıştır. Meyer ve Allen (1984)'e göre kişiyi örgüte bağlayan unsur, örgütünden ayrıldığında kaybedecek olduğu emek ve zaman gibi kurumuna yapmış olduğu yatırımlardır. Buna göre devam bağlılığı yüksek olan iş

görenler, kurumlarından ayrıldıkları zaman örgütte kendilerine sunulmuş olan olanaklardan daha iyi alternatiflerin azlığından dolayı örgütlerinden ayrılmayı istemiyorlar. Bu anlamda devam bağlılığının çoğunlukla ekonomik gerekçeye dayalı olarak geliştiğine inanılmakta ve örgütsel bağlılığın gelişimine zaman ve yönetim ile ekonomi gibi bazı değişkenlerin etkili olduğu öngörülmektedir (Meyer ve Allen, 1984: 373–377).

"Bağlılık" terimi, sosyolojik tartışmalarda giderek artan bir rağbet görüyor. Sosyologlar bunu hem bireysel hem de örgütsel davranış analizlerinde kullanıyorlar Becker (1960: 32). Örgütsel bağlılık bütün örgütler için oldukça büyük bir önem taşımaktadır (Çetin, Basım, Aydoğan, (2011: 63). İş görenin mesleğini icra ettiği kurumuna karşı duyduğu bağın kuvveti olarak ifade edilebilen örgütsel bağlılığın, örgütsel performansı pozitif yönde etkilediği düşünülmektedir. Bu bağlamda, örgütsel bağlılığın, işe geç gelme, devamsızlık yapma, işten ayrılma ve rapor alma gibi istenmeyen neticeleri düşürdüğü, hizmet ve ürün kalitesine olumlu yönde katkısının olduğu ileri sürülmektedir. Çalışanın kurumuna olan bağlılığı, kurumdaki verimi artırmaktadır. Ayrıca örgüt yöneticileri ile çalışanlar arasındaki duygusal bağlılığın da örgütsel bağlılığı ifade ettiğini söyleyebiliriz (Demir, 2016: 35). Örgütsel bağlılık, yalnızca belirli olan bir rolün başarısını nitelik ve nicelik yönünden yükselterek devamsızlığın ve işgücü devrinin azalmasına katkıda bulunmamaktadır. Aynı zamanda bireyi, kurumun yaşaması ve en üst düzeyde başarıya ulaşması için gerekli birçok gönüllü faaliyete yöneltmektedir (Katz ve Kahn, 1977: 436).

Çalıştığı kurumda yüksek düzeyde doyuma ulaşan ve örgütüne karşı güçlü bir bağlılığı olan iş görenlerin, işlerinden ayrılma davranışı sergilemedikleri ve işlerine olan bağlılıklarına devam ettikleri görülmüştür (Sagie, 1998: 156). Çalıştıkları kurumlarına olan bağlılıkları yüksek seviyelerde olan çalışanlar; kurumlarının başarılarında ve oldukça zor rekabet şartlarında örgütün faaliyetlerini başarıyla sürdürmesinde çok önemli katkıda bulunurlar (Uygur, 2007: 74). Bu bağlamda örgütlerin en temel gereksinimlerden birisi olan örgütsel bağlılığın, örgütlerin varlığını sürdürmede önemli bir etken olduğunu söyleyebiliriz. Örgütlerin önemli görevlerinden ve hedeflerinden biri de sürdürülebilir bir örgütsel bağlılık olmalıdır. Bağlılığı yüksek olan iş görenler, daha uyumlu, sadakat duygusuyla ve üretken bir şekilde çalışıp örgütüne daha az maliyete neden olacaklardır (Balcı, 2003: 27). Ayrıca örgütsel bağlılığı yüksek olan iş görenler, örgütün hedeflerine ve amaçlarına inanmakta, emirlerine uymaktadırlar. Bu çalışanlar örgütün amaçlarının ve beklentilerinin üzerinde performans ortaya koyarak örgütte devam etme konusunda kararlılık göstermektedirler (Balay, 2000: 3).

Kurumların başarılı olmalarındaki en önemli unsur şüphesiz insan kaynağıdır. İnsan kaynağı, örgütlerin rekabet etmelerinde de oldukça güçlü bir etkiye sahiptir. İçerisinde bulunduğu kurumda mutlu olan iş görenlerin performanslarında da pozitif yönde bir artış olacağı ve örgütüne bağlılık duyan iş görenlerin, kurumlarının amaçlarına ulaşmalarında çok daha fedakârca çalışarak üretken olacakları düşünülmektedir. Örgütlerin yüksek seviyede performans göstermeleri, iş görenlerin örgütsel bağlılık seviyelerinin yüksek olmasına bağlıdır. Çalışanların örgütsel bağlılıklarının sağlanabilmesi için kurumlar, çalışanların istek, ihtiyaç aynı zamanda beklentilerini iyi anlamalı ve bunları karşılamalıdır. Bu ihtiyaçlar karşılandığında ise iş görenler, kurumları için daha verimli ve etkili bir çalışma göstereceklerdir (Uygur, 2007: 72). Örgütsel bağlılık, iş görenin çalıştığı kuruma karşı hissettiği bağın bir ifadesidir. Örgütsel bağlılığın çok sayıda değişkenden etkilendiği ve birçok değişkeni de etkilediği görülmektedir (Yıldız, 2013: 853).

İş görenlerin örgütsel bağlılık seviyesi, örgütler için olumlu veya olumsuz sonuçlar ortaya koymaktadır (Çetin, vd. 2011: 64). Rekabet ortamlarında kurumların, amaçları doğrultusunda yaşamlarını devam ettirebilmeleri için çalışanların daha az maliyetle yüksek bir performans gösterip kurumlarına daha fazla bağlı olmaları gerekmektedir. Örgütüne bağlılığı yüksek olan iş görenler, kurumlarıyla özdeşleşmekte aynı zamanda kurumlarının değerlerini ve hedeflerini içselleştirmekte, kendilerini kurumlarında kalıcı olarak görebilmektedirler (Avcı, 2017: 66).

Örgütler için oldukça önemli olan bağlılık, bir eğitim kurumu olan okullar açısından da çok büyük bir önem arz etmektedir. Öğretmenin okuldaki verimliliğini etkileyen oldukça fazla sayıda değişkenler vardır. Örgütsel bağlılığın, bu verimliliği artıran faktörlerden birisi olduğu düşünülmektedir (Buluç, 2009: 8). Eğitim sisteminin en önemli ve vazgeçilmez örgütleri şüphesiz okullardır. Okullar, eğitim sistemimizde Milli Eğitim Bakanlığının amaçlarını gerçekleştirmektedir. Okullarımızın, Türk milli eğitiminin amaçlarına etkili bir şekilde ulaşabilmeleri için, öğretmenlerin ve okul yöneticilerimizin kurumlarına karşı güçlü bir şekilde bağlı olmaları gerekmektedir. Avcı (2017: 67)'ya göre okuluna bağlılığı yüksek olan eğitimciler ve okul yöneticileri, okullarına karşı sadakat içerisinde bulunarak daha faydalı olmakta aynı zamanda mesleki açıdan ve bireysel olarak kendilerini devamlı olarak geliştirmektedirler. Öğrencilere daha çok vakit ayırıp onlarla çok daha fazla ilgilenen eğitimcilerin sergilediği bu davranışlar okullarımızın da başarılı olmasına katkılar sunmaktadır.

Yapılan çok sayıda çalışma, zorlamalarla işgücünden verim alınmadığını göstermektedir. Bu bağlamda, gönülden çalışıp kendiliğinden sorumluluğunu yerine getiren, özverili bir şekilde takım çalışması konusunda gayretli olan çalışanlar; verilen emirlere itaat eden, kontrol altındayken sadece kendilerine verilen görevleri istenildiği şekilde yapan iş görene göre çok daha verimli çalışmaktadır (Çelik, 2007: 82). Rekabetin oldukça yüksek olduğu günümüzde, çalışanların sadece iş tanımlarında olan görevleri yapmaları kurumların varlığını koruyabilmeleri için yeterli değildir (Gürbüz, 2006: 49). Örgütlerdeki işlerin aksamaması ve daha etkili bir kurum işleyişinin sağlanması için, iş görenlerin çoğu, görevlerindeki tanımlarından çok daha fazlasını yapma konusunda istekli olmalıdırlar. Bu istekli ve gönüllü işbirliği, örgütlerin amaç ve beklentilerinin gerçekleşmesi ve kurumun varlığını devam ettirebilmesi için gereklidir (Katz ve Kahn, 1977: 378). Günümüzde belirsizliğin ve güçlü rekabetin bulunduğu iş dünyasında şartlara uyum sağlayıp faaliyetlerini sürdürmek için kurumların, iş tanımına bağlı kalmaksızın örgütün başarısına katkı sağlayacak iş görenlere ihtiyaçları kaçınılmaz olmaktadır (İplik, 2015: 1).

İş görenlerin örgütsel bağlılığı, kaliteli çalışanları elde tutabilmeleri için kurumlar açısından giderek çok daha fazla önem kazanan konu haline gelmiştir. Çünkü örgütlerin başarıları nitelikli iş görenler sayesinde mümkündür. Bu bağlamda örgüt bağlılığını sağlayabilmek için kurum çalışanlarının sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarının karşılanması oldukça fazla önem taşımaktadır. Okullarda ise öğretmenlerin okullarına olan bağlılığı, öğretmenlerin yapmış olduğu işten memnun olmasını sağlamakta ve öğrencilerin bireysel başarıları ile okul başarısında etkili olmaktadır. Ayrıca öğretmenin okuluna olan bağlılıkları öğretmenlerin öğrencileriyle, öğretmen arkadaşlarıyla ve okul velileriyle olan iletişimlerine de pozitif yönde yansıtacaktır (Karataş ve Güleş, 2010: 77).

