

RESMİ İLKÖĞRETİM OKULLARINDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ ELAZIĞ İLİ ÖRNEĞİ

Fatih KAYA*

Fatih POLAT**

Sakine KAYA***

Özet

Öğretmenlerin çalışma isteği yani motivasyonu eğitim sisteminin başarısına adına önemlidir. Araştırmanın amacı, erkek ve kadın öğretmenlerin kurumlarına bağlılığı arttıran ve azaltan durumların ortaya çıkarılmasıdır. Araştırmanın sonuçları öğretmenlerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi ile motivasyonlarının artırılması bakımından önemlidir. Araştırma nitel desenlenmiştir. Araştırmanın çalışma grubunu Elazığ ilindeki 5 eğitim bölgesinde bulunan 10 okulda görev yapan, 40 öğretmen oluşturmaktadır. Veri toplama yöntemi olarak yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Araştırmada "içerik analizi" yapılmıştır. Araştırmada görülmüştür ki öğretmenlerin kurumlarına bağlılığı arttıran ve kurumlarına bağlılığını azaltan durumlar bulunmaktadır. Erkek öğretmenlerin bağlılıklarını arttıran durumların, okul başarısı, öğrenci başarısı, sosyal ortam ve görev sevgisi oluşturmaktadır. Azaltan durumlar ise değişiklik, il dışına gitme isteği, zor şartlar, eş tayini, öğrenci ilgisizliği, veli ilgisizliği ve iş doyumudur. Kadın öğretmenlerin bağlılıklarını arttıran durumların, sosyal diyalog, görev sevgisi, okul başarısı, öğrenci başarısı, okulun imkanları ve yönetim desteği oluşturmaktadır. Azaltan durumlar ise, zor şartlar, öğrenci ilgisizliği, dinamizm, veli ilgisizliği, iş doyumunu, ulaşım ve öğrenci başarısızlığıdır.

Anahtar Sözcükler: Örgüt, öğretmen, örgütsel bağlılık

Giriş

Örgütler, amaç ve hedeflerini gerçekleştirebilmek için kurmuş oldukları sistemi yürütecek insan kaynağına ihtiyaç duyarlar. İhtiyaç duyulan insan kaynağının örgütün felsefesini benimsemesi, bağlılık duygusunun oluşturulması adına önemlidir. Örgüt işgören ilişkisinin uzun vadeli bir strateji olarak belirlenmesi günümüz işletmeleri tarafından tercih edilen bir yöntem olmaya başlamıştır. Bu durum örgütlerin işgören devir hızını düşürmek ve işgören kalitesini yükseltmek için bağlılık kavramına vereceği önemin derecesini arttırmaktadır.

* Milli Eğitim Denetçi Yardımcısı,

** Elazığ İl Eğitim Denetmeni,

*** Çankaya, Cumhuriyet Anaokulu, Müdür Yard., Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Öğrencisi

Balay (2000) örgütsel bağlılığı, bireyin örgütteki yatırımları, tutumsal nitelikteki bir bağlılıkla sonuçlanan davranışlara yönelimi ve örgütün amaç ve değerler sistemiyle özdeşleşmesi olarak, Çöl (2004) de örgütsel bağlılığı, “işgörenin çalıştığı örgüt ile özdeşleşerek, örgütün ilke, amaç ve değerlerini benimsemesinin, örgütsel kazançlar için çaba göstermesinin ve örgütte çalışmayı sürdürme isteğinin ölçüsü” olarak tanımlamıştır.

Örgütsel bağlılık, örgütlerin varlıklarını koruma uğraşlarının hem temel etken hem de nihai hedeflerinden biridir. Çünkü örgütsel bağlılığı olan bireyler daha uyumlu, daha üretken, daha yüksek derecede sorumluluk duygusu içinde çalışmakta ve örgütlere daha az maliyete neden olmaktadır (Balci, 2003:7). Örgütsel bağlılığı olan bireylerin, sorumluluk duygusu, görev bilinci ve rol etkinliği diğer bireylere göre daha yüksek olacağından bireylerin bağlılığı arttıkça göstermiş olduğu performans ve başarı eğrisi de artacaktır. Diğer taraftan örgütsel bağlılık, sadece belirli bir rolün başarı derecesini nitelik ve nicelik yönünden yükselterek devamsızlığın ve işgücü devrinin azalmasına katkıda bulunmakla kalmayıp; aynı zamanda bireyi örgütsel yaşam ve en üst düzeyde sistem başarısı için gerekli birçok gönüllü eyleme yönlendirmektedir (Katz ve Kahn, 1977:436). Örgütsel bağlılığın oluşturulmasında, iş ve göreve, ortam ve çalışma şartlarına ve örgütsel yapıya ilişkin faktörlerin yanında demografik faktörlerin de etkili olduğu söylenebilir. Demografik faktörleri oluşturan yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, meslek, mesleki tecrübe, görev, kıdem, statü ve ilgi alanları örgütsel bağlılığı doğrudan etkileyen ve bağlılığın azalması veya çoğalmasını sağlayan nedenler arasında yer aldığı söylenebilir. Demografik faktörlerin önemi, yapılan işin türüne ve alınan göreve göre bireyden bireye farklılıklar göstermektedir.

