

İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Aydan Kurşunoğlu*, Emin Bakay** ve Abdurrahman Tanrıöğen***

Özet

Bu araştırmanın amacı, ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyini belirlemektir. Araştırmanın örneklemini 2009 -2010 öğretim yılı güz döneminde İzmir il merkezindeki ilköğretim kurumlarında görev yapan 353 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri, Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen “Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeği” aracılığı ile toplanmıştır. Araştırmada örgütsel bağlılık; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç farklı boyutta ele alınarak, ilköğretim öğretmenlerinin bağlılık düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır. Ayrıca öğretmenlerin bağlılık düzeylerinin cinsiyetlerine, medeni durumlarına, yaşlarına, alanlarına, kıdemlerine, okullarında çalışma sürelerine ve sendikaya üyelik durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğine bakılmıştır. Analizler sonucu elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin en fazla gösterdikleri bağlılık düzeyi duygusal bağlılık bulunmuştur.

Anahtar Sözcükler: Örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık, öğretmen, ilköğretim.

Organizational Commitment Levels of Elementary School Teachers

Abstract

The purpose of this study is to determine organizational commitment levels of elementary school teachers. The sample of the study consists of 353 teachers working for elementary schools during 2009-2010 academic year in İzmir. To collect data, “TCM Employee Commitment Survey” developed by Meyer, Allen and Smith (1993), was used. In this study, commitment levels of elementary school teachers were studied by dividing organizational commitment into such dimensions as affective commitment, continuance commitment, normative commitment. Also, it was investigated whether the variables of gender, marital status, age, teaching subject, work experience, present school experience and union membership would cause a significant difference in organizational commitment levels of teachers. According to the results of the data analysis, it has been found out that the teachers show affective commitment most.

Key Words: Organizational commitment, affective commitment, continuance commitment, normative commitment, teacher, elementary school

Giriş

Örgütler, amaçlarını gerçekleştirdikleri sürece varlıklarını sürdürebilirler. Örgütlerin varlıklarını sürdürmeleri “etkili” ve “yeterli” olmalarına bağlıdır. Etkililik, ortak amacın gerçekleştirilmesiyle ilgilidir. Amacın gerçekleştirilme derecesi, etkililiğin ölçütüdür. Yeterlik ise, bireysel gereksinimlerin

karşılanmasıyla ilgilidir. Örgütün amacını gerçekleştirme doğrultusunda işbirliği yapmaya istekli yeter sayıda bireyin sağlanması, yeterliğin ölçütüdür (Barnard, 1982: 82-93).

* Arş. Gör. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü, Denizli. e-posta: akursunoglu@gmail.com

** MEB Şube Md. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı Doktora öğrencisi, Denizli. e-posta: emin_bakay@yahoo.com

*** Prof. Dr. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü, Denizli. e-posta: atogen@gmail.com

Bir örgütün etkili olabilmesi yani amaçlarını gerçekleştirebilmesi için öncelikle yeterli olması gerekir. Çalışanları işte tutabilme gücü olarak da ifade edilebilen yeterliliğin kaynağı ise örgütteki insan ögesidir. Bu durumda örgütler yaşamlarını devam ettirebilmek, amaçlarını gerçekleştirebilmek için öncelikle çalışanların bireysel beklentilerini karşılayarak onları örgütte tutabilmeli ve örgütlerine bağlı olmalarını sağlamalıdır.

Örgütlerin varlıklarını koruma uğraşlarının hem temel etkinliklerinden hem de nihai hedeflerinden biri örgütsel bağlılıktır. Çünkü örgütsel bağlılığı olan bireyler daha uyumlu, daha doyumlu, daha üretken olmakta, daha yüksek derecede sadakat ve sorumluluk duygusu içinde çalışmakta, örgütte daha az maliyete neden olmaktadır (Balci, 2003).

Türk Dil Kurumu bağlılığı "bağlı olma durumu", "birine karşı sevgi, saygı ile yakınlık duyma ve gösterme, sadakat" olarak tanımlamaktadır. Bağlılık, bireysel ihtiyaçlar ile örgütsel amaç ve değerleri ilişkilendiren bir araçtır (Buchanan, 1972: 7). Bireyin örgüte ya da sisteme bağlılığını gösteren örgütsel bağlılık (Mowday, Porter ve Steers, 1982) kavramı, son yıllarda pek çok araştırmaya konu olmuştur.

Örgütsel bağlılık ile ilgili literatürde pek çok tanıma rastlanmıştır. Sheldon (1971) örgütsel bağlılığı, örgütü ve örgütün amaçlarını pozitif değerlendirmek; Buchanan (1974, 533) örgütün değer ve amaçlarına, bu amaç ve değerlere ilişkin bireyin rolüne ve örgütün sadece araçsal değerinin dışında kendi varlığına yönelik bir duygusal yakınlık; Wiener (1982, 418) örgütün çıkarları doğrultusunda hareket etmek için içselleştirilmiş normatif baskıların toplamı; Blau and Boal (1987, 290) bireyin örgütü ve örgütün amaçları ile özdeşleştiği, örgütteki üyeliğini devam ettirmek istediği bir durum olarak tanımlar. Bu tanımlar içinde en çok kabul görenlerden biri Porter, Steers, Mowday ve Boulian' e aittir. Porter ve arkadaşları (1974) örgütsel bağlılığı; bireyin örgütün amaç ve değerlerini kabul etmesi ve onlara inanması, örgüt adına çaba göstermesi ve örgütteki üyeliğini devam ettirmek için güçlü bir istek duyması olarak tanımlamışlardır. Meyer ve Allen ise, örgütsel bağlılığı "çalışanların örgüt ile ilişkilerini yansıtan ve örgüt içinde kalma kararlarını ifade eden psikolojik bir durum"

olarak tanımlamıştır (Meyer and Allen, 1997).

Örgütsel bağlılık literatürü, araştırmacıların büyük ölçüde bireylerin bağlılık niteliği, örgütsel amaç ve çıkarları koruma isteği, örgütün gerektirdiği şekilde davranma ve örgütle paylaşılan birlikteliğin daha çok moral – psikolojik gücü üzerine odaklandıklarını göstermektedir. Bazı araştırmacılar da örgütsel bağlılığı çalışanların örgütün farklı birim ve öğelerine bağlılığı olarak nitelendirmişlerdir (Balay, 2000: 18).

Örgütsel bağlılık pek çok yazar tarafından farklı boyutlarda çalışılmıştır. Etzioni (1961) bağlılığı yabancılaştırıcı, hesapçı ve ahlaki bağlılık; Kanter (1968) devam, uyum ve kontrol bağlılığı; Q'Reilly ve Chatman (1986) uyum, özdeşleşme ve içselleştirme; Mowday vd. (1982) davranışsal ve tutumsal; Katz ve Kahn (1977) anlatımsal ve araçsal devre şeklinde sınıflandırmışlardır. Bu araştırmada Meyer ve Allen (1991) tarafından oluşturulan üç boyutlu örgütsel bağlılık modeli temel alınacaktır. Meyer ve Allen örgütsel bağlılığın üç boyutu bulunduğunu belirtmektedir (Meyer ve Allen, 1991).

