



Ortaokul Öğretmenlerinin Yöneticiye Bağlılık Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi / Investigation of Levels of Commitment of Secondary School Teachers to Administrators with regard to Certain Variables

Bayram BOZKURT^{*a}, Mehmet SİNCAR^b

^a Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, ORCID: 0000-0002-9184-0878

^b Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, ORCID: 0000-0002-4979-5014

Araştırma

Makalesi/Research Article

Makale Bilgi/Article Info

Tarihçe/History:

Received/Alındı

03/12/2019

Revised/Düzeltildi

04/02/2020

Accepted/Kabul edildi

04/02/2020

Anahtar kelimeler:

Bağlılık,

Yöneticiye Bağlılık,

Değişken

ÖZ

Bu araştırmada farklı değişkenlerin ortaokul öğretmenlerinin yöneticiye bağlılık düzeyleri için anlamlı fark oluşturan etkenler olup olmadıklarını belirlemek amaçlanmıştır. Çalışma, 2018-2019 eğitim öğretim yılında Gaziantep merkez ilçelerinde görev yapan 1025 ortaokul öğretmenin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. İlişkisel tarama modelinde yürütülen araştırmada veri toplama aracı olarak Yöneticiye Sadakat Ölçeği kullanılmıştır. Elde edilen bulgular ışığında yöneticiye bağlılık, kendini adama, bağlanma, özdeşleşme ve içselleştirme boyutları noktasında okul müdürlerinin daha çok çaba sarf etmesi gerektiği söylenebilir. Demografik özelliklere göre yöneticiye bağlılığın farklı algılanması okullarda yöneticilerin davranışları konusunda bir problem olarak algılanabilir. Mamalarının yaşanılan iletişimsel sorunların kaynağı olduğu söylenebilir.

* Sorumlu yazar: byrmbzkrt02@gmail.com

Keywords:

Loyalty,
Loyalty to Manager,
Variable

ABSTRACT

In this study, it is aimed to determine whether different variables are factors that make a significant difference for the level of commitment of the secondary school teachers to the administrators. The study was carried out on 1025 secondary school teachers working in Gaziantep central districts in 2018-2019 academic year. In the research, the correlational research model, to get data 'Manager Loyalty Scale was used as a data collection tool. In the light of the findings, it can be said that school principals should make more effort in terms of commitment, devotion, attachment, and identification and internalization dimensions. The perception of loyalty to the manager according to demographic characteristics can be perceived as a problem about the behavior of the administrators in schools.

1. Giriş

Örgütler için nitelikli iş gücünün örgütte tutulabilmesi artan rekabet koşullarında giderek daha önemli hale gelmektedir (Vlachos, 2008; Chovwen, 2012). Bu bağlamda çalışanların bağlılığının artırılmasının, etkili şekilde yönlendirilmesinin ve güdülenmesinin örgütün devamlılığı için bir gereklilik olduğu (Becker, Billings ve Eveleth, 1996; Boon ve Arumugan, 2006) ve bunun tersi söz konusu olduğunda; yani nitelikli iş gücünün bağlılığının düşük olduğu durumlarda ise düşük iş doyumuna bağlı olarak işe geç kalma ve işten ayrılma gibi durumlarla karşılaşabileceği söylenebilir. (Mc Guinness, 1998; Vandenberg, Richarson ve Eastman, 1999; Hartman ve Bambacas, 2000; Nelson ve O'Donohue, 2006).

Çalışanların, yöneticilerin liderlik davranışlarına yönelik algıları, başta bağlılık olmak üzere örgüte yönelik duygu ve davranışların şekillenmesinde önemli bir boyuttur (Schappe, 1996; Anderson, 2005; Morrell ve Hortley, 2006). Buradan hareketle yöneticilerin, çalışanların kendilerini örgüt içinde mutlu hissetmeleri, yöneticilerine güven duymaları, kendini örgütün bir parçası olarak görmeleri, kendi değerleriyle örgütün değerlerini uyum içinde algılamaları ve örgütün amaçlarını içselleştirmeleri için çaba sarf etmeleri gerektiği söylenebilir (Bartram ve Casimir, 2007; Kovac ve Yesenko, 2010; Chung, Chan, Kyle ve Petrick, 2010). Bu sağlandığında ise çalışanların örgüte bağlılığından söz edilebilir (Yukl, 2002; Northhouse, 2004).

