

Öğretmen Algılarına Göre Liselerde İş Yaşamı Kalitesi ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi¹

Mustafa Erdem

Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Van

Bu araştırmada öğretmenlerinin iş yaşamı kalitesi algılarının örgütsel bağlılık algılarını yordama derecesi belirlenmeye çalışılmıştır. Betimsel tarama modelindeki araştırmanın evrenini, Türkiye'deki kamu ve özel genel liselerde görev yapmakta olan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise 17 ilde görev yapan 801 kamu ve özel genel lise öğretmeni oluşturmaktadır. Lise öğretmenlerin iş yaşam kalitesini belirlemek amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilen İş Yaşamı Kalitesi Ölçeği, örgüte bağlılıklarını ölçmek amacıyla da Balay'ın (2000) geliştirdiği Örgütsel Bağlılık Ölçeği uygulanmıştır. Veri analizinde, regresyon analizi uygulanmıştır. Anlamlılık testlerinde $\alpha=.05$ anlamlılık düzeyi esas alınmıştır. Araştırma sonucunda, iş yaşamı kalitesinin alt boyutlarıyla örgütsel bağlılığın uyum boyutu arasında negatif ilişki görülürken, özdeşleşme ve içselleştirme boyutları arasında pozitif bir ilişki görülmüştür. İş yaşamı kalitesi, örgütsel bağlılığın uyum boyutundaki varyansın %28'ini yordarken, özdeşleşme boyutundaki varyansın %63'ünü, içselleştirme boyutundaki varyansın ise %34'ünü yordamaktadır.

Anahtar sözcükler: İş yaşamı kalitesi, örgütsel bağlılık, genel lise öğretmenleri.

¹ Bu makale Erdem, M. (2008) "öğretmenlere göre kamu ve özel liselerde iş yaşamı kalitesi ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi" Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezine dayalı olarak hazırlanmıştır.

Atıf için /Please cite as:

Erdem, M. (2010). Öğretmen algılarına göre liselerde iş yaşamı kalitesi ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi [Quality of work life and its relation to organizational commitment according to teachers in secondary schools]. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi [Educational Administration: Theory and Practice]*, 16(4), 511-536.

Quality of Work Life and Its Relation to Organizational Commitment According to Teachers in Secondary Schools

Background. The thought of the quality of work life emerged in 1950's and developed in Great Britain and USA. Later on this thought spread out to Norway, Netherlands, India and Japan. The concept of the quality of work life was firstly used in an international conferences organized by The Association of the Quality of Work Life in New York. The quality of work life was treated together with the concept of democratization in this conference. There has not been a consensus among the scholars in the field of organizational sociology on the definition of the quality of work life. However, the concept was previously used to imply the quality of the relationship between employees and work environment. At the same time quality of work life emphasizes on human sides in organizational life that is mostly forgotten part of the work.

Purpose. This study aims to determine the perceptions of the public and private secondary school teachers on quality of work life, total life environment, secure and healthy work conditions, development of employee capacity, social responsibility, social integration, and democratic work environment, appropriate and fair wage. In addition, teachers' commitment to their school is examined at compliance, identification and internalization dimensions and organizational commitment is tired to be regressed from the quality of work life. Moreover, to determine the perceptions of the public and private secondary school teachers, predictivity level of the quality of work life on organization commitment.

Method. This is a descriptive survey and the population of the study composed of 84321 teachers working in public secondary schools and 8888 teachers working in private secondary schools in Turkey. Study sample comprises of 410 teachers of public secondary schools and 391 teachers of private secondary schools in 17 provinces. Multistage research sampling method was used in order to determine the research sample.

In order to determine the quality of work life the secondary school teachers "The Quality of Work Life Scale" which was developed by the researcher and the Organizational Commitment Scale which was developed by Balay (2000) were used to collect data.

During the process of data collection support from the Educational Research Support Program of Department of Educational Research and Development in Ministry of National Education was received. Support of copying, sending and receiving the instruments are provided by Department of Educational Research and Development.

During the analysis of the data gathered by the research instruments the Statistical Package for Social Sciences (SPSS) program was used. To find out

the percentages, frequencies, means and standard deviations simple descriptive analysis techniques; In order to determine predictivity level of the quality of work life on organization commitment Regression analysis technique was used. $\alpha=.05$ was used as a cut of significance level.

Findings. The main results of the study indicated that teachers working in private secondary schools appreciated their schools more positive on all dimensions of the quality of work life (total life environment, secure and healthy work conditions, development of employee capacity, social responsibility, social integration, and democratic work environment) than teachers working in public secondary schools.

The results revealed a negative relationship between the dimensions of the quality of work life and the compliance dimension of organizational commitment. However, quality of work life positively correlated with identification and internalization dimensions of organizational commitment. Taking into account all the subdimensions of quality of work life, quality of work life predicts 28 percent of the compliance dimension; 63 percents of the identification dimension; and 34 percent of the internalization dimension of organizational commitment.

Conclusions. Compliance dimension is the highest predicted democratic work environment and social integration. The results revealed a negative relationship between the dimensions of democratic work environment and social integration and the compliance dimension of organizational commitment. If democratic work environment and social integration are increase, teacher's force compliance will be decrease.

If social integration, social responsibility, democratic work environment, development of employee capacity, secure and healthy work conditions are increase in school, teacher's internalization commitment will be increase. In addition to if teachers can receive enough salary for their services, internal commitment will increase.

Keywords: *Quality of work life, organizational commitment, secondary school teachers.*

İş Yaşamı Kalitesi

İş yaşamı kalitesi (İYK) kavramı henüz ortaya çıkmamışken üniversitelerde, sendikalarda örgüt ve yönetim çevrelerinde iş yaşamını ilgilendiren ve İYK'nin ilgisi içinde yer alan konular konuşulmakta ve çözüm yolları aranmakta idi. 1970'lere kadar yöneticiler, üniversiteler ve sendikalar; ücret, iş şartları, monotonluk, yabancılaşma gibi iş yaşam kalitesinin ilgisi içinde olan konularla ilgilenmişlerdir. 1970'lerin başından itibaren de işletme yöneticileri üretimi iyileştirmek, örgütleri etkili kullanmak için İYK'yi geliştirme yoluna gitmişlerdir (Beach, 1980).

1972'nin Mart ayında General Motor'da yaklaşık 8000 işçi greve gitti. Bu grev işgörenlerin iş yaşamlarını, iş koşullarını, işin zorluklarını, problemlerini medyada günlerce dile getirmesine sebep oldu. İş şartlarından dolayı özellikle genç işgörenlerin hayal kırıklığına uğradıkları, yabancılaştıkları rapor ediliyordu. ABD'de de birçok yönetici, işgörenlerinin İYK'sini iyileştirmek için çalışmalar başlattı. Aynı zamanda bu çalışmalar verimi artırma çabalarıydı. ABD'de bir yandan İYK dernekleri kurulurken bir yandan da ABD Ulusal Verimlilik Merkezi ve özel sektörler İYK üzerinde çalışmaya başladı. Bu çalışmalar, telefon ve telgraf şirketlerinde olduğu gibi General Motor ve Volue Olivetti gibi büyük şirketler arasında da yayılmaya başladı (Beach, 1980).

İlk kez 1972 yılında Uluslararası İş Yaşamı Kalitesi Derneği tarafından Newyork'ta Arden Haus'da İYK üzerine uluslar arası bir konferans düzenlenmiştir. İYK "Quality Of Work Life" olarak ilk orak bu konferansta kullanılmıştır (Mills, 1978; Davis and Cherns, 1975, akt. Wyatt and Wah, 2001). Bu konferansta İYK demokratikleşme kavramıyla birlikte ele alınmıştır. Uluslararası İş Yaşamı Kalitesi Derneği 1980 yılında Kanada'da İYK üzerine uluslararası bir konferans daha düzenledi. 1980'in Ağustosunda, "İYK ve 80'li Yıllar" adlı Toronto Konferansı'na 1800'den fazla insan katılmıştır (Cummings ve Worley, 1997, 303; Yousuf, 1995: 1-3). Bu konferansta İYK, örgütlerin önemli ve öncelikli bir gerçeği olarak vurgulanmıştır (Jenking, 1981, akt. Yousuf, 1995).

Cherns (1978), İYK'nin kişiler arası ilişkiler, insan ilişkileri, öğrenen örgütler ve sosyo-teknik sistem teorilerinin etkileşiminden doğduğunu belirtmiştir (akt. Wyatt and Wah, 2001). Kuzey Amerika, Avrupa ve Japonya İYK'yi, üretimi artırmanın bir aracı olarak gördükleri kadar demokrasi ve iş yerinin insanileşmesi açısından da ele almışlardır (Wyatt and Wah, 2001: 59-76).

İYK'nin tanımı üzerinde tam bir anlaşmanın olduğu söylenemez. Kavramın orijinal kullanımında, işgören ile iş ortamı ve çevresi arasındaki ilişkiyi gösterdiği ve işin genelde unutulmuş insan boyutunu vurgulamayı amaçladığı söylenebilir.