Duygusal Bağlılık çalışanların örgüte duygusal olarak bağlı olması, kendilerini örgüt ile özdeşleştirmeleri ve örgütsel süreçlere dahil olmalarıdır. Duygusal bağlılığı yüksek çalışanlar örgütteki üyeliklerine örgütte kalmayı istedikleri için devam ederler (Meyer ve Allen, 1991). Duygusal bağlılık; bireyin iş tecrübelerinin, algılamalarının ve kişisel özelliklerinin birleşiminin sonucu olarak örgüte karşı gelişen olumlu tutumlar sonucunda oluşur (Mowday vd., 1982) Görevde özerklik, görevin açıklığı ve anlamlılığı, görevin imajı, görevin gerektirdiği nitelikler, yöneticinin tutum, davranış ve yaklaşımları, yönetime katılım duygusal bağlılığın öncüllerindendir (Dunham, Grube ve Castaneda, 1994: 371). Duygusal bağlılık, örgütlerin en çok tercih ettiği bağlılık biçimidir.

Devam Bağlılığı Çalışanların örgütten ayrılmaları durumundaki maliyetlerin farkında olmalarıdır. Devam bağlılığına sahip çalışanlar örgütte kalmaya ihtiyaçları olduğu için örgütteki üyeliklerine devam ederler (Meyer ve Allen, 1991). Örgüte devam bağlılığı duyan bir kişi, örgütten ayrılması halinde daha az

seçeneği olacağı fikrine sahiptir. Bu kişilerden bazıları, başka iş bulamadıklarından dolayı örgütte kalırlar. Bazılarının ise işi sevmekten çok sağlık, aile meseleleri ya da emekliliğe yakın olma durumları gibi zorlayıcı sebepleri vardır. Kötü iş alışkanlıkları yanında olumsuz tavır sergilerler ve yöneticiler için bir sorun kaynağı oluştururlar (Çetin, 2004: 95). Devam bağlılığında yaş, çalışma süresi, kariyer tatmini, işten ayrılma niyeti, eğitim, medeni durum, alternatif iş imkanları gibi faktörler belirleyici rol oynarlar (Dunham, Grube ve Castaneda, 1994: 371).

Normatif Bağlılık Çalışanların ahlaki açıdan örgütte kalmak için zorunluluk hissetmeleridir. Normatif bağlılığı yüksek çalışanlar örgütte kalmaları gerektiğini düşünürler (Meyer ve Allen, 1991). Normatif bağlılığın düzeyi, çalışanların bireysel, ailevi, sosyal ve kültürel gelişimlerdeki farklılıklara göre değişebilmektedir. Normatif bağlılığın bireyle örgüt arasında bulunan bir psikolojik anlaşma olarak da görülebilir (Meyer ve Allen, 1997: 41-66). Duygusal bağlılığa sahip olan bir kimse örgütte kalmak istediğini, devam bağlılığına sahip olan kimse örgütte kalması gerektiğini ve normatif bağlılığa sahip olan kimse ise örgütte kalmak zorunda olduğunu düşünür (Allen ve Meyer, 1990: 3). Normatif bağlılıkta iş arkadaşlarının örgütsel bağlılığı, örgütsel bağlılık, katılımcı yönetim, aile hayatı, sosyalleşme süreci gibi faktörler rol oynamaktadır (Dunham, Grube ve Castaneda, 1994: 371).

Meyer, Allen ve Smith (1993;539)'e göre çalışanların bağlılıklarını daha iyi anlayabilmek için bu üç bağlılık boyutunun birlikte değerlendirilmesi gerekmektedir. Çünkü bir birey, bu bağlılık boyutlarını aynı anda, farklı derecelerde gösterebilir.

Örgütsel bağlılık bağımsız değişken ya da bağımlı değişken olarak pek çok araştırmaya konu olmuştur (Meyer ve Allen, 1997).

Örgütsel bağlılığın nedenleri ile ilişkili araştırmalara bakıldığında; bağlılığın cinsiyet (Angle ve Perry, 1981; Rosenholtz, 1989; Mathieu ve Zajac, 1990), yaş (Angle ve Perry, 1981; Mathieu ve Zajac, 1990), kıdem (Niehoff, 1997), eğitim düzeyi (Mowday; Steers ve Porter,1979:224), medeni durum (Benkhoff,

1997; Salami, 2008) gibi kişisel özellikler; iş doyumunu (Cranny, Smith ve Stone,1992; Williams ve Hazer, 1986; Huselid ve Day, 1991; Lok ve Crawford, 1999; Testa, 2001); algılanan örgütsel destek (Cook ve Wall, 1980); sosyalleşme (Allen ve Meyer,1990; Mowday vd, 1982; Mittis, 2006); liderlik tarzları (Morris ve Sherman, 1981; Glisson ve Durick, 1988); güven (Darrough, 2006); örgüt kültürü (Schein, 1984; Garr, 1997); iklim (Helford, 1995); eğitim faaliyetleri (Meyer ve Allen,1997) gibi birçok değişkenle çalışıldığı görülmüştür.

Örgütsel bağlılığın bağımsız değişken olarak ele alındığı yani bağlılığın sonuçlarına ilişkin işten ayrılma, işten ayrılma niyeti, işe devam etme, performans, çaba gösterme, işe zamanında gelme, örgütsel vatandaşlık vb. değişkenlerle ilgili pek çok araştırma vardır (Arnold ve Feldman, 1982; Day, 1987; Mathieu ve Kohler, 1990; Randall, 1990; Meyer ve Allen, 1997). Türkiye'de de örgütsel bağlılığın bağımlı ve bağımsız değişken olarak ele alındığı pek çok araştırma yapılmasına rağmen, öğretmenlerin bağlılık düzeylerini inceleyen ve farklı değişkenler açısından ele alan sınırlı sayıda araştırma vardır. Ayrıca literatürde örgütsel bağlılık ile ilgili araştırmaların çoğu sağlık, kamu sektörü ve özel işletmelerde yapılmış; eğitim alanında bağlılığa yönelik araştırmalar son yıllarda artmaya başlamıştır. Bu nedenle araştırma sonuçlarının literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Örgütün çalışanlarını işte tutabilmeleri, örgütlerin yeterli ve etkili olabilmeleri kısacası amaçlarını gerçekleştirmeleri ve varlıklarını sürdürebilmeleri açısından çalışanların örgütsel bağlılığı önemli bir değişkendir. Bu bağlamda araştırmanın amacı, İzmir il merkezindeki ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyini belirlemektir. Bu amacı gerçekleştirmek için aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Öğretmenlerin duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeyleri nasıldır?
2. Öğretmenlerin duygusal, devam ve normatif bağlılıkları; cinsiyet, medeni durum, yaş, alan, kıdem, okulda çalışma süresi ve sendikaya üyelik durumu değişkenlerine göre değişmekte midir?