Türk Dil Kurumu'na göre bağlılık; '*Birine karşı sevgi, saygı ile yakınlık duyma ve gösterme; sadakat veya bağlı olma durumu, merbutiyet*' şeklinde tanımlanmaktadır (TDK, 2005). Bağlılığın psikolojik durumdan kaynaklı olduğu ve bireye karşı olma durumu okul sistemi açısından bakıldığında okullarda çalışanların birbirine veya örgütü temsilen müdüre olan bağlılığı örgütsel davranış açısından önem arz etmektedir. Örgüt araştırmaları söz konusu olduğunda ise yöneticiye bağlılık, çok temel olarak, çalışanların yöneticilerini duygusal ve rasyonel kabul süreci olarak tanımlanabilir (Özdaşlı ve Yücel, 2010). Daha geniş bir bakış açısıyla ele alındığında ise yöneticiye bağlılık; çalışanın örgütü temsil eden yöneticiyle kendini özdeşleştirmesi (Clayton, 2000; Bobbie, 2007; Chen, 2008) yöneticinin amaçlarına kendisini adanması (Chen, Sui ve Farh, 2002) onun çıkarlarını kendi çıkarlarından önce görmesi (Schaufeli, 2002; Ceylan ve Doğanyılmaz, 2007) ve yöneticinin değerlerini kendi değerlerinin bir parçası olarak kabul etmesi olarak tanımlanabilir (Becker vd., 1996; Janssen, 2004). Yöneticiye bağlılığı yüksek olan çalışanların örgütün amaçlarını, hedeflerini ve değerlerini kendine misyon edinmesi ve kendisinden beklenenden daha fazla çaba göstermesi beklenebilir (Mir, Mosca ve Joseph, 2002; Klinsontorn, 2005). Nihayetinde bu durum, yani bir çalışanın yöneticiye bağlılığının gerçekleşmesi, gönüllülük ve fedakârlık olarak ifade edilecek davranışların artmasını sağlayabilir (Yung, Worchel ve Woehr, 1998; Lyons, Duxbury, ve Higgins, 2006). Benzer şekilde, bir örgütte yöneticiye bağlılık duygusunun yüksek olması, denetimin söz konusu olmadığı süreçlerde bile nitelikten taviz verilmemesini (Brown, McHardy, McNabb ve Taylor, 2011) ve örgütün bir parçası olarak çalışanların kendilerini gururlu hissetmelerini sağlayabilir (Clayton, 2000; Macey ve Shneider, 2008; Chang, Chiu ve Chen, 2010).

Öğretmenlerin farklı bilgi, beceri ve yeteneklerle dahil oldukları eğitim sürecinde sahip oldukları özellikleri etkili bir şekilde kullanabilmeleri, onlara olumlu okul iklimi ve öğrenme-öğretme çevresi sağlayabilecek yöneticilerle mümkündür (Zhang., Tsui, Song, Li

ve Jia, 2008; Edwards, 2010) ve bu gerçekleştiğinde öğretmenlerin yöneticilerine karşı bağlılık hissi hareket edebilecekleri söylenebilir (Zhang, vd., 2008; Sharkie, 2009). Chen (2008), yöneticinin örgütün temsilcisi ve iş gören davranışına doğrudan etki eden kişi olması nedeni ile yöneticiye bağlılığın incelenmesi gereken bir kavram olduğunu ifade etmektedir. Yöneticilerin çalışanları ile ilişkileri ve yardımlaşmayı ciddiye almaları, çalışanların istekleri konusunda kaygı duymaları, çalışanları memnun etmekte ve kuruma ve yöneticiye bağlılıklarını da ortaya çıkarmaktadır (Chang, Chiu ve Chen, 2010). Benzer şekilde yöneticilerin örgüt içerisinde eylemlerinde, çalışanlar eylemlerin adaletli olup olmadığına yönelik algıları yöneticiye olan bağlılıklarının da artmasına veya azalmasına neden olabilmektedir (Uğurlu ve Üstüner, 2011).

Yönetim bilimleri veya örgütsel davranış alanı incelendiğinde ağırlıklı olarak bağlılığın örgütsel boyutlarının ele alındığı ve derinlemesine analiz edilmeye çalışıldığı görülmektedir. Becker, vd. (1996) yöneticiye bağlılığı özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarında ele almışlar ve çalışmalarında özdeşleşme, bireyin tutum ve davranışlarının kişi veya grupla uyumu; içselleştirme ise bireyin değerlerini diğerlerinin değerleri ile uyum sağlaması olarak ele alınmıştır. Benzer şekilde yöneticiye sadakatin boyutlarının bireyin performansı ile ilişkisi üzerinde de durulmuştur. Ok (2015) ise yöneticiye ve iş grubuna bağlılığın ilişkili olduğu değişkenleri, duygusal ve normatif olmak üzere iki boyutta ele almıştır. Chen, Sui ve Farh (2002) ise yaptıkları çalışmada, yöneticiye bağlılığı; (1) yöneticiye kendini adama, (2) yönetici için fazladan çaba sarf etme, (3) yöneticiye bağlanma, (4) yönetici ile özdeşleşme ve (5) yöneticinin değerlerini içselleştirme olarak beş boyutta ele almışlardır. Okul müdürleri eğitim öğretim ortamında öğretmenler ile doğrudan ilişki içinde olan yöneticiler olarak gösterilebilir. Bu nedenle öğretmenlerin yöneticiye bağlılıklarını artırabilmek için öğretmenlerin karar alma süreçlerinin bir parçası olmalarının sağlanması (Northcraft ve Neale, 1990 ; Gilber ve Tang, 1998), demokrasinin okulun karakteri olarak kendini göstermesi (Gül ve Saraç, 2018), olumlu bir okul iklimi oluşturulması (Schwepker, 2001; Cullen, Parboteeah, ve Victor, 2003) ve güvene dayalı bir ilişkiler ağının (Davis, Schoorman, Mayer ve Tan, 2000; Darrough, 2006; Perry ve Mankin, 2007; Duffy ve Lilly, 2013) varlığının gerekli olduğu söylenebilir. Konuya Türkiye özelinde bakıldığında ise örgütsel bağlılığın alt unsurlarından yöneticiye bağlılıkla ilgili az sayıda araştırmanın (Arı, 2003; Ceylan ve Doğanıılmaz, 2007; Özdaşlı ve Yücel, 2010; Ok, 2015) varlığından söz edilebilir. Arı (2003) ilk amirler olan müdürlerin örgütte destekleyici iklim ortamı oluşturmasının çalışanların yöneticiye bağlılığını artıracaklarını; Özdaşlı ve Yücel (2010) ise çalışanların yöneticiye bağlanması için yöneticinin adil, dürüst, fedakâr gibi özelliklere sahip olması gerektiğini; Ok (2015) yöneticiye bağlılığın, işten ayrılma niyetini hem doğrudan hem de örgütsel bağlılık üzerinden dolaylı olarak yordadığını ifade etmiştir. Bu kapsamda eğitim kurumlarında yöneticilerin sergiledikleri davranışların öğretmenlerin yöneticiye olan bağlılığı araştırılması gereken bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda bu çalışmada farklı değişkenlerin ortaokul öğretmenlerinin yöneticiye bağlılık düzeyleri için anlamlı fark oluşturan etkenler olup olmadıklarını belirlemek amaçlanmıştır. Araştırmanın amacı doğrultusunda yöneticiye bağlılık kendini adama, ekstra çaba, bağlanma, özdeşleşme, içselleştirme olarak ifade edilen (Chen, Sui ve Farh, 2002) boyutlar açısından ele alınmıştır.

