

LİSE ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ

Öğr. Gör. Davut NACAR

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Çocuk Bakımı ve Gençlik Hizmetleri,
davutnacar@ksu.edu.tr

Doç. Dr. Zülfü DEMİRTAŞ

Fırat Üniversitesi Eğitim Fakültesi, zdemirtas@firat.edu.tr

ÖZ

Bu araştırmanın amacı, liselerde görev yapan öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyini incelemektir. Araştırmanın evrenini Kahramanmaraş Merkez Onikişubat ve Dulkadiroğlu ilçelerinde 2016-2017 eğitim öğretim yılında görev yapan lise öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırmaya küme örnekleme yoluyla örnekleme seçilmiştir. Kahramanmaraş ili merkez ilçelerinde liselerde görev yapan toplam 2333 öğretmen arasından 303 öğretmen araştırmaya dâhil edilmiştir. Araştırmaya dâhil edilen öğretmenlere Wasti (2000) tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılık ölçeği uygulanmıştır. Araştırmada, normatif ve duygusal bağlılık boyutlarında erkeklerin kadınlardan daha yüksek algılara; normatif bağlılık boyutunda müdür yardımcılarının öğretmenlerden daha yüksek algılara; normatif bağlılık boyutunda Dulkadiroğlu ilçesinde çalışanların Onikişubat ilçesinde çalışanlardan daha yüksek algılara sahip olduğu bulgularına ulaşılmıştır. Katılımcıların yaş, görevdeki hizmet yılı ve branşları algılar üzerinde anlamlı bir etkiye sahip değildir.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen, Örgüt, Örgütsel Bağlılık, Bağlılık

ORGANIZATIONAL COMMITMENT LEVEL OF HIGH SCHOOL TEACHERS

ABSTRACT

The purpose of this research was to examine the level of organizational commitment of teachers in high school. The population of the research is composed of high school teachers working in Kahramanmaraş Central Onikişubat and Dulkadiroğlu districts in the 2016-2017 academic year. Sampling was selected through cluster sampling. Among 2333 teachers working in the high schools in the provincial centers of Kahramanmaraş, 303 teachers were included in the research. The Organizational Commitment scale developed by Wasti (2000) was applied to the teachers included in the survey. The following findings were obtained: In normative and emotional commitment dimensions men perceive higher than women; in the dimension of normative commitment vice managements have higher perceptions than teachers; in the dimension of normative commitment Dulkadiroğlu district workers have higher perception than employees in Onikişubat district. The age of the participants, years of service in service and their branches do not have a significant influence on perceptions.

Key Words: Teacher, Organization, Organizational Commitment, Commitment

1.GİRİŞ

Toplumsal bir amacı gerçekleştirmek üzere ihdas edilen örgütler, aynı zamanda çalışanlarının bireysel ihtiyaç, beklenti ve isteklerine de cevap vererek varlıklarını sürdürebilirler. Tüm örgütler amaçlarını gerçekleştirebilmek için mal, hizmet ve fikir türlerinde bir şeyler üretmek zorundadır. Mal, hizmet ya da fikir şeklinde üretilen ürünün kalitesi, işgörenlerin bilgi ve becerileri ile doğrudan ilişkilidir (Balay, 2014: 1). Bununla birlikte işgörenlerin bilgi ve becerileri nitelikli ürünler ortaya koymada tek başına yeterli değildir. İşgörenin örgüte bağlılık duygusu, hem işgörenin hem de örgütün lehine olacak sonuçlar doğurmaktadır. Bundan dolayı, işgörenlerin örgütsel bağlılık duygusuna sahip olması örgütün etkinliği, verimliliği ve nitelikli ürünler sunması için gerekli bir durumdur (Koç, 2009: 201).

Bağlılık kavramı birçok kişi tarafından farklı şekillerde tanımlanmış ve farklı boyutlarda çalışılmıştır. Öncül (2000: 110) bağlılığı, bir kişiye, kuruma, gruba ya da düşünceye bağlılığın tüm öteki değerlerden üstün tutulduğu bir değer kavramı, bir duygu ya da tutum olarak tanımlamıştır. Ergun'a (1975: 99) göre bağlılık, yüksek dereceli bir duygudur ve herhangi bir düşünceye, kişiye, örgüte, kendimizden daha büyük gördüğümüz bir şeye karşı bağlılık gösterme, yapmak zorunda olduğumuz bir zorunluluğu ifade eder. İlişkili olduğu örgütün kültürü ve amaçlarına karşı duyarlılığı yüksek olan kimse kendisini örgütten ayrı hissedemez (Eren, 2006:136). Porter ve arkadaşları (1974: 3) örgütsel bağlılığı; işgörenin örgütün amaç ve değerlerini kabul etmesi ve onlara inanması, örgüt için yoğun çaba göstermesi ve örgütte kalıcı olmak için güçlü bir istek duyması olarak tanımlamışlardır (Mayer-Schoorman, 1992: 16; Akt: Kurşunluoğlu-Balay v.d., 2010: 108). Doğan ve Kılıç (2007:38)'a göre, örgütsel bağlılık genel olarak işgörenlerin örgüt içinde kalmayı arzu etmesi, örgüt amaç ve kültürüne olan bağlılığı olarak tanımlanmaktadır.