Yöntem

Araştırma grubu

Araştırmanın evrenini 2009 – 2010 öğretim yılı güz döneminde İzmir il merkezi Karabağlar ve Bayraklı metropol ilçelerindeki ilköğretim okullarında görev yapan 3540 sınıf ve branş öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırma grubunu ise evrenden tesadüfi örnekleme yolu ile seçilen 353 sınıf ve branş öğretmeni oluşturmaktadır. Evreni temsil edecek

örneklem sayısı Cochran (1962) tarafından önerilen formül dikkate alınarak belirlenmiştir. Söz konusu formüle göre örneklem sayısı en az 347 olmalıdır. Ayrıca, Krejcie & Morgan (1970) and Gay (1996) tarafından önerilen tabloda da örneklem sayısının yeterli olduğu görülmektedir. Örneklemin evreni temsil etme oranı % 9,98'dir. Araştırmaya dahil edilen öğretmenlere ilişkin demografik bilgiler Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Araştırma grubundaki öğretmenlerin demografik bilgileri

	<i>f</i>	<i>Yüzde</i>
<i>Cinsiyet</i>		
Kadın	238	67,4
Erkek	115	32,6
Toplam	353	100,0
<i>Medeni durum</i>		
Evli	303	85,8
Bekar	50	14,2
Toplam	353	100,0
<i>Yaş</i>		
35 yaş ve altı	114	32,3
36-45 yaş arası	158	44,8
46 yaş ve üzeri	81	22,9
Toplam	353	100,0
<i>f</i>		
<i>Alan</i>		
Sınıf öğretmeni	166	47,0
Branş öğretmeni	187	53,0
Toplam	353	100,0
<i>Kıdem</i>		
5 yıl ve altı	16	4,5
6-10 yıl	78	22,1
11-15 yıl	108	30,6
16-20 yıl	57	16,1
21 yıl ve üstü	94	26,6
Toplam	353	100,0
<i>Okulda çalışma süresi</i>		
5 yıl ve altı	202	57,2
6-10 yıl	98	27,8
11 yıl ve üzeri	53	15,0
Toplam	353	100,0
<i>Sendika</i>		
Üyeyim	185	52,4
Üye değilim	168	47,6
Toplam	353	100,0

Veri toplama aracı

Araştırmada veri toplama aracı iki temel bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik değişkenleri içeren maddeler; ikinci bölümde ise örgütsel bağlılığı ölçmeye

yönelik yer almaktadır. Örgütsel bağlılığı ölçmek için Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen; Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından yeniden gözden geçirilen "Örgütsel

Bağlılık Ölçeği" kullanılmıştır. Türkiye'de literatürde yaygın bir şekilde kullanılan ve kabul gören bu ölçek (Wasti, 2000; Sarıdede ve Doyuran, 2004; Çöp, 2008; Polat ve Uğurlu, 2009) duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyut ve 18 maddeden oluşmaktadır. Her boyutta 6 madde yer almaktadır. Ölçekte 3., 4., 5. ve 13. maddeler olumsuz anlam içermektedir ve bu maddeler tersten kodlanmıştır. Ölçeğin orijinalinde 7'li Likert ölçeği kullanılmasına karşılık, bu çalışmada 5'li Likert ölçeğinin (5= Tamamen katılıyorum, 4= Katılıyorum, 3= Kararsızım 2= Katılmıyorum, 1= Hiç katılmıyorum) kullanılması tercih edilmiştir. Her boyut için alınabilecek en yüksek puan 30, en düşük puan 6'dır.

Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin iç tutarlılığını test etmek için hesaplanan Cronbach alfa iç tutarlık katsayıları şöyledir: Duygusal bağlılık boyutu için .791, devam bağlılığı boyutu için .623, normatif bağlılık boyutu için .744'dir.

İngilizce aslından çevrilerek uyarlanan Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin kapsam geçerliği için İngiliz Dili ve Öğretimi alanında çalışan iki uzman ile Eğitim Yönetimi ve Denetimi alanında çalışan dört uzmanın görüşlerine başvurulmuştur.

Uzman grubunun değerlendirmesi sonucunda ilgili düzenlemeler yapılmış ve aracın kapsam geçerliğine sahip olduğu belirlenmiştir.

Verilerin toplanması

Veriler, 2009-2010 öğretim yılı güz dönemi sonunda toplanmıştır. Veri toplama sürecinde öğretmenlere araştırmaya gönüllü olarak katılabilecekleri bildirilmiş ve ankete isim yazmamaları gerektiği vurgulanmıştır. Anket formu bizzat araştırmacı tarafından öğretmenlerle birebir iletişim kurarak dağıtılmış ve uygulanmıştır.

Verilerin analizi

Araştırmanın alt problemlerine yanıt bulmak amacıyla standart sapma, ortalama, t-testi, tek yönlü varyans analizi gibi istatistik tekniklerinden yararlanılmıştır. Yapılan istatistiksel çözümlerinde anlamlılık düzeyi .05 olarak alınmıştır.

Bulgular

Araştırmanın bulguları araştırma amaçlarına göre düzenlenmiş ve aşağıda açıklanmıştır:

Tablo 2'de öğretmenlerin duygusal, devam ve normatif bağlılıklarına ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir. Üç bağlılık

Tablo 2. Öğretmenlerin bağlılık düzeylerini betimleyen istatistik değerleri

	\bar{X}	Standart Sapma
Duygusal Bağlılık	21,97	4,56
Normatif Bağlılık	19,18	4,43
Devam Bağlılığı	16,58	3,77

düzeyi karşılaştırıldığında öğretmenlerin en fazla gösterdikleri bağlılığın duygusal bağlılık ($x=21,97$) olduğu görülmektedir. Duygusal bağlılığı normatif bağlılık ($x=19,18$) ve devam bağlılığı ($x=16,58$) izlemektedir. Öğretmenlerin

en düşük düzeyde sergiledikleri bağlılık devam bağlılığıdır.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşp

Tablo 3. Öğretmenlerin bağlılık düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılması

	Cinsiyet	n	\bar{X}	Sd	t	p
Duygusal Bağlılık	Kadın	238	21,73	4,66	-1,410	,159
	Erkek	115	22,46	4,33		
Devam Bağlılığı	Kadın	238	16,36	3,62	-1,587	,114
	Erkek	115	17,03	4,04		
Normatif Bağlılık	Kadın	238	18,78	4,50	-2,449	,015*
	Erkek	115	20,00	4,18		

*p<.05

farklılaşmadığını belirlemek için t-testi uygulanmıştır. Tablo 3 incelendiğinde, öğretmenlerin duygusal ve devam bağlılığı puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($p>.05$). Öğretmenlerin normatif bağlılık puanlarında ise cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık görülmektedir ($p<.05$). Erkek öğretmenlerin normatif bağlılıkları ($x=20,00$), kadınlardan ($x=18,78$) daha yüksek çıkmıştır.