İYK, kimilerine göre (Coch ve French 1948; Morse ve Reiver 1956; French ve Israel, 1960, akt. Cummings, 1977, 114; Bragg ve Andrews, 1973) iş yerinde demokrasiyi göstermektedir. Bu durum işgörenlerin formal karar sürecine daha çok katılımını ifade etmektedir. Kimileri (Margolis ve Kroes, 1974 ; House, 1974; Kasl, 1974; Thomas, 1974) ise İYK'ye, daha insanca ve sağlıklı çalışma koşullarına ulaştırıcı, gelir kaynaklarında eşit paylaşımaya yol açacak şekilde değişim yapma olarak bakarlar. Bazı yöneticiler, verimliliğin teknolojide veya kapital girdilerinden çok insanlardaki değişmeler yoluyla artacağına işaret ederlerken bazıları da. İYK'yi işin daha da insancılaştırılması, böylece artan iş doyumunu sağlayıcı kapsamlı bir yaklaşım olarak görmektedirler (Travis, 1995; Balcı, 1995: 169).

Newstrom ve Davis (1997, 293) İYK'yi, iş yerinde işgörenlerin lehinde ve aleyhinde olan her şey olarak tanımlamışlardır. Bu tanım İYK'yi kapsamlı bir şekilde ele alması açısından önemlidir. İşgörenin becerilerinin geliştirilmesi, ücret, sağlık, güvenlik, iş memnuniyeti, fiziki şartların iyileştirilmesi gibi konular İYK'nin ilgi alanına girdiği gibi; işe yabancılaşma, stres, tükenmişlik gibi işgöreni olumsuz yönde etkileyen konular da İYK'nin ilgi alanına girmektedir (Newstrom ve Davis, 1997: 293).

İYK teknoloji karşısında unutulmuş, horlanan, itilen ve yabancılaşmış insana yoğunlaşır, insanın teknolojiye değil teknolojinin insana uyumlaştırılmasıyla ilgilenir (Davis and Trist, 1974). Böylece İYK işgörenlerin ilgi, ihtiyaç ve beklentileri doğrultusunda iş ortamında değişiklikler yaparak daha insani çalışma koşullarıyla örgüte hizmet etme yollarını aramaktadır (Suzanne ve diğerleri, 2001). İYK bir yandan örgütte çalışma koşullarını iyileştirirken diğer yandan da örgütün verimliliğini artırmayı amaçlamaktadır (Cummings, 1977).

Genel olarak İYK kavramı, işgörenin tüm yaşam alanıyla bütünleşmesine yol açacak tarzda, iş ortamında fiziksel ve psikolojik olarak iyi oluş halidir (Bilgin, 1995: 155). İYK kavramını açıklayabilmek için belirli unsurlar üzerinde durmak gerekmektedir. Bireyin iş yaşamı kalitesi, hem iş içinde hem de iş dışında pek çok unsura bağlıdır. Bu açıdan İYK'ye ilişkin kriterler, bu kriterlerin ölçülebilir derecesi, kriterler arası ilişkiler ve bu kriterlerin verimlilikle ilişkisi, çalışma gruplarına uygulanabilirliği, iş yaşamı kalitesi programlarında önemli görülmektedir (Newstrom ve Davis, 1997: 293).

İş yaşamı kalitesinin, değişik şekillerde ele alınmakla birlikte temel kavramsal kategorileri şöyle sıralanabilir (Walton, 1972; Beach, 1980: 458; Cummings ve Worley, 1997: 302):

- Toplam yaşam alanı; burada iş yaşamını etkileyen ve ondan etkilenen aile ve toplumsal çevre dikkate alınmıştır.

- Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları; iş yeri güvenliği, iş yerinin fiziki koşulları, okulun yapısı, sınıf büyüklükleri, okulun temizliği, renkleri, ısınması, aydınlatılması gibi durumlar olarak ele alınmıştır.
- İşgören kapasitesinin geliştirilmesi; yükselme, işle ilgili yenilikleri takip edebilme, kendini geliştirebilme olanaklarını, yeteneklerin değerlendirilmesi, yönetimden yardım ve katkı alınması olarak ele alınmıştır.
- Sosyal sorumluluk; örgütün çevreye karşı duyarlılığı, paydaşlara hesap verebilirliği, çevreye yönelik kültürel ve sanatsal faaliyetler olarak ele alınmıştır.
- Sosyal bütünleşme; örgütün kendi içinde işbirliği, güveni, aidiyet duygusu olarak ele alınmıştır.
- Demokratik ortam; işgörenlerin kararlara katılımı, hak ve sorumluluklarını bilmesi, haklarını özgürce savunabilmesi, özel yaşamın gizliliğine saygı gösterilmesi, eşit muamele görmesi olarak ele alınmıştır.
- Uygun ve adil karşılık, alınan ücretin emeğin karşılığı olması, sağlık, emeklilik, özlük hakların yeterli olması olarak ele alınmıştır.

Yukarıda sıralanan iş yaşamı kalitesinin kavramsal kategorileri; toplam yaşam alanı, iş gören kapasitesinin geliştirilmesi, sosyal sorumluluk, sosyal bütünleşme, demokratik ortam ve uygun ve adil karşılık, aynı zamanda bu araştırmada İş Yaşamı Kalitesi Ölçeği'nin de boyutlarını oluşturmuştur.

Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, işgörenin örgütle psikolojik ilişkisini ifade etmektedir. O'ReillyIII ve Chatman (1986) ile Allen ve Meyer'e (1990) göre örgütsel bağlılık, bireyin örgüte psikolojik olarak bağlanmasıdır. Bu bağlılık duygusu, örgütün değer ve inançlarını, sadakati ve işe bağlılığı ifade etmektedir (O'ReillyIII ve Chatman, 1986).

Mowday ve diğerleri (1979) örgütsel bağlılığı, örgüt ve bireyin gelişimi arasındaki kuvvetli bir bağ olarak ele almakta, örgütsel bağlılığı tutum ve davranış açısından değerlendirmektedir. Tutum bağlılığı, işgörenin örgütün amaç ve değerleriyle özdeşleşmesini ve bu doğrultuda çalışma isteğini ifade etmektedir. Davranış bağlılığı ise, işgörenin örgütten ayrılması halinde kendisinin göreceği zararı hesap ederek örgütte kalma durumunu ifade etmektedir (akt. Mowday ve diğerleri, 1984).

Macneil (1980) bağlılığın aynı zamanda toplumsal bir değer olduğuna işaret eder. Bu değer hem örgüt hem de işgören arasındaki fırsatçılığa da engel olur. Bu yönüyle de bağlılık, uzun süreli bir ilişkiyi anlatır. Örgüte bağlı bir işgören, değer üzerine kurulu bir örgüt ister. Sözünde durma,

işgören için önemli bir ölçüttür (Akt. Camarata, 1997: 33). Bu yönüyle örgütsel bağlılık örgüt ve işgören açısından açık veya örtülü vaatleri içermektedir.

Örgütsel bağlılıkla ilgili tanımlamalar büyük ölçüde işgörenlerin amaç ve çıkarlarını koruma isteğini, işgörenin bağlılık niteliğini, örgüte yönelik belli davranış gereklerini yerine getirme ve örgütle paylaşılan birlikteliğin daha çok moral-psikolojik gücü üzerinde odaklandığını göstermektedir. Bazı yazarlar (Katz ve Kahn 1977; Allen ve Meyer 1990) da örgütsel bağlılığı, işgörenlerin örgütün bazı öğelerine bağlanma şeklinde tanımlamışlardır.

Katz ve Kahn (1977) işgörenlerin örgüte bağlanma ve kaynaşmalarını sağlayan farklı ödüllere dayanan bağlılıklar olduğunu ileri sürmüşler ve bu bağlılıkları anlatımsal ve araçsal olmak üzere iki kısımda ele almışlardır. Burada, iç ödüller anlatımsal bağlılığı, dış ödüller ise araçsal bağlılığı ifade etmektedir. Araçsal bağlılık, maaşın ötesinde bir doyum sağlamayan dahası maaşının dışında olumsuz doyum sağlayan bağlılığı ifade etmektedir. Anlatımsal bağlılıkta ise iç ödülün olduğu yerlerde, eylem işin içindeki kişilerin değer ve gereksinmelerini doğrudan anlatmaktadır. Allen ve Meyer (1990) örgütsel bağlılığın, duygusal (affective), devam (continuance) ve normatif (normative) bağlılık olarak üç ayrı psikolojik durumu yansıttığını ifade etmişlerdir.

Bu araştırmada ele alınan örgütsel bağlılık, O'Reilly III ve Chatman'ın (1986) üçlü sınıflandırmasına dayanmaktadır. O'Reilly III ve Chatman (1986) örgütsel bağlılığı; uyum, özdeşleştirme ve içselleştirme olarak üç boyutta incelemiştir. Bu üç boyut aynı zamanda bağlılığın birbirini izleyen üç aşamasını ifade etmektedir.

Uyum boyutu, örgütsel bağlılığın ilk aşamasıdır, işgörenin örgüte yüzeysel bağlılığını ifade eder. İşgören uyum boyutunda bireysel çıkar ve kazanımlara ulaşmayı amaçlamaktadır. Burada işgören örgütteki tutum ve davranışlarını paylaşılan inançlar nedeniyle değil de yalnızca ödül kazanmak veya ceza görmemek için belirler.

Özdeşleşme boyutunda işgören, başkalarıyla yakın ilişki kurarak, kendini ifade etme, böylece doyum sağlama yoluna gitmektedir. Bu boyutta işgören örgütün değerlerine saygı gösterir, bunları gerçekleştirmeye çalışır, bulunduğu örgütün bir üyesi olmaktan gurur duyar.