Eğitim kurumları da diğer örgütler gibi ekonomik ve siyasi alandaki gelişme ve değişmelerin etkisi altındadır. Eğitim kurumlarının geliştirilmesinde birçok model önerilerek uygulanmıştır. Eğitim alanında yapılmış olan bu model değişiklikleri, gerekli şekilde desteklenmediğinden başarısız kalmıştır (Bursalıoğlu, 1994: 76). Eğitim, toplumsal bir olgu ve olaydır. Bireyleri toplum ortamında toplumsal değerlerle uyumlu olarak etkileme, bu değerleri bireye kazandırma sürecidir. Her toplum, insanını kültürel, siyasal ve tarihsel özelliklerine uygun bir şekilde eğitmek ister. Oluşturulacak olan bu eğitim, sistemli ve planlı olarak okullarda öğrenme etkinlikleriyle gerçekleştirilmektedir (Gül, 2004: 226).

Son yıllarda öğretmenlerimizin okullarına olan bağlılıklarında bir azalma olduğu gözlemlenmektedir. Okullarına bağlılığı düşük olan öğretmenlerin görev yaptığı okuldaki öğrencilerin başarıları da azalmaktadır. Ülkemizde eğitimi geliştirme çabaları olmasına rağmen sorunların daha da büyümesinin en önemli nedenlerinden birinin eğitim çalışanlarının kurumlarına olan bağlılık seviyelerindeki düşüklük olduğunu söyleyebiliriz (Balay, 2000: 8-11). Okullarımızın toplum içerisinde yüklendiği işlevler, bir toplumun varlığını devam ettirmesinde vazgeçilmez bir öneme sahiptir. Okulu etkili kılıp amaçlarına ulaştırmada yönetici ve öğretmenlerin yüklenmiş oldukları rol son derece önemlidir. Yönetici ve öğretmenlerin işlerine ve okullarına bağlı olmaları işinden doyum sağlayıp stres ve tükenmişlik ile başa çıkmaları, veli, öğrenci ve öğretmen

arkadaşlarıyla etkili ve güçlü bir ilişki kurmaları okulların başarıya ulaşmasında en önemli faktörler olarak değerlendirilebilir (Erdem, 2010: 517).

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Örgütsel Bağlılık

Örgüt, üyeleri arasındaki ilişkilerin bir örgüsüdür. Örgütün kendisiyle ilgili olarak diğer örgütlerle olan ilişkileri, bu örgütün bağlarındanır. Bu ilişkiler ne kadar iyi olursa, örgüt de o kadar verimli olur (Bursalıoğlu, 1994: 14). Her örgüt toplumda bir veya daha fazla işlevi gerçekleştirmek için kurulur. Toplumsal hiçbir işlevi olmayan, başlangıçta işlevi olup sonra bu işlevini yitiren örgütler varlıklarını sürdürmezler. Bir süreliğine yapay solunum ile yaşasalar dahi en sonunda yok olurlar. Bazı örgütler de toplumsal nitelikte olmayabilirler. Gerek düzeyleri gerekse üretim ve hizmetlerinin yapıldığı alan yönünden bazı örgütler benimsenmemiş olabilirler (Başaran, 1982: 22). Örgüt bir yapıdır ve bu yapının iyi kurulabilmesi için iyi bir modele dayalı olması gerekmektedir. Aynı zamanda örgütün, diğer örgütlerle olan ilişkisi ne kadar iyi olursa örgütün verimi o kadar çok yüksek olacaktır. Örgüt, üyeleri tarafından kurulan bir koalisyonudur. Uzlaşma, uyma ve kontrol bu koalisyonun koşullarıdır. Bu koalisyonla birlikte planlı olarak koordine edilen örgütlerde koordinasyon ne kadar yaratıcı olursa o örgüt o kadar canlı ve etkili olur (Bursalıoğlu, 1976: 18).

Bursalıoğlu'na (1994: 18-23) göre bir örgütün dört boyutu vardır. Bu boyutlar; örgütün amacı, yapısı, süreç ve iklimden oluşmaktadır.

Amaç: Bir örgütü amacının temelinde değerler bulunmakta ve örgütün varlık nedenini oluşturmaktadır. Örgütün görevleri ise amaçlarına yönelik olarak yaptığı eylemlerdir.

Yapı: Örgütlerdeki yapı birçok parçadan oluşmaktadır. Bu parçaların bir araya gelerek birbirine bağlanması ve tümleştirilmesi gerekmektedir. Örgütün parçalarını, statü, iş akışı, hiyerarşi ve görevler olarak düşünebiliriz.

Süreç: İletişim, liderlik, planlama, karar verme, eş güdümlenme, örgütlenme ve denetim gibi örgütün boyutları vardır.

İklim(Hava): Örgütteki kişilerin arasındaki ilişkilerin bir ürünüdür. Eğitim kurumları diğer örgüt ve kurumlara göre daha informal bir yapıya sahip olduğu için bu kurumlardaki kişiler arası grup dinamiği ve ilişki çok önemlidir. Öğretmenler ve okul yönetimi, okullardaki iklimi oluşturan en önemli iki etkidir.

Alinyazın incelemesi yapıldığında örgütsel bağlılıkla ilgili olarak oldukça çok tanımlamalara rastlanmaktadır. O'Reilly ve Chatman (1986: 493) örgütsel bağlılığı; "İş görenlerin kurumlarına psikolojik olarak duydukları bağlılık" olarak tanımlamışlardır. Örgütsel bağlılık, iş görenin örgüte karşı olan sadakat ve tutumudur. Çalıştığı örgütün başarılı olması için gösterdiği ilgidir. Örgüte bağlılık tutumunda; örgüt içi kıdem, iş görenin yaşı gibi bireysel değişkenler ile iş dizaynı, yöneticilerin liderlik vasıfları gibi değişkenler önemli bir rol oynamaktadır. Bununla beraber örgütsel yapı ve pozitif örgüt iklimi, kararlara katılabilme, iş güvenliği, işte sorumluluk ve özerk olabilme iş görenin örgüte olan bağlılığı üzerinde etkili olmaktadır (Bayram, 2005: 125).

Wiener (1982: 418)'e göre örgütsel bağlılık; örgütün menfaatleri doğrultusunda örgütün amaçlarına uygun bir şekilde hareket etmek için normatif baskıların içselleştirilmiş olmasının bir sonucudur. Durna ve Eren (2005: 210-2011)'e göre örgütsel bağlılık; bireylerin örgütün amaç ve değerlerini kabul etmesi, bu amaçlara ulaşmak için çaba sarf edilmesi ve örgüt üyeliğinin devam ettirilmesi arzudur. Örgütsel bağlılık, iş görenlerin örgütün amaçlarını benimsemesinde, örgütünde kalma isteğini sürdürmesinde, örgütün yönetimine ve yapmış olduğu faaliyetlerine katılmalarında kurum içerisinde yenilikçi ve yaratıcı bir tavır sergilemelerinde oldukça önemli bir olgudur. İş görenin örgütün amaç ve değerlerini kabullenmesi, bu amaçlara ulaşabilmek için çaba göstermesi ve örgüt üyeliğini devam ettirme arzudur.

Balay (2000: 17)'a göre ise örgütsel bağlılık; bireylerin örgütte devam etmesi, onun için gayret göstermesi ve örgütün amaçlarına ve değerlerine inanması ayrıca onları benimsemesidir. Örgütsel bağlılık ile ilgili olarak en fazla kabul gören tanımlardan bir tanesi de Porter ve arkadaşlarına aittir. Porter ve diğerleri (1974) örgütsel bağlılığı; “Çalışanın örgütün amaç ve değerlerini kabul ederek onlara inanması, bağlı bulunduğu kurumu adına gayret ve çaba göstermesi ve kurumunda bulunmayı sürdürmek için güçlü bir istek duyması” olarak tanımlamışlardır (Porter, Steers, Mowday ve Boulian, 1974'ten aktaran; Kurşunoğlu, vd. 2010: 102). Örgütsel bağlılığı, örgütün üyesi ile örgüt arasındaki ilişki olarak yansıtılmasını sağlayan psikolojik durum olarak gören Allen ve Meyer (1991: 67) söz konusu bu psikolojik durumun örgüt üyeleri ile örgütün arasındaki ilişkileri ve iş görenin bulunduğu kurumda kalma veya ayrılma kararı üzerinde güçlü belirleyici bir etkisi olduğunu belirtmişlerdir.

Wiener, Örgütsel bağlılık ile ilgili olarak aşağıdaki durumları sıralamıştır.

- Örgütün güvenliğine uygun olarak kişisel bir şekilde yapılan fedakârlığı yansıtmalıdır.
- Örgüte bağlılık devamlı olmalıdır. Örgüte bağlı olan bireyin davranışları ödül ve ceza gibi etkenlere bağlı olmamalıdır.
- Bireyler, zihinsel olarak örgütleriyle ne kadar çok meşgul olduklarını göstermelidir (Wiener 1982: 421).

2.1.1.Yüksek Örgütsel Bağlılık

Örgütüne bağlılığı yüksek olan iş görenlere sahip olan kurumlar daha etkindir. Çünkü örgüt bağlılıkları güçlü olan çalışanların işten ayrılma, devamsızlık ve işe geç kalma gibi olumsuz davranışlarda bulunma olasılıkları örgütsel bağlılığı güçlü olmayanlara göre çok daha düşüktür. Örgütlerin üretimleri; iş görenlerin sahip oldukları emek, bilgi ve becerilerin işe yoğunlaşmasıyla gerçekleşmektedir. Mal veya hizmet olarak gerçekleştirilen üretimdeki nitelik, iş görenlerin öncelikli olarak yeterlilikleriyle ilgili bir durumdur. Ancak iş görenlerin yeterliliklerinin yanında örgütsel bağlılığın da olması gereklidir. Çünkü örgütlerde çalışanların iyi seçilip yetiştirilmesi, etkili bir şekilde donatılmaları işi nicelik veya nitelik bakımından daha iyi yapmaları için yeterli değildir (Uygur, 2007: 72).