Tablo 4'te öğretmenlerin duygusal, devam ve normatif bağlılıkları medeni durum değişkenine göre incelenmiştir. Yapılan t- testi sonuçlarına göre, öğretmenlerin duygusal ve devam bağlılık düzeyleri medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p>.05$). Öğretmenlerin

normatif bağlılık düzeyleri ise medeni durum değişkenine göre farklılaşmaktadır ($p<.05$). Evli ve bekar öğretmenlerin normatif bağlılık puan ortalamaları incelendiğinde, evli öğretmenlerin normatif bağlılık ortalaması ($X=19,40$), bekar öğretmenlerin normatif bağlılık ortalamasından ($x=17,80$) daha yüksektir. Yani öğretmenlerin normatif bağlılıkları, medeni durum değişkenine göre evli öğretmenlerin lehine olacak şekilde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Yaş değişkenine göre, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi yapılmış ve sonuçlar tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 4. Öğretmenlerin bağlılık düzeylerinin medeni durum değişkenine göre karşılaştırılması

	Medeni durum	n	\bar{X}	Sd	t	p
Duygusal Bağlılık	Evli	303	22,10	4,43	1,354	,177
	Bekar	50	21,16	5,29		
Devam Bağlılığı	Evli	303	16,67	3,85	1,130	,259
	Bekar	50	16,02	3,18		
Normatif Bağlılık	Evli	303	19,40	4,44	2,387	,018*
	Bekar	50	17,80	4,13		

* $p<.05$

Tablo 5. Öğretmenlerin bağlılık düzeylerinin yaş değişkenine göre karşılaştırılması

	Yaş	n	\bar{X}	Sd	F	p
Duygusal Bağlılık	35 yaş ve altı	114	21,12	4,66	3,518	,031*
	36-45 yaş arası	158	22,15	4,28		
	46 yaş ve üzeri	81	22,81	4,82		
	Toplam	353	21,97	4,56		
Devam Bağlılığı	35 yaş ve altı	114	16,54	4,10	,592	,554
	36-45 yaş arası	158	16,41	3,17		
	46 yaş ve üzeri	81	16,96	4,34		
	Toplam	353	16,58	3,77		
Normatif Bağlılık	35 yaş ve altı	114	18,91	4,62	1,832	,162
	36-45 yaş arası	158	18,94	4,19		
	46 yaş ve üzeri	81	20,00	4,56		
	Toplam	353	19,18	4,43		

* $P<.05$

Yapılan analizler incelendiğinde öğretmenlerin devam ve normatif bağlılıkları yaşlarına göre değişmezken duygusal bağlılıklarında anlamlı bir farklılık görülmektedir ($p < .05$). Bu farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan Tukey testi sonuçları Tablo 6'da verilmiştir. Tukey testi sonuçları incelendiğinde, 46 yaş ve üzerindeki öğretmenler ile 35 yaş

ve altındaki öğretmenlerin duygusal bağlılık puanları arasındaki ortak farkın anlamlı olduğu görülmektedir. 46 yaş ve üzerindeki öğretmenlerin duygusal bağlılıkları ($x=22,81$), 35 yaş ve altındaki ($x=21,12$) öğretmenlerin duygusal bağlılıklarından daha yüksek çıkmıştır.

Tablo 6. Öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeylerinin yaş değişkenine göre karşılaştırılması (Tukey testi)

Gruplar	35 yaş ve altı	36-45 yaş arası	46 yaş ve üzeri
Duygusal Bağlılık	35 yaş ve altı	Fark yok	Ortak fark=-1,69201 P=,029*
	36-45 yaş arası	Fark yok	Fark yok
	46 yaş ve üzeri	Ortak fark=1,69201 P=,029*	Fark yok

* $P < .05$

Tablo 7'de sınıf ve branş öğretmenlerinin örgütsel bağlılık boyutlarına ilişkin puan ortalamaları verilmiştir. Sonuçlar incelendiğinde öğretmenlerin duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık puanlarında anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir ($p < .05$). Sınıf öğretmenlerinin duygusal bağlılık ortalaması 22,52; branş öğretmenlerinin 21,48'dir. Sınıf öğretmenlerinin

devam bağlılık ortalaması 17,07; branş öğretmenlerinin ise 16,14 çıkmıştır. Normatif bağlılık puanlarına bakıldığında sınıf öğretmenlerinin normatif bağlılık ortalaması 19,97 iken branş öğretmenlerinin 18,47'dir. Her üç boyutta da sınıf öğretmenlerinin lehine bir sonuç çıkmıştır. Sınıf öğretmenlerinin duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeyleri, branş öğretmenlerinininkinden daha yüksektir.

Tablo 7. Öğretmenlerin bağlılık düzeylerinin alan değişkenine göre karşılaştırılması

	Alan	n	\bar{X}	Sd	t	p
Duygusal Bağlılık	Sınıf öğretmeni	166	22,52	4,65	2,165	,031*
	Branş öğretmeni	187	21,48	4,44		
Devam Bağlılığı	Sınıf öğretmeni	166	17,07	3,76	2,337	,020*
	Branş öğretmeni	187	16,14	3,73		
Normatif Bağlılık	Sınıf öğretmeni	166	19,97	4,31	3,217	,001*
	Branş öğretmeni	187	18,47	4,42		

* $p < .05$

Tablo 8'de ise öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları kıdem değişkenine göre karşılaştırılmıştır. Elde edilen sonuçlar öğretmenlerin duygusal, devam ve normatif bağlılıklarının kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği

yönündedir ($p > .05$). Öğretmenlerin duygusal, devam ve normatif bağlılıkları kıdem değişkenine göre incelendiğinde her üç boyutta da istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmektedir.

