

ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞININ BAZI TEMEL FAKTÖRLER AÇISINDAN ANALİZİ

Yrd. Doç. Dr. Melih TOPALOĞLU
G.Ü Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi

Arş. Gör. Hakan KOÇ
G.Ü. Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi

Arş. Gör. Ercan YAVUZ
G.Ü. Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi

Özet

Örgütsel bağlılık, işgörenlerin örgütüne karşı olan aidiyeti ve çalıştığı örgütün başarılı olabilmesi için gösterdiği çaba olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel bağlılığın oluşmasında; yönetim tarzı, terfi olanakları, ödüller, rol belirsizliği, adalet, güven vb faktörlerin yanında yaş, cinsiyet, deneyim, gibi demografik faktörlerde etkili olmaktadır. Bu çalışmada, öğretmenlerin örgütsel bağlılığının oluşmasında yaş, cinsiyet, çalışma süresi, mesleki alan, okul türü gibi bazı temel faktörlerin etkisi incelenmiştir. Araştırma Ankara iline bağlı ilk ve orta dereceli okullarda görev yapan öğretmenler üzerinde yapılmıştır. Elde edilen veriler SPSS programı ile değerlendirilmiştir. Araştırma sonuçları örgütsel bağlılık ile bazı temel faktörler arasında doğrusal bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Örgüt, Örgütsel Bağlılık, Öğretmenler

Abstract

Organizational commitment could be defined as, dedication of employees toward their organization and efforts and commitments

rendered for the success of the organization they work for. For the establishment of the organizational commitment; faktors such as management style, promotion opportunities, rewards, uncertainties in soles, fairness in practices, and trust as well as some fundamental factors such as age, sex, and experience have important place. In this study, effects some fundamental factors such as; age, sex experience, field of study and type of school have been analyzed to determine organizational commitment of teachers. The survey was conducted on teachers working in elementary and high schools in Ankara. The data was analyzed via SPSS, well known social statistical analysis program. Findings of the study showed that there exist a strong correlation between organizational commitment and some fundamental factors.

Key words: Organization, organizational commitment, teachers.

1. GİRİŞ

Örgütler amaç ve hedeflerini gerçekleştirebilmek için kurmuş olduğu sistemi yürütecek insan kaynağına ihtiyaç duyarlar. İhtiyaç duyulan insan kaynağının örgütün felsefesini benimsemesi ve dolayısıyla bağlılık duygusunun oluşturulmasına ve uzun dönemli örgüt/işgören ilişkisinin sürdürülmesine ihtiyaç duyulur.

Örgüt işgören ilişkisinin uzun vadeli bir strateji olarak belirlenmesi günümüz işletmeleri tarafından tercih edilen bir yöntem olmaya başlamıştır. Bu durum örgütlerin işgören devir hızını düşürmek ve işgören kalitesini yükseltmek için bağlılık kavramına vereceği önemin derecesini artırmaktadır.

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

Örgütsel bağlılığı oluşturulmuş bireylerin, sorumluluk duygusu, görev bilinci ve rol etkinliği diğer bireylere göre daha yüksek olacaktır. Bu nedenle bireylerin bağlılığı arttıkça göstermiş olduğu performans ve başarı eğrisi de artmaktadır.

Diğer taraftan örgütsel bağlılık, sadece belirli bir rolün başarı derecesini nitelik ve nicelik yönünden yükselterek devamsızlığın ve

işgücü devrinin azalmasına katkıda bulunmakla kalmayıp; aynı zamanda bireyi örgütsel yaşam ve en üst düzeyde sistem başarısı için gerekli birçok gönüllü eyleme yöneltmektedir(Katz ve Kahm,1977:436).

Örgütsel bağlılığın oluşturulmasında, iş ve göreve ilişkin, ortam ve çalışma şartlarına ilişkin, örgütsel yapıya ilişkin faktörlerin yanında demografik faktörlerde etkili olmaktadır. Demografik faktörler, özellikle yapılan işin niteliği, alınan görevin özelliğine ve statünün derecesine göre örgütsel bağlılığın oluşmasında bir kat daha etkili olmaktadır.

Demografik faktörleri oluşturan yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, meslek, mesleki tecrübe, görev, kıdem, statü ve ilgi alanları örgütsel bağlılığı doğrudan etkileyen ve bağlılığın azalması veya çoğalmasını sağlayan nedenler arasında yer almaktadır.

Demografik faktörlerin önemi, yapılan işin türüne ve alınan göreve göre bireyden bireye farklılıklar göstermektedir.

2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Örgütsel bağlılık, bir örgütün üyesi kalma yolunda şiddetli bir arzu, örgüt adına yüksek düzeylerde çaba sarf etme isteği veya örgütün amaç ve değerlerine kesin bir inanç ve kabulü belirtir (Marrow,1983:491). Başka bir ifade ile örgütsel bağlılık, örgütün tüm etkinliği, çıkarı ve başarısı ile kimlikleşmedir (İbicioğlu,2000:13).