2. Yöntem

Araştırmada betimsel araştırmaların bir türü olan korelasyonel araştırma metodu kullanılmıştır. Korelasyonel araştırma metodu keşfedici ve yordayıcı olmak üzere iki şekilde incelenmektedir. Keşfedici korelasyonel araştırmalarda değişkenler arası ilişkiler çözümlenerek bir durum anlaşılmasına çalışılmaktadır. Yordayıcı korelasyonel araştırmalarda ise değişkenler arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkileri test etmeye test edilmeye çalışılmaktadır (Frankel ve Wallen, 2006).

2.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, 2018- 2019 eğitim öğretim yılında Gaziantep'in merkez ilçelerinde 180 ortaokulda görev yapan 4990 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmanın örnekleminde yer alan ortaokul öğretmenleri, araştırmanın yapıldığı okullarda görev yapan öğretmenler arasından seçkisiz örnekleme yöntemlerinden basit seçkisiz örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. Verilerin toplanması için öncelikle İl Millî Eğitim Müdürlüğü'nden gerekli resmî izinler alınmıştır. Uygulamadan önce öğretmenlere araştırmanın amacı ve veri

toplama araçları hakkında bilgi verilmiş ve formların doldurulması için yeterli süre tanınmıştır. Dağıtılan 1080 formdan 55'i yanlış ve eksik doldurulduğundan değerlendirme dışı bırakılmış olup değerlendirmeye 1025 veri toplama aracı alınmıştır (Tablo 1).

Tablo 1. Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özellikleri

Seçenekler		N	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	587	57,3
	Erkek	438	42,7
Medeni Durum	Evli	604	58,9
	Bekâr	421	41,1
Kıdem Durumu	1 Yıl	293	28,6
	2-4 Yıl arası	250	24,4
	5 yıl ve üstü	482	47,1
Toplam		1025	100,0

2.2. Veri Toplama Aracı ve Analiz

Araştırmada veri toplama amacıyla yöneticiye bağlılığı (sadakati) etkileyebileceği düşünülen demografik değişkenlerden oluşan Kişisel Bilgi Formu ile birlikte Yöneticiye Bağlılık (Sadakat) Ölçeği kullanılmıştır. Öğretmenlerin yöneticiye bağlılık düzeylerini belirlemek için kullanılan 'Yöneticiye Sadakat Ölçeği' 5'li Likert şeklinde ve 17 maddeden oluşmakta olup Chen, Tsui ve Farh (2002) tarafından geliştirilmiştir. Yönetici sadakat ölçeği kendini yöneticiye adama, yönetici için ekstra çaba sarf etmek, yöneticiye bağlanma, yöneticiyle özdeşleşmek ve yöneticinin değerlerini içselleştirme olarak üzere, beş boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe'ye adaptasyonu ile geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları Ceylan ve Doğanılmaz (2007) tarafından yapılmıştır. Yöneticiye Bağlılık Ölçeğinin alt boyutlarının Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları; adama 0,67; ekstra çaba 0,81; bağlanma 0,82; özdeşleşme 0,81; içselleştirme 0,73 olarak gözlenmiştir.

Araştırmada elde edilen veriler SPSS.22 kullanılarak analiz edilmiştir Yöneticiye Bağlılık (Sadakat) Ölçeğinden elde edilen görüşlerin, katılımcıların yöneticiye bağlılık düzeyi çeşitli değişkenler açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemede t-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) gerçekleştirilmiştir.

3. Bulgular

Verilerin analizinden elde edilen istatistiksel bulgular tablo haline getirilmiş ve bu bölümünde sunulmuştur. Tablolardaki puan ortalamaları yöneticiye bağlılık düzeyleri olarak ifade edilmiştir.