Örgütsel bağlılık birçok araştırmacı tarafından farklı boyutlarda çalışılrsa da son yıllarda yapılan araştırmaların çoğunda Allen ve Mayer tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık modeli kullanılmıştır. Mayer ve Ellen (1991:1) yaptıkları bir çalışmada örgütsel bağlılıkla ilgili duygusal, devam ve normatif olmak üzere üç faktör elde etmişlerdir. Duygusal bağlılıkta kişiler, arzu ettikleri ve istedikleri için; devam bağlılığında, gereksinim duydukları için; normatif bağlılıkta ise yükümlülük hissettikleri için örgüte bağlılığı devam ettirirler (Meyer-Allen, 1991:1). Örgütsel bağlılık farklı boyutlarda gerçekleşebilir, muhtemelen örgütün etkililiğini ve çalışanın mutluluğunu etkileme potansiyeline sahiptir (Meyer-Lynne, 1984: 299). İş tatmini, duygusal bağlılık davranışı üzerinde olumlu ve önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir (Mathieu-Zajac, 1990: 171). Örgütsel adalet ve örgütsel güven öğretmenlerin örgütsel bağlılık göstermelerinde önemli bir yere sahiptir (Polat ve Celep, 2008: 326). Örgüte bağlılığı yüksek olan işgörenlerin, görevlerini ifa etmede ve örgütsel amaçlara ulaşmada daha fazla çaba sarf etmekte, örgüt ile olumlu ilişkiler kurmakta ve daha uzun süre örgütte kalmaya devam etmektedirler (Bayram, 2005: 137). Örgütsel bağlılık işgörenlerin işte verimliliğini artırmanın ya da örgütü amaçlarına ulaştırmanın fonksiyonlarından birisidir. Okulların toplumsal dönüşüm çabalarında önemli bir yere sahip olması, okul işgörenleri olarak öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının yükseltilmesi gerektiği söylenebilir (Uğurlu-Üstüner, 2011: 436).

Örgütsel bağlılık konusundaki araştırmaların çoğu işletmelerde yapılmaktadır, ancak okulların işletmelerden belirgin farklılıkları vardır. Okullarda öğretmenlerin sahip olduğu değerler ve tutumlar okulun işleyişinde oldukça önemlidir (Lavakov, 2016: 149). Okul örgütünün en önemli ve açık özelliği üzerinde çalıştığı hammaddenin insan olmasıdır. Okul örgütünü diğer işletmelerden ayıran ikinci özelliği ise, okulda farklı yapıların bulunması ve çatışmasıdır.

Okulların bir başka özelliği ise okulun iki temel eylemi olan öğretme ve öğrenmenin ürünü insan davranışlarındaki değişiklikleri değerlendirme zorluğudur (Bursalıoğlu, 2005: 33).

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin Bilişsel, Duyuşsal ve Normatif bağlılık düzeylerini kendi algılarına dayalı olarak belirlemektir. Bu ana amaç ekseninde aşağıdaki sorulara cevaplar aranacaktır:

1. Lise öğretmenlerinin kendi Devam Bağlılığı, Duyuşsal Bağlılık ve Normatif Bağlılık düzeylerine ilişkin algıları hangi düzeydedir?
2. Bu algılar;
 - a. Cinsiyete
 - b. Yapılan göreve
 - c. Çalışılan ilçeye
 - d. Yaşa
 - e. Hizmet süresine
 - f. Branşa göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir?

2.YÖNTEM

Model

Bu araştırma tarama modelinde tasarlanmıştır. Tarama modelleri, olayları ve olguları geçmişte ya da halen var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan yaklaşımlardır (Karasar, 2003: 77; Büyüköztürk-Kılıç Çakmak v.d., 2016: 177). Bu yaklaşım doğrultusunda liselerde görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ölçülmüştür.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Kahramanmaraş ili Dulkadiroğlu ve Onikişubat merkez ilçelerinde 2016-2017 öğretim yılında eğitim-öğretim faaliyetlerine devam eden lise öğretmenleri oluşturmaktadır. Bu iki merkez ilçede 2016-2017 öğretim yılında faaliyet gösteren 58 lise ve bu liselerde görev yapan 2333 öğretmen bulunmaktadır.