Örgütler yaşamlarını sürdürebilmek ve belirlediği amaçlar doğrultusunda hareket edebilmek için işgörenlerin örgüte karşı olan bağlanma ve sahiplenme duygularını artırmak zorundadırlar. Bu sayede uzun dönemli planlar ve bu planlar doğrultusunda işgörenlerin görev, yetki ve sorumluluklarını belirleyebilmektedir.

Örgütsel yapı içerisinde en önemli kaynak olan insan kaynaklarının sürekliliğini ve verimliliğini artırmanın yollarından biri olan örgütsel bağlılığın oluşturulması, bu noktada örgütler için yaşamsal bir konu haline gelmektedir.

Örgütsel bağlılık, bireyin örgütle değişik yönlerden özdeşleşme derecesini yansıtmaktadır (Reichers,1985:468). Örgütsel bağlılık, dört nedenden dolayı örgütler için yaşamsal bir konu haline gelmiştir. Bu kavram; ilk olarak işi bırakma, devamsızlık, geri çekilme, ve iş arama faaliyetleri ile; ikinci olarak iş doyumu, işe sarılma, moral ve

performans gibi tutumsal, duygusal ve bilişsel yapılarla; üçüncü olarak özerklik, sorumluluk, katılım, görev anlayışı gibi işgörenin işi ve rolüne ilişkin özelliklerle; dördüncü olarak yaş, cinsiyet, hizmet süresi ve eğitim gibi işgörenlerin kişisel özellikleriyle ilişkilidir(Balay,2000:1).

Örgütsel bağlılık, örgütün sürekliliği ve etkinliği için bireylerin ilgilerini ifade etmektedir. Çünkü güçlü bağlılık işgörenlerin yüksek düzeyde verimli olmasını sağlayacaktır (Aydınlı,2005:67).

Örgütsel bağlılık üzerine yapılan bütün tanımlar, bağlılığın ya tutumsal ya da davranışsal bir temele dayandığı fikrinde birleşmektedir. Diğer bir ifadeyle işgörenler tutumsal veya davranışsal bir sebep geliştirerek örgüt üyeliğini devam ettirmektedirler. Bu nedenle bağlılık; davranışsal ve tutumsal olmak üzere iki ana başlık altında incelenmektedir (Bayram,2005:129).

2.1. Davranışsal Bağlılık

Davranışsal bağlılık, bireyin geçmişteki davranışları nedeniyle örgüte kalma isteği ile ilgili bir durumdur (Mowday,Poter ve Steers, 1982:25). Mayer, Allen ve Gellatly (1990:710) göre davranışsal bağlılık; bireyin uzun süre örgütte kalması sonucunda, örgütün kendisinden ziyade yaptığı belli faaliyetlere bağlanması olarak tanımlanmaktadır.

Davranışsal bağlılık, örgütten daha çok bireyin davranışlarına yönelik olarak gelişmektedir. Birey bir davranışta bulunduktan sonra, bazı etmenler nedeniyle davranışı sürdürmekte ve bir süre sonra sürdürdüğü bu davranışa bağlanmaktadır. Zaman geçtikçe söz konusu davranışa uyum veya onu haklı gösteren tutumlar geliştirmekte, bu davranışın tekrarlanma olasılığını yükseltmektedir (Boylu, Pelit, Güçer, 2007:57).

2.2. Tutumsal Bağlılık

Tutumsal bağlılık, bireyin örgütle özdeşleşmesiyle başlayıp, bireysel ve örgütsel amaçların bütünleşmesi durumudur (Sheldon, 1971:144).

Bireyin örgütle arasındaki bağa karşı oluşan tutumlar, kişinin belli davranışlarda bulunmasını ya da bu davranışlarda bulunmaya eğilimli olmasını sağlamaktadır. Söz konusu davranışlar örgütten ayrılma yada ayrılmama, devamsız olma yada olmama, örgüt yararına

çaba gösterme yada göstermeme gibi davranışlardır (Topaloğlu ve Sökmen,2001:175).

Tutumusal bağlılık bireyin belirli bir örgütte ve o örgütün hedef, değer ve amaçlarıyla kendi değer ve amaçlarını özdeşleştirip, bu amaçları gerçekleştirmek amacıyla örgüt üyeliğini sürdürmeyi istemesi durumunda ortaya çıkmaktadır (Gül,2002,41). Tutumsal bağlılık üç boyuttan oluşmaktadır. Bunlar; örgüt amaç ve değerleri ile özdeşleşme, işle ilgili faaliyetlere yüksek katılım ve örgüte sadakatle bağlanma şeklinde ifade edilmektedir (Bayram,2005:129).

3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler literatürde; işe ve göreve ilişkin faktörler, ortam ve çalışma şartlarına ilişkin faktörler, örgütsel yapıya ilişkin faktörler ve demografik faktörler olarak dört başlık altında incelenmektedir.