Örgütsel bağlılıkları yüksek düzeyde olan iş görenler, örgütün rekabetçi koşulları altında başarılı bir şekilde faaliyet göstermesine katkıda bulunurlar. Başarının oluşması, bu çalışanların farklı özelliklerine bağlıdır. Örgütsel bağlılığı yüksek seviyede olan iş görenler aşağıdaki özelliklere sahiptir (Feldman ve Moore, 1982: 2):

1. Daha az denetime daha az disipline ihtiyaç duyarlar. Bunların performansı, örgüt bağlılığı düşük seviyede olanlara göre çok daha yüksektir.
2. Kurum içi pozisyonlarla ilgili seçenekleri, görev yaptıkları kuruma en yüksek seviyede katkıyı sağlayan bir araç olarak değerlendirirler.
3. Bu iş görenlerin davranışlarının güvenilirliği, samimiyeti genellikle kriz ortamlarında ortaya çıkar (Feldman ve Moore, 1982'den aktaran; Uygur, 2007: 73).

2.1.2.Örgütsel Bağlılığın Tarihçesi

Bağlılık kavramı son dönemde daha fazla önem kazanıp literatürde yer almaya başlamış olsa da bu kavramın temelleri 19.yy'a dayanmaktadır. 1900'lerin başında Frederick Taylor (1914) “bilimsel yönetim yaklaşımı” ile kurum üyelerini rasyonel olarak düşünen, ekonomik değeri olan bir varlık olarak görmüş, ekonomik anlamda yarar sağlayan çalışanların örgütte kalma eğilimi göstereceğini belirtmiştir. Aynı şekilde Fayol (1949)'un da on dokuzuncu yüzyılda ortaya çıkan yönetim ilkelerinde bağlılık kavramı mevcuttur (Sürücü ve Maşlakçı, 2018: 50).

2.1.3.Örgütsel Bağlılığın Önemi

Bir örgüt ve üyeleri arasındaki ilişkinin merkezini örgütsel bağlılığın oluşturduğunu söyleyebiliriz. Örgütlerin acımasız rekabet ortamında küçülmeye gitmeleri, şirket evlilikleri, ekonomik daralma gibi çok sayıda problemin etkisinden kurtulmaları için örgütsel bağlılık bir hayli önem kazanmaktadır. Yapılan çalışmalar gösteriyor ki örgütlerin sanayileşmenin ilk dönemlerinde olduğundan çok daha fazla kurum-iş gören bütünleşmesine ihtiyaçları vardır.

İş görenlerin hedefleriyle kurumun hedef ve değerlerinin bütünleşmesi, örgütün yararına gönüllü bir şekilde fazladan gayret sarf etmesi ve örgütteki üyeliğinin devamını isteme anlamına gelmekte olan bağlılık çok sayıda problemi çözüme kavuşturarak ve örgütün rekabet ortamlarında bir adım öne çıkmasına neden olacaktır. İş görenlerin kurumlarının amaç ve değerlerini benimsemesi, çalışanların işten ayrılmaması, örgüt adına ekstra bir çaba gösterme istekleri örgütlerin üzerinde önem verdikleri konular arasındadır. Güçlü bağlılığın çalışanları olumlu davranışa yönelttiği, ancak yetersiz olan örgüt bağlılığının ise düşük performans, iş bırakma, devamsızlık gibi örgüt açısından istenmeyen davranışsal sonuçları ortaya çıkarmaktadır. Bu bağlamda örgüt yöneticileri iş görenlerin örgütlerine olan bağlılık düzeylerinin yüksek olmasını önemsemektedirler (Şen, 2008: 41).

Eğitim kurumlarının amaçlarına ulaşmalarında en önemli etken öğretmenlerdir. Öğretmenlerimizin performanslarının artmasını sağlayacak olan unsurlardan en önemlilerinden birisi öğretmenlerin okullarına olan bağlılıklarını ifade edebiliriz. Okula olan bağlılık düzeyi yüksek olan öğretmenlerin performanslarının da artacağı söylenebilir. Bu açıdan baktığımızda öğretmenlerimizin okullarına olan bağlılıklarının yüksek olması okulların başarılarının artmasına katkı sağlayacaktır (Yalçın, vd. 2016: 209).

2.1.4.Örgüte Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Çalışanların örgütlerindeki bağlılıklarını etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. İş görenin örgütüne olan bağlılığı, hem kendi iş verimini yükseltmekte hem de örgütün amaçlarına daha kolay ulaşmasına katkı sunmaktadır. Örgüte olan bağlılığı etkileyen faktörleri şöyle sıralayabiliriz; Örgütsel adalet, örgütün çalışanlarına sunmuş olduğu ekonomik destek, mesai saatlerinin uzun olmaması, çeşitli nedenlerden dolayı örgütteki devam mecburiyeti, yaş-cinsiyet ve medeni durum, kararlara katılım derecesi, kurum yöneticileri tarafından iş görenlere verilen değer, örgütteki tüm bireyler arasındaki iletişim, kurum yöneticilerinin almış oldukları eğitim ve göstermiş oldukları liderlik davranışları, örgütteki çalışanlar arasındaki sosyal ve sportif faaliyetler olduğunu söyleyebiliriz.

2.1.5. Örgütsel Bağlılığın Boyutları

2.1.5.1. Allen ve Meyer Tarafından Geliştirilen Örgütsel Bağlılık Boyutları

Örgütsel bağlılık Meyer ve Allen (1990: 1) tarafından çeşitli şekilde kavramsallaştırılmış ve ölçülmüştür. Örgütsel bağlılık ile ilgili olarak Allen ve Meyer tarafından geliştirilmiş olan çok boyutlu örgütsel bağlılık modeli genel kabul görmüş ve örgütsel bağlılığı; duygusal bağlılık, devam ve normatif bağlılık olarak üç ayrı tür olarak belirlemiştirler (Allen ve Meyer, 1991: 67).

1.Duygusal bağlılık

Duygusal bağlılık, çalışanların kurumlarına karşı hissettikleri duygusal bağlılığı, örgütleriyle özdeşleşmesini ifade etmektedir. Duygusal olarak çok güçlü bir bağlılığı olan iş görenler, kurumlarında çalışmaya devam etmek isterler. Güçlü bir duygusal bağlılıkla kurumunda kalan iş görenler, buna mecburiyet duyduklarından değil, daha fazla bunu kendileri istediği için örgütlerinde kalmaya devam etmektedirler (Allen ve Meyer, 1991: 67). Duygusal bağlılık, hedeflere ve amaçlara adanmışlık ve ortak değer duygusu ile tezahür ettirilen örgüte karşı güçlü ve olumlu bir dizi tutum ve davranış olarak tanımlanmıştır (Brown, 1996: 231). Örgütlerine duygusal olarak bağlanan iş görenler, kurumun amacına ve önceden belirlenmiş olan değerlerine ulaşması ile örgütün yararına

çaba harcayacaklar ve böylece performansları çok daha yüksek olacaktır (Meyer ve Allen, 1991: 67).

2. Devamlılık bağlılığı

Örgütsel bağlılıktaki devam bağlılığı, iş görenlerin örgütlerinden ayrılmaları durumunda oluşacak maliyetin farkında olmalarıdır. Devam bağlılığına sahip olan iş görenler kurumlarında kalmaya mecbur oldukları için örgütlerinde kalmaya devam ederler (Meyer ve Allen, 1991: 67). Örgütlerine devamlılığı etkileyen faktörleri açıklayan Kaya ve Selçuk (2007: 180); çalışanların iş yerlerinden ayrılmaları durumunda oluşacak olan maliyetin yüksek olacağı düşüncesi, başka bir iş ortamına uyum sağlayamama hissiyatı, kurumundaki tazminattan mahrum kalmak, işsiz kalma durumu, ciddi maddi kayıplar gibi sebepler olarak açıklamışlardır.

3. Normatif bağlılık

Örgütlerdeki normatif bağlılık, çalışanların istihdama devam zorunluluğu hissiyatı ile ilgili bir durumdur. Normatif bağlılıkları yüksek olan çalışan kurumda kalması gerektiğini düşünür. Böylece iş görenler güçlü bir şekilde normatif bağlılık duygusu içerisinde, iş yerlerinde kalma ihtiyacı duyarlar (Meyer ve Allen, 1991: 67). Bulunduğu örgüte karşı normatif bağlılığa sahip olan çalışanlar; sorumluluk duyguları ile örgütlerine bağlanmakta ve bu şekilde davranmaya zorunlu olduklarını hissettikleri için örgütlerinde kalmaktadırlar (Allen ve Meyer, 1990: 3-4; Balay, 2000: 2).

Örgütsel bağlılık, bireylerin kurumlarıyla bütünleşme derecesini yansıtır. Bu yönüyle de bakıldığında örgütsel bağlılığın üç önemli ögesinin olduğu söylenebilir (Randall, 1987: 461; Brockner ve diğerleri, 1992: 244).

1-Kişi örgüte güçlü bir inanç duyarak örgütün amaçlarını kabul eder.

2-Bireyin örgütlerinde beklenenden daha çok çaba gösterme isteği.

3-Kişinin kurumundaki üyeliğini sürdürme isteği.

2.1.5.2. O'Reilly III ve Chatman (1986) Örgütsel Bağlılık Boyutu

O'Reilly III ve Chatman örgütsel boyutu; özdeşleşme, içselleştirme ve uyum olarak toplam üç boyutta incelemiştir. Bu boyutlar aynı zamanda örgütsel bağlılığın birbirlerini izleyen üç aşamasını ifade etmektedir.

