

Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Organizational Commitment Levels of Physical Education Teachers

Araştırma Makalesi

¹Yunus Emre KARAKAYA, ²Tamer KARADEMİR

¹Elazığ İl Millî Eğitim Müdürlüğü

²Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu

ÖZ

Bu araştırma, Türkiye'de ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin çalıştıkları kurumlarına karşı örgütsel bağlılık seviyelerini tespit etmek amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın örneklem grubunu bu eğitim kurumlarında görev yapan 206 beden eğitimi öğretmeni oluşturmaktadır. Örneklem grubunun görüşlerini belirlemek amacıyla Üstüner (2009) tarafından öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyini belirlemek amacıyla geliştirdiği ölçek kullanılmış ve elde edilen veriler analiz edilmiştir. Verilerin analizinde, frekans (f), yüzde (%), ikili karşılaştırmalarda parametrik testlerden bağımsız gruplarda t-testi ve çoklu grup karşılaştırmalarında parametrik testlerden tek yönlü Varyans Analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, beden eğitimi öğretmenlerinin çalıştıkları

ABSTRACT

This research has been conducted to determine primary and secondary school physical education teachers' organizational commitment levels to the institutions they work in Turkey. A total of 206 physical education teachers who work in educational institutions consist the sample group of the study. In order to determine the views of the sample group a scale developed by Üstüner (2009) has been used in order to determine the level of organizational commitment of teachers and the obtained data were analyzed. In the analysis of the data, frequency (f), percentage (%), in paired comparisons, independent t-test and in multiple group comparisons, one-way analysis of variance (ANOVA) have been used. As a result of the study, it has been detected that physical education teachers have statistically significant difference against the

kurumlarına karşı cinsiyet, eğitim durumu ve kadro durumu değişkenleri yönünden istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmişken yaş ve mesleki kıdem değişkeni yönünden istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır. Örneklem grubunun, ölçekteki ifadelerle verdikleri cevapların genelde olumlu yönde olduğu, çalıştıkları kurumlarına karşı örgütsel bağlılıklarının olumlu bir seviyede olduğu mesleklerine ve çalıştığı kuruma karşı bağlılık ifade ettikleri görülmektedir.

Anahtar Kelimeler

Eğitim kurumları, Beden eğitimi öğretmenleri, örgütsel bağlılık, örgütsel etkililik, Öğretmen algıları.

institutions they work in terms of gender, education level and staff state variables, however, it hasn't been found statistically significant difference in terms of age and professional seniority variable. It is seen that the sample group has generally positive answers to the statements in the scale, their organizational commitment to the institutions they work is in a positive level, they express their commitment to their profession and to the institution they work.

Key Words

Educational institutions, Physical education teachers, Organizational commitment, Organizational effectiveness, Teachers' perceptions.

GİRİŞ

Günümüzde rekabet avantajı kazanabilmek ve elde tutabilmek; bitmek ya da yola devam etmek anlamına gelmektedir. Bu gücü sağlayabilmek için örgütler çalışanlarıyla iyi ilişkiler kurmak ve onlara örgüt içindeki konumları ne olursa olsun değer vermek durumundadır. Bu noktada örgütsel hedeflere ulaşmada örgütsel bağlılığın ne derece önemli ve kritik olduğu görülmektedir. Örgütte mutlu olmayan ve bağlılık duymayan çalışanlarda devamsızlık, işi terk etme, sadakatsizlik, performans düşüklüğü ve hayatlarından zevk alamama gibi sorunlar yaygın olarak görülmektedir. Örgütler için bu problemler, büyük mali kayıplara neden olabilmektedir. Bu sebeplerden dolayı tüm örgütler çalışanlarının bağlılık düzeylerini arttırmak durumundadır (Demir ve Öztürk, 2011). Örgütsel bağlılık, işten ayrılma, devamsızlık, iş performansı gibi davranışsal, iş doyumunu gibi tutumsal, duygusal ve bilişsel yapılarla; iş görenin işi ve rolüne ilişkin özellikleriyle yakından ilişkili olduğu görülmektedir (Balay, 2000). Örgüt ve çalışanlar arasındaki ilişkinin odağını örgütsel bağlılık oluşturmakta, örgütlerin günümüzde içerisinde bulunduğu, şiddetli rekabet, küçülerek büyüme, şirket evlilikleri, verimsizlik gibi pek çok problemden kurtulabilmelerinde örgütsel bağlılık önem kazanmaktadır. Çalışanların hedef ve değerleriyle örgütün he-