Tablo 8. Öğretmenlerin bağlılık düzeylerinin kıdem değişkenine göre karşılaştırılması

	Kıdem	n	\bar{X}	Sd	F	p
Duygusal Bağlılık	5 yıl ve altı	16	21,63	3,52	1,940	,103*
	6-10 yıl	78	21,08	4,90		
	11-15 yıl	108	21,85	4,59		
	16-20 yıl	57	21,86	4,27		
	21 yıl ve üstü	94	22,97	4,48		
	Toplam	353	21,97	4,56		
Devam Bağlılığı	5 yıl ve altı	16	16,25	3,00	,898	,466*
	6-10 yıl	78	16,55	4,30		
	11-15 yıl	108	16,60	3,35		
	16-20 yıl	57	15,88	3,61		
	21 yıl ve üstü	94	17,05	3,97		
	Toplam	353	16,58	3,77		
Normatif Bağlılık	5 yıl ve altı	16	18,56	4,57	2,252	,063*
	6-10 yıl	78	19,10	5,02		
	11-15 yıl	108	18,86	3,98		
	16-20 yıl	57	18,26	3,79		
	21 yıl ve üstü	94	20,26	4,61		
	Toplam	353	19,18	4,43		

*P>.05

Tablo 9'da öğretmenlerin buldukları okuldaki çalışma sürelerine göre bağlılık düzeyleri incelenmiştir. Öğretmenlerin duygusal, devam ve normatif bağlılıkları, okuldaki çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p<.05$). Bu farkın hangi gruplar arasında olduğunun belirlenmesi amacıyla Tukey testi yapılmış ve sonuçlar tablo 10'da verilmiştir.

Tukey testi sonuçlarına göre farklılığın anlamlı olduğu gruplar incelendiğinde, buldukları okulda 5 yıl ve altı çalışan öğretmenlerin

duygusal bağlılıkları ($x=21,24$), 6-10 yıl arası ($x=22,69$) ve 11 yıl ve üzerinde ($x=23,42$) çalışan öğretmenlerden daha düşüktür. Buldukları okulda 11 yıl ve üzeri görev yapan öğretmenlerin devam bağlılıkları ($x=18,23$), 5 yıldan az ($x=16,17$) ve 6-10 yıl arası ($x=16,52$) çalışan öğretmenlerin devam bağlılıklarından daha yüksek çıkmıştır. Normatif bağlılığa bağlılıkta ise, buldukları okulda 11 yıl ve üzeri görev yapan öğretmenlerin normatif bağlılıkları ($x=20,66$), 5 yıldan az ($x=18,70$) çalışan öğretmenlerin normatif bağlılıklarından daha yüksek çıkmıştır.

Tablo 9. Öğretmenlerin bağlılık düzeylerinin okul yılı değişkenine göre karşılaştırılması

	Okul yılı	n	\bar{X}	Sd	F	p
Duygusal Bağlılık	5 yıl ve altı	202	21,24	4,60	6,700	,001*
	6-10 yıl	98	22,69	4,42		
	11 yıl ve üzeri	53	23,42	4,20		
	Toplam	353	21,97	4,56		
Devam Bağlılığı	5 yıl ve altı	202	16,17	3,67	6,438	,002*
	6-10 yıl	98	16,52	3,60		
	11 yıl ve üzeri	53	18,23	4,07		
	Toplam	353	16,58	3,77		
Normatif Bağlılık	5 yıl ve altı	202	18,70	4,44	4,317	,014*
	6-10 yıl	98	19,36	4,27		
	11 yıl ve üzeri	53	20,66	4,39		
	Toplam	353	19,18	4,43		

*P<.05

Her üç bağlılık boyutunda da görev yaptıkları okulda 11 yıl ve üzeri çalışan öğretmenlerin bağlılıklarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

Son olarak öğretmenlerin duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeyleri sendika değişkenine

göre karşılaştırılmıştır. Tablo 11'den de anlaşıldığı gibi, öğretmenlerin duygusal, devam ve normatif bağlılıkları sendikaya üye olup olmamalarına göre değişmemektedir. Sendikaya üye olan ve olmayan öğretmenlerin bağlılık puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Tablo 10. Öğretmenlerin bağlılık düzeylerinin okul yılı değişkenine göre karşılaştırılması (Tukey testi)

Gruplar	5 yıl ve altı	6-10 yıl	11 yıl ve üzeri
Duygusal Bağlılık	5 yıl ve altı	Ortak fark=-1,45625 P=,024*	Ortak fark=-2,17747 P=,005*
	6-10 yıl	Ortak fark=1,45625 P=,024*	Fark yok
	11 yıl ve üzeri	Ortak fark=2,17747 P=,005*	Fark yok
Devam Bağlılığı	5 yıl ve altı	Fark yok	Ortak fark=-2,05315 P=,001*
	6-10 yıl	Fark yok	Ortak fark=-1,70601 P=,020*
	11 yıl ve üzeri	Ortak fark=2,05315 P=,001*	Ortak fark=1,70601 P=,020*
Normatif Bağlılık	5 yıl ve altı	Fark yok	Ortak fark=-1,96236 P=,011*
	6-10 yıl	Fark yok	Fark yok
	11 yıl ve üzeri	Ortak fark=1,96236 P=,011*	Fark yok

*P<.05

Tablo 11. Öğretmenlerin bağlılık düzeylerinin sendika değişkenine göre karşılaştırılması

	Sendika	n	\bar{X}	Sd	t	p
Duygusal Bağlılık	Üyeyim	185	21,86	4,36	-,472	,637*
	Üye değilim	168	22,09	4,79		
Devam Bağlılığı	Üyeyim	185	16,69	3,71	,596	,552*
	Üye değilim	168	16,45	3,84		
Normatif Bağlılık	Üyeyim	185	19,31	4,36	,589	,556*
	Üye değilim	168	19,03	4,51		

*p>.05

Tartışma

Bu araştırmanın temel amacı, ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyini belirlemektir. Bu amacı gerçekleştirmek için de öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin nasıl olduğu ve bazı değişkenler açısından değişip değişmediği belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmada ilk olarak öğretmenlerin duygusal, devam ve normatif bağlılık boyutlarına ilişkin ortalama puanları karşılaştırılmıştır. Meyer, Allen ve Smith (1993)'e göre çalışanların bağlılıklarını daha iyi anlayabilmek için bu üç bağlılık boyutunun birlikte değerlendirilmesi gerekmektedir. Çünkü bir birey, bu bağlılık boyutlarını aynı anda, farklı derecelerde gösterebilir. Araştırmanın bulgularına göre öğretmenlerin en fazla gösterdikleri bağlılık boyutunun duygusal bağlılık olduğu görülmektedir. Duygusal bağlılığı sırasıyla normatif bağlılık ve devam bağlılığı izlemektedir. Brown (2003)' e göre, literatürde bu boyutların önem derecesine ilişkin en çok istenilen durum, çalışanlarda öncelikle yüksek duygusal bağlılık, daha sonra normatif bağlılık ve en son da devam bağlılığının olmasıdır (Boylu, Pelit ve Güçer, 2007). Üç bağlılık türü arasında çalışanlar ve yöneticiler için en çok tercih edileni duygusal bağlılıktır. (Meyer ve Allen, 1991). Bu araştırmanın sonuçları da bu bulguları destekler niteliktedir. Öğretmenlerin en yüksek bağlılığı duygusal bağlılıkta, en düşük bağlılığı da devam bağlılığında göstermesi sevindirici bir bulgudur. Meyer ve Allen (1991), duygusal bağlılığa sahip bir bireyin örgütte kalmak istediği için, devam bağlılığına sahip bir bireyin örgütte kalmaya ihtiyacı olduğu için, normatif bağlılığa sahip bir bireyin de örgütte kalmayı bir sorumluluk olarak gördüğü için örgütteki üyeliklerini devam ettirdiklerini belirtirler.