3.1. Katılımcıların yöneticiye bağlılık ve alt boyutlarına ilişkin algıları

Katılımcıların yöneticiye bağlılık ve alt boyutlarına ilişkin algılarına dair bulgular Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Öğretmenlerin yöneticiye bağlılık ölçeği ve alt boyutlarına yönelik algılarına ilişkin sonuçlar

	N	Minimum	Maximum	X	Ss
Yöneticiye Bağlılık(Genel)	1025	1,00	5,00	3,24	,81
Kendini adama	1025	1,00	5,00	3,35	,86
Çaba	1025	1,00	5,00	3,80	,90
Bağlanma	1025	1,00	5,00	3,17	1,07
Özdeşleşme	1025	1,00	5,00	2,92	1,07

İçselleştirme	1025	1,00	5,00	2,95	1,02
---------------	------	------	------	------	------

Tablo 2 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerden toplanan veriler doğrultusunda; yöneticiye bağlılık ($X=3,24$), adama ($X=3,35$), bağlanma ($X=3,17$), özdeşleşme ($X=2,92$), içselleştirme ($X= 2,9$) boyutlarının 2.60 ile 3.39 puan aralığında ve kısmen katlıyorum düzeyinde; çaba boyutunun ($X= 3,80$) kesinlikle katlıyorum düzeyinde olduğu görülmektedir.

3.2. Yöneticiye bağlılık boyutlarının cinsiyet değişkeni açısından analizi

Cinsiyete göre öğretmenlerin yöneticiye bağlılıklarına yönelik algı düzeylerinin anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız örneklem t testi sonucunda ortalamalar arasındaki farkın yüksek düzeyde anlamlı olduğu görülmüştür ($t = 3,67$; $p < ,05$). Erkek öğretmenlerin yöneticiye bağlılıklarına yönelik algı düzeylerinin kadın öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmüştür (Tablo 3).

Tablo 3. Öğretmenlerin yöneticiye bağlılık düzeyi puanlarının cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin t-testi sonuçları

		N	X	Ss	F	t	p
Yöneticiye Bağlılık	Kadın	587	3,16	,78	4,49	3,67	,000*
	Erkek	438	3,35	,84			

* $p < 0,05$

Tablo 3'e göre cinsiyetin, öğretmenlerin yöneticiye bağlılıklarına yönelik algı düzeylerini etkileyen bir faktör olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin yöneticiye bağlılığın alt boyutları algı düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız örneklem t testi sonuçlarına bakıldığında, yöneticiye bağlılığın çaba alt boyutu hariç diğer alt boyutlar ile cinsiyet arasında anlamlı fark olduğu görülmüştür (Tablo 4).

Tablo 4. Öğretmenlerin yöneticiye bağlılığın alt boyutları puanlarının cinsiyete göre analizine ilişkin t-testi sonuçları

		N	X	Ss	F	t	p
Kendini Adama	Kadın	587	3,27	0,85	0,06	-3,30	0,000*
	Erkek	438	3,45	0,85			
Çaba	Kadın	587	3,81	0,88	0,84	0,37	0,708
	Erkek	438	3,79	0,94			
Bağlanma	Kadın	587	3,06	1,05	1,33	-3,83	0,000*
	Erkek	438	3,31	1,08			
Özdeşleşme	Kadın	587	2,81	1,05	0,88	-3,82	0,000*
	Erkek	438	3,07	1,10			
İçselleştirme	Kadın	587	2,84	0,98	3,36	-3,81	0,000*
	Erkek	438	3,09	1,05			

* $p < 0,05$

3.3. Yöneticiye bağlılık boyutlarının medeni durum değişkeni açısından analizi

Medeni durumun öğretmenlerin yöneticiye bağlılıkları için anlamlı fark oluşturan bir etken olduğu görülmektedir ($t = -3,03$; $p < ,050$). Elde edilen bulgular evli öğretmenlerin yöneticiye bağlılıklarının bekâr öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu göstermiştir (Tablo 5).

Tablo 5. Öğretmenlerin yöneticiye bağlılık düzeyi puanlarının medeni durumlarına göre analizine ilişkin t-testi sonuçları

		N	X	Ss	F	t	P
Yöneticiye Bağlılık	Evli	604	3,30	,82	1,33	3,03	0,002*
	Bekâr	421	3,15	,78			

*p<0,05

Öğretmenlerin yöneticiye bağlılığın alt boyutları algı düzeylerinin medeni durumlarına göre anlamlı olarak farklılaşmış farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız örneklem t testi sonuçlarına bakıldığında, yöneticiye bağlılığın çaba alt boyutu hariç diğer alt boyutlar ile medeni durum arasında anlamlı fark olduğu görülmüştür. Medeni durumlarına göre öğretmenlerin çaba boyutu (t = 1,41; p >,05) ile medeni durum arasında anlamlı fark olmadığı gözlenmiştir. Adama (t = 0,86; p < ,05), bağlanma (t = 2,46; p < ,05), özdeşleşme (t = 2,54; p < ,05) ve içselleştirme (t=2,79; p < ,05) açısından baktığımızda yine evli öğretmenlerin ortalamasının bekâr öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmüştür (Tablo 6).