Araştırmada küme örnekleme yoluna gidilmiştir. Dulkadiroğlu ve Onikişubat merkez ilçelerinde eğitim öğretime devam eden 58 lise arasında tesadüfi örnekleme yoluyla 15 lise seçilmiş (Dulkadiroğlu ilçesinden 7; Onikişubat ilçesinden 8 lise) ve bu liselerde görev yapan bütün müdür yardımcısı ve öğretmenlere ölçek uygulanmıştır. Uygulamalar sonucunda 303 adet değerlendirilebilir nitelikte ölçek elde edilmiştir.

Ölçme Aracı

Araştırmada, Allen ve Meyer'in (1991) üç boyutlu örgütsel bağlılık modeli esas alınarak, Wasti (2000) tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Wasti tarafından uygulanan Doğrulayıcı Faktör Analizi bulguları, ölçek geçerliliğinin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir. Ölçek Devam Bağlılığını ölçen sekiz, Duyuşsal Bağlılığı ölçen yedi ve Normatif Bağlılığı ölçen yedi madde olmak üzere, toplam 22 madde içermektedir. Ölçek maddeleri katılımcıların görüşlerini, Tamamen Katılıyorum (5)'dan Asla Katılmıyorum (1)'a doğru sıralanan bir düzen içerisinde belirlemeye olanak sunmaktadır. Bu araştırma kapsamında ölçeğe Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) uygulanmış ve ölçeğin Duyuşsal, Devam ve Normatif bağlılık boyutlarını içeren yapısının kabul edilebilir düzeyde uyum iyiliği

değerlerine sahip olduğu görülmüştür ($X^2/df=1,640$; $GFI=,790$; $AGFI= ,738$; $CFI=,936$; $NFI=,853$; $TLI=,927$; $RMSEA=,077$ ve $SRMR=,066$).

Verilerin Analizi

Örgütsel Bağlılık ölçeğinden elde edilen öğretmen algılarının sözlü ifadeler hâline dönüştürülmesi için aralık değerleri hesaplanmıştır ($5-1=4$ $5/4=0,80$). Bu bağlamda değer aralıkları; 5,00-4,21 “Tamamen Katılıyorum” ; 3,41-4,20 “Katılıyorum” ; 2,61-3,40 “Orta Düzeyde Katılıyorum” ; 1,81-2,60 “Katılmıyorum” ve 1,00-1,80 “Hiç Katılmıyorum” şeklinde yorumlanmıştır. Verilerin analizinde öğretmen algılarını betimlemek amacıyla aritmetik ortalama ve standart sapma puanları dikkate alınmıştır. Ölçekten elde edilen verilerin cinsiyet değişkeni açısından grup ortalamaları arasında anlamlı farklılıkların bulunup bulunmadığı amacıyla t testi; branş değişkeni açısından tek yönlü varyans analizi; yaş ve öğretmenlikteki hizmet süresi değişkenleri açısından ortalamalar arasında anlamlı farklılıkların bulunup bulunmadığı amacıyla regresyon analizi uygulanmıştır.

3.BULGULAR

Araştırmaya katkı sağlayan 303 müdür yardımcısı ve öğretmenin Örgütsel Bağlılık Ölçeğine vermiş oldukları yanıtlara göre ölçeğin Duygusal Bağlılık, Devam Bağlılığı ve Normatif Bağlılık boyutları ile ölçek toplamında ortaya çıkan ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1. Örgütsel Bağlılık Algı Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Ölçekler	\bar{x}	S.S.
Duygusal Bağlılık	3,765	,870
Devam Bağlılığı	2,859	,962
Normatif Bağlılık	2,917	,959
Bağlılık Toplam	3,180	,829

Katılımcıların örgütsel bağlılığın Duygusal Bağlılık boyutunda yer alan sekiz maddeye yönelik algılarının ortalamaları ($\bar{x}=3,765$) Katılıyorum düzeyinde ($\bar{x}=3,41-4,20$) gerçekleşmiştir. Devam Bağlılığı ($\bar{x}=2,859$) ve Normatif Bağlılık ($\bar{x}=2,917$) boyutlarında yer alan yedişer maddenin ortalamalarına yönelik algılar ise Orta Düzeyde Katılıyorum ($\bar{x}=2,60-3,40$) aralığında gerçekleşmiştir. Ölçeğin geneline yönelik katılımcı algıları ($\bar{x}=3,180$) ise orta düzeyde bir katılımı göstermektedir. Bu bulguların alanyazın ile uyumlu olduğu görülmektedir. Duygusal bağlılığın yüksek, diğer iki bağlılık boyutunun buna nazaran daha düşük olması beklenir.