1-Uyum Boyutu

Örgütsel bağlılığın ilk aşaması uyum boyutudur. İş görenin örgüte yüzeysel olarak bağlılığını ifade etmektedir. İş gören bu boyutta bireysel kazanımlara ulaşmayı amaç edinmiştir. Burada iş gören örgütteki tutum ve davranışları paylaşılan inanç nedeniyle değil yalnızca ceza görmemek veya ödül kazanmak için belirlemektedir.

2-Özdeşleşme Boyutu

Bu boyutta iş gören örgütünün değerlerine saygı gösterip bunları gerçekleştirmeye çalışır. İçerisinde bulunduğu örgütün bir parçası olmaktan gurur duyar.

3-İçselleştirme Boyutu

Bu boyut, örgütün değerleri ile çalışanların değerleri arasındaki birliği ifade etmektedir. Burada örgütün değerleri ile iş görenin değerleri aynıdır. İçselleştirme; bireyin iç dünyasını tutum ve

davranışlarını örgütte bulunan diğer insanların değer sistemlerine uyumlu kıldıkları zaman gerçekleşmektedir (Erdem, 2010: 517).

2.1.6. Örgütsel Sadakat

Örgütsel Sadakat; bir örgüte, kişi veya gruba karşı oluşan bağlıdır. Örgütsel sadakatin içerdiği ilişki duyguları şunlardır; aidiyet, bir şeyin parçası olma yönündeki yoğun şekilde istek duymak, kendisinden bir şeyler verip katkı sunmaya hazır olmak, grupla birlikte hareket etme konusunda gönüllü olmak, güven ve örgütün liderini ve kurallarını gönüllü bir şekilde takip etmeye istekli olmaktır (Adler ve Adler, 1988'den aktaran; Ceylan ve Özbal, 2008: 88). Örgütsel bağlılık duygusunu derecelendirdiğimizde (düşük-orta ve yüksek düzeyde bağlılık), bireylerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile sadakati arasında güçlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Orta ve düşük bağlılık sadakate dönüşmezken, yüksek bağlılık zamanla sadakate dönüşmektedir (Ceylan ve Özbal, 2008: 208).

2.1.7. Mesleki Bağlılık

Mesleğe bağlılık; bireyin mesleğini daha iyi icra edebilme, kendini teknik açıdan geliştirebilmek için harcanan zaman ve gayret olarak tanımlanmaktadır (Çakır, 2001: 56'dan aktaran; Aslan, 2008: 165). Baysal ve Paksoy (1999)'a göre ise mesleki bağlılık; uzmanlık kazanmaya bağlı olarak kişinin yaşamında mesleğine vermiş olduğu önem derecesidir. Diğer bir ifadeyle mesleğe bağlılık, kişinin belirli bir alanda uzmanlık ve beceri kazanmak üzere yapmış olduğu çalışmaların sonucunda mesleğini, yaşamının merkezinde ne derece değerlendirdiğidir (Baysal ve Paksoy, 1999'dan aktaran; Aslan, 2008: 165).

2.1.8. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması

Örgütsel bağlılık ile ilgili olarak yapılan tanımları incelediğimizde bağlılığın davranışsal ve tutumsal temellere dayandığını görmekteyiz. Başka bir ifadeyle örgüt bağlılıklarının oluşmasındaki temel sebeplerin altında davranışsal ve tutumsal etkiler mevcuttur. Örgütlere olan bağlılığı iki farklı şekilde sınıflandırmanın altında yatan temel sebep sosyal psikologlar ve örgütsel davranışçıların örgütsel bağlılığa farklı çerçeveden yaklaşımlarından kaynaklanmaktadır. Sosyo-psikologlar davranışsal bağlılık üzerine yoğunlaşırken Örgütsel davranışçılar ise tutumsal bağlılık üzerine odaklanmışlardır (Sürücü ve Maşlakçı, 2018: 52).

1. Tutumsal bağlılık

Kurum üyesi, kendini kurumuyla özdeşleştirmekte ve kurumun amaçlarını kişiselleştirmektedir. Bu doğrultuda örgüt üyesi bireysel değerlerini, amaçlarını örgütün lehine değiştirmekte ve örgütte devam etme arzusu içerisindedir.

2. Davranışsal bağlılık

Uzun süre bir örgütte kalan iş gören ayrılması durumunda karşılaşacağı sorunları bilir bu nedenden dolayı örgütte kalmak ister. Çünkü örgütünden ayrılma durumlarında örgüt tarafından sağlanan imkânlardan yoksun olacak ve bir maliyet ile karşı karşıya kalacaktır. Sonuç olarak; davranışsal bağlılık içerisinde olan kurum üyeleri örgütün kendisinden çok örgüt içerisindeki davranışların tekrar edilmesi isteği içerisindedir (Mowday vd.1982'den aktaran; Sürücü ve Maşlakçı, 2018: 54). Davranışsal bağlılık, kişinin geçmiş deneyimleri ve kurumuna uyum sağlama durumuna göre

örgütüne bağlı hale gelmesi ile ilgilidir. Davranışsal bağlılık; bireyin belli bir kurumda çok uzun süre kalması sorunu ve oluşan bu sorun ile nasıl başa çıkabildikleri ile ilgili olan bir kavramdır. Davranışsal bağlılık gösteren iş görenler, kurumun kendisinden ziyade, yapmış oldukları belli bir faaliyete bağlanmaktadır. Bu bağlılık, kurumdan daha çok bireylerin davranışlarına yönelik gelişmektedir. Örneğin kişi bir davranışta bulduktan sonra bu davranışını bazı etmenler nedeniyle sürdürmekte ve bir zaman sonra sürdürmüş olduğu bu davranışa bağlanmaktadır. Zamanla bu davranışa uygun olarak veya o davranış haklı gösteren bazı tutumlar geliştirmekte, bu da söz konusu davranışın tekrar edilme olasılığını yükseltmektedir (Bayram, 2005: 129).

2.1.8.1. Etzioni'nin sınıflandırması

Etzioni (1975) örgütsel bağlılığın temel sebebini temel nedenini örgütün üyeleri üzerindeki güç ve otoritesine bağlı olduğunu vurgulamıştır. Bu kapsamda Etzioni (1975) örgütsel bağlılığı ahlaki bağlılık, hesapçı bağlılık ve yabancılaşmaya dayalı bağlılık olmak üzere üç (3) sınıfa ayırmıştır.

1. Ahlaki bağlılık

Kurum üyesinin örgütün amaçlarıyla kendisini özdeşleştirilmesi ve bu doğrultuda kişisel amaçlar belirmesi olarak tanımlanır. Başka bir adıyla moral bağlılığı olarak da ifade edilen ahlaki bağlılığa sahip olan iş görenler kurumla kendisini içselleştirerek, kurumun amaçlarını ve kurum içerisindeki yaptığı görevleri değerli görmektedir (Schein, 1978).

2. Hesapçı (Çıkara dayalı bağlılık) bağlılık

Örgüt ile üyeleri arasında değişim sürecine dayanan bir bağlılıktır. Örgüt üyelerinin, kurumlarına sağlandıkları ve sonucunda elde edilecek olan ödül sebebiyle örgütlerine duydukları bağlılığı ifade etmektedir.

3. Yabancılaşmaya dayalı bağlılık

Örgüt üyesi içsel olarak örgütünde kalma arzusu duymamakla birlikte örgütünde kalmaya zorlanmaktadır. Kurum tarafından davranışları sınırlandırılırken, örgütte devam etme konusunda baskı altındadır. Sonuçta örgüt üyesi olan birey bulunduğu örgüte karşı negatif duygu beslemekte ancak yabancılaşmaya dayalı olarak bağlılığı oluşmaktadır (Etzioni, 1975'den aktaran; Sürücü ve Maşlakçı, 2018: 54).

2.1.8.2. Kanter Sınıflandırması

Yazar (1968) örgütsel bağlılığı; Devam bağlılığı (continuance commitment), Denetim (control commitment) ve Uyum bağlılığı (cohesion commitment) olmak üzere toplam üç boyut modeli ile açıklamaya çalışmıştır.

2.1.9. Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu

Küresel rekabet, yeniden yapılanma ve küçülme gibi günümüzde kurumların etkilendiği faktörler örgüt bağlılığı ile doğrudan bir ilişki içerisinde. Örgütsel bağlılığın geliştirilmesi ve kaliteli işgücü istihdamını sağlanması, örgütlerin katlanmak zorunda kaldıkları yüksek maliyetleri önemli ölçüde düşüreceği düşünülmektedir. Çalışan bireylerin hayat kalitelerinin en önemli faktörlerinden birisinin iş yaşamındaki memnuniyet olduğu bilinmektedir. Bu bağlamda örgütsel bağlılığın kişinin hayat kalitesini olumlu yönde etkilediğini söyleyebiliriz. Alanda yapılan çalışmalara bakıldığında

örgütsel bağlılığın iş doyumu, terfi, stres ve sosyalleşme gibi oldukça fazla sayıda bir ilişkisinin olduğu görülmektedir. Dolayısıyla örgütsel bağlılık, hem iş gören hem de işverenler açısından dikkate değer sonuçlar üzerinde etkili olmaktadır (Yağcı, 2007: 127)

2.1.10. Örgütsel Bağlılık ve İş Performansı

Örgüt bağlılığının yüksek seviyelerden olmasının çalışanlar için; maaşlarının artması, davranışlarının kurumları tarafından ödüllendirilmesi ve hedeflere ulaşma gibi pozitif sonuçlar oluşturmaktadır. Örgütsel bağlılığın yüksek seviyesinin iş görenler için negatif sonuçları da vardır. Bunlar; kişisel büyüme, yaratıcılık ve canlılık için fırsatların bastırılması, fazla stres ve gerilimdir. İş görenin kişisel gelişimi ve yaratıcılığının sınırlanması veya azalarak yok olmasıdır. Örgütsel bağlılığın yüksek seviyelerde olmasının pozitif sonuçları ise; iş görenin istikrarlı ve güvenli olması ve iş görenlerin daha çok üretim için kurumun isteklerini kabul etmesi gibi olumlu sonuçları vardır (Demir, 2016: 45)

2.1.11. Bağlılık ve İş Stresi

İş stresi, örgütsel bağlılığın davranışsal sonucudur. Zajac ve Mathieu (1990) örgütsel bağlılığı yüksek olan iş görenlerin, diğer çalışanlara göre stresten daha fazla etkilendiklerini saptamışlardır. Bu bağlamda bu şekilde çalışanların örgüt duyarlılıkları daha fazla olması örgütsel tehdit ve problemlerden çok daha fazla etkilenmelerine neden olmaktadır. Mowday ve arkadaşları; örgütsel bağlılığın iş görene güven ve aidiyet hissi verdiğini, bu hislerin stresin negatif etkilerini azalttığını saptamışlardır (Demirgil, 2008: 63).