def ve değerlerinin bütünleşmesi, örgüt yararına gönüllü olarak fazladan çaba sarf etme ve örgüt üyeliğinin devamını isteme anlamına gelen bağlılık pek çok problemi kendiliğinden çözüme kavuşturacak ve örgütlerin rekabet ortamında bir adım öne çıkmalarına neden olabilecek bir potansiyele sahiptir (Sığı, 2007).

Örgütsel bağlılığın yazında çok sayıda tanımı yer almaktadır. Leong ve diğ. (1996), örgütsel bağlılığı, "kişinin belirli bir örgüt ile girdiği kimlik birliği ve bağlılığın birleşik gücüdür" şeklinde tanımlamaktadır. Mathews ve Shepherd (2002), örgütsel bağlılığı, insanın çalıştığı işe karşı tutum ve davranış türlerini açıklamaya çalışan bir kavram olarak belirtmektedirler. Örgütsel bağlılık, genellikle kişinin çalıştığı örgüte karşı hissettikleridir (Nijhof ve diğ., 1998; 243-248). Örgütsel bağlılık, örgütlerin varlıklarını koruma uğraşlarının hem temel etkinliklerinden hem de nihai hedeflerinden biridir. Çünkü örgütsel bağlılığı olan bireyler daha uyumlu, daha doyumlu, daha üretken olmakta, daha yüksek derecede sadakat ve sorumluluk duygusu içinde çalışmakta, örgüte daha az maliyete neden olmaktadır (Balci, 2003). Örgütsel bağlılık genel olarak, çalışanların örgüt içinde kalma isteği, örgüt amaç ve değerlerine olan bağlılığı, şeklinde tanımlanabilir. Benzer bir yaklaşımla örgütsel bağlılık, kişinin çalıştığı örgüt ile kurduğu güç birliğinin ve kendisini örgütün bir parçası olarak hissetmesinin

derecesi, olarak da ele alınabilir. Örgütsel bağlılık, bir iş görenin, örgütün amaçlarına ve değerlerine kuvvetle inanması ve onları kabul etmesi, örgütün yararına olacak şekilde kendisinden beklenenin ötesinde çaba göstermeye istekli olması ve örgütün üyesi olarak kalmayı kuvvetle istemesi, şeklinde ifade edilebilir (Seymen, 2008). Tsui ve Cheng (1999) ise öğretmenlerin örgütsel bağlılığını, kendilerini çalıştıkları okul ile güçlü şekilde özdeşleştirmeleri ve okula dahil olmaları biçiminde ifade etmektedir. Buna göre öğretmenlerin örgütsel bağlılığı; okulun amaçlarına ve değerlerine güçlü şekilde inanma ve bunları kabul etme, okul adına önemli düzeyde çaba göstermeye istekli olma ve okulun bir üyesi olmayı ya da okulda çalışmayı sürdürmeye yönelik güçlü bir istek gösterme şeklinde belirtmektedirler. Kısaca örgütsel bağlılık çalışanların kurumuna karşı olan bağlılığı, gücünü belirtmektedir. Bu bağından ve gücünden bahsetmek için çalışanın kurumsal amaç ve hedeflerini kabullenmesi ve bu doğrultuda emek sarf etmesi gerekmektedir.