Katılımcı müdür yardımcısı ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık algı düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı farklılıklar gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla t testi uygulanmış ve elde edilen bulgular Tablo 2’ de verilmiştir.

Tablo 2.Cinsiyet Açısından Örgütsel Bağlılık Ortalamalarına ilişkin t Testi Sonuçları

Ölçek/Boyut	Cinsiyet	N	\bar{x}	S.S.	t	sd	p
Duygusal Bağlılık	Kadın	141	3,622	,900	-2,711**	301	,007
	Erkek	162	3,890	,826			
Devam Bağlılığı	Kadın	141	2,777	,930	-1,394	301	,164
	Erkek	162	2,930	,987			
Normatif Bağlılık	Kadın	141	2,745	,904	-2,946**	301	,003
	Erkek	162	3,066	,983			
Bağlılık Toplam	Kadın	141	3,047	,809	-2,624**	301	,009
	Erkek	162	3,291	,832			

**p<,01; *p<,05

Tablo 2'ye göre Duygusal Bağlılık boyutunda kadın ve erkek öğretmenlerin algıları arasında ,01 düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Başka bir ifade ile kadın ve erkek katılımcıların algı ortalamaları arasındaki farklılık yüzde doksan dokuz düzeyinde anlamlıdır (p=,007). Erkek öğretmenlerin algı ortalamaları (\bar{x} =3,890) kadın öğretmenlerin algı ortalamalarından (\bar{x} =3,622) oldukça yüksek düzeydedir. Duygusal bağlılığın yüksek olması beklendiğinden hareketle, erkeklerin algılarının kadınlardan daha olumlu olduğuna yönelik bir yorum yapılabilir. Normatif Bağlılık boyutunda da iki cinsiyetin algı ortalamaları arasında ,01 düzeyinde anlamlı bir farklılık vardır (p= ,003) ve bu farklılık erkek öğretmenlerin algı ortalamalarının (\bar{x} =3,066) kadın öğretmenlerin algı ortalamalarından (\bar{x} =2,745) yüksek olmasından kaynaklanmaktadır. Normatif bağlılığın yüksek olması beklenmediğinden bu boyutta kadın öğretmenlerin algılarının beklenene daha uygun olduğu yorumuna gidilebilir. Devam Bağlılığı boyutunda ise erkek öğretmenlerin algı ortalamaları (\bar{x} =2,777) kadın öğretmenlerin algı ortalamalarından (\bar{x} =2,930) daha yüksek olmasına rağmen bu farklılık istatistiksel açıdan anlamlı değildir (p= ,164). Ölçeğin üç boyutu (diğer bakış açısı ile 22 maddesi) birlikte ele alındığında erkek öğretmenlerin algı ortalamaları (\bar{x} =3,291) kadın öğretmenlerin algı ortalamalarından (\bar{x} =3,047) daha yüksektir. Ortaya çıkan bu farklılık ,01 düzeyinde anlamlıdır (p= ,009).

Katılımcılar arasında okul müdürleri yer almamışlardır. Ölçekleri cevaplayan müdür yardımcılarını ile öğretmenlerin algı ortalamaları arasında anlamlı farklılıklar bulunup bulunmadığını test etmek üzere uygulanan t testi bulguları Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. Görev Değişkeninin Örgütsel Bağlılık Ortalamalarına ilişkin t Testi Sonuçları

Ölçek/Boyut	Görev	N	\bar{x}	S.S.	t	sd	p																																
Duygusal Bağlılık	Müdür Yrd.	20	4,069	,9463	1,643	300	,101																																
	Öğretmen	282	3,739	,8607				Devam Bağlılığı	Müdür Yrd.	20	3,136	1,181	1,342	300	,180	Öğretmen	282	2,837	,9454	Normatif Bağlılık	Müdür Yrd.	20	3,379	1,038	2,091*	301	,037	Öğretmen	282	2,878	,9434	Bağlılık Toplam	Müdür Yrd.	20	3,528	,9960	1,974**	300	,049
Devam Bağlılığı	Müdür Yrd.	20	3,136	1,181	1,342	300	,180																																
	Öğretmen	282	2,837	,9454				Normatif Bağlılık	Müdür Yrd.	20	3,379	1,038	2,091*	301	,037	Öğretmen	282	2,878	,9434	Bağlılık Toplam	Müdür Yrd.	20	3,528	,9960	1,974**	300	,049	Öğretmen	282	3,151	,8110								
Normatif Bağlılık	Müdür Yrd.	20	3,379	1,038	2,091*	301	,037																																
	Öğretmen	282	2,878	,9434				Bağlılık Toplam	Müdür Yrd.	20	3,528	,9960	1,974**	300	,049	Öğretmen	282	3,151	,8110																				
Bağlılık Toplam	Müdür Yrd.	20	3,528	,9960	1,974**	300	,049																																
	Öğretmen	282	3,151	,8110																																			