2.1.12. Bağlılık ve İş Başarımı

Örgütsel bağlılık ve iş başarımı arasında zayıf bir ilişki vardır. Başarımın şartları eğitim, güdülenme, kabiliyet, olanaklar gibi çok sayıda farklı etkenlerden oluşmaktadır. Örgütsel bağlılık, başarıyı bir yönüyle etkileyebilir. Bağlılık ile iş başarımı arasında güçlü bir ilişki beklememekle beraber bağlılığın çalışanların gayretlerini pozitif yönde etkileyerek başarıya katkıda bulunabileceği düşünülmektedir (Çırpan, 1999'dan aktaran; Demir, 2016: 42)

2.1.13. Bağlılık ve İşe Geç Kalma

Angle ve Perry araştırmalarda, örgütsel bağlılıkla işe geç kalma arasında oldukça kuvvetli ve negatif bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir. Buna göre örgütsel bağlılığı fazla olan iş görenin işine daha az geç kaldığı saptamıştır (Demirgil, 2008: 63).

2.1.14. Bağlılık ve Devamsızlık

Kurumuna bağlılık seviyeleri güçlü olan iş görenlerin işe devam etme konusunda çok daha istekli olacakları ve bundan dolayı da örgüte olan bağlılığın işe devam etmeyi sağlayan önemli bir faktör olduğu ileri sürülmektedir. Kurumlara olan bağlılık seviyesinin artmasıyla iş görenlerin devamsızlıklarını düşürdüğü düşüncesi ekseriyetle kabul görmektedir. Örgütüne bağlı olmak ile işe devam arasında kuvvetli olmamasına rağmen bir ilişki vardır ancak örgütsel bağlılığın iş görenlerin devamlılık göstermelerindeki tek faktör olmadığı yapılan çalışmalarda görülmektedir (Demirgil, 2008: 62).

2.1.15. Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Örgütsel bağlılığı yüksek olan bireyler; örgütün yaşaması için gönüllü eyleme (Katz ve Kahn, 1977: 436), işten ayrılma davranışlarından sakınmaya (Sagie, 1998: 156) ve çok zor şartlarda bile örgütün başarısı için katkıda bulunmaya devam ederler (Uygur, 2007: 74). Literatür incelendiğinde, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmalarda örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkileyen önemli değişkenlerden birisinin örgütsel bağlılık olduğu görülmektedir. O'Reilly ve Chatman (1986) ve Becker (1960) gibi alanda ciddi çalışmalar yapan araştırmacılar örgütsel bağlılığın, örgütsel vatandaşlık davranışlarını pozitif yönde etkilediğini belirlemişlerdir. Mesleklerine bağlı çalışanların, bağlı buldukları kurumlarında iyi bir vatandaş olacakları ve mesleki gelişimlerine karşı çok daha duyarlı olacakları öngörülmektedir (Meyer vd., 1993: 548). Yapılan bir araştırmada ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin, örgütsel bağlılıkları ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algı ortalamalarının yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Yine aynı araştırmada elde edilen sonuçlara göre; örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında orta düzeyde ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır. Ayrıca örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışlarının yordayıcısıdır (Kara ve Avcı, 2022: 2432).

2.1.16.Örgütsel Bağlılık İle İlgili Yapılan Çalışmalar

Yeşilyurt (2015) yapmış olduğu “Okul Müdürlerinin Etkileşimci Liderlik Stilleri İle Öğretmenlerin Okula Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki” adlı tez çalışmasında müdürlerin etkileşimci liderlik stilleri ile öğretmenlerin okula bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre öğretmenlerin okula bağlılıklarının duygusal bağlılık boyutunda en yüksek düzeyde olduğu ve okul müdürlerinin etkileşimci liderlik stilleri ile öğretmenlerin okula bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Nayir (2013) tarafından yapılan “İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyi” isimli makale çalışmasında, yöneticilerin örgütsel bağlılık düzeyleri cinsiyet, branş, medeni durum, okul türü, kıdem, öğrenim durumu, okul büyüklüğü ve okulun bulunduğu bölge değişkenleri açısından incelenmiştir. Ölçekte örgütsel bağlılık uyum, özdeşleşme ve içselleştirme örgütsel bağlılığın uyum boyutunun yöneticilerin görüşleri, okul türü ve cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiği ve örgütsel bağlılığın içselleştirme ve özdeşleşme boyutlarında yönetici görüşleri, okul türü, medeni durum, kıdem ve öğrenim durumuna göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür.

Karacaoğlu ve Güney (2010) “Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının, Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisi” konulu çalışmalarında elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde fakat düşük bir ilişki olduğu görülmüştür.

Olgungül (2017) tarafından “Örgütsel Bağlılık ve Çalışma Süresi İlişkisi Üzerine Bir Araştırma: Devlet ve Özel Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenler Örneği” ismiyle yapılan doktora tez çalışmasında iş görenlerin örgüt içerisindeki çalışma süresine göre örgütsel bağlılıklarının nasıl şekillendiği belirlenerek, duygusal-tutumusal, davranışsal, devam, normatif örgütsel bağlılık düzeyleri ile çalışanların çalışma süresi arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Bu çalışma ile iş görenlerin örgütsel bağlılık seviyelerinin, çalışma yılına bağlı olarak sürekli artış veya azalmadan ziyade, farklı çalışma yıllarında farklı eğilimler gösterdiği, bu değişimlere göre iş görenin çalışma hayatının evrelere ayrılabilceği tespit edilmiştir.

Uygur (2007) yapmış olduğu “Örgütsel Bağlılık ile İş gören Performansları Arasındaki Araştırmaya Yönelik Bir Alan İncelemesi” adlı makale çalışmasında Türkiye Vakıflar Bankası'nın İstanbul, İzmir ve Ankara'da bulunan 118 şubesinde çalışan toplam 323 iş görenin örgütsel bağlılıkları ile performansları arasında bir ilişkinin olup olmadığı incelenmiştir. Sonuç olarak bu kurumda çalışanların örgütsel bağlılık ve performansları arasındaki pearson korelasyon katsayısı 0,145 olarak bulunmuştur. Ortaya çıkan bu sonuç, düşük seviyede zayıf bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Buluç (2009) tarafından yapılan “Sınıf Öğretmenlerinin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki” makale çalışmasında ise elde edilen sonuçlara göre dönüşümcü liderlik davranışları ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki

vardır. Araştırmanın bir diğer önemli bulguları ise örgütsel bağlılık ile etkileşimci liderliğin boyutu olan koşullu ödül arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Allen ve Meyer (1990) tarafından yapılan “The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization” isimli çalışmada iş görenin örgütüne olan duygusal, devam ve normatif bağlılık üzerine bir çalışma yapmışlar. Örgütsel bağlılık ile ilgili olarak Allen ve Meyer’in geliştirmiş olduğu çok boyutlu örgütsel bağlılık modeli genel olarak kabul görmüştür. Meyer ve Allen (1991: 67) yaptığı çalışmalarda örgütsel bağlılığı üç temel ögeye dayandırarak incelemiştir. Bu üç temel bağlılık ögesi; İsteklilik ve arzu temeline dayanan “duygusal bağlılık”, algılanan maliyet temeline dayanan “devamlılık bağlılığı” ve kendini zorunlu hissetme temeline dayanan “normatif bağlılık” olarak isimlendirilmiştir.

Katz ve Kahn (1977), örgütsel bağlılığı oluşturan temel faktörün üyelerin örgüt içerisinde yükümlülüklerini yerine getirirken alacağı ödüllerden kaynaklandığı belirtmişlerdir. Örgüt üyesi, örgüt içindeki davranışlar doğrultusunda dış ödüller (araçsal) ve iç ödüllerle (anlatımsal) karşılaşır ve oluşan bağlılık bu ödüller sonucunda oluşur. Bu bağlamda düşünüldüğünde ödül bir motivasyon kaynağıdır ve örgüt üyelerinde bağlılık oluşturmaktadır.

O’Reilly ve Chatman (1986) yapmış oldukları çalışmalarında örgütsel bağlılığı, iş görenlerin kurumlarına olan psikolojik bağlılık olarak tanımladılar. O’Reilly ve Chatman (1986: 493)’e göre örgütsel bağlılık, iş görenlerin kurumlarına psikolojik olarak duydukları bağlılıktır. Sonuç olarak bireyin örgütüne olan bu psikolojik bağlanmasının üç boyutta ele alınabileceğini belirtmişlerdir:

- 1.Spesifik, dışsal ödüller için uygunluk veya araçsal katılım.
- 2.Üyelik isteğine dayanan tanımlama veya katılım.
- 3.İş görenin bireysel ve örgütsel değerler arasındaki uyumu esas alan içselleştirme veya katılım.