İş ve göreve İlişkin Faktörler: İşin içeriği, işin kapsamı, rol çatışması ve rol belirsizliği gibi alt faktörlerden oluşmaktadır. Ayrıca katılımcı yönetim, parasal ödüllendirme sistemleri, aşırı iş yükü, iş stresi, grup bilinci, yetkilendirme ve otonomi sistemleri, öğrenme fırsatı da bu faktörlere ilave edilebilmektedir (Rosin-Korabik,1995:5; Lydon-Pierce-O'regan,1997:105; Özdevecioğlu, 2003: 115).

Ortam ve Çalışma Şartlarına İlişkin Faktörler: Örgüt kültürü, örgüt iklimi, fiziki şartlar, çalışma koşulları, örgüt içi iletişim, yönetsel ilişkiler, doyum, moral, iş tatmini gibi alt faktörlerden oluşmaktadır.

Örgütsel Yapıya İlişkin Faktörler: Liderlik tarzı, örgüt büyüklüğü, formalleşme derecesi, kontrol derecesi, sendikalaşma oranı, örgüt imajı, toplam kalite yönetimi uygulamaları, esnek çalışma saatleri, terfi olanakları, ücret sistemi, ücret dışı sağlanan haklar, ödül sistemi, performans sistemi ve kariyer imkanları gibi alt faktörlerden oluşmaktadır (Scandura-Lankau, 1997:381; Özdevecioğlu,2003:115; Çetin,2004:99).

4. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI ETKİLEYEN KİŞİSEL VE DEMOGRAFİK FAKTÖRLER

Örgütsel bağlılığı etkileyen kişisel ve demografik faktörleri; yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, mesleği, mesleki tecrübe, görev, kıdem, statü, ilgi alanları, psiko-sosyal özellikler, başarı güdüsü,

kontrol odağı, içsel motivasyon, çalışma değerleri gibi başlıklar altında incelemek mümkündür.

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler üzerinde yapılan bir araştırmada demografik faktörlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerinin nispi olarak daha az olduğu da gözlemlenmiştir (Bayram, 2005: 134). Diğer yandan, demografik faktörler ile örgütsel bağlılık arasında güçlü ilişkilerin bulunduğunu ortaya koyan çalışmalarda mevcuttur (Angle-Perry, 1981; Meyer-Allen, 1984; Cohen, 1993; Obeng-Ugboro, 2003; Aven-Parker-McEnvoy, 1993; Balay, 2000; Yalçın-İplik, 2005).

5. ARAŞTIRMANIN AMACI VE HİPOTEZLER

Bu araştırmanın temel amacı öğretmenlerin örgütsel bağlılığına bazı temel faktörlerin etkisini belirlemektir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ile yaş, cinsiyet, kıdem, branş ve okul türü değişkenleri arasındaki ilişki incelenmeye çalışılmıştır.

Örgütlerde bireylerin bağlılığının artması veya azalmamasında bu demografik faktörlerin etkisi daha önce yapılmış bir çok araştırmada (Özdevecioğlu, 2003; Örs ve Diğ., 2003; Yalçın-İplik, 2005;) ortaya konulmuştur. Ancak araştırmanın uygulama alanı olarak seçilen eğitim konusunda bu değişkenlerin etkisinin daha belirgin olacağı düşünülmektedir.

H₁: Öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ile bazı temel faktörler arasında ilişki vardır.

H_{1.1}: Öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ile cinsiyet dağılımları arasında ilişki vardır.

H_{1.2}: Öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ile görev yeri dağılımı arasında ilişki vardır.

H_{1.3}: Öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ile branş dağılımı arasında ilişki vardır.

H_{1.4}: Öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ile idari görevinin olup olmadığı dağılımı arasında ilişki vardır.

H_{1.5}: Öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ile maaş memnuniyeti dağılımı arasında ilişki vardır.

H_{1.6}: Öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ile kıdem yılı dağılımı arasında ilişki vardır.

6. METODOLOJİ

6.1. Evren ve Örneklem

Araştırma Ankara ili merkezde ilk ve orta dereceli okullarda görev yapan öğretmenler üzerinde uygulanmıştır. Ankara merkez'de görev yapan 28.000 öğretmenden tesadüfi yöntemle seçilmiş 500 öğretmen üzerinde bu çalışma yürütülmüştür. Araştırmaya farklı branşlardaki öğretmenler dahil edilmiştir. Toplam olarak geçerli sayılan anket sayısı 343'dir.

6.2. Araştırma Yöntemi

Araştırma öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ve bazı temel faktörleri ölçmek üzerine geliştirilen bir soru formu aracılığı ile ölçme gerçekleştirilmiştir. Soru formunda yer alan örgütsel bağlılık ile ilgili sorular Meyer & Allen (1997) tarafından geliştirilen soru formu aracılığı ile ölçülmüştür. Bazı temel faktörler başlığı altında ise; demografik özellikler ve yönetsel özellikler yer almaktadır.