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 örgütlere bağlı olmalarını sağlamalıdır.

Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, bir örgütün üyesi kalma yolunda şiddetli bir arzu, örgüt adına yüksek düzeylerde çaba sarf etme isteği veya örgütün amaç ve değerlerine kesin bir inanç ve kabulü belirtir (Morrow,1983:491). Başka bir ifade ile örgütsel bağlılık, örgütün tüm etkinliği, çıkarı ve başarısı ile kimlikleşmedir (İbicioğlu, 2000:13). Kişinin tatmin edici olmasa bile bir işe saplanıp kalması ve kendini işine psikolojik olarak bağlanmış hissetmesidir (Rusbult ve Farrel, 1983). Kişi ile örgüt arasında gerçekleştirilmiş psikolojik bir sözleşmedir. Psikolojik sözleşme ile bireylerin örgüte bağlılıkları arasında açık bir ilişki vardır (Mc Donald ve Makin, 2000). Yapılan tanımlar ışığında örgütsel bağlılık kavramı; iş görenlerin çalıştığı örgüte karşı hissettiği güç olarak tanımlanabilir. Çalışanın örgüte olan bağlılığı, çalıştığı örgütü hedeflerini benimsemesi ve o örgüt içindeki varlığını sürdürmeyi istemesidir. Dolayısıyla, örgütsel bağlılık çalışanın örgütüne karşı olan sadakat tutumudur ve çalıştığı örgütün başarılı olabilmesi için gösterdiği ilgidir (Baysal ve Paksoy, 1999) . Bağlılık; bireyin örgütteki diğer kişilere yakın olma duygusuyla kendini ifade ettiği özdeşleşme boyu-

tu; bireysel ve örgütsel amaç ve değerler sisteminin uygunluğunu anlatan içselleştirme boyutu ve araçsal bir birlikteliği anlatan uyum boyutunu da kapsayan daha genel bir kavram olarak tanımlanmaktadır (Chatman, 1991:459; O'Reilly, 1995: O'Reilly ve Chatman, 1986:492). Örgütsel bağlılık konusunda yapılan araştırmalar örgütlerine yüksek düzeyde bağlılık gösteren iş görenlerin önemini açıkça ortaya koymaktadır. İşlerinden yüksek düzeyde doyum elde eden ve örgütlerine güçlü biçimde bağlılık duyan çalışanların, geri çekilme davranışları göstermedikleri ve işlerine bağlılıkta uyum gösterdikleri ilgili çalışmalarla doğrulanmıştır.

Örgütler yaşamlarını sürdürebilmek ve belirlediği amaçlar doğrultusunda hareket edebilmek için iş görenlerin örgüte karşı olan bağlanma ve sahiplenme duygularını arttırmak zorundadırlar. Örgütsel yapı içerisinde en önemli kaynak olan insan kaynaklarının sürekliliğini ve iş verimliliğini arttıran yollarından biri olan örgütsel bağlılığın oluşturulması, bu noktada örgütler için yaşamsal bir konu haline gelmektedir. Örgütsel bağlılık, bireyin örgütle değişik yönlerden özdeşleşme derecesini yansıtmaktadır (Reichers, 1985:468). Örgütsel bağlılık, dört nedenden dolayı örgütler için yaşamsal bir konu haline gelmiştir. Bu kavram; ilk olarak işi bırakma, devamsızlık, geri çekilme ve iş arama faaliyetleri ile ikinci olarak iş doyumunu, işe sarılma, moral ve performans gibi tutumsal, duygusal ve bilişsel yapılarla; üçüncü olarak özerklik, sorumluluk, katılım, görev anlayışı gibi işgörenin işi ve rolüne ilişkin özelliklerle; dördüncü olarak yaş, cinsiyet, hizmet süresi ve eğitim gibi iş görenlerin kişisel özellikleriyle ilişkilidir (Balay, 2000:1). Örgütsel bağlılık, örgütün sürekliliği ve etkinliği için bireylerin ilgilerini ifade etmektedir. Çünkü güçlü bağlılık işgörenlerin yüksek düzeyde verimli olmasını sağlayacaktır (Aydınlı, 2005:67).

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. 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. 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).

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 nicel araştırmalar olmasına karşın nitel araştırma olarak sınırlı sayıda araştırma vardır. Örgütün çalışanlarını işte tutabilme-

leri, örgütlerin yeterli ve etkili olabilmeleri kısacası amaçlarını gerçekleştirmeleri ve varlıklarını sürdürebilmeleri açısından çalışanların örgütsel bağlılığı önemli bir değişkendir. Bu bağlamda araştırmanın amacı, Elazığ il merkezindeki ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin görüşlerini belirlemektir. Bu amacı gerçekleştirmek için aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır: 1. Erkek öğretmenlerin örgütsel bağlılığını arttıran durumlar nelerdir? 2. Erkek öğretmenlerin örgütsel bağlılığını azaltan durumlar nelerdir? 3. Kadın öğretmenlerin örgütsel bağlılığını arttıran durumlar nelerdir? 4. Kadın öğretmenlerin örgütsel bağlılığını azaltan durumlar nelerdir? 5. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları cinsiyete göre değişmekte midir?