**p<,01; *p<,05

Tablo 4'e göre Duygusal Bağlılık boyutunda müdür yardımcısı ve öğretmenlerin algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Bu durum müdür yardımcılarının algı ortalamalarıyla ($\bar{x}=4,069$) öğretmenlerin algı ortalamalarının ($\bar{x}=3,739$) birbirine yakın olmasından kaynaklanmaktadır. Devam Bağlılığı boyutunda ise müdür yardımcılarının algı ortalamaları ($\bar{x}=3,136$) öğretmenlerin algı ortalamalarından ($\bar{x}=2,837$) daha yüksek olmasına rağmen bu farklılık anlamlı değildir (p= ,180). Normatif Bağlılık boyutunda müdür yardımcısı ile öğretmenlerin algı ortalamaları arasında ,05 düzeyinde anlamlı bir farklılık vardır (p= ,037) ve bu farklılık müdür yardımcılarının algı ortalamalarının ($\bar{x}=3,379$) öğretmenlerin algı ortalamalarından ($\bar{x}=2,878$) yüksek olmasından kaynaklanmaktadır. Normatif bağlılığın yüksek olması beklenmediğinden bu boyutta müdür yardımcılarının algılarının beklenene daha uygun olduğu yorumlanabilir. Ölçeğin üç boyutu (diğer bakış açısı ile 22 maddesi) birlikte ele alındığında müdür yardımcılarının algı ortalamaları ($\bar{x}=3,528$) öğretmenlerin algı ortalamalarından ($\bar{x}=3,151$) daha yüksektir. Ortaya çıkan bu farklılık ,05 düzeyinde anlamlıdır (p= ,049).

Katılımcı müdür yardımcısı ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık algı düzeylerinin ilçeye göre anlamlı farklılıklar gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla t testi uygulanmış ve elde edilen bulgular Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. İlçe Değişkeninin Örgütsel Bağlılık Ortalamalarına ilişkin t Testi Sonuçları

Ölçek/Boyut	İlçe	N	\bar{x}	S.S.	t	sd	p																																
Duygusal Bağlılık	Dulkadiroğlu	106	3,854	,9256	1,300	301	,195																																
	Onikişubat	197	3,718	,8377				Devam Bağlılığı	Dulkadiroğlu	106	2,943	1,057	1,126	301	,261	Onikişubat	197	2,813	,9070	Normatif Bağlılık	Dulkadiroğlu	106	3,073	1,063	2,091*	301	,037	Onikişubat	197	2,833	,8903	Bağlılık Toplam	Dulkadiroğlu	106	3,290	,9134	1,697	301	,091
Devam Bağlılığı	Dulkadiroğlu	106	2,943	1,057	1,126	301	,261																																
	Onikişubat	197	2,813	,9070				Normatif Bağlılık	Dulkadiroğlu	106	3,073	1,063	2,091*	301	,037	Onikişubat	197	2,833	,8903	Bağlılık Toplam	Dulkadiroğlu	106	3,290	,9134	1,697	301	,091	Onikişubat	197	3,1210	,7762								
Normatif Bağlılık	Dulkadiroğlu	106	3,073	1,063	2,091*	301	,037																																
	Onikişubat	197	2,833	,8903				Bağlılık Toplam	Dulkadiroğlu	106	3,290	,9134	1,697	301	,091	Onikişubat	197	3,1210	,7762																				
Bağlılık Toplam	Dulkadiroğlu	106	3,290	,9134	1,697	301	,091																																
	Onikişubat	197	3,1210	,7762																																			

**p<,01; *p<,05

Tablo 5'te yer alan verilere göre, katılımcı müdür yardımcıları ve öğretmenlerin normatif bağlılık algı düzeyleri iki ilçe değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Bu farklılık Dulkadiroğlu ilçesindeki müdür yardımcısı ve öğretmenlerin algı ortalamalarının ($\bar{x} = 3,073$) Onikişubat ilçesindeki müdür yardımcısı ve öğretmenlerden ($\bar{x} = 2,833$) daha yüksek olmasından kaynaklanmaktadır. Her iki ilçedeki müdür yardımcısı ve öğretmenlerin duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve toplam bağlılık algı ortalamalarında anlamlı bir farklılık görülmemektedir.

Yaş faktörünün örgütsel bağlılık be boyutları üzerinde bir etkisinin olup olmadığını test etmek amacıyla uygulanan regresyon analizi bulguları Tablo 5'te yer almaktadır.