6.3. Güvenilirlik Analizi

Soru formunda bulunan örgütsel bağlılık ile ilgili soruların güvenilirlik oranı Cronbach Alfa 0.77 olarak hesaplanmıştır. Bu değer istatistik açıdan güvenilir olarak kabul edilebilecek düzeydedir.

7. ARAŞTIRMA BULGULARI

7.1. Bazı Temel Özellikler (Yaş, Kıdem, Cinsiyet, Görev Yeri, Branş, İdari Görevi, Maaş) Açısından Dağılım

Araştırmamız Milli Eğitim Bakanlığına bağlı 14 ilk ve orta dereceli okullarda uygulanmış olup, 343 öğretmenden cevap alınmıştır. Anket formunun birinci bölümünde araştırmaya katılan öğretmenlerin bazı temel faktörlere ilişkin değişkenlerin dağılım tabloları yer almaktadır.

Tablo-1: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Yaş Dağılımı

	Frekans	Yüzde
20-25 Yaş	25	7,3
26-30 Yaş	49	14,3
31-35 Yaş	10 1	29,4
36-40 Yaş	78	22,7
41 ve üzeri Yaş	90	26,2
Toplam	34 3	100,0

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşlarının dağılımı Tablo-1’de gösterilmiştir. Buna göre araştırmaya katılan öğretmenlerin en az 20-25 yaş aralığında %7,3 ile en çok 31-35 yaş aralığında %29,4 ile katıldıkları gözlenmektedir.

Tablo-2: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Kıdem Yılı Dağılımı

	Frekans	Yüzde
0-1 Yıl	17	5,0
2-5 Yıl	42	12,2
6-10 Yıl	112	32,7
11-15 Yıl	81	23,6
16 ve üzeri Yıl	91	26,5
Toplam	343	100,0

Araştırmaya katılan öğretmenlerin kıdem yılı dağılımı Tablo-2’de gösterilmiştir. Buna göre araştırmaya katılan öğretmenlerin en az 0-1 kıdem yılı aralığında %5,0 ile en çok 6-10 kıdem yılı aralığında %32,7 ile katıldıkları gözlenmektedir.

Tablo-3: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyet Dağılımı

	Frekans	Yüzde
Bayan	24	70,6
	2	

Bay	10	29,4
Toplam	34	100,0

Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet dağılımları Tablo-3'de gösterilmiştir. Buna göre bayanlar %70,6 oranda, baylar ise %29,4 oranında bir katılım sağlamışlardır.

Tablo-4: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Görev Yeri Dağılımı

	Frekans	Yüzde
İlköğretim	139	40,5
Ortaöğretim	204	59,5
Toplam	343	100,0

Araştırmaya katılan öğretmenlerin görev yeri dağılımları Tablo-4'de gösterilmiştir. Buna göre %40,9 ile ilköğretim, %59,5 ile ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin katılımı sağlanmıştır.

Tablo-5: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Branşlarının Dağılımı

	Frekans	Yüzde
Kültür Dersleri	196	57,1
Meslek Dersleri	147	42,9
Toplam	343	100,0

Araştırmaya katılan öğretmenlerin branşlarının dağılımı Tablo5'de gösterilmiştir. Buna göre; %57,1 oranında kültür dersleri öğretmenleri, %42,9 oranında ise meslek dersleri öğretmenleri araştırmaya katılmışlardır.

Tablo-6: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin İdari Görevlerinin Olup Olmadığının Dağılımı

	Frekans	Yüzde
Evet	20	5,8
Hayır	323	94,2
Toplam	343	100,0

Araştırmaya katılan öğretmenlerin idari bir görevleri olup olmadığını dağılımı Tablo-6'da gösterilmiştir. Buna göre araştırmaya katılan öğretmenlerin %5,8'inin bir idari görevi bulunurken, %94,2'sinin herhangi bir idari görevi bulunmamaktadır.

Tablo-7: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Maaşlarından Memnuniyet Düzeylerinin Dağılımı

	Frekans	Yüzde
Evet	32	9,3
Hayır	31	90,7
Toplam	34	100,0
	3	

Araştırmaya katılan öğretmenlerin aldıkları maaşlardan memnuniyet düzeyleri Tablo-7'de gösterilmiştir. Buna göre öğretmenlerin %9,3'ü aldıkları maaştan memnunken, %90,7'si maaşlarından memnun olmadıklarını belirtmişlerdir.

7.2. Örgütsel Bağlılık İle Bazı Temel Faktörler İlişkisi

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile demografik faktörler arasındaki ilişki araştırılırken elde edilen veriler, ortalama alma, t-testi ve anova testi ile analiz edilmiştir. İlgili analizler aşağıdaki tablolarda gösterilmektedir.