Tablo 6. Öğretmenlerin yöneticiye bağlılığın alt boyutları puanlarının medeni durumlarına göre analizine ilişkin t-testi sonuçları

		N	X	Ss	F	T	P
Adama	Evli	604	3,43	0,86	1,20	3,56	0,00*
	Bekâr	421	3,23	0,83			
Çaba	Evli	604	3,82	0,9	1,41	0,86	0,380
	Bekâr	421	3,77	0,91			
Bağlanma	Evli	604	3,23	1,07	0,18	2,46	0,002*
	Bekâr	421	3,07	1,06			
Özdeşleşme	Evli	604	3,00	1,08	0,07	2,54	0,011*
	Bekâr	421	2,82	1,06			
İçselleştirme	Evli	604	3,02	1,02	0,48	2,79	0,005*
	Bekâr	421	2,84	1,00			

*p<0,05

3.4. Yöneticiye bağlılık boyutlarının kıdem değişkeni açısından analizi

Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre sınıflandırılmalarında Burden (1982)'in çalışması dikkate alınmıştır. Burden (1982) gruplandırma yaparken mesleki kıdemi üç dönem olarak sınıflandırmıştır. Birinci grupta bir yıllık kıdeme sahip olan öğretmenleri mücadele dönemi, ikinci grupta 2-4 yıl arasındaki kıdemi uyum dönemi, üçüncü grupta ise 5 yıl ve üzeri kıdemi olgunluk dönemi olarak sınıflandırmıştır.

Öğretmenlerin yöneticiye bağlılık düzeylerinin mesleki kıdemlerine göre anlamlı olarak farklılaşmış farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olduğu görülmüştür (F(2-1022)=3,53; p<0,05). Anlamlı farkın hangi ortalamalar arasında olduğunu bulmak için çoklu karşılaştırma testlerinden Tukey HSD testi uygulanmış; mesleki kıdemi 2-4 yıl arasında olan öğretmenlerin yöneticiye bağlılık düzeylerinin, mesleki kıdemi 5 yıl ve üzeri olan öğretmenlere göre anlamlı şekilde farklılaştığı bulunmuştur. Mesleki kıdemi 2-4 yıl arasında olanların ortalaması X=3,14 iken mesleki kıdemi 5 yıl ve üzeri olanların ortalamasının X=3,31 olduğu görülmüştür (Tablo 7).

Tablo 7. Yöneticiye bağlılık ölçeği ve alt boyutları puanlarının öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre ortalama, standart sapma ve tek yönlü varyans analizi (anova) sonuçları

		N	X	Ss	F _(2/1022)	p	Anlamlı Fark
Yöneticiye Bağlılık	1 Yıl	293	3,21	,80	3,53	0 [*] ,03	Grup2/Grup3
	2-4 Yıl	250	3,14	,80			
	5 Yıl ve üstü	482	3,31	,82			
	Toplam	1025	3,24	,81			
Adama	1 Yıl	293	3,30	,82	3,72	5 [*] ,02	Grup2/Grup3
	2-4 Yıl	250	3,26	,88			
	5 Yıl ve üstü	482	3,42	,86			
	Toplam	1025	3,35	,86			
Çaba	1 Yıl	293	3,76	,93	1,11	7 [*] ,32	
	2-4 Yıl	250	3,77	,86			
	3,00	482	3,85	,91			
	Toplam	1025	3,80	,90			
Bağlanma	1 Yıl	293	3,14	1,03	2,57	7 [*] ,07	
	2-4 Yıl	250	3,06	1,09			
	5 Yıl ve üstü	482	3,24	1,07			
	Toplam	1025	3,17	1,07			
Özdeşleşme	1 Yıl	293	2,92	1,07	2,23	8 [*] ,10	
	2-4 Yıl	250	2,81	1,09			
	5 Yıl ve üstü	482	2,98	1,06			
	Toplam	1025	2,92	1,07			
İçselleştirme	1 Yıl	293	2,94	,99	3,07	7 [*] ,04	Grup2/Grup3
	2-4 Yıl	250	2,82	1,04			
	5 Yıl ve üstü	482	3,02	1,02			
	Toplam	1025	2,95	1,02			

*p<0,05 Grup1: 1 yıl, Grup2: 2-4 yıl, Grup3: 5 yıl ve üstü;

Adama boyutu düzeylerinin mesleki kıdemlerine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olduğu görülmüştür ($F_{(2-1022)}=3,72$; $p<0,05$). Anlamlı farkın hangi ortalamalar arasında olduğunu bulmak için çoklu karşılaştırma testlerinden Tukey HSD testi uygulanmış; mesleki kıdemi 2-4 yıl arasında olanların yöneticiye bağlılık düzeylerinin, mesleki kıdemi 5 yıl ve üzeri olanlara göre anlamlı şekilde farklılaştığı bulunmuştur. Mesleki kıdemi 2-4 yıl arasında olanların ortalaması $X=3,26$ iken mesleki kıdemi 5 yıl ve üzeri olanların ortalamasının $X=3,42$ olduğu görülmüştür.

İçselleştirme boyutu düzeylerinin mesleki kıdemlerine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan

tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olduğu görülmüştür ($F_{(2-1022)}=3,07$; $p<0,05$). Anlamlı farkın hangi ortalamalar arasında olduğunu bulmak için çoklu karşılaştırma testlerinden Tukey HSD testi uygulanmış; mesleki kıdemi 2-4 yıl arasında olanların içselleştirme düzeylerinin, mesleki kıdemi 5 yıl ve üzeri olanlara göre anlamlı şekilde farklılaştığı bulunmuştur. Mesleki kıdemi 2-4 yıl arasında olanların ortalaması $X=2,82$ iken mesleki kıdemi 5 yıl ve üzeri olanların ortalamasının $X=3,02$ olduğu görülmüştür.