İçselleştirme boyutu örgütün değerleriyle işgörenin değerleri arasındaki birliği ifade etmektedir. Bu boyutta işgörenin değerleriyle örgütün değerleri aynıdır. İçselleştirme, bireylerin iç dünyalarını, davranış ve tutumlarını örgütteki diğer insanların, değer sistemine uyumlu kıldıklarında gerçekleşmektedir.

Araştırmacıların örgütsel bağlılık sınıflandırmaları farklı olsa da bu kavram, işgörenin kendini örgüte adama ve örgütle bütünleşme derecesini

yansıtmaktadır. Bununla birlikte Katz ve Kahn'nın (1977) anlatımsal bağlılığı, Mowday ve diğerlerinin (1979) tutum bağlılığı, O'ReillyIII ve Chatman'ın (1986) içselleştirme bağlılığı, Allen ve Meyer'in (1990) duygusal bağlılığı; işgörenin örgüte, kendi çıkarları için değil de, örgütün amaç ve değerleriyle özdeşleşmesini ifade etmesinden dolayı benzerlik göstermektedir. Yine Katz ve Kahn'nın (1977) araçsal bağlılığı, Mowday ve diğerlerinin (1979) davranışsal bağlılığı, O'ReillyIII ve Chatman'ın (1986) uyum bağlılığı, Allen ve Meyer'in (1990) devam bağlılığı; işgörenin örgüte kendi çıkarları için bağlılığını ifade etmesi açısından benzerlik göstermektedir.

Alanyazında İYK ile örgütsel bağlılık arasında olumlu yönde bir ilişkinin olduğu bulgusuna ulaşılmıştır (Beechem, 1985; Camarata, 1997). Örgütsel bağlılık, işe sarılma ve işe bağlılık gibi İYK açısından önemli bir değişken olarak görülmüştür (Blau, 1985a; 1985b; 1987; Brooks, ve diğerleri, 1988; Gorn ve Kanungo, 1980; Kanungo, 1979, 1982; akt. Igbaria ve diğerleri, 1994). Yine örgütsel bağlılık ve işe sarılma, işgörenin İYK'nin bir boyutu olan, kariyer gelişiminde ve işe veya örgüte karşı tutum değişikliğinde önemli değişkenler olarak görülmüştür (Davis ve Cherno, 1975; Loscocco ve Roschelle, 1991; akt. Igbaria ve diğerleri, 1994). Thacker (1992) yaptığı bir araştırmada da bağlılıkla problem çözme takımları arasında pozitif yönde yüksek bir ilişki bulmuştur (akt. Mayer ve Schoorman, 1998).

Örgütsel bağlılığın, örgütsel etkililik ve işgörenler üzerinde potansiyel bir gücü olduğu kabul edilmektedir. Örgüte bağlılıkları olmayan veya düşük olan bireylerin, kendilerini örgütün bir parçası olarak görmedikleri için, işe gelmeme, işe geç gelme ve işten ayrılma olasılıklarının daha yüksek olması beklenmektedir (Allen ve Meyer, 1990). Araştırma sonuçları da, varsayıldığı üzere, bağlılığı yüksek olan işgörenlerin işten ayrılma niyetlerinin daha düşük olduğunu göstermiştir (Clugston, 2000; DeConinck ve Bachmann, 1994). Ceylan ve Demircan'ın (2002) araştırmasında da işe katılım ve işe bağlılığın örgütsel bağlılığı artırdığı, örgütsel bağlılığın da işten ayrılma niyetini azalttığı bulgusuna ulaşılmıştır.

İş Yaşamı Kalitesi ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi

Eğitim örgütleri de diğer örgütler gibi siyasi ve ekonomik alanlardaki gelişmelerin ve değişikliklerin etkisi altındadır. Eğitim örgütlerinin geliştirilmesinde birçok model önerilmiş ve uygulanmıştır. Eğitimde yapılan bu model değişiklikleri, insan öğesinin gelişimi ile desteklenmediğinden başarısız kalmıştır (Bursalıoğlu, 1994, 76).

İYK, örgütlerde teknoloji karşısında unutulmuş, ikinci plana atılan insan boyutunu ele almış ve onun iş yaşam alanını düzenlemeyi amaçlamıştır (Walton, 1972). İYK, iş yerinde demokratik yapıyla işgörenin karar sürecine daha çok katılımını sağlamayı, iş yerinde daha insanca ve sağlıklı çalışma

koşullarını ve gelir kaynaklarında adaletli paylaşımı amaçlamaktadır (Travis, 1995). Öğretmenlerin başarılı ve etkili birer işgören olması okulları başarıya ulaştırmada en önemli göstergelerden biridir. İYK'nin yeterli olmadığı okul ortamları, öğretmenlerin işlerini etkileyebileceği gibi; ilişkilerini, motivasyonlarını, iş doyumunu, örgüte bağlılıklarını ve iş yaşam dengesini de etkileyebilir (Barker, 1986; Bolduc, 2002).

Okula bağlılık, öğretmenin okulla psikolojik ilişki düzeyini ifade eder (O'ReillyIII ve Chatman, 1986; Allen ve Meyer, 1990; Mowday, 1998) ve iki taraf arasındaki açık ve örtülü vaatleri içerir. Aynı zamanda bağlılık bir toplumsal değerdir. Bu yüzden fırsatçılığı da azaltır. Öğretmenlerin okullarıyla uzun süreli ve başarılı bir ilişki sürmesi açısından örgütsel bağlılık önemli görülmüştür (Dwyer, Schurr ve Oh, 1987; Macneil, 1980; Gundlach, Achol ve Mentzel, 1995: 78, akt. Camarata, 1997: 33). Öğretmenlerden beklenen, okullarına araçsal (Katz ve Kahn, 1977), davranışsal (Mowday ve diğerleri, 1979) ve uyum (O'ReillyIII ve Chatman, 1986) bağlılıkları yani çıkarları için bağlanmaları değil; anlatımsal (Katz ve Kahn, 1977), tutumsal (Mowday ve diğerleri, 1979), duygusal (Allen ve Meyer, 1990) veya içselleştirilmiş (O'Reilly III ve Chatman, 1986) bağlılıkları olmalıdır.

İYK, sivil haklar ve sosyal sorumluluklar bağlamında ortaya çıktığında ilk olarak işletmelerde daha sonra sağlık alanında uygulanmaya başlanmıştır. İYK ile ilgili çalışmalara eğitim örgütlerinin de ilgisinin artmasıyla birlikte oralarda uygulanmaya başlanmıştır (Shobe, 1983).

Shobe (1983) “bir kişi, işi iyi gidiyor, iş yerinde motive olabiliyor, işinin kendine uygun olduğunu hissediyorsa ve iş dışındaki yaşamı da güzel gidiyorsa o zaman İYK'nin yüksekliğinden söz edebilir” diyerek, iş ve iş dışı yaşam dengesinden söz etmektedir. Bu durumda öğretmen ve yöneticilerin yalnızca okul yaşamlarının veya okul dışı yaşamlarının iyi olması, onların İYK'lerinin yüksek olduğu anlamını taşımamaktadır.

Shobe (1983), ABD'de beş eyalette, (Illinois, Indiana, Kentucky, Michigan, ve Ohio) görev yapan ilköğretim müdürlerinin ve öğretmenlerinin İYK algılarını belirlemeye çalışmıştır. Araştırma sonucunda ilköğretim müdürlerinin İYK algıları, öğretmenlerden göreceli olarak daha yüksek bulunmuştur. Bununla birlikte yöneticilerle öğretmenlerin İYK algılamaları arasında anlamlı düzeyde bir farklılık bulunmamıştır. Eğitimcilerin İYK konusunda dikkate değer buldukları konular şunlar olmuştur: 1. Müfettişler, astlar ve meslektaşlarla ilişkiler, 2. Yeniliğe götüren fırsatlar, 3. İşgören başarısı, 4. Akademik özgürlük ve sorumluluk. Eğitimcilerin İYK konusunda en düşük buldukları konular ise şunlar olmuştur: 1. Dedi kodu ve şikayetler, 2. İlerlemeyle ilgili fırsatlar, 3. Statü, 4. Görev paylaşımı, 5. Ayrıcalık.

Beechem (1985), üniversitelerde İYK üzerine yaptığı bir araştırmada; işgörenlerin İYK'nin güven, demokrasi, sürekli eğitim, kararlara katılma ve bağlılık düzeylerinin düşük olduğu bulgusunu elde etmiştir. Barker (1986), fen ve matematik öğretmenlerinin İYK'lerinin iş doyumları üzerine etkilerini araştırmıştır. Öğretmenlerin İYK'leriyle iş doyumları arasında yüksek düzeyde ve pozitif bir ilişki bulmuştur. Öğretmenlerin İYK'leriyle başarı, iş zenginleştirme ve destekleyici birimler arasında yüksek düzeyde bir ilişki bulmuştur. Öğretmenler, okullarında katılım, statü, ödül düzeylerine en az katılmışlardır. Yine yaş, tecrübe, maaş ve eğitim seviyesiyle İYK arasında yüksek düzeyde bir ilişki bulmuştur. Benzer şekilde alanyazında, yönetim tarzıyla İYK arasında pozitif yönde bir ilişki olduğunu (Camarata, 1997; Travis, 1995), katımlı yönetimin doğal bir kaynak olan insanın verimliliğini artırdığını ve performansını geliştirdiğini gösteren araştırmalara da rastlanmaktadır (Coetzee, 1989; Cornell, 1984).