Tablo-8: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Bağlılıklarının Ortalaması ile Cinsiyetlerinin Dağılımı Arasındaki İlişkinin Dağılımı

Cinsiyet	Sayı	Ort.	Std. Sapma	t	p	
Ort. Bağlılık	Bayan	242	,59443	,59443	,378	,706
Ort. Bağlılık	Bay	101	,67360	,67360		

H_{1.1}: Öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ile cinsiyet dağılımları arasında ilişki vardır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin bağlılıklarının ortalaması ile cinsiyet dağılımları arasındaki ilişkinin dağılımı arasında istatistiksel bir ilişkinin olup olmadığı araştırılmış olup 0,05 önem seviyesinde böyle bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir (Tablo-8). $t = ,378$ ve $p > 0.05$ olduğu için $H_{1.1}$ hipotezi desteklenmemiştir.

Tablodan da anlaşılacağı üzere öğretmenlerin bağlılıklarının ortalamaları ile cinsiyet değişkeni arasında bir ilişki olmadığı dolayısıyla, bağlılık değişkeninin cinsiyete dayalı bir değişiklik göstermediği gözlenmiştir.

Tablo-9: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Bağlılıklarının Ortalaması ile Görev Yeri Arasındaki İlişkinin Dağılımı

Okul Türü	Sayı	Ort.	Std. Sapma	t	p	
Ort. Bağlılık	İlköğretim	139	3,4435	,55751	-2,120	,035
Ort. Bağlılık	Ortaöğretim	204	3,5868	,65085		

$H_{1.2}$: Öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ile görev yeri dağılımı arasında ilişki vardır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin bağlılıklarının ortalaması ile görev yerleri arasındaki ilişkinin dağılımı arasında istatistiksel bir ilişkinin olup olmadığı araştırılmış olup 0,05 önem seviyesinde böyle bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir (Tablo-9). $t = -2,120$ ve $p < 0.05$ olduğu için $H_{1.2}$ hipotezi desteklenmiştir.

Tablodan da anlaşılacağı üzere öğretmenlerin bağlılıklarının ortalamaları ile görev yeri değişkeni arasındaki ilişki sonucunda ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin bağlılıklarının ortalamasının daha yüksek olduğu gözlenmektedir. İlgili tabloda ilköğretimde görev yapan öğretmenlerin bağlılıklarının ortalaması 3,4435, ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin ise 3,5868 olarak tespit edilmiştir.

Tablo-10: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Bağlılıklarının Ortalaması ile Branşları Arasındaki İlişkinin Dağılımı

Branşları	Sayı	Ort.	Std. Sapma	t	p	
Ort. Bağlılık	Kültür Dersleri	196	3,4734	,63489	-1,923	,055
Ort. Bağlılık	Meslek Dersleri	147	3,6025	,58860		

$H_{1.3}$: Öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ile branş dağılımı arasında ilişki vardır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin bağlılıklarının ortalaması ile Branş dağılımları arasındaki ilişkinin dağılımı arasında istatistiksel bir ilişkinin olup olmadığı araştırılmış olup 0,05 önem seviyesinde böyle bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir (Tablo-10). $t = -1,923$ ve $p > 0.05$ olduğu için $H_{1,3}$ hipotezi desteklenmemiştir.

Tablodan da anlaşılacağı üzere öğretmenlerin bağlılıklarının ortalamaları ile branş değişkeni arasında bir ilişki olmadığı dolayısıyla, bağlılık değişkeninin branşa dayalı bir değişiklik göstermediği gözlenmiştir.

Tablo-11: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Bağlılıklarının Ortalaması ile İdari Görevi Olup Olmadığı Arasındaki İlişkinin Dağılımı

İdari Görev Var mı?		Sayı	Ort.	Std. Sapma	t	p
Ort. Bağlılık	Evet	20	3,8357	,52135	2,304	,022
Ort. Bağlılık	Hayır	323	3,5097	,61910		

$H_{1,4}$: Öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ile idari görev olup olmadığı dağılımı arasında ilişki vardır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin bağlılıklarının ortalaması ile idari görevi olup olmadığı değişkeni arasındaki ilişkinin dağılımı arasında istatistiksel bir ilişkinin olup olmadığı araştırılmış olup 0,05 önem seviyesinde böyle bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir (Tablo-11). $t = 2,304$ ve $p < 0.05$ olduğu için $H_{1,4}$ hipotezi desteklenmiştir.

Tablodan da anlaşılacağı üzere öğretmenlerin bağlılıklarının ortalamaları ile idarici olup olmadığı değişkeni arasındaki ilişki sonucunda idarecilik görevi yapan öğretmenlerin bağlılıklarının ortalamasının daha yüksek olduğu gözlenmektedir. İlgili tabloda idarecilik görevi yapan öğretmenlerin bağlılıklarının ortalaması 3,8357, herhangi bir idarecilik görevi olmayan öğretmenlerin ise 3,5097 olarak tespit edilmiştir.