3.ARAŞTIRMANIN AMAÇ VE ÖNEMİ

Bu araştırma yapılmadan önce literatür taraması yapılmış olup örgütsel bağlılık ile ilgili olarak altı farklı okul türünde hem öğretmenler hem de okul yöneticileri üzerinde yapılmış olan başka bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu bağlamda yapılan bu araştırma, altı farklı okul türünde, öğretmen, müdür yardımcısı ve müdürler üzerinde yapılan ilk çalışma olması bakımından oldukça önemlidir. Bu çalışmanın, ortaya çıkacak sonuçları itibariyle alandaki bir boşluğu doldurması beklenmektedir. Ayrıca araştırma, alanda çalışma yapacak olan akademisyenlere de öncülük edecektir. Bu araştırma okullarımızın gelişimi, öğretmen ve öğrencilerimizin başarılı ve mutlu bir yaşamlarının ortaya çıkması ile ilgili olarak alana katkı sunmak amacıyla yapılmıştır. Bu bağlamda yapılan bu araştırmanın temel amacı altı farklı okul türünde görev yapan öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesidir.

Bu temel amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevaplar aranmıştır:

- 1-Altı farklı okul türünde görev yapan öğretmen ve okul yöneticilerinin örgütsel bağlılıkları hangi düzeydedir?
- 2-Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri okul türlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- 3-Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- 4-Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri mezuniyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- 5-Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri görev unvanlarına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- 6-Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri yaşına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

7-Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri meslek yılına (kıdemine) göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

4. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama yöntemi, veri toplama araçlarının özellikleri belirtilmiş, verilerin çözümlenmesi ile ilgili çalışmalar açıklanmıştır.

4.1. Araştırma Modeli

Bu çalışmada, öğretmenler ve okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi amaçlandığından dolayı çalışmada nicel araştırma “tarama modeli” kullanılmıştır. Genel tarama modelleri, çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacıyla, evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup ya da örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir (Karasar, 2003: 79).

4.2. Evren ve Örneklem

Bu çalışmanın evrenini 2018-2019 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Tuzla ilçesinde bulunan altı farklı okul türünde görev yapan 2305 (iki bin üç yüz beş) öğretmen, 166 (yüz altmış altı) okul müdür yardımcısı ve 63 (altmış üç) okul müdürü oluşturmaktadır.

4.2.1. Araştırma Örneklemine Ait Öğretmen Tablosu

Okul Türü	Araştırma ölçeklerini dolduran öğretmen Sayıları
İlkokul	124
Ortaokul	94
İmam hatip Ortaokul	82
Anadolu Lisesi	70
Anadolu İmam Hatip Lisesi	51
Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	66

4.2.2. Araştırma Örneklemine Ait Okul Yöneticisi Tablosu

Yöneticini Görevi	Araştırma ölçeklerini dolduran yönetici sayıları
Okul Müdürü	42
Okul Müdür Yardımcısı	40

4.3. Veri Toplama Araçları

4.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel bilgi formu, öğretmenlerin ve yöneticilerin cinsiyet, yaş, mezuniyet durumu, mesleki kıdem, çalıştığı okul türü gibi bilgilerin ortaya konulmasına yönelik maddeleri içermektedir.

4.3.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Araştırmada veri toplamak amacıyla kullanılan form, iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, öğretmenlere ait kişisel bilgilerin sorulduğu “Kişisel Bilgi Formu” yer almaktadır. İkinci bölümde, Örgütsel Bağlılık Ölçeği yer almaktadır.

Öğretmenler ile okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin ölçülmesi için Üstüner, M. (2009) tarafından geliştirilmiş olan “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Bu ölçek iki farklı öğretmen grubu ile yapılan geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları sonucunda ölçeğin iç tutarlılık katsayısı “.96” test tekrar test korelasyon katsayısı ise “.88” olarak hesaplanmıştır. Bu değer, ölçeğin öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyinin ölçmede geçerli ve güvenilir bir ölçüm

yapabileceği kanıtı olarak kabul edilmiştir. Bu ölçek 5’li likertli bir ölçek olup 17 madde ve tek alt boyuttan oluşmaktadır.

4.5. Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen veriler, “SPSS 15.0 for Windows” programına aktarılarak çözümlenmiş ve aşağıdaki işlem sırasına göre yapılmıştır.

5.BULGULAR

Tablo 1.

Örneklem Grubundaki Demografik Özelliklere İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Kişisel Bilgiler		f	%
Cinsiyet	Kadın	285	58,5
	Erkek	202	41,5
Okul Türü	İlkokul	124	25,5
	Ortaokul	94	19,3
	İmam Hatip Ortaokul	82	16,8
	Anadolu Lisesi	70	14,4
	Anadolu İmam Hatip Lisesi	51	10,5
	Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	66	13,6
	Eğitim Düzeyi	Lisans	402
Lisansüstü		85	17,5
Hizmet Süresi	0-5 Yıl	81	16,6
	6-10 Yıl	121	24,8
	11-15 Yıl	79	16,2
	16-20 Yıl	95	19,5
	21 ve Üzeri	109	24,9

Tablo 1’i incelendiğimiz zaman araştırmaya katılan öğretmenlerin 285’inin kadın, 202’sinin ise erkek olduğu görülmektedir. Okul türü değişkenlerine baktığımızda araştırmaya katılan öğretmenlerden 124’ünün İlkokul, 94’ünün Ortaokul, 82’si İmam Hatip Ortaokulu, 70’i Anadolu lisesi, 51’inin Anadolu İmam Hatip Lisesi ve 66’sının ise Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesinde görev yapmakta olduğu görülmektedir. Eğitim düzeyindeki değişkenlerine baktığımızda araştırmaya katılan öğretmenlerin 402’sinin lisans mezunu, 85 öğretmenin ise lisansüstü mezunu olduğu görülmektedir. Hizmet süresi değişkenlerinde ise araştırmaya katılım sağlayan öğretmenlerin 81’inin 0-5 yıl, 121’inin 6-10 yıl, 79’unun 11-15 yıl, 95’inin 16-20 yıl, 109’unun ise 21 yıl ve üzeri çalışma yılları aralığında olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin okula bağlılık düzeylerinin cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık gösterip-göstermediğinin belirlenmesi amacıyla yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçları **Tablo 2**’de verilmiştir.

Tablo 2

Okula bağlılık ölçeği puanlarının cinsiyete göre t-testi sonuçları

Değişkenler	Gruplar	N	X	ss	t testi		
					t	sd	p
Örgütsel Bağlılık	Kadın	285	3.48	.86	-6.592	485	.001
	Erkek	202	4.01	.89			

Tablo 2 incelendiğinde öğretmenlerin okula bağlılıklarına yönelik algıları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($t[485]=-6.59$; $p<.05$). Örgütsel bağlılık düzeyinde erkek öğretmenlerin ($X=4.01$) kadın öğretmenlerimize ($X=3.48$) göre daha fazla örgütlerine (Okullarına) bağlı oldukları gözükmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin mezuniyet durumuna göre anlamlı farklılık gösterip-göstermediğinin belirlenmesi amacıyla yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçları **Tablo 3**'te verilmiştir.

Tablo 3

Okula bağlılık ölçeği puanlarının mezuniyetine göre t-testi sonuçları

Değişkenler	Gruplar	N	X	ss	t testi		
					t	sd	p
Okula Bağlılık	Lisans	402	3.66	.92	-2,11	485	.035
	Lisans Üstü	85	3.89	.88			

Tablo 3 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları mezuniyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($t[485]=-2.78$; $p<.05$). Mezuniyetleri lisansüstü olan öğretmenlerimizin ($X=3.89$) örgütsel bağlılık düzeyleri mezuniyetleri lisans olan ($X=3.66$) öğretmenlerimizden daha yüksek olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin okul türlerine göre anlamlı farklılaşım farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analiz sonuçları **Tablo 4**'te verilmiştir.

Tablo 4

Okula bağlılık ölçeğindeki puanların okul türlerine göre ANOVA sonuçları

Okul Türü	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p	Anlamlılık
İlkokul (1)	124	3,778	.827	G. Arası	12.169	5	2.454			
Ortaokul (2)	94	3,633	.929	G. İçi	397.67	481	.827			
İ.H.Orta (3)	82	3,856	.805	Toplam	409.94	486				
And. Lis. (4)	70	3,707	.977					2.968	.012	1-6; 3-1,2,4,6; 5-6
An. İ.H.L (5)	51	3,846	.945							
Mesl. Lis (6)	66	3,352	1.036							
Toplam	487	3,735	.918							

Tablo 4 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına yönelik algılarında okul türlerine göre anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir ($F=2.968$; $p<.05$). Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına yönelik algılarının hangi okul türleri arasında farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla yapılan LDS testi sonuçlarına göre İlkokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ($X=3.77$), Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi öğretmenlerinden ($X=3.35$); İmam Hatip Ortaokulu öğretmenlerinin bağlılık düzeyleri ($X=3.85$), İlkokul ($X=3.77$), Ortaokul ($X=3.63$), Anadolu Lisesi ($X=3.70$) ve Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi öğretmenlerinden ($X=3.35$); Anadolu İmam Hatip Lisesi öğretmenlerinin bağlılık düzeyleri ($X=3.74$), Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi ($X=3.50$) öğretmenlerinin bağlılık düzeylerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin görev unvanlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçları **Tablo 5**'te verilmiştir.