Eğitimde birçok tartışmanın yaşandığı günümüzde eğitim ve öğretim faaliyetlerinin kalitesini artırmak amacı ile birçok yöntem geliştirilerek uygulamalar yapılmaktadır. Bunlardan biri ise öğretmenlerin çalıştıkları kurumlarına karşı bağlılıklarını artırmaya yönelik uygulamalar sayılabilir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının tespiti, belli standartları yakalamada yol gösterici olması bağlamında önemlidir. Çalıştıkları eğitim kurumlarına bağlılıkları ve performansı, kurumun amaçları ve hedefleriyle bağlantılı olduğu unutulmamalıdır. Bu doğrultuda araştırma, Türkiye’de ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin çalıştıkları kurumlarına karşı örgütsel bağlılık seviyelerini tespit etmek amacı ile yapılmıştır. Araştırmadaki bulguların, beden eğitimi öğretmenlerinin çalıştıkları eğitim kurumlarına karşı örgütsel bağlılıkları hakkındaki algılarının alanda daha gerçekçi değerlendirilmesine ve eğitim etkinliklerinde bu sonuçlardan faydalanılacağı düşünülmektedir. Ayrıca bu araştırma, yöneticilere, beden eğitimi öğretmenlerine yönelik kaynak teşkil edeceği ve araştırma sonuçlarının literatüre önemli katkılar sunacağı beklenmektedir.

YÖNTEM

Araştırma Grubu: Bu araştırmanın evrenini, Türkiye’de ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan beden eğitimi öğretmenleri oluşturmaktadır. Örneklem çerçevesi ise bu eğitim kurumlarında görev yapan 206 beden eğitimi öğretmeni ile sınırlıdır. Örneklem grubun belirlenmesinde şu aşamalar takip edilmiştir. Milli Eğitim Bakanlığı Hizmetiçi Eğitim Seminerlerine” katılan (2009-2010 öğretim yılında Bursa, Mersin ve Van ilinde düzenlenen hizmet içi seminerler), 305 beden eğitimi öğretmenin elektronik posta adresleri alınmış ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ) formu, bu beden eğitimi öğretmene elektronik postayla gönderilmiştir. Elektronik postaya cevap veren 214 beden eğitimi öğretmenin görüşleri incelenmiş yarım dolduran ölçek formları elenerek, 206 ölçek formu değerlendirmeye alınmıştır.

Örneklem grubun demografik verileri incelendiğinde, 158 erkek, 48 kadın beden eğitimi öğretmeninden oluşmaktadır. Eğitim durumu değişkeni incelendiğinde, 174 kişinin lisans seviyesinde, 32 kişinin lisansüstü seviyesinde eğitim aldıkları tespit edilmiştir. Öğretmenlerin kadro durumu değişkeni incelendiğinde, 182 kişinin kadrolu ve 24 kişinin kadrolu olmayan statüde olduğu görülmektedir. Yaş aralıkları incelendiğinde, 62 kişinin 21-30 yaş, 104 kişinin 31-40 yaş ve 40 kişinin ise 41+ yaş üzerinde olduğu görülmektedir. Yine mesleki kıdem değişkeni incelendiğinde ise 74 kişinin 0-5 yıl, 49 kişinin 6-10 yıl, 46 kişinin 11-15 yıl ve 37 kişinin ise 16+ yıl ve üzeri olduğu belirlenmiştir. Demografik değişkenlerin belirlenmesinde yaş aralıkları sınıflandırırken; en düşük yaş grubunun 21 yaş, en büyük yaş grubunun 49 yaş olduğu, mesleki kıdem yılı aralıkları sınıflandırırken ise en düşük kıdem yılının 1 yıl, en büyük kıdem yılının ise 28 yıl olduğu tespit edilmiştir. Ancak bazı yaş ve mesleki kıdem aralıkları sınıflandırmasına denk gelen denek sayısının bulunmaması nedeni ile yaş ve mesleki kıdem aralıkları geniş tutulmuştur.