Tablo-12: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Bağlılıklarının Ortalaması ile Maaşlarından Memnuniyet Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Dağılımı

Maaşınızdan Memnun musunuz?		Sayı	Ort.	Std. Sapma	t	p
Ort. Bağlılık	Evet	32	3,7455	,68726	2,095	,037
Ort. Bağlılık	Hayır	311	3,5064	,60717		

H_{1.5}: Öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ile maaş memnuniyeti dağılımı arasında ilişki vardır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin bağlılıklarının ortalaması ile aldıkları maaştan memnuniyet düzeyleri değişkeni arasındaki ilişkinin dağılımı arasında istatistiksel bir ilişkinin olup olmadığı araştırılmış olup 0,05 önem seviyesinde böyle bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir (Tablo-12). $t = 2,095$ ve $p < 0.05$ olduğu için H_{1.5} hipotezi desteklenmiştir.

Tablodan da anlaşılacağı üzere öğretmenlerin bağlılıklarının ortalamaları ile aldıkları maaştan memnuniyet değişkeni arasındaki ilişki sonucunda maaşından memnun olan öğretmenlerin bağlılıklarının ortalamasının daha yüksek olduğu gözlenmektedir. İlgili tabloda maaşından memnun olan öğretmenlerin bağlılıklarının ortalaması 3,7455, maaşından memnun olmayan öğretmenlerin ise 3,5064 olarak tespit edilmiştir.

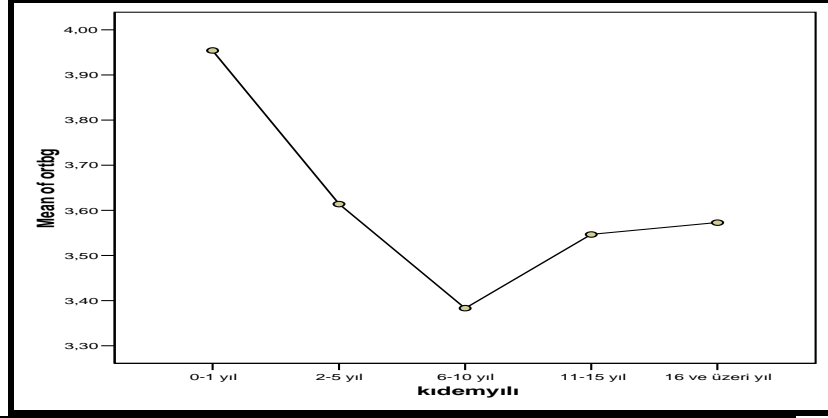
Tablo-13:Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Bağlılık Ortalaması ile Kıdem Yılı Arasındaki İlişkinin Dağılımı

	Sayı	Ort.	Std. Sapma	F	p
0-1 Yıl	17	3,9538	,46080	4,034	,003
2-5 Yıl	42	3,6139	,46400		
6-10 Yıl	112	3,3833	,63938		
11-15 Yıl	81	3,5467	,59033		
16 ve Üzeri Yıl	91	3,5730	,65957		
Toplam	343	3,5287	,61792		

H_{1.6}: Öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ile kıdem yılı dağılımı arasında ilişki vardır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin bağlılıklarının ortalaması ile kıdem yılı değişkeni arasındaki ilişkinin dağılımı arasında istatistiksel bir ilişkinin olup olmadığı araştırılmış olup 0,05 önem seviyesinde böyle bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir (Tablo-12). $F = 4,034$ ve $p < 0.05$ olduğu için H_{1.6} hipotezi desteklenmiştir.

Grafik-1: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Bağlılık Ortalaması ile Kıdem Yılı Arasındaki İlişkinin Dağılımı



Kıdem Yılı	N	Subset for alpha = .05	
		1	2
6-10 Yıl	112	3,3833	
11-15 Yıl	81	3,5467	
16 ve üzeri Yıl	91	3,5730	
2-5 Yıl	42	3,6139	
0-1 Yıl	17		3,9538

Grafik-1'den de anlaşılacağı üzere öğretmenlerin bağlılıklarının ortalamaları ile kıdem yılı değişkeni arasındaki ilişki sonucunda kıdem yılı 0-1 yıl aralığında görev yapan öğretmenlerin bağlılıklarının daha yüksek olduğu gözlenmektedir. İlgili grafikte kıdem yılı 0-1 yıl olan öğretmenlerin bağlılıklarının ortalaması 3,9538 olarak tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin kıdem yılı dağılımları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki incelendiğinde; 0-1 yıl aralığında örgütsel bağlılıklarının son derece yüksek olduğu, 2-5 yıl aralığında ise bağlılıkları azalmakla birlikte daha sonraki yıllara göre yüksek olduğu, 6-15 yıl aralığında bağlılıklarının çok düşük olduğu ancak 16. yıldan sonra bağlılıklarının tekrar artma eğilimi gösterdiği tespit edilmiştir. Bu da göstermektedir ki; Mesleğinde yeni sayılabilecek öğretmenlerin çevresel faktörlerin olumsuz olmasına rağmen bağlılık düzeylerinin yüksek olduğu yıllar ilerledikçe bağlılıklarının düştüğü görülmektedir. Ancak mesleğinin sonuna doğru gelen öğretmenlerde bağlılık düzeylerinin bir parçada olsa arttığı görülmektedir.