Bu çalışmada ikinci olarak, öğretmenlerin bağlılık düzeyleri cinsiyet, medeni durum, yaş, alan, kıdem, okulda çalışma süresi ve sendikaya üyelik değişkenleri açısından incelenmiştir. Elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeylerinde kıdem ve sendikaya üyelik değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Benzer şekilde Williams ve Hazer (1986) de kıdem ile bağlılık arasında doğrudan bir ilişki bulunamamıştır. Literatür

incelendiğinde sendikaya üyelik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışmada sendikaya üye olan öğretmenlerin bağlılık düzeyinin daha yüksek olacağı beklentisiyle sendika değişkenine yer verilmiştir. Ancak beklenenin aksine öğretmenlerin bağlılık düzeylerinde sendikaya üye olup olmamalarına göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin duygusal ve devam bağlılıklarında anlamlı bir farklılık görülmezken, normatif bağlılıklarında fark çıkmıştır. Erkek öğretmenlerin normatif bağlılıklarının kadın öğretmenlerden daha yüksek çıktığı görülmektedir. Örgütsel bağlılık ve cinsiyet arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar incelendiğinde, kadınlarla erkeklerin örgütsel bağlılık dereceleri konusunda fikir birliğine varılamamış ve farklı görüşler ortaya çıkmıştır. Bazı çalışmalarda erkeklerin genellikle kadınlardan daha iyi pozisyonlarda ve daha yüksek ücretle çalıştıkları için örgüte daha fazla bağlı oldukları ileri sürülmüştür. Bir diğer görüşe göre ise, kadınlar aile içindeki rollerini esas aldıkları için çalıştıkları kurum ikinci planda kalmakta ve örgüte genellikle erkeklere oranla daha az bağlanmaktadır (Aven vd., 1993: 646'dan akt. Yalçın ve İplik, 2008: 488). Bu bulguların tersine, Angle ve Perry (1981); Mathieu ve Zajac (1990), araştırmalarında kadınların bağlılıklarının erkeklerden daha yüksek olduğunu belirtmişlerdir. Bu çalışmada ise erkek öğretmenlerin normatif bağlılıkları, kadınlardan daha fazla çıkmıştır. Normatif bağlılığa etki eden değişkenler arasında aile hayatı ve sosyalleşme sürecinin (Dunham, Grube ve Castaneda, 1994: 371) olduğu düşünüldüğünde, bu bulgunun doğal olduğu söylenebilir. Türk toplumunda erkeklerin evi geçindirme, aile reisliği gibi toplumsal rolleri daha baskın olduğu için erkekler kadınlara oranla, mesleklerine yönelik daha çok sorumluluk hissediyor olabilirler.

Yaş değişkenine göre öğretmenlerin devam ve normatif bağlılıklarında anlamlı bir farklılık bulunamazken, duygusal bağlılıklarında anlamlı bir farklılık çıkmıştır. Meyer ve Allen (1984) de yaş ve duygusal bağlılık arasında pozitif bir ilişki bulunurken, yaş ile devam

bağlılığı arasında bir ilişki bulamamışlardır (Yalçın ve İplik, 2007: 489). Bu çalışmada 46 ve üzeri yaş grubundaki öğretmenlerin duygusal bağlılıkları 35 ve altı yaş grubundaki öğretmenlerden daha yüksek çıkmıştır. Bu bulgunun bürokratik sosyalleşme süreci ile paralellik gösterdiği söylenebilir. Bürokratik ya da örgütsel sosyalleşme süreci ile örgütte yaygın olan kültürün kabulü ve örgüt kültürünün devamı ile güçlenmesi sözkonusu olmaktadır (Lunenburg ve Ornstein, 1996: 64). Bu bulguya dayalı olarak, 46 ve üzeri yaştaki öğretmenlerin daha genç olan meslektaşlarına oranla örgütsel sosyalleşme sürecini tamamlamış olmaları nedeniyle örgütleri ile daha güçlü duygusal bağlılık geliştirmiş oldukları düşünülmektedir. Literatürde bazı araştırmalarda (Angle ve Perry, 1981; Mathieu ve Zajac, 1990; Durna ve Eren, 2005; Salami, 2008) örgütsel bağlılık ile yaş arasında bir ilişki bulunurken; bazılarında (Stevens, Beyer ve Trice, 1978; Morris ve Sherman, 1981; Cohen, 1992; Wahn, 1998; Hartman ve Bambacas, 2000; Özcan, 2008; Karahan; 2008) anlamlı ilişkiye rastlanmamıştır.

Örgütsel bağlılık ile medeni durum arasındaki ilişkiyi inceleyen çok az araştırma yapılmıştır. Bu konuda olası tartışmalardan biri, evli çalışanların ekonomik sorumluluklarından dolayı işe devam etme konusunda daha hassas oldukları yönündedir (Özkaya, Kocakoç ve Kara, 2006). Bu çalışmada öğretmenlerin normatif bağlılıklarında medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık çıkmıştır. Evli öğretmenlerin normatif bağlılıkları bekar öğretmenlerden daha fazladır. Bu bulgu, Özkaya, Kocakoç ve Kara (2006), ve Durna ve Eren (2005)'in araştırmalarını destekler niteliktedir. Benkhoff (1997)'nin yaptığı çalışmada evlilerin bekarlara göre örgüte daha bağlı oldukları bulunmuştur (Durna ve Eren, 2005). Cohen (1992)'nin araştırmasında da evlilerin örgütsel bağlılıkları daha yüksek çıkmıştır. Literatürde, evli olan çalışanların, ailelerine karşı maddi sorumlulukları olduğu için yatırımlarını kaybetme ve işsiz kalma tehlikesini göze almak istemeyecekleri ve bu yüzden örgütsel bağlılıklarının artacağı belirtilmektedir (Gündoğan, 2009). Ancak bu durum daha çok devam bağlılığından kaynaklanmaktadır. Bu çalışmada ise evli ve bekar öğretmenler arasında normatif

bağlılık açısından fark çıkmıştır. Bu bulgu, evli öğretmenlerin bekar öğretmenlere göre mesleklerini devam ettirme konusunda ahlaki açıdan daha fazla bir sorumluluk ve zorunluluk duydukları şeklinde yorumlanabilir. Bu durumda evlilik kurumunun bireylere yüklediği toplumsal rollerin ve sorumlulukların da etkisi olduğu söylenebilir.