Veri Toplama Aracı: Örneklem grubunun çalıştıkları eğitim kurumlarına karşı örgütsel bağlılık düzeylerini tespit etmek için Üstüner

(2009) tarafından öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyini belirlemek amacıyla geliştirildiği ÖBÖ kullanılmıştır. ÖBÖ, Üstüner (2009) tarafından öğretmenlerin örgütsel bağlılığını ölçmek amacıyla geliştirmiştir. ÖBÖ, 17 maddeden ve tek boyuttan oluşan bir ölçek formundan oluşmaktadır. ÖBÖ'deki ifadelerle ait puan aralıklarında; verilerin sağlıklı yorumlanabilmesi için, beşli anket dereceleri, $0.80 (5-1=4; 4/5=0.80)$ oranında eşit aralıklara bölünmüştür. Böylece davranışlara ilişkin eşit etki düzeyi aralıkları aşağıda belirtilmiştir. "Hiçbir zaman" 1 Puan (1.00-1.79), "Nadiren" 2 Puan (1.80-2.59), "Bazen" 3 Puan (2.60-3.39), "Çoğu Zaman" 4 Puan (3.40-4.19), "Her Zaman" 5 Puan (4.20-5.00) olarak hesaplanmıştır. Ölçek tek boyutlu bir yapı sergilediğinden toplam puan üzerinden değerlendirme yapılmıştır. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 17, en yüksek ise puan ise 85'tir. Alınan puanlar yükseldikçe örgütsel bağlılık düzeylerinin de arttığı kabul edilmiştir.

Geçerlik ve Güvenirlik: Üstüner (2009) tarafından yapılan analizlerde ölçekten alınan puanların iç tutarlık katsayısı 0.96, test tekrar test korelasyon katsayısı ise 0.88 bulunmuştur. Bu araştırmada ise elde edilen veriler SPSS 17.0 paket programı kullanılarak şu sonuçlara ulaşılmıştır. ÖBÖ'nün KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) değeri 0.92 ve Bartlett's Test of Sphericity değeri 3007.368 ($p<0.05$) bulunmuştur. ÖBÖ'nün güvenilirlik analizi sonucu ise Cronbach's Alpha katsayı değeri ise 0.954 olarak tespit edilmiştir.

Verilerin Analizi: Örneklem grubunun, sosyo-demografik değişkenlerine göre dağılımını ortaya koymak amacıyla frekans ve yüzdelik hesaplamalar yapılmıştır. Ölçeğin puan ortalamaları açısından, bağımsız değişkenlere bağlı farklılaşma düzeyini değerlendirmek için iki bağımsız grup ortalamaları arasında karşılaştırmalarda t-testi, ikiden fazla grup ortalamalarının analizinde ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. İstatistik-

sel anlamlılık yanılma düzeyi ise 0.05 olarak kabul edilmiştir.

BULGULAR

Araştırmada ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerini ortaya koymak amacıyla elde edilen bulgular aşağıda tablolar halinde verilmiştir.

Örneklem grubunun cinsiyet değişkenine göre analiz sonuçları Tablo 1'de verilmiştir.

Örneklem grubun cinsiyet değişkenine bağlı olarak örgütsel bağlılık derecelerinde erkek beden eğitimi öğretmenlerinin lehine istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$). Erkek öğretmenler ($\bar{x}=54.94$), kadın öğretmenlere göre ($\bar{x}=48.50$) daha olumlu görüş bildirmişlerdir.

Örneklem grubun eğitim durumu değişkenine göre analiz sonuçları Tablo 2'de verilmiştir.

Örneklem grubun eğitim durumu değişkenine bağlı olarak örgütsel bağlılık derecelerinde lisans eğitimine sahip beden eğitimi öğretmenlerinin lehine istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$). Lisans mezunu olan öğretmenler ($\bar{x}=54.78$), lisansüstü öğretmenlere göre ($\bar{x}=46.18$) daha olumlu görüş belirtmişlerdir.