Okulların toplum içinde yüklendiği işlevler, bir toplumun varlığını sürdürmesinde vazgeçilmez bir öneme sahiptir. Okulu amaçlarına ulaştırmada ve etkili okulu yaratmada yöneticilerin ve öğretmenin yüklendiği rol oldukça önemlidir. Yönetici ve öğretmenlerin okula ve işine bağlı olması, işinden doyum sağlaması, stres ve tükenmişlikle başa çıkması, öğrenci, veli ve öğretmen arkadaşlarıyla güçlü etkili ilişkiler kurması, kısacası İYK'nin yüksek olması okulların başarıya ulaşmasında temel faktörler olarak değerlendirilebilir.

İYK'nin artırılması, işin insancillaştırılmasına yönelik öncelikler her kurumun kendi koşulları içinde belirlenir. Bununla birlikte eğitim işgörenin psikolojik, sosyal ve akademik gereksinmelerinin karşılanması ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi, işin insancillaştırılması için ilk adım olabilir. Bu araştırma öğretmenlerin İYK algıları ile örgütsel bağlılıklarını genel lise düzeyinde incelemektedir. Böylece bu araştırmayla öğretmenlerin iş yaşamı kalitesi algılarının okula bağlılıklarını ne düzeyde yordadığı ortaya konarak, öğretmenlerin ihtiyaç ve beklentilerinin belirlenmesi ve onların işe ilişkin sorun alanlarının belirlenmesinde önemli ip uçları vermesi beklenmektedir.

Amaç

Araştırmanın amacı, resmi ve özel liselerde görev yapan öğretmenlerin İYK algılarının örgütsel bağlılık algılarını yordama derecesini belirlemektir. Bu amaçla aşağıdaki araştırma sorularına da cevap aranacaktır:

1. Öğretmenlerin İYK algılarının örgütsel bağlılığın uyum boyutuna ilişkin algılarını yordayabilme düzeyi nedir?
2. Öğretmenlerin İYK algılarının örgütsel bağlılığın özdeşleşme boyutuna ilişkin algılarını yordayabilme düzeyi nedir?
3. Öğretmenlerin İYK algılarının örgütsel bağlılığın içselleştirme boyutuna ilişkin algılarını yordayabilme düzeyi nedir?

Önem

Bu araştırma ile lise öğretmenlerinin İYK ve örgüte bağlılık algılarının saptanarak çok temel düzeyde onların beklentilerinin ve gereksinimlerinin ortaya konması beklenmektedir. Yine öğretmenlerin İYK ve örgüte bağlılıklarını saptayarak, onların işe devamsızlık ve işi terk etme gibi davranışlarını kestirme ile işe ilişkin sorun alanlarının ve bunların düzeylerinin belirlenmesi beklenmektedir. İYK ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin belirlenmesi öğretmenlere yönelik sorunların çözümünde Mili Eğitim Bakanlığının değerlendirme ve geliştirilme çalışmalarına katkı sağlaması beklenmektedir. Ayrıca okul yöneticilerinin öğretmenlerin İYK'nin iyileştirilmesine ilişkin çabaları öğretmenler kadar okulun kalitesini ve okul paydaşlarını da etkileyecektir. Bu araştırmanın Türkiye'de lise öğretmenlerinin İYK ve örgüte bağlılık ilişkisini doğrudan konu edinen ilk çalışma olarak bu alandaki bir boşluğu doldurması beklenmektedir. Araştırmanın alanda çalışma yapacak akademisyenlere öncülük etmesi beklenmektedir.

Yöntem

Tarama modeline dayanan bu çalışmada, Türkiye'de kamu ve özel genel liselerde görev yapan öğretmenlerin algılarına göre; İYK ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelenmektedir.

Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evreni, Türkiye'deki kamu ve özel genel liselerde görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır. Örneklem belirlenirken "çok aşamalı" örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Evren önce bölge ölçütüne göre yedi alt tabakaya ayrılmış, sonra da her tabakadan iki ilin seçilmesinin, evreni temsil edeceği düşünülmüştür. Bununla birlikte Doğu Anadolu, Güneydoğu Anadolu ve Karadeniz bölgelerinden özel okul sayısının diğer bölgelere oranla az olması nedeniyle bu bölgelerden üçer ilin seçilmesi uygun görülmüştür. Örneklem büyüklüğü kamu lise öğretmenleri ve özel lise öğretmenleri için ayrı ayrı belirlenmiştir.

Türkiye'de kamu liselerinde görev yapan öğretmen sayısı, 84.321; özel liselerde görev yapan öğretmen sayısı ise 8.888 dir (MEB, 2005). Farklı büyüklükteki evrenler için kuramsal örneklem büyüklükleri %95 kesinlik düzeyinde ve tolerans gösterilebilir %5 hata payı için gerekli örneklem 100.000 kişilik evrende 382, 50.000 kişilik evrende 381 olarak belirtilmektedir (Balcı, 1997: 112). Bununla birlikte anketlerin geri dönüş oranlarının düşük olabilme olasılığına karşılık kamu liseleri için 400, özel liseler için ise 390 örneklem alınması uygun görülmüştür.

17 il’de görev yapan toplam öğretmen sayısı oranınca alınan örneklerde kusurlu çıkan örneklem sayıları bir üst veya bir alt sayıya tamamlanarak hedef örnekleme ulaşılmaya çalışılmıştır. Bu durumda kamu genel liselerinde görev yapan öğretmenlerin örneklem sayısı 410, özel genel liselerde görev yapan öğretmenlerin örneklem sayısı da 391 olarak belirlenmiştir.

Veri Toplama Aracı

Lise öğretmenlerin; İYK’sini ölçmek amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilen İş Yaşamı Kalitesi Ölçeği, örgüte bağlılıklarını ölçmek amacıyla da Balay’ın (2000) geliştirdiği Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır (Balay’dan ölçeğin kullanımına ilişkin izin alınmıştır). Ayrıca öğretmenlerin kişisel özellikleri ve mesleğin bazı özelliklerine ilişkin bilgi edinebilmek amacıyla Kişisel Bilgi Formu geliştirmiştir. Veri toplama aracının geliştirilmesinde izlenen süreç aşağıda özetlenmiştir:

Öncelikle İYK’ye ilişkin yurt içinde ve yurt dışında ilgili alanyazın incelenmiş ve inceleme sonucunda İYK’ye yönelik ifadeler belirlenmiştir. Ölçek iki bölümden oluşmuştur. Birinci bölümde araştırmaya katılanların kişisel özelliklerini belirlemeyi amaçlayan “Kişisel Bilgiler Ölçeği”, ikinci bölümde öğretmenlerin iş yaşam kalitesini ölçmeyi amaçlayan “İş Yaşamı Kalitesi Ölçeği” yer almıştır. Ölçek, kamu ve özel liselerde görev yapan öğretmenlerin İYK’yi ölçmek üzere; “toplam yaşam alanı”, “güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları”, “işgören kapasitesinin geliştirilmesi”, “sosyal sorumluluk”, “sosyal bütünleşme”, “demokratik ortam”, “uygun ve adil karşılık” olarak yedi boyutta hazırlanmıştır. Her boyut bir alt ölçek olarak düşünülmüştür.

Ölçeğin kapsam geçerliği için uzman görüşü (ölçme değerlendirme, eğitim yönetimi alanında görev yapan öğretim üyelerinden) alınmıştır. Uzmanlardan alınan görüşler doğrultusunda tekrar düzenlenen ölçek anlaşılabilirlik açısından bazı öğretmenlerin görüşlerine sunulmuştur. Bu görüşler değerlendirilerek ölçeğe son hali verilmiştir. Böylece taslak form, kişisel bilgilere ilişkin altı ve İYK’ye ilişkin 68 madde ve iki açık uçlu soruyla ön uygulamaya hazır hale getirilmiştir.

İş Yaşamı Kalitesi Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği likert tipi beşli dereceleme türünde hazırlanmıştır. Ölçek, (1) hiç katılmıyorum, (2) az katılıyorum, (3) orta düzeyde katılıyorum, (4) çok katılıyorum, (5) tamamen katılıyorum seçeneklerinden oluşmuştur.

Ön uygulama 154 öğretmen üzerinde yapılmıştır. İYK Ölçeğinin veri setinin faktör analizi yapmada yeterli olup olmadığını belirlemek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ölçütü kullanılmıştır. Analiz sonucunda KMO değerleri İş Yaşamı Kalitesi Ölçeğinin alt boyutlarında en az .72 en yüksek .89 çıkmıştır. Bu veri setinin faktör analizi için “çok iyi” olduğu söylenebilir.