8. SONUÇ VE ÖNERİLER

Örgütsel bağlılık, modern örgütlerin amaç ve hedeflerine ulaşmada, bireyin amaçlarıyla örgütün amaçlarını buluşturmada, verimlilik ve performans artışının sağlanmasında önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır.

Örgütsel bağlılığı yüksek olan işgörenlerin görev, yetki ve sorumluluklarını yerine getirmede ekstra bir çaba sarf ettiği görülmektedir. Diğer yandan bağlılığı yüksek işgörenlerin örgütüyle olumlu ilişki kurma ve bu ilişkiyi uzun süre sürdürme eğilimindedir.

İşgörenlerin örgütsel bağlılığının oluşmasında ve bağlılık düzeylerinin artmasında etkili olan çeşitli faktörler bulunmaktadır. Bu faktörlerin biride araştırmamıza konu olan demografik faktörlerdir. Araştırmamızda demografik faktörlerin öğretmenlerin örgütsel bağlılığına etkisi ile ilgili sonuçlar elde edilmeye çalışılmıştır.

8.1. Araştırma Sonuçları

1. Araştırma grubundaki öğretmenlerin örgütsel bağlılığı üzerinde demografik faktörlerin (yaş, cinsiyet, kıdem yılı, branşı, okul türü, idari görevi, maaşı) etkisinin olduğu kanıtlanmıştır.

2. Araştırma grubundaki öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ile cinsiyet dağılımı arasında bir ilişkinin olup olmadığına bakılmış ve 0,05 önem seviyesinde böyle bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla öğretmenlerin örgütsel bağlılığı üzerinde cinsiyet faktörünün belirgin bir etkiye sahip olmadığı gözlenmektedir.

3. Araştırma grubundaki öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ile okul türü değişkeni arasında bir ilişkinin olup olmadığına bakılmış ve 0,05 önem seviyesinde böyle bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının ilköğretimde görev yapan öğretmenlerden daha yüksek düzeyde olduğu bulunmuştur.

4. Araştırma grubundaki öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ile branş değişkeni arasında bir ilişkinin olup olmadığına bakılmış ve 0,05 önem seviyesinde böyle bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla öğretmenlerin branş dağılımlarına göre örgütsel bağlılıklarında bir farklılaşma gözlenmemiştir.

5. Araştırma grubundaki öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ile idari görevleri olup olmadığı değişkeni arasında bir ilişkinin olup olmadığına bakılmış ve 0,05 önem seviyesinde böyle bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. İdari görevi olan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin idari görevi olmayan öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde olduğu bulunmuştur.

6. Araştırma grubundaki öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ile aldıkları maaştan memnuniyet değişkeni arasında bir ilişkinin olup olmadığına bakılmış ve 0,05 önem seviyesinde böyle bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Maaşından memnun olan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin maaşından memnun olmayan öğretmenlere oranla daha yüksek düzeyde olduğu bulunmuştur.

7. Araştırma grubundaki öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ile kıdem yılı değişkeni arasında bir ilişkinin olup olmadığına bakılmış ve 0,05 önem seviyesinde böyle bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin kıdemli öğretmenlere göre bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur. Diğer yandan 16. yıldan sonra öğretmenlerin bağlılıklarında bir artış olduğu gözlenmektedir. Bunun nedeni ise; mevcut şartlara ve imkanlara alışmak ve kabullenmek olarak ifade edilebilir.

8.2. Öneriler

1. İdari görevi bulunan öğretmenlerin bağlılık düzeyleri daha yüksek olmaktadır. Bunun nedeni ise; öğretmenlere buldukları örgütün kararları ve uygulamaları ile ilgili söz sahibi ve kararlara katılmada etkili olmaları olarak ifade edilebilir. Bu nedenle idari görevi bulunmayan öğretmenlere yönetsel kararlara katılma imkanı verilebilir.

2. Maaşlarından memnun olan öğretmenlerin, maaşlarından memnun olmayan öğretmenlere göre bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bundan dolayı; öğretmenlerin aldıkları maaşlardan memnun edilmeleri örgütsel bağlılıklarının artmasında önemli bir faktör olabilir.