Çaba, bağlanma ve özdeşleşme boyutu düzeylerinin mesleki kıdemlerine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olmadığı görülmüştür ($p>0,05$).

4. Tartışma ve Sonuç

Bu çalışmada ortaokul öğretmenlerinin yöneticiye bağlılık düzeylerini tespit edilmesi ve bu düzeylerin bazı değişkenler açısından farklılıklar gösterip göstermediğinin ortaya konulmaya çalışılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin yöneticiye bağlılık algılama düzeylerinin; yöneticiye bağlılık geneli, kendini adama, bağlanma, özdeşleşme, içselleştirme alt boyutlarının kısmen katılıyorum düzeyinde; çaba boyutunun kesinlikle katılıyorum düzeyinde olduğu görülmüştür. Buna göre kendini adama, bağlanma, özdeşleşme ve içselleştirme boyutları noktasında okul müdürlerinin daha çok çaba sarf etmelerinin gerektiği söylenebilir. Porter, Steers, Nowday ve Boulian (1974) bağlılığın örgütün amaç ve hedeflerinde güçlü bir kabul yarattığını, çalışanların örgüt adına daha fazla çaba göstermelerini sağladığını aynı zamanda çalışanların örgüt üyeliğini sürdürmeye yönelik yüksek arzu göstermelerini sağladığını ifade etmişlerdir.

Yöneticiye bağlılığı algılama düzeyi ile öğretmenlerin cinsiyeti arasında anlamlı farka ilişkin yüksek düzeyde anlamlı fark olduğu; kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere oranla daha düşük oranda bağlılık sergilediği sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin yöneticiye bağlılık alt boyutları düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı şekilde farklılaşmasına ilişkin sonuçlarda; kendini adama, bağlanma, özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarının cinsiyete göre anlamlı şekilde farklılaştığı, çaba boyutuna göre ise anlamlı farklılaşma olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Erkek öğretmenlerin kendini adama, bağlanma, özdeşleşme ve içselleştirme boyutları algı düzeylerinin kadın öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Araştırma bulgularından farklı şekilde Benlioğlu (2014) tarafından gerçekleştirilen araştırmada öğretim elemanlarının bağlılık düzeyi algılarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşmadığı ortaya konulmuştur. Tutar (2007) yaptığı çalışmada erkeklerin bağlılıklarının kadınlardan yüksek olduğu sonucuna ulaşmış; Cihangiroğlu (2010) ise cinsiyetin bağlılık için anlamlı fark oluşturan bir etken olduğunu ortaya koyarak, kadınların bağlılığının, erkek katılımcılardan yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Medeni durum ile öğretmenlerin yöneticiye bağlılığı algılamaları arasındaki anlamlı farka ilişkin sonuçlara bakıldığında, yüksek düzeyde fark olduğu ve evli öğretmenlerin bekâr öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde bağlılık algısına sahip olduğu gözlemlenmiştir. Öğretmenlerin yöneticiye bağlılık alt boyutları düzeylerinin medeni duruma göre anlamlı şekilde farklılaşmasına ilişkin sonuçlarda; kendini adama, bağlanma, özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarının medeni duruma göre anlamlı şekilde farklılaştığı, çaba boyutuna göre ise anlamlı farklılaşma olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Evli öğretmenlerin kendini adama, bağlanma, özdeşleşme ve içselleştirme boyutları algı düzeylerinin bekâr öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Durna ve Eren (2005)'in araştırmasında bağlılık boyutlarıyla medeni durum arasında anlamlı bir fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin kıdemleri ile yöneticiye bağlılık ve alt boyutları arasındaki anlamlı farka yönelik sonuçlara göre yöneticiye bağlılığın geneli, adama ve içselleştirme boyutları ile kıdem arasında anlamlı fark gözlenirken, çaba, bağlanma ve özdeşleşme boyutları arasında anlamlı fark gözlenmemiştir. Yöneticiye bağlılık, içselleştirme ve adama boyutları ile kıdem arasında; göreve yeni başlayan öğretmenlerin yöneticiye bağlılık düzeylerinin daha düşük olduğu gözlenmiştir. Ayrıca öğretmenlerin kıdemlerinin yöneticiye bağlılığın çaba, bağlanma ve özdeşleşme boyutlarını etkileyen bir etken olmadığı söylenebilir. Demirel (2013) yaptığı çalışmada çalışan ve yöneticilerin, kurumda çalışma süresi ve aynı işyerinde çalışma süresi artarken sadakate ilişkin tutumlarının zayıfladığını ifade