Ön uygulamayla elde edilen ölçeklerin yapı geçerliliği, Temel Bileşenler Analizi tekniği ile incelenmiştir. Faktör yük değerleri .45'in altındaki maddeler ve iki faktörde de yüksek yük değerine sahip maddeler ölçekten çıkarılmıştır. Alt Ölçeklerin temel bileşenler analizi sonucunda, maddelerin en düşük .56, en yüksek .88 faktör yük değerlerine sahip olduğu görülmüştür. Tek faktörün toplam varyansın en düşük %53, en yüksek %67'sini açıkladığı görülmüştür. Toplam yaşam alanı ölçeğinin güvenilirliği için hesaplanan alpha iç tutarlılık katsayısı en düşük .84, en yüksek .88 olarak bulunmuştur. Buna göre tüm alt ölçeklerin faktör analizinde elde edilen, madde yük değerlerinin ve tek faktörün toplam varyansı açıklama oranının oldukça iyi olduğu söylenebilir. Aynı şekilde alpha iç tutarlılık katsayılarının ve madde toplam korelasyonlarının yüksek olduğu görülmektedir. Bu da ölçeğin güvenilirliğini ve maddelerin ayırt edici güçlerinin oldukça yüksek olduğunu göstermektedir. Yapılan temel bileşenler analizi ve uzman değerlendirmeleri sonucunda İş Yaşamı Kalitesi Ölçeği yedi boyut ve 43 maddeden oluşmuştur.

Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin temel bileşenler analizi sonucunda, maddelerin en düşük .45, en yüksek .82 faktör yük değerlerine sahip olduğu görülmüştür. Üç faktörün toplam varyansı açıklama oranları sırasıyla; %23, %21 ve %13 olarak bulunmuştur. Yani ölçek toplam varyansın %57'sini açıklamaktadır. Ölçekte her bir faktörün alfa katsayıları değerlendirildiğinde birinci faktör için .76, ikinci faktör için .91 ve üçüncü faktör için .92 olduğu görülmüştür. Örgütsel bağlılığın toplamında alfa katsayısı .92 bulunmuştur. Ölçekteki madde toplam korelasyonların birinci faktör için .35 ile .62; ikinci faktör için .60 ile .85; üçüncü faktör için de .61 ile .82 arasında değiştiği görülmüştür. Buna göre ölçeğin faktör analizinde elde edilen, madde yük değerlerinin ve faktörlerin toplam varyansı açıklama oranının iyi olduğu söylenebilir. Aynı şekilde alpha iç tutarlılık katsayılarının ve madde toplam korelasyonlarının yüksek olduğu görülmektedir. Bu da ölçeğin güvenilirliğini ve maddelerin ayırt edici güçlerinin oldukça yüksek olduğunu göstermektedir. Yapılan temel bileşenler analizi ve uzman değerlendirmeleri sonucunda Örgütsel Bağlılık Ölçeği üç boyut ve 24 maddeden oluşmuştur.

Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması

Veri toplama aracı, toplam 67 likert türü ifadenin yer aldığı iki ayrı ölçekten oluşmaktadır. Verilerin çözümlemesinde SPSS istatistik paket programı kullanılmıştır. Araştırma kapsamında ölçeklerin uygulamasından elde edilen veriler aşağıdaki gibi çözümlenmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin, kişisel bilgilerinin değerlendirilmesinde yüzde, frekans, İş Yaşamı Kalitesi Ölçeği'nin alt boyutlarının Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin alt boyutlarını yordamasında çoklu regresyon analizi uygulanmıştır.

Bulgular

Bu başlık altında katılımcılara ilişkin kişisel bilgiler, iş yaşamı kalitesinin alt boyutlarının örgütsel bağlılığın alt boyutları olan uyum, özdeşleşme ve içselleştirmeyi yordama düzeyleri ele alınmıştır.

Katılımcılara İlişkin Kişisel Bilgiler

Araştırmaya katılan kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin; %51,7'si kadın, %48,3'ü erkektir. Yine araştırmaya katılan özel liselerde görev yapan öğretmenlerin; %51,9'u kadın, %48,1'i de erkektir.

Kıdeme göre araştırmaya katılan kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin; %4,4'ü 1-3 yıl arası, %9'u 4-6 yıl arası, %26,1'i 7-10 yıl arası, %24,6'sı 11-15 yıl arası, %15,1'i 16-20 yıl arası ve %20,7'si de 21 yıl ve üzeri kıdeme sahiptir. Yine kıdeme göre araştırmaya katılan özel liselerde görev yapan öğretmenlerin; %20,5'i 1-3 yıl arası, %21'i 4-6 yıl arası, %21'i 7-10 yıl arası, %9,5'i 11-15 yıl arası, %5,9'u 16-20 yıl arası ve %22,3'ü de 21 yıl ve üzeri kıdeme sahiptir.

Araştırmaya katılan kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin; %61,2'si ikinci bir işe gereksinim duyduğunu, %38,8'i de ikinci bir işe gereksinim duymadığını belirtmişlerdir. Diğer yandan, araştırmaya katılan özel liselerde görev yapan öğretmenlerin; %36,6'sı ikinci bir işe gereksinim duyduğunu belirtirken, %63,4'ü de ikinci bir işe gereksinim duymadığını belirtmişlerdir.

Örgütsel Bağlılığın Uyum Boyutunun Yordanması

İYK ölçeğinin toplam yaşam alanı, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları, işören kapasitesinin geliştirilmesi, sosyal sorumluluk, bütünleşme, demokratik ortam, uygun ve adil karşılık boyutlarının, örgütsel bağlılığın uyum boyutunu yordamasına ilişkin regresyon analiz sonuçları Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1'de de görüldüğü gibi liselerde görev yapan öğretmenler için, yordayıcı değişkenlerle bağımlı değişken arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde, öğretmenlerin İYK'siyle, bağlılığın uyum boyutu arasında negatif, orta ve düşük düzeyde bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre uyumla; demokratik ortam ($r=-0,50$), sosyal bütünleşme ($r=-0,49$), sosyal sorumluluk ($r=-0,41$), işören kapasitesinin geliştirilmesi ($r=-0,39$), ve güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları ($r=-0,35$) boyutları arasında negatif ve orta düzeyde bir ilişki görülürken; uygun ve adil karşılık ($r=-0,29$) ile toplam yaşam alanı ($r=-0,24$), boyutları arasında ise negatif ve düşük düzeyde bir ilişki gözlenmektedir. Ancak diğer değişkenler kontrol

edildiğinde uyum boyutuyla en fazla ilişki gösteren boyutların demokratik ortam ($r=-.19$) ve sosyal bütünleşme ($r=-.13$) boyutları olduğu görülmektedir. Bu iki boyutla uyum boyutu arasındaki ilişki negatif yönde ve düşük düzeyde gerçekleşmiştir.

Tablo 1.

Örgütsel Bağlılığın Uyum Boyutunun Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	SH _B	B	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	32,186	1,059		30,383	,000		
Toplam yaşam alanı	-,121	,056	-,075	-2,156	,031	-,236	-,076
Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları	-,066	,038	-,082	-1,747	,081	-,347	-,062
İşgören kapasitesinin geliştirilmesi	,074	,061	,068	1,213	,225	-,392	,043
Sosyal sorumluluk	-,048	,053	-,052	-,894	,371	-,407	-,032
Sosyal bütünleşme	-,296	,080	-,217	-3,687	,000	-,488	-,130
Demokratik ortam	-,314	,057	-,286	-5,532	,000	-,497	-,193
Uygun ve adil karşılık	,020	,030	,028	,679	,498	-,291	,024

R=0,530; R²=0,280; F_(7,793)=44,152; p=.000

Yine Tablo 1 incelendiğinde toplam yaşam alanı, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları, işgören kapasitesinin geliştirilmesi, sosyal sorumluluk, sosyal bütünleşme, demokratik ortam, uygun ve adil karşılık boyutları, örgütsel bağlılığın uyum boyutunu istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yordadığı gözlenmektedir (R=0,530; R²=0,280; F_(7,793)=44,152; p<.01). Adı geçen yedi değişken (alt ölçek) birlikte, uyumdaki toplam varyansın yaklaşık %28'ni açıklamaktadır. Bu sonuca göre öğretmenlerin İYK, örgütsel bağlılığın uyum boyutunun %28'ini açıkladığı görülmektedir.

Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin uyum üzerindeki görece önem sırası; demokratik ortam, sosyal bütünleşme, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları, toplam yaşam alanı, işgören kapasitesinin geliştirilmesi, sosyal sorumluluk ve uygun ve adil karşılıktır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise; toplam yaşam alanı, sosyal bütünleşme ve demokratik ortam boyutlarının örgütsel bağlılığın uyum boyutu üzerinde anlamlı birer yordayıcı olduğu görülmektedir. Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları, işgören kapasitesinin geliştirilmesi, sosyal sorumluluk ve uygun ve adil

karşılık değişkenlerinin ise uyum boyutu üzerinde anlamlı düzeyde bir etkiye sahip olmadıkları gözlenmektedir.

Regresyon eşitliği (B) incelendiğinde ise; diğer yordayıcı değişkenler sabit tutulduğunda; okulların demokratik ortamlarının iyileştirilmesindeki bir birimlik artış, uyum bağlılığında 0,314'lük bir azalışa; öğretmenlerin sosyal bütünleşmelerindeki bir birimlik artış, uyum bağlılığında 0,296'lık bir azalışa; öğretmenlerin toplam yaşam alanındaki bir birimlik artış, uyum bağlılığında 0,121'lik bir azalışa neden olacaktır.