Tablo 5. Yaş Değişkeninin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi

Değişken	B	R	ΔR^2	β	t	P
Sabit	3,210				28,780	,000
Yaş	,001	,017	,000	-,017	-,299	,765
Bağımlı Değişken: Örgütsel Bağlılık						

Tablo 5'teki veriler, yaş değişkeninin örgütsel bağlılık ölçeğinden elde edilen puanlar ile anlamlı ilişkiler göstermediğini ortaya koymaktadır ($R=,017$; $R^2=,000$). Regresyon katsayılarının anlamlılık düzeyleri incelendiğinde yaşın ($\beta= ,017$; $p>,05$) örgütsel bağlılığın anlamlı yordayıcısı olmadığı görülmektedir.

Müdür yardımcılığı ve öğretmenlikteki hizmet süresinin örgütsel bağlılık ve boyutları üzerinde bir etkisinin olup olmadığını test etmek amacıyla uygulanan regresyon analizi bulguları Tablo 6’da yer almaktadır.

Tablo 6. Görevde Hizmet Yılı Değişkeninin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi

Değişken	B	R	ΔR^2	β	t	P
Sabit	3,210				32,907	,000
Görevdeki Hizmet Yılı	,001	,068	,005	-,017	1,178	,240
Bağımlı Değişken: Örgütsel Bağlılık						

Tablo 6’daki veriler, görevdeki hizmet yılı değişkeninin örgütsel bağlılık ölçeğinden elde edilen puanlar ile anlamlı ilişkiler göstermediğini ortaya koymaktadır ($R = ,068$; $R^2 = ,005$). Regresyon katsayılarının anlamlılık düzeyleri incelendiğinde görevdeki hizmet yılı ($\beta = -,017$; $p > .05$) örgütsel bağlılığın anlamlı yordayıcısı olmadığı görülmektedir.

Katılımcıların öğretmenlikteki branşlarının farklılık göstermesi sebebiyle branşlar; dil, sanat, bilişim, sayısal, sözel ve meslek olmak üzere altı grupta toplanmıştır. Müdür yardımcısı ve öğretmenlerin bu altı branşa göre Örgütsel Bağlılık Ölçeğine verdikleri cevapların ortalamaları arasında anlamlı farklılıklar olup olmadığını test etmek için tek yönlü varyans analizi uygulanmış ve bulgular Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7. Branş Açısından Örgütsel Bağlılık Algılarına Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Ölçek/Boyut	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Karelerin Ort.	F	p	LSD
Duygusal Bağlılık	Gruplararası	3,635	5	,727	,959	,443	-
	Gruplarıçi	225,123	297	,758			
	Toplam	228,758	302				
Devam Bağlılığı	Gruplararası	2,173	5	,435	,465	,802	-
	Gruplarıçi	277,479	297	,934			
	Toplam	279,652	302				
Normatif Bağlılık	Gruplararası	6,279	5	1,256	1,373	,234	-
	Gruplarıçi	271,672	297	,915			
	Toplam	277,951	302				
Bağlılık Toplam	Gruplararası	3,175	5	,635	,922	,467	-
	Gruplarıçi	204,457	297	,688			
	Toplam	207,632	302				

** $p < ,01$; * $p < ,05$

Tablo 7’de yer alan veriler branş değişkeninin Örgütsel Bağlılık ve boyutlarında bir farklılığa neden olmadığını göstermektedir. Bu bulgular branş değişkeninin örgütsel bağlılık ölçeğinden elde edilen puanlarla anlamlı ilişkiler göstermediğini ortaya koymaktadır.

4.SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Kahramanmaraş ili merkez Dulkadiroğlu ve Onikişubat ilçelerindeki müdür yardımcısı ve öğretmenlerin Duygusal bağlılığa yönelik algıları ortalamanın üstünde gerçekleşirken, normatif bağlılığa ve özellikle devam bağlılığına yönelik algılar ortalamanın altında gerçekleşmiştir. Bu bulgular, alanyazına uygun olarak tamamen istenen ya da arzu edilen yönde gerçekleşmiştir (Kurşunoğlu-Bakay v.d., 2010: 116). Yüksek düzeyli müdür yardımcısı ve öğretmen duygusal bağlılığı, mesleğe ve öğrencilere gönüllü bir bağlılığa işaret etmektedir. Bu öğretmenlerin, toplumsal bütünleşme, toplumsal devamlılık, ülke ve bölgede kalkınması gibi bütün toplumlar tarafından arzulanan hedefleri gerçekleştirmede etkili roller oynamaya aday oldukları söylenebilir. Normatif bağlılığın düşük ve özellikle devam bağlılığın çok düşük çıkması, bu öngörüü desteklemektedir. Normatif bağlılık öğretmenlerin, gönüllü olmadan, kendilerini zorunlu hissettikleri için örgütsel bağlılık duygusu taşıdıklarına işaret ederken; devam bağlılığı yapılan maddi hesaplar sonucunda örgütte kalmanın ayrılmaktan daha kârlı olmasından dolayı örgütte kalmayı tercih ettiklerini göstermektedir. Sağlıklı okullarda ve iyi öğretmenlerde bu iki bağlılık türünün düşük çıkması beklenir. Araştırma bulguları da bu yönde gerçekleşmiştir.