Örneklem grubun kadro durumu değişkenine göre analiz sonuçları Tablo 3'de verilmiştir.

Örneklem grubun kadro durumu değişkenine bağlı olarak örgütsel bağlılık derecelerinde kadrolu olan beden eğitimi öğretmenlerinin lehine istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$). Kadrolu öğretmenler ($\bar{x}=54.65$), kadrolu olmayan öğretmenlere göre ($\bar{x}=44.25$) daha olumlu görüş bildirdikleri görülmektedir.

Örneklem grubun yaş değişkenine göre analiz sonuçları Tablo 4'de verilmiştir.

Örneklem grubun yaş değişkenine bağlı olarak örgütsel bağlılık derecelerinde göreceli olarak yaş arttıkça örgütsel bağlılık puan ortalamalarında artış gözlemlenirken, bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlenmiştir ($p>0.05$).

Örneklem grubunun mesleki kıdem değişkenine göre analiz sonuçları Tablo 5'de verilmiştir.

Tablo 1. Örneklem grubun cinsiyet değişkenine göre analiz sonuçları

Cinsiyet	N	\bar{x}	Ss	t	p
Erkek	158	54.94	15.11	2.582	.011*
Kadın	48	48.50	15.28		

*p<0.05

Tablo 2. Örneklem grubun eğitim durumu değişkenine göre analiz sonuçları

Eğitim Durumu	N	\bar{x}	Ss	t	p
Lisans	174	54.78	15.87	2.963	.003*
Lisansüstü	32	46.18	9.52		

*p<0.05

Tablo 3. Örneklem grubun kadro durumu değişkenine göre analiz sonuçları

Kadro Durumu	N	\bar{x}	Ss	t	p
Kadrolu	182	54.65	15.24	3.189	.002*
Kadrolu Olmayan	24	44.25	13.25		

*p<0.05

Tablo 4. Örneklem grubun yaş değişkenine göre analiz sonuçları

Yaş	N	\bar{x}	Ss	F	p
21-30 yaş	62	52.48	12.37	.415	.661
31-40 yaş	104	53.30	16.50		
41+ yaş	40	55.30	16.63		

Tablo 5. Örneklem grubun mesleki kıdem değişkenine göre analiz sonuçları

Mesleki Kıdem	N	\bar{x}	Ss	F	p
0-5 yıl	74	50.16	13.50	1.908	.129
6-10 yıl	49	54.44	13.16		
11-15 yıl	46	56.34	18.64		
16 +yıl	37	55.08	16.47		

Örneklem grubunun mesleki kıdem değişkenine bağlı olarak örgütsel bağlılık derecelerinde göreceli olarak en yüksek puan ortalamasının 11-15 yıl mesleki kıdeme sahip olanlarda olduğu görülmektedir. Diğer mesleki kıdemler arasında yılların artışına paralel olarak örgütsel bağlılık puan ortalamalarında da artış gözlemlenmiştir. Ancak bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlenmiştir ($p>0.05$)

TARTIŞMA

Bu araştırmanın amacı, Türkiye’de ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin çalıştıkları kurumlarına karşı örgütsel bağlılık seviyelerini tespit etmektir. Genel olarak, beden eğitimi öğretmenlerinin çalıştıkları kurumlarına karşı cinsiyet, eğitim durumu ve kadro durumu değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmişken, yaş ve mesleki kıdem değişkeni yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu doğrultuda, araştırmada cinsiyet değişkenine bağlı olarak örgütsel bağlılık derecelerinde erkek beden eğitimi öğretmenlerinin kadın beden eğitimi öğretmenlerine göre ifadelere daha olumlu yönde görüş bildirdikleri tespit edilmiştir (Tablo 1). Yapılan araştırmaların bir kısmında cinsiyetin örgütsel bağlılık üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Alotaibi, 2001; Shaw ve diğ., 2003; Popoola, 2009). Yalçın ve diğ. (2004)’nin, beden eğitimi öğretmenleri üzerinde yapmış oldukları araştırmada ve yine Kirel (1999)’in, market çalışanları üzerinde yapmış olduğu araştırmalarda erkeklerin kadınlara göre örgüte bağlılık konusunda daha yüksek aritmetik ortalamaya sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Ancak bazı araştırmalarda ise kadınların erkeklere göre daha yüksek örgütsel bağlılık düzeyine sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır (Reed ve diğ., 1994; McClurg, 1999; Koslowsk ve Dovor, 2001; Jackson, 2004). Ancak bu araştırmalardaki kadınların örgütlerine daha bağlı olmalarının nedeninin çalıştığı ülkelerdeki kültürel farklılıklar, değerler, bürokratik yapı, yasal düzenlemeler gibi faktörlerden kaynaklandığı düşünülmektedir.