3. Öğretmenlik mesleğine yeni başlayan öğretmenlerle, eski öğretmenlerin bağlılık düzeyleri arasında fark bulunmaktadır. Yeni öğretmenler mesleğe başlamanın heyecanı ve idealizm ruhu ile bağlılıkları diğer öğretmenlere göre çok yüksek olmaktadır. Bu nedenle;

diğer öğretmenlerin bağlılıklarını artıracak, meslek heyecanı ve idealizm ruhu canlandırılmalıdır.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

- Angle H., Perry J., (1981).“An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness”, **Administrative Science Quarterly**, Vol.26, s.1-14.
- Aven F.F., Parker J., Mcenvoy G.M., (1993). “Gender and Attitudinal Commitment to Organizations: A eta Analysis”, **Journal of Applied Psychology**, Vol.72, s.642-648.
- Aydınlı H.İ., (2005), “İş Doyumunu Etkileyen Değişkenler ve Bir Uygulama”, **Üçüncü Sektör Kooperatifçilik Dergisi**, Sayı:149, Temmuz-Ağustos, sayfa:62-84.
- Balcı A., (2003). **Örgütsel Sosyalleşme Kuram, Strateji ve Taktikler**, Pegem A Yayıncılık, Ankara.
- Balay R., (2000).**Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık**, Nobel Yayıncılık, Ankara.
- Bayram L.,(2005). “Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık”, **Sayıştay Dergisi**, Ekim-Aralık 2005, Sayı:59, Sayfa:125-139, Ankara.
- Boylu Y., Pelit E., Güçer E., (2007), “Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma”, **Finans Politik & Ekonomik Yorumlar Dergisi**, Cilt:44, Sayı:511, sayfa:55-74.
- Cohen A., (1993). “Age and Tenure in Relation to Organizational Commitment: A Meta-Analysis”, **Basic and Applied Social Psychology**, Vol.14/2, s.143-159.
- Çetin M. Ö., (2004). **Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık**, Nobel Yayıncılık, Ankara.
- Gül H., (2002), “Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirilmesi”, **Ege Akademik Bakış**, Cilt:2, Sayı:1, sayfa:37-55.
- İbicioğlu H., (2000). “Örgütsel Bağlılıkta Paradigmatik Uyumun Yeri”, **D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi**, Cilt:15, Sayı:1, Sayfa:13-22, İzmir.
- Katz D., Kahn R.L., (1977). **Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi**, TODAİE Yayınları, Ankara.

Kamu-İş; C:9, S:4/2008

- Lydon J., Pierce T., O'regan S., (1997). "Coping with Moral Commitment to Long-distance Dating Relationship", **Journal of Personality and Social Psychology**, Vol.73, s.104-113.
- Meyer J.P., Allen N.J., (1984). "Testing the "Side Bet Theroy" of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations", **Journal of Applied Psychology**, Vol.69, s.372-378.
- Mayer J.P., Allen N.J., Gellatly I.R., (1990), "Affective and Continuance Commitment to the Organization: Evaluation of Measures and Analysis of Concurrent and Time-Lagged Relations", **Journal of Applied Psychology**, Vol:75, No:6, pages:710-720.
- Meyer J.P., Allen N. J., (1997). **Commitment in the Workplace: Theory, Research and Application**, Sage Publications, California.
- Morrow P., (1983). "Concept Redundancy in Organizational Research, The Case of Work Commitment", **Academy of Management Review**, Vol.8, s.486-500..
- Mowday R. T., Porter L.W., Steers R. M., (1982), "Employee-Organizational Commitment Model", **Acedemy of Management Journal**, Volume:24, No:3, pages:512-526
- Obeng K., Ugboro I., (2003). "Organizational Commitment Among Public Transit Employees: An Assessment Study", **Journal of The Transportation Research Forum**, Vol.57/2, s.83-98.
- Özdevecioğlu M., (2003). "Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", **D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi**, Cilt:18, Sayı:2, Sayfa:113-130, İzmir.
- Örs M., Acuner, A., Sarp N., Önder Ö.R., (2003). "Antalya Tıp Fakültesi Hastanesi'nde, Antalya Sosyal Sigortalar Kurumu Hastanesi'nde ve Antalya Devlet Hastanesi'nde Çalışan Hekimler İle Hemşirelerin Örgütlerine Bağlılıklarına İlişkin Görüşlerinin Değerlendirilmesi", **Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası**, Cilt.56, Sayı:4, s.217-224.
- Reichers A.E., (1985). "A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment", **Academy of Management Review**, Vol.10/3, s.465-476.
- Rosin H. M., & Korabik, K., (1995). "Organizational Experiences and Propensity to Leave: AMultivariate Investigation of Men and Women Managers", **Journal of Vocational Behavior**, Vol.46, s.1-16.
- Scandura T.A., Lankau M.J., (1997). "Relationship of Gender, Family Responsibility and Flexible Work Hours to Organizational Commitment and Job Satisfaction", **Journal of Organizational Behavior**, Vol.18/4, s.377-391.

- Sheldon M.E. (1971), "Investments and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to the Organization", **Administrative Science Quarterly**, Vol. 16, pages:143-150.
- Topaloğlu M., Sökmen A., (2001), "Otel İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık ile İşgören Performansı Arasındaki İlişki: Kavramsal Bir Araştırma", **Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi**, Cilt:5, Sayı:1-2-3, s.169-184.
- Yalçın A., İplik F.N., (2005). "Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneđi", **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt.14, Sayı:1, s.395-409.