Cinsiyet değişkeni açısından katılımcıların örgütsel bağlılık algıları devam bağlılığı hariç anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir. Araştırmanın bu bulgusu bazı araştırma bulguları ile çelişmektedir (Demirtaş, 2010: 199). Her üç boyutta da kadınların örgütsel bağlılıkla ilgili algı düzeylerinin erkeklerden düşük olması, kadın katılımcıların bağlılık düzeylerinin artırılmasına yönelik bazı düzenlemelerin yapılması gerektiğini ortaya koymaktadır. Bugüne kadar yapılan çalışmalar incelendiğinde, cinsiyet değişkeninin örgütsel bağlılıkla ilişkisi noktasında görüş birliğine varılamamıştır. Kurşunoğlu ve arkadaşlarının (2010: 110) araştırmasında erkek öğretmenlerin normatif bağlılıkları kadın öğretmenlerden daha yüksek bulunmuştur. Kadınlar okul idaresine karşı daha az olumludurlar ve örgütsel bağlılık düzeyleri erkek katılımcılarla karşılaştırıldığında anlamlı bir ilişki göstermemesine rağmen erkeklere göre daha düşüktür (Yörük-Sağban, 2012: 2810).

Müdür yardımcısı ile öğretmenler arasında görev değişkeni açısından normatif bağlılıkla ilgili anlamlı bir farklılık gözükmemektedir. Bu farklılığın sebebi müdür yardımcılarının okulu temsil etme yükümlülüğünden kaynaklanabilir. Bir kurumu temsil eden kişi yüklenmiş olduğu sorumluluğun sonucunda kurumun değer ve kültürüne diğer çalışanlardan daha fazla bağlılık gösterecektir. Öğretmenlerin karar alma sürecinde etkin bir rol oynamaları sağlanarak daha demokratik ve katılımcı bir yapı oluşturulmalıdır (Çağırıcı -Savaş, 2016: 628). İşin gerçek sahibi olan işgörenlere yaptırılması örgütsel bağlılığı artırmaktadır (Doğan-Kılıç, 2008: 59).

Duygusal ve devam bağlılığı boyutlarında müdür yardımcılarının algı düzeyleri öğretmenlerden yüksek olmasına rağmen anlamlı bir farklılık ortaya koymamaktadır. Yani görev değişkenine göre müdür yardımcı ve öğretmenlerin duygusal ve devam bağlılığına ilişkin algıları benzer özellikler göstermemektedir.

İlçe değişkeni açısından katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri istatistiksel olarak sadece normatif bağlılık boyutunda anlamlı bir farklılık göstermektedir. İki ilçe karşılaştırıldığında katılımcıların normatif bağlılığının Dulkadiroğlu ilçesinde yüksek olduğu gözükmemektedir.

Normatif bağlılığın Dulkadiroğlu ilçesinde yüksek olması sosyo-ekonomik yapının bu ilçede daha düşük olmasından kaynaklanıyor olabilir. Buradan hareketle sosyo-ekonomik yapıyla normatif bağlılık arasında ters orantı olduğu yorumu getirilebilir.

Yaş, hizmet yılı ve branş değişkenleri örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu üç değişkenin istatistiksel olarak farklılık göstermemesi örgütsel bağlılık üzerinde bir etkisinin olmadığını göstermektedir. Buradan yola çıkarak öğretmenlerin ve müdür yardımcılarının yaşlanmaya, hizmet yılına ve branşa bağlı olarak örgütsel bağlılık algılarında anlamlı bir değişim olmadığı söylenebilir. Araştırmanın bu bulguları başka araştırmacıların yapmış olduğu çalışma bulgularıyla aynı yöndedir (Kurşunluoğlu-Bakay, v.d., 2010: 111 ; Akyol-Atan, v.d., 2013: 40). Demirtaş (2010: 181) yapmış olduğu çalışmada öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinde branş değişkenine göre bir farklılık bulunmadığı fakat hizmet yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık olduğu bulgusuna ulaşmıştır.