Örneklem grubunun eğitim durumu değişkenine bağlı olarak örgütsel bağlılık derecelerinde lisans eğitime sahip beden eğitimi öğretmenlerinin daha olumlu yönde görüş bildirdikleri görülmektedir (Tablo 2). Bunun nedeninin lisansüstü eğitime sahip öğretmenlerin eğitim kariyerlerinin yüksek olmasının verdiği avantajı kurum değişikliği yapabilme imkanına dönüştürebilme düşüncelerinin kuruma olan bağlılıklarını etkilemiş olabileceği şeklinde yorumlanmıştır.

Örneklem grubunun kadro durumu değişkenine bağlı olarak örgütsel bağlılık derecelerinde kadrolu olan beden eğitimi öğretmenlerinin ek ders karşılığı derse giren beden eğitimi öğretmenlerine göre daha olumlu yönde görüş bildirdikleri tespit edilmiştir (Tablo 3). Bu sonucun nedeninin ek ders karşılığı beden eğitimi dersine giren öğretmenlerin gelecek kaygısı yaşayabilmesi ve bunun da okula olan bağlılıklarını olumsuz etkilemesi söz konusu olabilir. Nartgün ve Menep (2010)’in yaptıkları araştırmada da benzer sonuçlara ulaşılmış, kadrolu olmayan öğretmenlerin, kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlere göre devam bağlılıklarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Kadrolu öğretmenlerin atama yolu ile bağlı oldukları kuruma geldiğinden herhangi bir işten çıkarılma kaygıları bulunmamaktadır. Dolayısıyla bu durumla birlikte kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlerin örgüte olan duygusal bağlılıklarının, kurumda herhangi bir iş garantisi olmayan ve atama yolu ile gelmeyen öğretmenlere göre fark oluşturması kaçınılmaz gözükmektedir. Çünkü dersine devam etmeyen, rapor alan, işini aksatan kadrosuz öğretmenin kolaylıkla işinden ayrılması olasıdır.

Örneklem grubunun yaş değişkenine bağlı olarak örgütsel bağlılık derecelerinde göreceli olarak yaş artıkça örgütsel bağlılık puan ortalamalarında artış gözlemlenmiştir. Bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlenmiştir (Tablo 4). Korkmaz (2010)’ın yaptığı araştırmada da yaş ile örgütsel bağlılık arasında bir ilişki tespit edilmemiştir. Lee ve diğ. (2000) yapmış oldukları yazın taramasında, birçok çalışmada yaş ve kıdem mesleğe yapılan yatırımlardaki artış, güçlenen mesleki kimlik, daha deneyimli ve ileri yaşlardaki çalışanlarda azalan kariyer olanakları nedeni ile

ilişkili olarak mesleki bağlılık ile pozitif ilişkiler içerisinde olduğunun öngörüldüğünü belirlemiştir. Yine yapılan başka araştırmalarda ise yaş ve kıdem incelendiğinde, bu iki faktörün örgütsel ve mesleki bağlılığı farklılaştırıcı etkisi özellikle mesleğe ve örgüte yapılan yatırımlarla açıklanmıştır. Yaş ve kıdem arttıkça yapılmış olan yatırımların dolayısıyla bağlılığın da artacağı öngörülmekte ve ilerleyen yaş ile birlikte çalışanların alternatiflerinin azalması üzerine de vurgu yapılmaktadır (Aranya ve Jacobson, 1975; Colarelli ve Bishop, 1990; Meyer ve diğ., 1993).