Tablo 5

Örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının görev unvanına göre ANOVA sonuçları

Okul Türü	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p	Anlamlılık
Öğrmen (1)	405	3,564	.911	G. Arası	46.913	2	23.45			
Müd.Yrd. (2)	40	4,261	.580	G. İçi	363.030	484	.750	31.273	.001	3-1
Müdür (3)	42	4,500	.587	Toplam	409.943	486				
Toplam	487	3,735	.918							

Tablo 5 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına yönelik algıları arasında görev unvanına göre anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir ($F=31,273$; $p<.05$). Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına yönelik algılarının görev unvanları arasında farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla yapılan LDS testi sonuçlarına göre okul müdürlerinin ($X=4.50$) örgütsel bağlılık düzeyleri, öğretmenlerin ($X=3.56$) örgütsel bağlılık düzeylerinden; müdür yardımcılarının ($X=4.26$) örgütsel bağlılık düzeyleri, öğretmenlerin ($X=3.56$) örgütsel bağlılık düzeylerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Müdür ($X=4.50$) ile müdür yardımcılarının ($X=4.26$) örgütsel bağlılıklarına yönelik algılarında anlamlı bir farklılık gözükmemektedir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin öğretmenin yaşına göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçları **Tablo 6**'da verilmiştir.

Tablo 6

Örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının yaşına göre ANOVA sonuçları

Yaş	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p	Anlamlılık
30 Yaş Altı	96	3,645	.874	G. Arası	1.913	3	.638			
31-40 Yaş	211	3,667	.892	G. İçi	408.030	483	.845			
41-50 Yaş	141	3,865	.971	Toplam	409.943	486		.755	.520	YOK
50 Yaş ve Üzeri	39	3,702	.973							
Toplam	487	3,735	.918							

Tablo 6 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına yönelik algıları arasında yaşına göre anlamlı bir farklılığın olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan Tukey testi sonucuna göre öğretmenlerin ve okul yöneticilerin okula bağlılık düzeyleri arasında yaşına göre anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($F=.755$; $p>.05$).

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin kıdemine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçları **Tablo 7**'de verilmiştir.

Tablo 7

Örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının kıdemine göre ANOVA sonuçları

Yaş	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p	Anlamlılık
0-5 Yıl	81	3.649	.797	G. Arası	5.846	5	1.169			
6-10 Yıl	121	3.603	.909	G. İçi	404.097	481	.840			
11-15 Yıl	79	3,825	.891	Toplam	409.943	486				
16-20 Yıl	95	3,702	.945					1.392	.226	YOK
21 Yıl ve Üzeri	109	3.740	.999							
Toplam	487	3.702	.918							

Tablo 7 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına yönelik algıları arasında kıdemine göre anlamlı bir farklılığın olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan Tukey testi sonucuna göre öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin okula bağlılık düzeyleri kıdemine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($F=1.392$; $p>.05$).

6. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

6.1. Sonuç ve Tartışma

Bu araştırma ile İstanbul ili Tuzla ilçesinde görev yapan öğretmen ve okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır. Bu araştırma, altı farklı okul türünde görev yapan öğretmenler, müdür yardımcıları ve müdürler üzerinde yapılması ve literatürde daha önce yapılmış böyle bir çalışmaya rastlanılmaması bakımından oldukça önemlidir. Çalışmada elde edilen sonuçlara göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin iyi seviyede olduğu görülmüştür. Bu bulgu, Özdayı (1991), Buluç (2009) ve Karataş & Güleş (2010) araştırma bulgularıyla örtüşmektedir.

Elde edilen diğer bir sonuca göre öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin örgütsel bağlılıklarına yönelik algıları okul türlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. İmam hatip ortaokullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri; ilkokul, ortaokul, Anadolu lisesi ve meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmüştür. İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri, Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi öğretmenlerinden daha yüksektir. Anadolu İmam Hatip Lisesi öğretmenlerinin bağlılık düzeyleri Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan öğretmenlerin bağlılık düzeylerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin ise en düşük seviyede olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca çalışmada ortaya çıkan başka bir sonuca göre okul müdürü ve müdür yardımcılarının örgütsel bağlılık düzeyleri öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin örgütsel bağlılıklarına yönelik algıları cinsiyetlerine göre de anlamlı bir farklılık göstermektedir. Erkek öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına yönelik algılarının

kadın öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmüştür. Ortaya çıkan bu sonuç, Kara ve Avcı (2022: 2440) tarafından ilkokullarda yapılan araştırmada elde edilen sonuçlar ile aynıdır. Kara ve Avcı (2022: 2440), cinsiyete göre örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin erkek öğretmen algılarının kadın öğretmenlere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca Kurşunoğlu, vd. (2010: 110) tarafından yapılan çalışmada yine erkek öğretmenlerin örgütsel bağlılık seviyelerinin kadın öğretmenlerin bağlılık seviyelerinden daha yüksek olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları mezuniyetlerine göre de anlamlı bir farklılık göstermektedir. Mezuniyetleri lisansüstü olan öğretmenlerimizin örgütsel bağlılık düzeyleri mezuniyetleri lisans olan öğretmenlerimizden daha yüksek olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları görev unvanına göre de anlamlı bir farklılık göstermektedir. Çalışmada elde edilen sonuçlara göre okul müdürlerinin ve müdür yardımcılarının örgütsel bağlılık düzeyleri öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Müdür ile müdür yardımcılarının örgütsel bağlılıklarına yönelik algılarında ise anlamlı bir farklılık gözükmemektedir.

Araştırmada Tukey testi yapılarak elde edilen başka bir veriye göre öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına yönelik algılarında yaşına ve kıdemine göre anlamlı farklılık görülmemiştir. Bu sonuç Kurşunoğlu, vd. (2010: 110) tarafından elde edilen verilerle örtüşmektedir. Ancak Yalçın ve İplik (2007) tarafından yapılan araştırmada elde edilen verilerden farklıdır. Yalçın ve İplik (2007: 489) çalışmasında elde ettiği verilere göre 46 yaş ve üzeri öğretmenlerin okul bağlılıklarının 35 yaş ve altı öğretmenlerin bağlılıklarından daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir.

Bağlılığı yüksek olan yöneticiler örgütsel amaçları çok daha fazla içselleştirir ve öğretmenleri de bu amaç doğrultusunda destekleyerek onların da örgütsel bağlılık düzeyini yükseltirler. Bunun sonucunda ise yöneticiler çağın gerektirdiği değişimlere uygun olarak okullarında gereken değişim ihtiyacını belirleyebilir, değişime uygun vizyon oluşturabilir ve öğretmenleri bu vizyon doğrultusunda yönlendirebilir. Yöneticilerin örgütsel bağlılık düzeyini artırmak için öncelikle yöneticilerin eğitimsel ihtiyaçları tespit edilmelidir (Nayir, 2013: 188).

Öğretmenlerin okullarındaki bağlılıklarının yükseltilmesi için okullar, Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) ve üniversitelerden yardım talep ederek öğretmenlerin kapasitelerini geliştirmeye yönelik programlar düzenleyebilir. Ayrıca okul müdürleri, sosyal sorumluluk anlayışında topluma hizmet etmeyi bir görev bilmelidir. Bununla ilgili okul müdürleri, kültür ve sanat etkinlikleri düzenleyebilir. Yine MEB ve okul müdürleri öğretmenlere güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları oluşturabilir. MEB öğretmenlerin ücretlerini ve özlük haklarını düzenleyebilir. Yine okullarda sosyal bütünleşme ve demokratik ortam geliştirilerek öğretmenler çıkar bağlılığından yani uyum bağlılığından özdeşleşme bağlılığına çekilebilir. Okullarda sosyal bütünleşme, sosyal sorumluluk, demokratik ortam, iş gören kapasitesinin geliştirilmesi, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları sağlanarak öğretmenlerin bağlılıkları içselleştirme düzeyine çekilebilir. Diğer yandan yine öğretmenler, hizmetlerinin karşılığında uygun ve adil olduğuna inandığı bir karşılık alabilirse içsel bağlılık düzeyine doğru bir gelişim gösterecektir (Erdem, 2010: 533).

Örgütsel bağlılığı yüksek düzeyde olan çalışanlara sahip örgütler daha etkindir. Çünkü örgütsel bağlılıkları yüksek olanların işten ayrılma, devamsızlık, işe geç kalma gibi olumsuz davranışlar sergileme olasılığı, bağlılığı zayıf olanlara göre daha düşüktür. Kurumların üretimleri, iş görenlerin sahip olduğu emek, bilgi ve becerinin işe yoğunlaştırılmasıyla gerçekleştirilir. Mal ya da hizmet olarak gerçekleştirilen üretim sürecindeki nitelik, iş görenlerin öncelikle yeterliği ile ilgilidir. Ancak iş görenin yeterliğinin yanında örgütsel bağlılığının olması da gereklidir. Çünkü örgütlerde iş görenin iyi seçilmesi ve yetiştirilmesi, çağdaş ve etkili bir donanımla donatılması, onun işini nicelik ve nitelik olarak daha iyi yapması için yeterli değildir (Uygur, 2007: 72).

Yapılan çalışmada ortaya çıkan sonuca göre örgütsel bağlılık ile iş gören performansı arasında bir ilişki olduğu görülmüştür. Buna göre aşağıdaki değerlendirme ve öneriler yapılabilir:

İş görenler, kurumlarına bağlılık duymalarına rağmen yapmış oldukları işlere daha fazla bağlılık göstermektedirler. Çünkü yapmış oldukları işlerin iyi öğrenilmesi ve iş deneyiminin artırılması iş görenin gelecekte daha nitelikli olanaklar sunan kurumlara geçmesini sağlayacaktır. İş görenler yapmış oldukları işlerin kendilerini daha fazla temsil ettiğini düşünmektedir (Uygur, 2007: 82).

6.2. Öneriler

Yapılan bu araştırma İstanbul Tuzla'da bulunan altı farklı okul türünde görev yapan öğretmenler ile sınırlı olduğu için benzer başka çalışma farklı il ve ilçelerde yapılabilir. Altı farklı okul türünde görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek için yapılan bu araştırma ölçek uygulaması ile sınırlı kalmıştır. Yapılacak yeni araştırmalarda gözlem ve görüşme yöntemlerinin de kullanılması ile daha ayrıntılı bilgilere ulaşılabılır.