Örgütsel Bağlılığın Özdeşleşme Boyutunun Yordanması

Öğretmenlerin İYK'yi ortaya koyan toplam yaşam alanı, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları, işgören kapasitesinin geliştirilmesi, sosyal sorumluluk, bütünleşme, demokratik ortam, uygun ve adil karşılık boyutlarına ilişkin katılma düzeylerinden örgütsel bağlılığın özdeşleşme boyutunun yordanmasına ilişkin regresyon analiz sonuçları Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2.

Öğretmenler Arasında Örgütsel Bağlılığın Özdeşleşme Boyutunun Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	SH _B	β	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	-,515	,867		-,594	,553		
Toplam yaşam alanı	,098	,046	,053	2,121	,034	,376	,075
Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları	,261	,031	,282	8,400	,000	,688	,286
İşgören kapasitesinin geliştirilmesi	,250	,050	,200	5,000	,000	,707	,175
Sosyal sorumluluk	,126	,044	,120	2,885	,004	,699	,102
Sosyal bütünleşme	,162	,066	,104	2,460	,014	,655	,087
Demokratik ortam	,157	,046	,126	3,382	,001	,611	,119
Uygun ve adil karşılık	,068	,025	,080	2,746	,006	,555	,097

R=0,793; R²=0,628; F_(7,793)=191,413; p=.000

Tablo 2'de de görüldüğü gibi, kamu liselerinde görev yapan öğretmenler için, yordayıcı değişkenlerle bağımlı değişken arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde, İYK boyutlarıyla örgütsel bağlılığın

özdeşleşme boyutu arasında pozitif, yüksek ve orta düzeyde bir ilişki görülmüştür.

Buna göre özdeşleşme boyutuyla; işgören kapasitesinin geliştirilmesi ($r=0,71$) ve sosyal sorumluluk ($r=0,70$) boyutları arasında yüksek düzeyde bir ilişki görülürken; güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları ($r=0,69$), sosyal bütünleşme ($r=0,66$), demokratik ortam ($r=0,61$), uygun ve adil karşılık ($r=0,56$) ve toplam yaşam alanı ($r=0,38$) boyutları arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişki görülmüştür.

Ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde özdeşleşme boyutuyla en fazla ilişki gösteren; güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları ($r=.29$) ve işgören kapasitesinin geliştirilmesi ($r=.18$) boyutlarıdır. Bu iki boyutla özdeşleşme boyutu arasında pozitif ve düşük düzeyde bir ilişki görülmüştür.

Yine Tablo 2 incelendiğinde toplam yaşam alanı, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları, işgören kapasitesinin geliştirilmesi, sosyal sorumluluk, sosyal bütünleşme, demokratik ortam, uygun ve adil karşılık değişkenleri, örgütsel bağlılığın uyum boyutunun puanları ile yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki ($R=0,793$; $R^2=0,62$; $F_{(7,793)}=0,191,413$; $p<.01$) vermektedir. Adı geçen yedi değişken birlikte, özdeşleşme boyutundaki toplam varyansın yaklaşık %62'sini açıklamaktadır. Bu sonuca göre öğretmenlerin İYK, özdeşleşme bağlıklarının %62'sini açıklamaktadır.

Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin özdeşleşme üzerindeki görece önem sırası; güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları, işgören kapasitesinin geliştirilmesi, demokratik ortam, sosyal sorumluluk, sosyal bütünleşme, uygun ve adil karşılık ve toplam yaşam alanıdır.

Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise; toplam yaşam alanı, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları, işgören kapasitesinin geliştirilmesi, sosyal sorumluluk, sosyal bütünleşme, demokratik ortam, ve uygun ve adil karşılık boyutlarının, örgütsel bağlılığın özdeşleşme boyutu üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu görülmektedir.

Regresyon eşitliği (B) incelendiğinde ise; diğer yordayıcı değişkenler sabit tutulduğunda; öğretmenlerin toplam yaşam alanındaki bir birimlik artış, özdeşleşme bağlılığında 0,098'lik bir artışa; öğretmenlerin güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarındaki bir birimlik artış, özdeşleşme bağlılığında 0,261'lik bir artışa; öğretmenlerin kapasitelerinin geliştirilmesindeki bir birimlik artış, özdeşleşme bağlılığında 0,250'lik bir artışa; okulların sosyal sorumluluklarını yerine getirmedeki bir birimlik artış, özdeşleşme bağlılığında 0,126'lık bir artışa; öğretmenlerin sosyal bütünleşmelerindeki bir birimlik artış, özdeşleşme bağlılığında 0,162'lik bir artışa; okulların demokratik ortamlarının iyileştirilmesindeki bir birimlik artış, özdeşleşme bağlılığında 0,157'lik bir artışa; öğretmenlerin hizmetlerinin karşılığı olarak

aldıkları ücret ve olanaklardaki bir birimlik artış özdeşleşme bağlılığında 0,068'lik bir artışa neden olacaktır.

Örgütsel Bağlılığın İçselleştirme Boyutunun Yordanması

Öğretmenlerin İYK'lerini ortaya koyan toplam yaşam alanı, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları, işgören kapasitesinin geliştirilmesi, sosyal sorumluluk, bütünleşme, demokratik ortam, uygun ve adil karşılık boyutlarına ilişkin katılma düzeylerinden örgütsel bağlılığının içselleştirme boyutunun yordamalarına ilişkin regresyon analiz sonuçları Tablo 3'de verilmiştir.

Tablo 3.

Öğretmenler Arasında Örgütsel Bağlılığın İçselleştirme Boyutunun Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	SH _B	β	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	17,663	1,134		15,570	,000		
Toplam yaşam alanı	-,018	,060	-,010	-,299	,765	,219	-,011
Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları	,100	,041	,110	2,465	,014	,447	,087
İşgören kapasitesinin geliştirilmesi	-,005	,065	-,004	-,079	,937	,484	-,003
Sosyal sorumluluk	,172	,057	,166	3,003	,003	,522	,106
Sosyal bütünleşme	,298	,086	,195	3,458	,001	,533	,122
Demokratik ortam	,191	,061	,156	3,150	,002	,501	,111
Uygun ve adil karşılık	,059	,032	,071	1,836	,067	,396	,065

R=0,584; R²=0,342; F_(7,793)=58,777 ; p=.000

Tablo 3'de görüldüğü gibi, resmi liselerde görev yapan öğretmenler için, yordayıcı değişkenlerle bağımlı değişken arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde, İYK boyutlarıyla örgütsel bağlılığın içselleştirme boyutu arasında pozitif ve genelde orta düzeyde bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre içselleştirme boyutuyla; sosyal bütünleşme (r=0,53), sosyal sorumluluk (r=0,52), demokratik ortam (r=0,50), işgören kapasitesinin geliştirilmesi (r=0,48), güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları

($r=0,45$), uygun ve adil karşılık ($r=0,40$) boyutları arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişki görülürken; toplam yaşam alanı ($r=0,22$) boyutu arasında ise pozitif ve düşük düzeyde bir ilişki vardır.

Ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde içselleştirme boyutuyla en fazla ilişki gösteren; sosyal bütünleşme ($r=.12$), demokratik ortam ($r=.11$) ve sosyal sorumluluk ($r=.11$) boyutlarıdır. Bu boyutlarla içselleştirme boyutu arasında pozitif ve düşük düzeyde bir ilişki vardır.

Yine Tablo 3 incelendiğinde toplam yaşam alanı, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları, işgören kapasitesinin geliştirilmesi, sosyal sorumluluk, sosyal bütünleşme, demokratik ortam, uygun ve adil karşılık değişkenleri, örgütsel bağlılığın içselleştirme boyutunun puanları ile orta düzeyde anlamlı bir ilişki ($R=0,584$; $R^2=0,342$ $F_{(7,402)}=58,777$; $p<.01$) vermektedir. Adı geçen yedi değişken birlikte, içselleştirme boyutundaki toplam varyansın yaklaşık %34'ünü açıklamaktadır. Yani İYK, içselleştirme bağlamlarının %34'ünü açıklamaktadır.

Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin içselleştirme üzerindeki görece önem sırası; sosyal bütünleşme, sosyal sorumluluk, demokratik ortam, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları, uygun ve adil karşılık, toplam yaşam alanı ve işgören kapasitesinin geliştirilmesidir.

Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise; güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları, sosyal sorumluluk, sosyal bütünleşme ve demokratik ortam boyutlarının örgütsel bağlılığın içselleştirme boyutu üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu görülmektedir. Toplam yaşam alanı, işgören kapasitesinin geliştirilmesi ve uygun ve adil karşılık boyutları, içselleştirme boyutu üzerinde önemli bir etkiye sahip değildir.

Regresyon eşitliği (B) incelendiğinde ise; diğer yordayıcı değişkenler sabit tutulduğunda; öğretmenlerin güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarındaki bir birimlik artış, içselleştirme bağlılığında 0,100'lük bir artışa; okulların sosyal sorumluluklarını yerine getirmedeki bir birimlik artış, içselleştirme bağlılığında 0,172'lik bir artışa; öğretmenlerin sosyal bütünleşmelerindeki bir birimlik artış, içselleştirme bağlılığında 0,298'lik bir artışa; okulların demokratik ortamlarının iyileştirilmesindeki bir birimlik artış, özdeşleşme bağlılığında 0,191'lik bir artışa neden olacaktır.