Alan değişkenine göre ise öğretmenlerin duygusal, devam ve normatif bağlılıklarında anlamlı bir farklılık vardır. Tüm bağlılık boyutlarında da sınıf öğretmenlerinin bağlılıkları branş öğretmenlerinden daha yüksek bir ortalamaya sahiptir. Sınıf öğretmenlerinin, branş öğretmenlerine oranla örgütte kalma ihtiyacı ve sorumluluk – zorunluluk duygusunu daha çok hissettikleri söylenebilir. Sınıf öğretmenlerinin devam bağlılığının branş öğretmenlerinden daha fazla çıkması, branş öğretmenlerinin özel ders verme gibi ek iş imkanlarının daha çok olmasından kaynaklanabilir.

Öğretmenlerin buldukları okuldaki çalışma sürelerine göre duygusal, devam ve normatif bağlılıkları anlamlı bir farklılık göstermektedir. Öğretmenlerin buldukları okuldaki çalışma süreleri arttıkça her üç bağlılık düzeyinin de arttığı görülmektedir. Öğretmenlerin buldukları okuldaki çalışma süreleri arttıkça kurumlarına "ait olma" hislerinin de arttığı ve kurumları ile özdeşleştikleri söylenebilir. Devam ya da normatif bağlılık açısından düşünüldüğünde ise, bu durum öğretmenin okuluna yaptığı bir yatırım olarak algılanabilir. Öğretmenler buldukları okula verdikleri emeği ve yatırımları kaybetmemek için okullarına daha çok bağlanmış olabilirler.

KAYNAKÇA

- 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.
- Angle, H. L., Perry, J. L. (1981). An empirical assesment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26 (1), 1-14.
- Arnold, H. J., Feldman, D. C. (1982). A multivariate analysis of the determinants of job turnover. *Journal of Applied Psychology*, 67, 350-360.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Balcı, A. (2003). *Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji ve Taktikler*. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Barnard C. I. (1982). *The Functions of the Executive*, Cambridge: Harvard University.
- Benkhoff, B. (1997). Disentangling organizational commitment. *Personnel Review*, 26 (1/2), 114-131.
- Blau, G. J., Boal, K. B. (1987). Conceptualizing how job involvement and organizational commitment affect turnover and absenteeism. *The Academy of Management Review*, 12 (2), 288-300.
- Boylu, Y., Pelit, E. ve Güçer, E. (2007). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 44 (511), 55-73.
- Buchanan, B. (1972). *Building organizational commitment: the socialization of managers in work organizations*. Unpublished Doctoral Dissertation, Yale University, New Haven.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: the socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533-46.
- Cochran, W. (1962). *Sampling Techniques*. New York: John Wiley Sons Inc.
- Cohen, A. (1992). Antecedents of organizational commitment across occupational groups: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 13 (6), 539-558.
- Cook, J., Wall, T. (1980). New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfillment. *Journal of Occupational Psychology*, 53, 39-52.
- Cranny, C. J., Smith, P. C. ve Stone, E. F. (1992). *Job Satisfaction: How People Feel About Their Jobs And How It Affects Their Performance*. New York: Lexington.
- Çetin, M. (2004). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Çöp, S. (2008). *Türkiye ve Polonya'da turizm sektörü çalışanlarının örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık algılarına ilişkin bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Darrough, O. G. (2006). *An examination of the relationship between organizational trust and organizational commitment in the workforce*. Unpublished doctoral dissertation, Nova Southeastern University.
- Day, N. E. (1987). *Clarifying the relationship between organizational commitment and performance*. Unpublished Doctoral Dissertation, Universtiy of Kansas, Kansas City.
- Dunham, R. B., Grube J. A. ve Castaneda M. B. (1994). Organizational commitment: the utility of an integrative definition. *Journal of Applied Psychology*, 79 (3), 370-380.
- Durna, U., Eren, V. (2005). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (2), 210-219.
- Etzioni, A. (1961). *A comparative analysis of complex organizations*. New York: Free Press.
- Garr, M. C. (1997). *Organizational culture as a predictor of organizational commitment*. Unpublished Doctoral Dissertation, Saint Louis University, St. Louis.
- Gay, L.R. (1996). *Educational Research: Competencies for Analysis and Application*. (Fifth Ed.). Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, Inc.
- Glisson, C., Durick, M. (1988). Predictors of job satisfaction and organizational commitment in human service organization. *Administrative Science Quarterly*, 33, 61-81.
- Gündoğan, T. (2009). *Örgütsel bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası uygulaması*. Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası, Ankara.
- Helford, M. C. (1995). *Psychological climate and organizational commitment*. Unpublished Doctoral Dissertation, Loyola University of Chicago, Chicago.
- Huselid, M.A., Day, Nancy. E. (1991). Organizational commitment, job involvement and turnover: a substantive and methodological analysis. *Journal of Applied Psychology*, 76 (3), 380-391.
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and social organization: a study of commitment mechanisms in utopian communities. *American Sociological Review*, 33, 499- 517.

- Karahan, A. (2008). Çalışma ortamındaki statü farklılıklarının örgütsel bağlılığa etkisi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10 (3), 231-246.
- Katz, D., Kahn, R.L. (1977). Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi. (Çev. H. Can, Y. Bayar). Ankara: TODAİE Yayınları.
- Krejcie, R.V.; Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Lok, P., Crawford, J. (1999). The relationship between commitment and organizational culture, subculture, leadership style and job satisfaction in organizational change and development. *Leadership & Organization Development Journal*, 20 (7), 365-373.
- Lunenburg F.C., Ornstein A.C. (1996). *Educational Administration Concepts and Practice*. Belmont: Wadsworth Publishing Company.
- Mathieu, J. E., Kohler, S. S. (1990). A test of the interactive effects of organizational commitment and job involvement on various types of absence. *Journal of Vocational Behavior*, 36 (1), 33-44.
- Mathieu, J. E., Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108 (2), 171-194.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. ve Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78 (4), 538-551.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Mittis, J. S. (2006). Organizational socialization from a content perspective and its effect on the affective commitment of newly hired rehabilitation counselors. *Journal of Rehabilitation*, 72 (2), 12-20.
- Morris, J. H., Sherman, J. D. (1981). Generalizability of an organizational commitment model. *Academy of Management Journal*, 24, 512-526.
- Mowday, R. T., Porter, L. W. ve Steers, R. M. (1982). *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnovers*. New York: Academic Pres.
- Mowday, R.T., Steers, R.M. ve Porter, L.W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247
- Murphy, M. J. (2009). *Contingency faculty: What impacts their organizational commitment?*. Unpublished Doctoral Dissertation, North Carolina State University, Raleigh.
- Niehoff, R.L. (1997). Job satisfaction, organizational commitment and individual and organizational mission values congruence: investigating the relationships. *Catholic Educational Association, Minneapolis*, April, 1-4
- O'Reilly, C. A. III, Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71, 492-499.
- Özcan, E. B. (2008). Örgütsel bağlılık ve iş değerleri arasındaki ilişki: Adana ilinde bir inceleme. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Özkaya, M. O., Kocakoç, İ. D., Kara, E. (2006). Yöneticilerin örgütsel bağlılıkları ve demografik özellikleri arasındaki ilişkileri incelemeye yönelik bir alan çalışması. *Yönetim ve Ekonomi*, 13 (2), 77-96.
- Polat, S., Uğurlu, C. T. (2009). İlköğretim müfettişlerinin örgütsel bağlılık, mesleki tükenmişlik ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişki. *I. Uluslararası Türkiye Eğitim Araştırmaları Kongre Kitabı*, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.
- 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.
- Randall, D. M. (1990). The consequences of organizational commitment: methodological investigation. *Journal of Organizational Behavior*, 11 (5), 361-378.
- Rosenholtz, S. J. (1989). *Teacher's Workplace*. New York: Longman.
- Salami, S.O. (2008). Demographic and psychological factors predicting organizational commitment among industrial workers. *Anthropologist*, 10 (1), 31-38.
- Sarıdede, U., Doyuran, Ş. (2004). Eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetine etkisi. *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*, İnönü Üniversitesi, Malatya.