etmiştir. Öte yandan Zellars, Teper ve Duffy (2002)'in yaptıkları çalışmada mesleki kıdem arttıkça bağlılığın azaldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre okulda cinsiyet medeni durum ve kıdem gibi farklılıkların bir zenginlik olarak görülmesi ve bu faktörlerin dikkate alınarak yöneticilerin güven dayalı ve demokratik bir okul ortamı oluşturmaları önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Anderson, K. P. (2005). *A Correlation Analysis of Servant Leadership and Job Satisfaction in a Religious Educational Organization*. Unpublished Doctoral Dissertation, University Phoenix, AZ.
- Arı, G. S. (2003). Yöneticiye Duyulan Güven Örgütsel Bağlılığı Artırır mı? *Gazi Üniversitesi TTEF Dergisi*, 2, 17-36.
- Bartram, T. & Casımır, G. (2007). "The Relationship Between Leadership And and Follower İn-Role Performance and Satisfaction with Leader: The Mediating Affects Of Empowerment and Trust in The Leader", *Leadership and Organization Development Journal*, 28(1), 4-19.
- Becker, T. E., Billings, D. M., Eveleth, D. M. & Gilberth, N. L. (1996). Foci and Bases Of Employee Commitment: Implications for Job Performance, *Academy of Management Journal*, 39, 464-482.
- Benlioğlu, B. (2014). *Öğretim Elemanlarının Algıladıkları Örgütsel Destek Düzeyinin Örgütsel Bağlılıkları Üzerine Etkisinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi, Ankara.
- Bobbie M, T. Jr. (2007). *An Analysis of the Relationships Among Job Satisfaction, Organizational Trust, and Organizational Commitment in an Acute Care Hospital*, Ph.D. Thesis, San Francisco, California.
- Boon, O.K. & Arumugan, V. (2006). The Influence of Corporate Culuture on Organizational Commitment: Case Study of Semiconductor Organizations in Malaysia, *Sunway Academic Journal* 3, 99-115.
- Brown S, McHardy J, McNabb R, & Taylor, K. (2011). *Workplace Performance, Worker Commitment and Loyalty*. Bonn: IZA
- Burden, P. R. (1982). Implications Of Teacher Career Development: New Roles For Teachers, Administrators and Professors. *Action İn Teacher Education*, 4(3-4), 21-26.
- Ceylan, A. & Doğanyılmaz, H. (2007). Yöneticiye Sadakat ve İş Gören Performansı Arasındaki İlişkilere Yönelik Bir Araştırma, *Yönetim Dergisi*, 18(56), 31-39.
- Chang, Chih C., C. M. Chiu & C. A. Chen (2010). The Effect of Tqm Practices on Employee Satisfaction and Loyalty in Government, *Total Quality Management*, 21(12), 1299-1314.
- Chen, L. Y. (2008). An Examination of the Relationship Between Leadership Behavior and Organizational Commitment at Steel Companies, [Http://Www.Huizenga.Nova.Edu/Jame/ Examination.Htm](http://www.huizenga.nova.edu/jame/examination.htm)
- Chen, X. Z., Tsui, A. S., & Farh, J. L. (2002). Loyalty to Supervisor vs. Organizational Commitment: Relationships to Employee Performance in China; *Journal of Occupational and Organization Psychology*, 75. 339-356.
- Chowwen C (2012). Predictors of Organizational Commitment Of of Factory Employees. *Ife Psychologia*, 20(2):105-112.
- Chung, J. Y., Chan, S. J., Kyle, G. T. & Petrick, J. F. (2010). "Servant Leadership and Procedural Justice in the US National Park Service: The Antecedents of Job Satisfaction", *Journal of Park and Regration Administration*, Vol. 28, No. 3, pp. 1-15.
- Cihangiroğlu, N. (2010). Askeri Tabiplerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma. *Gülhane Tıp Dergisi*, 52, 82-90.
- Clayton, S. (2000). *Takımın Yeteneklerini Geliştirmede Yönetim*, (Çev. M. Zaman), İstanbul: Hayat Yayınları.
- Cullen, J. B., Parboteeah, K. P. & Victor B. (2003). The Effects of Ethical Climates on Organizational Commitment: A Two-Study Analysis. *Journal of Business Ethics*, 46, 127-141.
- Darrough, O. G. (2006), *An Examination of the Relationship Between Organizational Trust and Organizational Commitment in the Workforce*, Ph. D. Thesis, Nova Southeastern University.
- Davis, J., Schoorman, F., Mayer, R. & Tan, H. H. (2000), The Trusted General Manager and Business Unit Performance: Empirical

Evidence of Competitive Advantage. *Strategic Management Journal*, 21(5): 563-579.