Örneklem grubunun mesleki kıdem değişkenine bağlı olarak örgütsel bağlılık derecelerinde, istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir (Tablo 5). Yapılan bazı araştırmaların sonuçları incelendiğinde ise bu bulgularla örtüşmediği görülmektedir. Suliman ve Iles (2000)'in yaptıkları araştırmada, mesleki kıdemin sürekli bağlılığı arttırdığı sonucuna ulaşmışlardır. İnce ve Gül (2005) ise çalışanın hizmet süresi arttıkça örgüte yatırımın ve örgütten elde edilecek kazançların arttığı, bu sebeple ayrılma durumunda oluşabilecek kayıpları yaşamamak adına örgüte bağlılığın arttığı şeklinde görüş belirtmişlerdir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Örgütsel bağlılık, kurumdaki hedeflere ve amaçlara ulaşmada çok büyük bir öneme sahiptir. Bu nedenle tüm kurumlar gibi eğitim kurumları da çalışanlarının kuruma karşı bağlılıklarını artırmak istemekte ve bu

doğrultuda çeşitli çalışmalar ortaya koyarak stratejik planlamalar ortaya koymaktadırlar. Yapılan bu araştırmada örneklem grubunun, ölçekteki ifadelerle verdikleri cevapların genelde olumlu yönde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örneklem grubunun çalıştıkları kurumlarına karşı örgütsel bağlılıklarının olumlu bir seviyede olduğu, mesleklerine ve çalıştığı kuruma karşı bağlılık ifade ettikleri görülmektedir. Beden eğitimi öğretmenin çalıştığı kurumakarı sorumluluğunun olduğuna inanması, aynı zamanda ahlaki bir bağlılığı da ortaya koyduğu unutulmamalıdır. Beden eğitimi öğretmenlerinin kamuda istihdam durumlarının (kadrolu veya ek ders karşılığı olarak) çalıştığı kuruma karşı örgütsel bağlılığını etkilediğinden bütün beden eğitimi öğretmenlerinin kadrolu olarak istihdamı konusunda çalışmalar yapılmalıdır. Bu araştırmadan elde edilen sonuçların, farklı örneklem gruplarında elde edilen sonuçlarla karşılaştırılması alana daha fazla katkılar sunacaktır.

Yazışma Adresi (Corresponding Address):

Dr. Yunus Emre KARAKAYA
Elazığ İl Milli Eğitim Müdürlüğü,
Gazi Kamil Ayhan Ortaokulu
Ulukent Mh., Trafik Tescil Yanı
Elazığ
E-mail: emrekarakaya23@hotmail.com
Tel No: 05056310066