- Schein, E. (1984). Coming to a new awareness of organizational culture. *Sloan Management Review*, Winter, 3-16.
- Sheldon, M. E. (1971). Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization. *Administrative Science Quarterly*, 16, 143-150.
- Testa, M.R. (2001). Organizational commitment, job satisfaction, and effort in the service environment. *The Journal of Psychology*, 135 (2), 226-236.
- Türk Dil Kurumu Türkçe Sözlük. (2009). <http://tdkterim.gov.tr/bts/?kategori=verilst&kelime=ba%F0I%FDI%FDk&ayn=tam>
- Wasti, S. A. (2000). Meyer ve Allen'in üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizi. VIII *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirisi*, Nevşehir.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view, *Academy of Management Review*, 7 (3), 418-428.
- Williams, L.J., Hazer, J.T. (1986). Antecedents and consequences of satisfaction and commitment turnover models: a reanalysis using latent variable structural equation methods. *Journal Of Applied Psychology*, 71, 219-231.
- Yalçın, A., İplik, f. N. (2007). A grubu seyahat acentalarında çalışanların örgütsel bağlılıklarını etkileyen faktörlerin belirlenmesine yönelik bir araştırma: Adana ili örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18, 483-500.

Summary

Introduction

Commitment has the potential to impact organizational effectiveness and enhance employee well-being (Meyer, Herscovitch, 2001 in Murphy, 2009). There has recently been a significant interest among researchers in the concept of organizational commitment. The most common definition to organizational commitment in the literature is that of Porter, Steers, Mowday and Boulian (1974). In their definition, three factors of organizational commitment are identified: a strong belief in and acceptance of the organization's goals and values, a willingness to exert considerable effort on behalf of the organization, and a strong desire to remain in the organization

Meyer and Allen (1991, 1997) defined the components of organizational commitment as affective, continuance, and normative.

Affective commitment refers to the employee's emotional attachment to, identification with, and involvement in the organization. Employees with a strong affective commitment continue employment with the organization because they want to do so. Continuance commitment refers to an awareness of the costs associated with leaving the organization. Employees whose primary link to the organization is based on continuance commitment remain because

they need to do so. Finally, normative commitment reflects a feeling of obligation to continue employment. Employees with a high level of normative commitment feel that they to remain with the organization. (Meyer ve Allen, 1991).

The purpose of this quantitative survey was to examine organizational commitment levels of elementary school teachers. For this purpose, what the affective, continuance and normative commitment levels of elementary school teachers is; and whether there are significant differences by the variables of gender, marital status, age, teaching subject, work experience, school experience and union membership in the affective, continuance and normative commitment levels of teachers have been asked.

Methodology

The sample of this study consists of 353 teachers working for elementary schools during 2009-2010 academic year in Izmir. The instrument was administered these teachers selected by random sampling technique. In this study, "TCM Employee Commitment Survey" developed by Meyer, Allen and Smith (1993), was used to determine teachers' organizational commitment levels. This instrument widely used and accepted in

Turkey (Wasti, 2000; Sarıdede ve Doyuran, 2004; Çöp, 2008; Polat ve Uğurlu, 2009) contains 18 items and 3 dimensions, affective commitment, continuance commitment and normative commitment. 3. 4. 5. and 13. items of the instrument had negative meanings and were reversed. Cronbach's Alpha Reliability Coefficient was found .791 for affective commitment, .623 for continuance commitment, .744 for normative commitment. In this study, such statistical techniques as standard deviation, mean, t-test and the one way analysis of variance (ANOVA) were used. Significance level for analyzing the data was selected as .05.

Findings

In order to achieve the purpose of this study, initially the mean scores of affective, continuance and normative commitment levels of teachers were compared and it has been found out that the teachers show affective commitment most. However, the teachers barely show continuance commitment. Secondly, three components of commitment was investigated in terms of variables of gender, marital status, age, teaching subject, work experience, present school experience and union membership. According to the results, there were no significant differences by work experience and union membership in affective, continuance and normative commitment levels of teachers. But, there was a significant difference by gender in normative commitment of teachers. According to this finding, men had higher normative commitment than women. Similarly, there was a significant difference by marital status in normative commitment of teachers. It means that, married teachers had higher normative commitment than that of unmarried ones. There was a significant difference by age in affective commitment of teachers that the teachers who are 46 years old and above had higher affective commitment than the teachers who are 35 years old and under. Also, there were significant differences by teaching subject in affective, continuance and normative commitment of teachers. Mean scores of primary school teachers were higher than those of secondary school teachers in three components of commitment. According to the results of analysis of variance, there were

significant differences by school experience in commitments of teachers. When we applied Tukey test to determine the source of the difference, it was found that mean scores of teachers with "5 years and lower" school experience are lower than those of teachers with "6 – 10 years" and "11 years and over" of present school experience in affective commitment. Additionally, mean scores of teachers with "11 years and over" of present school experience are higher than those of teachers with "6 – 10 years" and "5 years and lower" of present school experience in continuance commitment. Also, mean scores of teachers with "11 years and over" of present school experience are higher than those of teachers with "5 years and lower" of present school experience in normative commitment.

Discussion

It has been found out that the teachers show affective commitment most. Normative commitment and continuance commitment follow affective commitment successively. According to Brown (2003) the desired pattern is highest scores for affective commitment, followed by normative commitment, then continuance commitment (Boylu, Pelit ve Güçer, 2007). Of these three types of commitment, affective commitment is the most desirable for both employees and employers (Meyer ve Allen, 1991). The results of this study support those findings.