Sonuç ve Tartışma

Araştırmada öğretmenlerin iş yaşamı kalitesi algılarıyla örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Genel lise öğretmenlerin iş yaşamı kalitesi örgütsel bağlılığı yordamaktadır. Yine iş yaşamı kalitesinin alt boyutlarıyla örgütsel bağlılığın alt boyutları arasında düşük, orta ve

yüksek düzeyde bir ilişki bulunmuştur. İş yaşamı kalitesinin alt boyutları tümü birlikte, örgütsel bağlılığın uyum boyutunun %28'ini açıklarken, özdeşleşme boyutunun %63'ünü, içselleştirme boyutunun da %34'ünü açıklamaktadır.

İYK'nin boyutlarıyla örgütsel bağlılığın boyutları arasındaki ilişkilere bakıldığında genel olarak örgütsel bağlılığın uyum boyutuyla -bireysel çıkar ve kazanımlara ulaşmayı amaçlayan- İYK'nin; demokratik ortam, sosyal bütünleşme, sosyal sorumluluk, işgören kapasitesinin geliştirilmesi, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları boyutları arasında negatif ve orta düzeyde bir ilişki görülürken; uygun ve adil karşılık, toplam yaşam alanı, boyutları arasında negatif ve düşük düzeyde bir ilişki görülmüştür.

Araştırma sonucunda da görüldüğü gibi okullarda demokratik bir ortamın olması, işgörenler arasında sosyal bir bütünleşmenin olması, işgörenlerin becerilerinin, yeteneklerinin geliştirilmesi, okullarda güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarının oluşturulması, okula bireysel çıkarlar (uyum bağlılığı) için bağlanmanın ötesinde bir bağlılığı getirmektedir. Bu yüzden İYK'nin yukarıda sayılan boyutlarıyla uyum bağlılığı arasında ters yönde anlamlı ve orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Yine araştırmada görüldüğü gibi İYK'nin diğer boyutlarına göre bireyin çıkarlarına daha yakın olan ücret ve genel yaşam alanlarına ilişkin boyutları ile uyum boyutu arasında yine ters yönde fakat düşük bir ilişki bulunmuştur.

Örgütsel bağlılığın özdeşleşme boyutuyla -işgörenin örgütün değerlerine saygı gösterdiği, bunları gerçekleştirmeye çalıştığı, örgütün bir üyesi olmaktan gurur duyduğu, yaklaşma arzusuna dayalı bağlanma- İYK'nin; işgören kapasitesinin geliştirilmesi ve sosyal sorumluluk boyutları arasında yüksek düzeyde bir ilişki görülürken; güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları, sosyal bütünleşme, demokratik ortam, uygun ve adil karşılık ve toplam yaşam alanı boyutları arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişki görülmüştür.

Araştırma bulgusunda da görüldüğü gibi işgörenlerin becerilerinin, yeteneklerinin geliştirilmesi ve okulların çevresine karşı sorumluluklarını yerine getiren olması, işgörenlerin örgütlerine karşı saygısını artırmakta, o okulun bir üyesi olmaktan gurur duymasına neden olmaktadır. Diğer yandan İYK'nin tüm boyutlarıyla özdeşleşme boyutu arasında olumlu ve anlamlı yüksek ve orta düzeyde bir ilişki görülmektedir.

Diğer yandan örgütsel bağlılığın içselleştirme boyutuyla -örgütün değerleriyle işgörenin değerleri arasındaki birliği ifade etmektedir- İYK'nin; sosyal bütünleşme, sosyal sorumluluk, demokratik ortam, işgören kapasitesinin geliştirilmesi, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları, uygun ve adil karşılık boyutları arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişki görülürken, toplam yaşam alanı boyutu arasında pozitif ve düşük düzeyde bir ilişki görülmüştür.

Uyum boyutunun aksine İYK'nin boyutlarıyla örgütsel bağlılığın özdeşleşme ve içselleştirme boyutu arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Görüldüğü gibi İYK'deki iyileşme örgütsel bağlılığı etkilemektedir. Örgütsel bağlılığın bireyin çıkarlarına ilişkin bağlılığını (uyum boyutu) ters yönde etkilerken, bireyin örgütle özdeşleşmesini (özdeşleşme boyutu) ve örgüt değerlerinin içselleştirmesini (içselleştirme boyutu) ifade eden bağlılığı olumlu yönde etkilemektedir.

Bu araştırmaya paralel olarak İYK ve örgütsel bağlılıkla ilgili alanyazında da İYK'deki iyileşmenin örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilediği görülmektedir (Hackman and Oldham, 1980; Reyes, 1990; akt. Louis, 1998; Fields ve Thacker, 1992; Louis, 1998; Igarria ve diğerleri, 1994; Lum ve diğerleri, 1998). Eaton ve arkadaşlarının (1992) İYK'yi iyileştirme programlarıyla işgörenlerin bağlılığı arasında yaptığı bir araştırmada, İYK programlarının uygulanmasıyla ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı, pozitif bir ilişki bulunmuştur. Yine İYK'deki iyileşme işgörenin iş doyumunu artırırken, işe gelmeme davranışını da iş doyumunu azaltmaktadır (Hackman and Oldham, 1980; Reyes, 1990; akt. Louis, 1998). Fields ve Thacker'in (1992) yaptığı araştırmada örgütsel bağlılık ve iş doyumunu ile algılanan İYK arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Araştırmada sadakatle (loyalty) İYK arasında pozitif ve düşük düzeyde bir ilişki bulunmuştur.

Louis'in (1998) lise öğretmenlerinin İYK'nin bağlılığa ve yararlılık duygusuna etkisini araştırmıştır. Louis (1998) İYK araştırmasını yedi boyutta ele almıştır. Bu boyutlar şunlardır: Saygı görme, kararlara katılma, sosyal bütünleşme, işgören kapasitesinin geliştirilmesi, geribildirim, alanlarıyla ilgili araştırma yapma ve okul amaçlarında birlik. Louis'in (1998) İYK, örgütsel bağlılık ve yararlı olma duygusu arasında yaptığı regresyon analizi sonucunda; lise öğretmenlerinin okullarına bağlılıklarıyla, İYK'nin, saygı görme, işgören kapasitesinin geliştirilmesi ve geribildirim boyutları arasında anlamlı bir ilişki görülmüştür. Diğer yandan bağlılığı en iyi yordayan boyut işgören kapasitesinin geliştirilmesi olmuştur. Daha sonra saygı görme ve geribildirim boyutları gelmiştir. Bağlılıkla İYK'nin tüm boyutları arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur. Fakat İYK'nin tüm boyutlarıyla öğretmenlerin okullarına bağlılıkları arasında zayıf bir ilişki bulunmuştur. Bu araştırmada olduğu gibi Louis'in (1998) araştırmasında da işgörenlerin becerilerinin, yeteneklerinin geliştirilmesi, örgütsel bağlılığı en iyi açıklayan değişkenlerden biri olmuştur.

Yine Louis'in (1998) öğretmenlerin yararlı olma duygusu ile İYK boyutlarından saygı, kararlara katılma, sosyal bütünleşme, işgören kapasitesinin geliştirilmesi, alana ilişkin araştırma ve okul amaçlarında birlik boyutları arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur. Fakat yararlı olma duygusunu İYK boyutları arasında en iyi saygı boyutu

açıklarken, ikinci sırada işgören kapasitesinin geliştirilmesi, daha sonra amaç birliği, kararlara katılım ve sosyal bütünleşme boyutları gelmektedir.

İYK'nin demokratik ortam boyutu içinde yer alan kararlara katılma ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen başka araştırmalar da yapılmıştır. Eaton ve diğerleri'nin (1992) yaptığı bir araştırmada, kararlara katılım uygulamasıyla örgütsel bağlılık arasında anlamlı, orta düzeyde ve pozitif bir ilişki bulunmuştur. Rhoders ve Steers'in (1981) araştırmasında da kararlara katılımı normatif bağlılık arasında pozitif yönde, anlamlı bir ilişki bulunmuştur (akt. Mayer ve Schoorman, 1998). Eaton ve arkadaşlarının (1992) bulgusu bu araştırmanın bulgularıyla paralellik göstermektedir. Yine bu araştırmada uygun ve adil karşılık içinde yer alan ücretle örgütsel bağlılık arasında araştırmalar yapılmıştır. Igbaria ve diğerleri'nin (1994) araştırmasında örgütsel bağlılıkla ücret arasında ilişkiye bakmış ve düşük bağlılıkta ücret arasında negatif ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki görülürken, yüksek bağlılıkta ücret arasında pozitif ve düşük düzeyde, anlamlı bir ilişki görmüştür.

Lum ve arkadaşlarının (1998) yaptığı araştırmada, örgütsel bağlılık ile iş doyumunu ve ücret doyumunu arasında olumlu yönde bir ilişki bulunmuştur. Örgütsel bağlılık ile ücret arasında düşük düzeyde bir ilişki görülürken iş doyumunu arasında orta düzeyde bir ilişki görülmüştür. Yine işi bırakma niyeti ile ücret, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasında ters yönde bir ilişki görülmüştür. İş bırakma niyeti ile iş memnuniyeti ve ücret arasında düşük bir ilişki görülürken, örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde bir ilişki görülmüştür.