Okul çalışanların yeteneklerini ve enerjilerini okulun başarısı için harcamalarında örgütsel bağlılık son derece önemlidir. Eğitim örgütlerinde çalışanların örgütsel bağlılığının artırılması, verimliliğin ve kalitenin artmasını sağlayacaktır. Örgütsel bağlılık düzeyleri yüksek olan öğretmenler okulda olumlu bir rol model olacaklardır.

KAYNAKÇA

- AKYOL, P., ATAN, T. ve GÖKMEN, B. (2013) “Beden Eğitimi Ve Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi”, *Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi*, 4 (1), 38-45.
- BALAY, R. (2014) *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık (2. Baskı)*, Peğem Akademi Yayıncılık: Ankara
- BURSALIOĞLU, Z. (2005) *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış (13. Baskı)*, Peğem A Yayıncılık: Ankara
- BÜYÜKÖZTÜRK, Ş., KILIÇ ÇAKMAK, E., AKGÜN, Ö.E., KARADENİZ, Ş. ve DEMİREL, F. (2016) *Bilimsel Araştırma Yöntemleri (22. Baskı)*, Pegem Akademi: Ankara
- BAYRAM, L. (2005) “Yönetimde Yeni Bir Pradigma: örgütsel bağlılık”, *Sayıştay Dergisi*, 59, 135-139.
- ÇETİN ÇAĞRICI, D. ve SAVAŞ, A. C. (2016) “İlkokul ve ortaokul müdürlerinin değişim liderliği davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki”, *International Journal of Human Sciences*, 13(1), 621-631. doi:10.14687/ijhs.v13i1.3536

- DEMİRTAŞ, H. (2010) “Dershane Öğretmenlerinde Örgütsel Bağlılık Ve İş Doyumu”, *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11 (2), 177-206.
- DOĞAN, S. ve KILIÇ, S. (2007) “Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29, 37-61.
- EREN, E. (2006) *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi (9. Baskı)*, Beta Basım Yayım: İstanbul
- ERGUN, T. (1975) “Uluslar Arası Örgütlerde bağlılık kavramı”, *TODAI. Amme İdaresi Dergisi*, 8 (4), 97-106.
- KARASAR, N. (2003) *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, Nobel Yayın Dağıtım: Ankara
- KOÇ, H. (2009) “Örgütsel Bağlılık Ve Sadakat İlişkisi”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 200-211, ISSN:1304-0278
- KURŞUNOĞLU, A., BAKAY, E. ve TANRIÖĞEN, A. (2010) “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri”, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28 (2),101-115.
- LAVAKOV, A. (2016) “Antecedents of organizational commitment among faculty: an exploratory study”, *Tertiary Education and Management*, 149–170, <http://dx.doi.org/10.1080/13583883.2016.1177583>
- MATHIEU, J.E. and ZAJAC, D.M. (1990) “A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates and Consequences of Organizational Commitment”, *Psychological Bulletin*, 108, 171-194. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.108.2.171>
- MEYER, J. P., ALLEN, N. J. (1991) “A three-component conceptualization of organizational commitment”, *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- MEYER, J.P, and ALLEN, N.J. (1997) “*Commitment in the work place: Theory, research, and application*”, Thousand Oaks, CA: Sage. <http://dx.doi.org/10.4135/9781452231556>
- MEYER, J.P, and LYNNE, H. (1984) “Commitment in the Work Place Toward a General Model”, *Human Resource Management Review*, 11, 299-326.

- MAYER, R. C. and SCHOORMAN, F. D. (1992) “Predicting Participation And Production Outcomes Through A Two-Dimensional Model Of Organizational Commitment”, *Academy of Management Journal*, 35, 671- 684
- MOWDAY, R. T., STEERS, R. M., and PORTER, L. W. (1979) “The measurement of organizational commitment”, *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224–247.
- ÖNCÜL, R. (2000) *Eğitim ve Eğitim Bilimleri Sözlüğü*, Milli Eğitim Basım Evi: İstanbul
- POLAT, S. ve CELEP, C. (2008) “Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven, Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Algıları”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 54, 307-331.
- UĞURLU, C.T. ve ÜSTÜNER, M. (2011) “Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yöneticilerinin Etik Liderlik ve Örgütsel Adalet Davranışlarının Etkisi”, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 41, 434 – 448.
- WASTİ, A.S. (2000) *Liderlik ve İnsan Kaynakları Uygulamaları*, Türk Psikologlar Derneği Yayınları: Ankara
- YÖRÜK, S. ve SAĞLAM, Ş. (2012) “Okul Müdürlerinin Kültürel Liderlik Rollerinin Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyine Etkisi”, *Turkish Studies*, 7 (3), 2795-2813.