KAYNAKLAR

1. **Alotaibi, AG.** (2001). Antecedents of organizational citizenship behavior: A study of public personnel in Kuwait. *Public Personnel Management*, 30 (3), 368-371.
2. **Aranya, N, Jacobson O.** (1975). An empirical study of theories of organizational and occupational commitment. *The Journal of Social Psychology*, 97, 15-22.
3. **Balay, R.** (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
4. **Balci, A.** (2003). *Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji ve Taktikler*, Ankara: Pegem Yayıncılık.
5. **Colarelli, SM, Bishop, RC.** (1990). Career commitment: Functions, correlates and management. *Group and Organizational Studies*, 15, 158-176.
6. **Demir, C, Öztürk, UC.** (2011). The effect of organizational culture on organizational commitment and a research. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26 (1), 36-37.
7. **İnce, M, Gül, H.** (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*, Ankara: Çizgi Yayınları.
8. **Jackson, PR.** (2004). Employee commitment to quality. *International Journal of Quality and Reliability Management*, 21 (4), 714-730.
9. **Kirel, Ç.** (1999). Esnek çalışma saatleri uygulamalarında cinsiyet iş tatmini ve iş bağlılığı ilişkisi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 28 (2), 115-136.
10. **Korkmaz, HTE.** (2010). İşte Yaşanan Olay kategorileri ile Duygu Durumları ve İşe yönelik tutumlar Arasındaki İlişkiler: Duygusal Olaylar Kuramının Test Edilmesi. Doktora Tezi. Orta Doğu Teknik Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Psikoloji Bölümü. Psikoloji Anabilim Dalı, 71.
11. **Koslowski, M, Dov, E.** (2001). Values and organizational commitment. *International Journal of Manpower*, 22 (7), 593-599.
12. **Lee, K, Carswell, JL, Allen, NJ.** (2000). A meta-analytic review of occupational commitment: relations with person and work-related variables. *Journal of Applied Psychology*, 85 (5), 799-811.
13. **Leong, CS, Furnham, AE, Cooper, CL.** (1996). The moderating effect of organisational commitment on the occupational stress outcome relationship. *Human Relations*, 49(10), 1345-1363.
14. **Mathews, BP, Shepherd, JL.** (2002). Dimensionality of Cook and Wall's (1980) British organizational commitment scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 369-375.
15. **McClurg, LN.** (1999). Organizational commitment in the temporary-help service industry. *Journal of Applied Management Studies*, 8 (1), 5-26.
16. **Meyer, JP, Allen, NJ, Smith, CA.** (1993). Commitment to organization and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78 (4), 538-551.
17. **Nartgün, Ş. S. ve Menep, İ.** (2010). The analysis of perception levels of elementary school teachers with regard to organizational commitment: Şırnak / İdil case, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7 (1), 308-309.
18. **Nijhof, WJ, De Jong, MJ, Beukhof, G.** (1998). Employee commitment in changing organizations: An exploration. *Journal of European Industrial Training*, 22(6), 243-248.
19. **Popoola, SO.** (2009). Organizational commitment of records management personnel in Nigerian private universities. *Records Management Journal*, 19 (3), 204-217.
20. **Reed AS, Stanley HK, Robert HS.** (1994). Job satisfaction, organizational commitment and turnover intentions of United States accountants. *Auditing and Accountability Journal*, 7(1), 31-58.
21. **Seymen, AO.** (2008). *Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Örgüt Kültürü Tipleri Üzerine Bir Araştırma*, Ankara: Detay Yayıncılık, 135.
22. **Siğrı, Ü.** (2007). An analysis of organizational commitment using Meyer and Allen's typology: A comparative study on public and private sector employees. *Anadolu University Journal of Social Sciences*, 7(2), 261-278.
23. **Shaw, DJ, Delery, EJ, Abdulla, MH.** (2003). Organizational commitment and performance among guest workers and citizens of an Arab country. *Journal of Business Research*, 56, 1021-1030.
24. **Suliman, A, Iles, P.** (2000). Is continuance commitment beneficial to organizations?, Commitment-Performance Relationship: A New Look. *Journal Of Managerial Psychology*, 15 (5), 415-416.
25. **Tsui, KT, Cheng, YC.** (1999). School organizational health and teacher commitment: A contingency study with multi-level analysis. *Educational Research and Evaluation*, 5(3), 249-268.
26. **Üstüner, M.** (2009). Teachers' organizational commitment scale: a validity and reliability study, Malatya. *Inonu University Journal of the Faculty of Education*, 10 (1), 1-17.
27. **Yalçın, HB, Üzüm, H, Yüқтаşır, B.** (2004). Organizational commitment of physical education teachers, November, Antalya: The 10. ICHPER.SD Europe Congress & The TSSA 8. *International Sports Science Congress*.