Kuvaas'ın (2006) araştırmasında algılanan örgüt desteği ile örgütsel bağlılık arasında pozitif, anlamlı ve orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Örgütsel bağlılıkla iç motivasyon arasında anlamlı, orta düzeyde ve pozitif bir ilişki bulunmuştur. İç motivasyonla iş performansı arasında pozitif, anlamlı ve orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Bununla birlikte duygusal bağlılıkla iç motivasyon arasında pozitif anlamlı fakat düşük bir ilişki bulunmuştur.

Lee ve diğerleri'nin (1992) yaptığı araştırmada işten ayrılma isteğiyle örgütsel bağlılık arasında ters yönde, düşük bir ilişki bulmuşlardır. Diğer yandan örgütsel bağlılıkla algılanan örgüt desteği ile birim desteği arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki bulunmuştur.

Öneriler

Bu araştırmada ulaşılan sonuçlar kısaca şu şekilde özetlenebilir: Örgütsel bağlılığın uyum boyutuyla en fazla ilişki gösteren İYK boyutları, demokratik ortam ve sosyal bütünleşme boyutlarıdır. Bu iki boyutla uyum boyutu arasında negatif ve düşük düzeyde bir ilişki görülmüştür. Okullardaki

demokratik ortam ve sosyal bütünleşme artıkça, öğretmenlerin okullarına zorla uyuma düzeyleri düşme eğilimi göstermektedir.

Öğretmenlerin okullarındaki bağlılıklarının içselleştirme bağlılığı düzeyine çıkarılabilmesi için okullar, MEB ve üniversitelerden yardım talep ederek işgörenlerinin kapasitesini geliştirmeye yönelik programlar düzenleyebilir. Okul müdürleri, sosyal sorumluluk anlayışında topluma hizmet etmeyi bir görev bilmelidir. Bununla ilgili okul müdürleri, kültür ve sanat etkinlikleri düzenleyebilir. Yine MEB ve okul müdürleri işgörelere güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları oluşturabilir. MEB öğretmenlerin ücretlerini ve özlük haklarını düzenleyebilir. Yine okullarda sosyal bütünleşme ve demokratik ortam geliştirilerek öğretmenler çıkar bağlılığından yani uyum bağlılığından özdeşleşme bağlılığına çekilebilir.

Okullarda sosyal bütünleşme, sosyal sorumluluk, demokratik ortam, işgören kapasitesinin geliştirilmesi, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları sağlanarak öğretmenlerin bağlılıkları içselleştirme düzeyine çekilebilir. Diğer yandan yine öğretmenler, hizmetlerinin karşılığında uygun ve adil olduğuna inandığı bir karşılık alabilirse içsel bağlılık düzeyine doğru bir gelişim gösterecektir.

Kaynakça/References

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Balay, R. (2000). *Özel ve resmi liselerde yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığı (Ankara ili örneği)*. Yayımlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Balcı, A. (1995). *Örgütsel gelişme*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Balcı, A. (1997). *Sosyal bilimlerde araştırma; yöntem, teknik ve ilkeler* (2. Baskı). Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Barker, J. D. (1986). *influence of quality of work life variables on the retention and career satisfaction of science and mathematics teachers*. Ph.D. Thesis. The University of Tennessee.
- Beach, D. S. (1980). *Personnel the management of people at work* (4 th Edition). New York: Macmillan Publishing.
- Beechem, M. H. (1985). *An overview of quality of work life-quality circles in United States institutions of higher education (participative management, problem-solving groups, Japanese, employee involvement)*. Ph.D. Thesis. Michigan State University.

- Bilgin, N. (1995). *Sosyal psikolojide yöntem ve pratik çalışmalar*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Bolduc, R. R. (2002). *An analysis of the relationship between quality of work life and motivation for correctional services officers in the Montreal area*. Ph.D. Thesis. McGill University (Canada).
- Bragg, J. E., & Andrews, I. R. (1973). Participative decision making: An experimental study in a hospital. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 6, p. 727-35.
- Bursalıoğlu, Z. (1994). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. (9. Baskı). Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Camarata, M. R. M. (1997). *An empirical investigation of the effects of quality of work life (QWL) and organizational citizen behavior (OCB) on service quality (SERVQUAL)*. Ph.D. Thesis. Virginia Commonwealth University.
- Ceylan, A. ve Demircan, N. (2002). Çalışanların örgüte bağlılığı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilere yönelik bir araştırma. *İşletme Dergisi*, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, 31(1), 57-70.
- Clugston, M. (2000). The mediating effects of multidimensional commitment on satisfaction and intent to leave. *Journal of Organizational Behavior*, 21(4), 477-486.
- Coetzee, P. J. (1989). *Participative management as co determinant of the quality of work life within the sa transport services*. PhD Thesis, (Afrikaans text) University of Pretoria (South Africa).
- Cornell, P. T. (1984). *Conditions influencing job performance and quality of work life in a data entry task (industrial psychology, human factors)*. Ph.D. Thesis. The Pennsylvania State University.
- Cummings, T. G. (1977). *Improving productivity and quality of work life*. New York: Praeger Publishers.
- Cummings, T. G., & Worley, C. G. (1997). *Organizational development and change*. (6. Edition). South-Western: College publish.
- Davis, L. E., & Trist, E. L. (1974). Improving the quality of working life: sociotechnical case studies. James O'toole (Ed.) *Work and the quality of life resource papers for work in America* (p.246-279). MIT Pres.
- Deconinck, J.B., & Bachmann, D. P. (1994). Organizational commitment and turnover intentions of marketing managers. *Journal of Applied Business Research*, 10(3), 87-95.
- Eaton, A. E., Gordan, M. E., & Kefe, J. H. (1992). The impact of quality of work life programs and grievance system effectiveness on union commitment. *Industrial and Labor Relations Review*, 45(3), 591.
- Fields, M. W., & Thacker, J. W. (1992). Influence of quality of work life on company and union commitment. *Academy Of Management Journal*, 35(2), 439-450.

- House, J. S. (1974). The effects of occupational stress on physical health. James O'toole (Ed.) *Work and the quality of life resource papers for work in America* (p.145-171). MIT Pres.
- Igbaria, M., Parasuraman, S., & Badawy, M. K. (1994). Work experiences, job involvement, and quality of work life among information systems personnel. *MIS Quarterly/June*, 175-201
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1977). *Örgütlerin toplumsal psikolojisi*. (Çev. Halil Can, Y. Bayar). Ankara: TODAİ Yayınları.
- Kuvaas, B. (2006). Work performance, affective commitment, and work motivation: The roles of pay administration and pay level. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 365-385.
- Lee, T. W., Ashford, S. J., Walsh, J. P., & Mowday, R. T. (1992). Commitment propensity, organizational commitment, and voluntary turnover: A longitudinal study of organizational entry processes. *Journal of management*, 18(1), 15-18.
- Louis, K. S. (1998). Effects of teacher quality of work life in secondary schools on commitment and sense of efficacy. *School Effectiveness and School Improvement*, 9(1), 1-27.
- Lum, L., Kervin, J., Clark, K., Reid, F., & Sirola, W. (1998). Explaining nursing turnover intent: Job satisfaction, pay satisfaction, or organizational commitment? *Journal of Organizational Behavior*, 19, 305-320.
- Margolis, B. L. ve Kroes, W. H. (1974). Work and health of man. James O'toole (Ed.) *Work and the quality of life resource papers for work in America* (p.133-145). MIT Pres.
- Mayer, R. C. & Schoorman, F. D. (1998). Differentiating antecedents of organizational commitment: Attest of March and Simon's Model. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 15-28.
- MEB, (2005). *Milli eğitim istatistikleri*. Ankara: MEB Yayınları.
- Mowday, R. T., Koberg, C. S., & McArthur, A. W. (1984). The Psychology of the withdrawal process: A cross-validated Test of Mobley's Intermediate Linkages Model of Turnover in two samples. *Academy of Management Journal*, 27(1), 79-94.
- Newstrom, J. W. & Davis, K. (1997). *Organizational behavior human behavior at work* (10. Edition). Mcgraw-Hill.
- O'ReillyIII, C., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization an prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.
- Shobe, R. E. (1983). *Quality of work life as perceived by elementary school principals and by elementary school teachers*. Ph.D. Thesis. Indiana State University.

Mustafa Erdem

- Suzanne, E.J., Kerkstra, A., Van Der Zee, J. & Abu-Saad, H. H. (2001). Quality of working life and workload in home helped services. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 15(1), Mar 2001.
- Thomas, T. C. (1974). Work and welfare. James O'toole (Ed.) *Work and the quality of life resource papers for work in America* (p. 379-395). MIT Pres.
- Travis, P. H. (1995). *Registered nurses' perceptions of leadership systems of nurse managers and quality of work life conditions and feelings in community-based health settings*, Ed.D. Thesis. Spalding University.
- Walton, R. E. (1972). How to counter alienation in the plant. *Harvard Business Review*, November-December, 50(6), 70-81.
- Wyatt, T. A. & Wah, C. Y. (2001). Perceptions of QWL: A study of singaporean employees development. *Research and Practice in Human Resource Management*, 9(2), 59-76.
- Yousuf, S. M. A. (1995). *Quality of working life as a function of socio-technical system*. New Delhi. Mittal publications.

İletişim/Correspondence:

Yrd. Doç. Dr. Mustafa Erdem
Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi
Eğitim Bilimleri Bölümü
e-posta: merdem50@gmail.com

Received: 29/05/2010
Revision received: 25/09/2010
Approved: 01/10/2010