- Demirel, Y. (2013). Türk Bankacılık Sektöründe Müşteri İlişkileri Yönetiminin Müşteri Sadakati Üzerine Etkisi. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (13)1*, 56-81.
- Duffy, J.A. & J. Lilly (2013), "Do Individual Needs Moderate the Relationships between Organizational Citizenship Behavior, Organizational Trust and Perceived Organizational Support?", *Journal of Behavioral & Applied Management*, 14 (3), 185-197.
- Durna, U. & Eren, V. (2005). Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (2), 210-219.
- Edwards, M.R. (2010). *An Integrative Review Of Employer Branding And OB Theory*, Personal Review.
- Frankel, J.R. & Wallen, N.E. (2006). *How To Design And Evaluate Research In Education* (6th Ed.), New York: McGraw-Hill Int. Ed.
- Gilber, J.A. ve Tang T.P. (1998). An Examination of Organizational Trust Antecedents, *Public Personal Management*, 27(3): 321-338.
- Gül, İ. & Saraç, G. (2018). Okul Müdürlerinin Demokratik Tutumları, *Uluslararası Sosyal ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5 (10), 155-172. DOI: 10.20860/ijoses.435764.
- Hartmann LC, Bambacas M (2000). Organizational Commitment: A Multi Method Scale Analysis and Test of Effects. *Int. J. Organ. Anal.* 8(1):89- 108.
- Janssen, O. (2004). The Barrier Effect of Conflict with Superiors in the Relationship between Employee Empowerment and Organizational Commitment. *Work & stress*, 18(1), 55-56.
- Klinsontorn, S. (2005), *The Influence of Leadership Styles on Organizational Commitment and Employee Performances*, Ph. D. Thesis, Nova Southeastern University.
- Kovac, J. & Jesenko, M. (2010). "The Connection Between Trust And Leadership Styles in Slovene Organizations", *Journal for East European Management Studies*, 1, 9-33.
- Lyons S.T., Duxbury L.E., Higgins C.A. (2006). A Comparison Of The Values And Commitment Of Private Sector, Public Sector And Parapublic Sector Employees. *Public Adm. Rev.* 66(4), 605-616. doi: 10.1111/j0.1540- 62100.20060.006200.
- Macey, W. H. & Schneider, B. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3-30.
- McGuinness BM (1998). The Chance in Employee Loyalty, *Nurse Manage.* 29(2):6-45.
- Mir A, Mosca R. & Joseph B. (2002). The New Age Employee: An Exploration Of Changing Employee Organization Relations. *Public Personnel Manage.* 31(2):187-200. doi:100.1177/009102600203100205.
- Morrell, K. & Hortley, J. (2006). Ethics in Leadership: The Case of Local Politicians, *Local Government Studies*, 32(19), 55-70.
- Nelson L. & O'Donohue, W. (2006). Alienation Psychology and Human Resource Management, Proceedings of the 2nd Australian Centre for Research in Employment and Work (ACREW), Conference, Prato, Italy.
- Northcraft, G. B. & Neale, M. A. (1990), *Organizational Behavior*, A Management Challenge, The Dryden Press: USA.
- Northouse, P. (2004). *Leadership theory and Practice*(3rd ed.): Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.
- Ok, A. (2015). Yöneticiye ve İş Grubuna Bağlılığın İlişkili Olduğu Değişkenler: Benlik Kavramı Düzeylerinin Düzenleyici Rolü, *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi*, 55(1), 263-282.
- Özdaşlı, K. & Yücel, S. (2010). Yöneticiye Bağlılıkta Yöneticiye Güvenin Etkisi: Yapısal Eşitlik Modeli İle Bir Analiz, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 11, 67-83.
- Perry, R. W. & Mankın, L. D. (2007), "Organizational Trust, Trust in the Chief Executive and Worric Satisfaction", *Public Personnel Management*, 36(2):165-179.
- Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T & Boulian, P.V.(1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction, And Turnover Among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59 (5), 603-609.
- Schappe, S.P. (1996). Bridging the Gap between procedural Knowledge and positive Employee Attitudes, *Group and Organization Management*, 21 (3), 337-367.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement Of Work Engagement with A Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.

- Schwepker, C. H. (2001), Ethical Climate's Relationship To Job Satisfaction, Organizational Commitment, And Turnover Intention in The Sales force. *Journal of Business Research*, 54, 39– 52.
- Sharkie, R. (2009). Trust in Leadership is vital for Employee Performance. *Management Research News*, 32(5), 491-498. doi. org/10.1108/01409170910952985.
- Tutar, H. (2007). Erzurum'da Devlet ve Özel Hastanelerde Çalışan Sağlık Personelinin İşlem Adaleti, İş Tatmini ve Duygusal Bağlılık Durumlarının İncelenmesi, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 12(3), 97-120.
- Türk Dil Kurumu: TDK (1998 ve 2005) Türkçe Sözlük. Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları.
- Uğurlu, C. T., & Üstüner, M. (2011). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yöneticilerinin Etik Liderlik Ve Örgütsel Adalet Davranışlarının Etkisi, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 41(41), 434-448.
- Vandenberg, R. J., Richarson, H. A. & Eastman, L. J. (1999). The Impact of High Involvement WorkYukl Process on Organizational Effectiveness. *Group & Organization Management*, 24(3), 300-339.
- Vlachos, I. (2008). The Effect of Human Resource Practices on Organizational Performance: Evidence from Greece. *The International Journal of Human Resource Management*, 19, 1, 74-79.
- Yukl, G. (2002). *Leadership in Organizations* (5th Ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Yung BS, Worchel S, & Woehr, D. (1998). Organizational commitment among public service employees. *Public Personnel Manage.* 27(3):339-348.
- Zhang, A. Y., Tsui, A. S., Song, L. J., Li, C. Ve Jia, L. (2008). "How do I trust thee? The employee-organization relationship, supervisory support and middle manager trust in organization", *Human Resources Management*, 47(1), 111-132.
- Zellers, K. L.,Tepper, B. J. & Duffy, M. K. (2002). Abusive supervision and subordinates' organizational citizen ship behavior. *Journal of Applied Psychology*, 87, 1068–1076.

Künye/Cite as

- Bozkurt, B. & Sincar, M. (2019). Ortaokul Öğretmenlerinin Yöneticiye Bağlılık Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 67-77.