Örgütsel bağlılık tüm kurumlarda olduğu gibi eğitim kurumlarının etkin ve başarılı olabilmesinde çok önemli yere sahip bir kavramdır. Bu anlamda örgütsel bağlılığın eğitim kurumlarında geliştirilmesi için çaba sarf edilmelidir. Araştırmadan elde edilen analiz sonuçlarına göre; erkek öğretmenlerin okullarına olan bağlılıklarının kadın öğretmenlerden daha fazla olduğu görülmektedir. Bu bağlamda; kadın öğretmenlerin okullarına olan bağlılığını daha çok güçlendirecek çalışmaların yapılması okullarımızın başarısına büyük katkı sunacaktır.

Ayrıca öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin en düşük olduğu okul türü Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri olduğu görülmektedir. Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin düşük seviyede olma sebepleri farklı çalışmalar ile tespit edilerek gerekli tedbirler alınmalıdır. Yapılacak olan yeni bir araştırma ile Mesleki ve Teknik Anadolu liseleri ile ortaokullardaki örgütsel bağlılık düzeyinin düşük olma sebepleri ayrıntılı olarak incelenip çözüm önerileri oluşturulmalıdır.

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının mezuniyetlerine göre de anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Mezuniyetleri lisansüstü olan öğretmenlerimizin örgütsel bağlılık düzeyleri mezuniyetleri lisans olan öğretmenlerimizden daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu bağlamda öğretmenlerin yüksek lisans eğitimlerini tamamlamaları okullarına olan bağlılıklarını güçlendireceğinden dolayı Milli Eğitim Bakanlığı üniversiteler ile protokoller yaparak ücretsiz veya ciddi indirimlerle öğretmenlerin yüksek lisanslarını tamamlamalarına destek olması gerekmektedir.

Etkili ve verimli bir eğitim öğretim ortamının hazırlanmasında öğretmenlerin sahip oldukları örgütsel bağlılıklarının yüksek olması kritik bir rol oynayacaktır. Bu bakımdan kurumlardaki örgütsel bağlılığın geliştirilmesi ve bu konu ile ilgili çalışmaların yapılması son derece önemli olduğu açıktır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının artırılması için Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yeni politikalar geliştirilmelidir. Ayrıca okul yöneticilerinin de öğretmenlerin okullarına olan bağlılıklarının güçlendirilmesi hususunda ekstra çaba sarf etmeleri okullardaki eğitim ve öğretimdeki kalitenin yükselmesi açısından oldukça önemlidir. Öğretmenlerin çalışmış oldukları kurumlarında etkili ve başarılı olmaları görev yaptıkları okullarının başarısını yükseltecektir. Örgütsel bağlılık düzeyleri yüksek olan eğitim ortamlarında öğretmenlerin başarılarının yükseleceği ve eğitim kalitesinin artacağı muhakkaktır.

KAYNAKÇA

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). Organizational socialization tactics: A longitudinal analysis of links to newcomers' commitment and role orientation. *Academy of management journal*, 33(4), 847-858.

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1991).** A three component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*. 1 (1). 61-89.
- Aslan, Ş. (2008).** Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Örgütsel Bağlılık ve Mesleğe Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması, *Yönetim ve ekonomi* Yıl:2008 Cilt:15 Sayı:2, 163-178 *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı 28 2010/II), ss. 101-115
- Avcı, A. (2017).** Örgütsel bağlılık: Kavramsal çerçevesi ve eğitim örgütleri açısından *Turkic etkileri*, *International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Volume 12/6*, p. 55-76
- Balay, R. (2000).** *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Balcı, A. (2003).** *Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji ve Taktikler*. Ankara: Pegem A Yayıncılık
- Başaran, İ. E. (1982).** *Örgütsel davranış*. Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi.
- Bayram, L. (2005).** “Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık”, *Sayıştay Dergisi*, (59), s. 125-139.
- Becker, H. S., (1960).** “Notes on The Concept of Commitment”, *American Journal of Sociology*, 66 (1), 32 40.
- Brockner, J., Tyler, T.R., & Cooper-Schneider, R. (1992).** The influence of prior commitment to an institution on reactions to perceived unfairness: The higher they are, the harder they fall. *Administrative Science Quarterly*, 37, 241-261.
- Brown, R. B. (1996).** Organizational commitment: Clarifying the concept and simplifying the existing construct topology. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 230-252
- Buluç, B. (2009a).** Sınıf öğretmenlerinin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15(57), 5-34.
- Bursalioğlu, Z. (1994).** *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış. (Genişletilmiş 9. Baskı) Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları. 1994*
- Bursalioğlu, Z. (1976).** *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış. (4. Baskı) Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları. 1976*
- Ceylan, A., & Özbal, S. (2008).** Özdeşleşme yoluyla sadakat oluşturma üzerine üniversite mezunları arasında yapılan bir çalışma. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 9(1), 81-110.
- Çelik, M. (2007).** *Örgüt kültürü ve örgütsel vatandaşlık davranışı –bir uygulama-*. Doktora tezi. Atatürk Üniversitesi.
- Çetin, F., Basım, H.N., Aydoğan, O. (2011).** Örgütsel bağlılığın tükenmişlik ile ilişkisi: Öğretmenler üzerine ilişkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25, 61-70.
- Demir, T. (2016).** *Meslek lisesi öğretmenlerinin iş yaşam kalitesine ilişkin algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki* (Master's thesis, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı).
- Demirgil, A. (2008).** İşletmelerde mobbing uygulamaları ile örgütsel bağlılık ilişkisinin incelenmesine yönelik bir araştırma.
- Durna, U. ve Eren, V. (2005).** Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*,6(2), 210-219.
- Erdem, M. (2010).** Öğretmen Algılarına Göre Liselerde İş Yaşamı Kalitesi ve Örgütsel Bağlılıkla

İlişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 16(4) Sayı 4, ss: 511-536

Gül, G. (2004). Birey Toplum Eğitim ve Öğretmen. *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(1).

Gürbüz, S. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*.

İplik, F. N. (2015). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (Akademisyen Kitabevi, Ankara).

Kara, B. (2022). “Farklı Okul Türlerinde Görev Yapan Öğretmen Ve Okul Yöneticilerinin İş Yaşam Kalitesi Düzeylerinin İncelenmesi” *International Social Sciences Studies Journal*, (e-ISSN:2587-1587) Vol:8, Issue:99; pp:2065-2077

Kara, B. & Avcı, A. (2022). “İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin, Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisi” *International Social Sciences Studies Journal*, (e-ISSN:2587-1587) Vol:8, Issue:100; pp:2432-2443

Karacaoğlu, K., Güney, Y. S. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının, Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisi: Nevşehir İli Örneği.

Karasar, N. (2012). Bilimsel Araştırma Yöntemi. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Karataş, S., & Güleş, H. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 74-89.

Katz, D.,Kahn, R.L. (1977). Örgütlerin toplumsal psikolojisi. (Çev: H. Can, Y.Bayar) Ankara: TODAİE 167.

Kaya, N., Selçuk, S. (2007). Bireysel Başarı Güdüsü Organizasyonel Bağlılığı Nasıl Etkiler?, *Doğuş Üniversitesi Dergisi* 8/2, s:175-190

Kurşunoğlu, A., & TANRIÖĞEN, E. B. A. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(28), 101-115.

Meyer, J. P., ve Allen, N. J. (1984). Testing the “side-bet theory” of organizational commitment: Some methodological considerations, *Journal of Applied Psychology*, 69, 372-378.

Nayir, F. (2013). İlköğretim okulu yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyi. *İlköğretim Online*, 12(1), 179-189.

Olgungül, F. K. (2017). Örgütsel bağlılık ve Çalışma Süresi İlişkisi Üzerine Bir Araştırma: Devle ve Özel Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenler Örneği, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

O'Reilly III, C. & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 71(3), 492-499.

Randall, D.M. (1987). Commitment and the organization: The organization man revisited. *Academy of Management Review*, 12, 460- 471.

Sagie, A.(1998). Employee absenteeism, organizational commitment, and job satisfaction: Another look. *Journal of Vocational Behavior*, 52:156-171.

Schein, Edgar. H.(2004). Organizational culture and leadership. *San Francisco, CA: Jossey*, 2004.

Schein, E. H., & Tosun, M. (1978). Örgüt psikolojisi. Türkiye Ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü.

- Sürücü, L., & Maşlakçı, A. (2018).** Örgütsel Bağlılık Üzerine Kavramsal İnceleme. *International Journal of Management and Administration*, 2(3), 49-65.
- Şen, T. (2008).** *İş tatmininin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine ilişkin hızlı yemek sektöründe bir araştırma* (Doctoral dissertation, Marmara Üniversitesi (Turkey)).
- Uygur, A. (2007).** Örgütsel Bağlılık İle İşgören Performansı İlişisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması, *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 71 – 85.
- Üstüner, M. (2009).** Öğretmenler için Örgütsel Bağlılık Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 1-18.
- Wiener, Y. (1982).** Commitment in organizations: A normative view. *Academy of Management Review*, 7(3), 418-428.
- Yağcı, K. (2007).** Meyer-Allen örgütsel bağlılık modeli yaklaşımıyla otel işletmeleri iş görenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin ölçülmesine yönelik bir araştırma.
- Yalçın, A., & İplik, F. N. (2007).** A Grubu Seyahat Acentalarında Çalışanların Örgütsel Bağlılıklarını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (18), 483-500.
- Yalçın, S., Yıldırım, İ., & Akan, D. (2016).** Öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(1), 205-224.
- Yeşilyurt, R. (2015).** *Okul müdürlerinin etkileşimci liderlik stilleri ile öğretmenlerin okula bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Osmangazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Yıldız, K. (2013).** Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki. *Turkish Studies*, 8(6).