Eğitim örgütlerinin işlerinin insan yetiştirmek olduğu da göz önüne alındığında, bu örgütlerde büyük ölçüde güdülenmiş ve işleriyle özdeşleşmiş çalışanlara ihtiyaç vardır. Özellikle öğretmenlerin, örgütlerine olan bağlılık derecelerinin yüksekliği, topluma nitelikli birey yetiştiren kurumlarda çalışmalarını bakımından önem taşımaktadır. Söz konusu bu kurumlarda öğretmen olarak çalışanların, örgütlerine olan bağlılık derecelerinin ortaya konulması, yetkili birimlerce örgüte yönelik geliştirilecek personel politikaları açısından da büyük önem taşımaktadır. Araştırmanın yapıldığı bu kurumlarda, konuyla ilgili mevcut durumun değerlendirilerek personel politikalarına ilişkin öneri ve katkı getirmek bakımından da önemlidir.

Yöntem

Araştırma, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyini incelemeye yönelik nitel bir çalışmadır. Çalışmada olgu bilim deseni kullanılmıştır. Farkında olduğumuz ancak derinlemesine ve ayrıntılı bir anlayışa sahip olmadığımız olgulara odaklanılması olgu bilim (fenomenoloji) deseni olarak adlandırılmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2008:72). Mevcut araştırmada birey ya da durum temelli bir yaklaşım benimsenmiştir.

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu Elazığ ilinde bulunan, 5 eğitim bölgesinden, her eğitim bölgesinde bulunan 2'şer okul olmak üzere, toplam 10 okulda görev yapan, 40 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın amacına uygun olarak çalışma grubu oluşturmak il milli eğitim müdürlüğünden, il merkezinde bulunan okulların sayıları göz önünde bulunarak okullar belirlenmiştir. Toplam 20 erkek, 20 kadın öğretmen ile gönüllülük esasına göre görüşülmüştür. Araştırmada nitel araştırma geleneğine uygun olarak örneklem yöntemlerinden maksimum çeşitlilik örnekleme yönteminde uygun olarak öğretmenlerden çalışma grubu; cinsiyete, çalışma kıdemi, öğretmenlik branşına ve yaşa göre alınmıştır.

Maksimum çeşitlilik örneklemeindeki amaç, göreceli olarak küçük bir örneklem oluşturmak ve bu örnekleme çalışılan probleme taraf olabilecek bireylerin çeşitliliğini maksimum derecede yansıtmaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2008:108). Çalışma grubundaki öğretmenlere ilişkin veriler Tablo 1'de görülmektedir.

Tablo 1. Çalışma grubuna alınan öğretmenlere ilişkin bilgiler

Değişkenler n=40		f	%
Öğretmen cinsiyeti	Erkek	20	50
	Kadın	20	50
Kıdemi	0-5	6	15
	6-15	15	37.5
	16-....	19	47.5
Yaşı	...-25	1	2.5
	26-35	14	35
	36-45	16	40
	46-....	9	22.5
Eğitim durumu	Ön lisans	6	15
	Lisans	31	77.5
	Lisans Üstü	3	7.5

Veri Toplama Aracı

Bu çalışmada veri toplama yöntemi olarak yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Bu yöntem ne tam yapılandırılmış görüşmeler kadar katı ne de yapılandırılmamış görüşmeler kadar esnek; iki uç arasında yer almaktadır (Karasar, 1995:165). Araştırmacıya bu esnekliği sağladığı için yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Görüşme soruları hazırlanmadan önce, araştırma konusu ile ilgili ulusal ve uluslararası alan yazın taraması yapılmıştır. Konu tasarlandıktan sonra formda yer alması düşünülen maddeler belirlenmiştir. Araştırmada öğretmenlere yöneltilen sorular şunlardır: 1) Bulduğunuz okulda çalışmak sizde nasıl bir duygu oluşturuyor? Her gün okulunuza gelirken ne tür duygular hissediyorsunuz? 2. Meslek hayatınızın kalan kısmını bu okulda geçirmek ister misiniz? Neden? 3.Okulunuzda severek ve isteyerek mi kalıyorsunuz? Yoksa sizi bu okulda kalmaya mecbur eden sebepler mi var? 4. Çalıştığınız kurumun başarıya ulaşması için neler yapıyorsunuz? Başka neler yapmak istersiniz? Bu aşamalardan sonra elde edilen bilgilerden yararlanılarak forma son hali verilmiş, oluşturulan görüşme soruları araştırma kapsamındaki katılımcılara yöneltilmiştir.

Verilerin Toplanması ve Etik Prosedürler (işlemler)

Araştırmaya ilişkin veriler belirlenen öğretmenlerden 01-30 Nisan 2012 tarihleri arasında yüz yüze görüşme yapılarak toplanmıştır. Görüşme esnasında araştırmaya ilişkin bilgiler verilmiştir. Görüşmeler esnasında veri kayıplarını önlemek ama-

çıyla tarafımızdan doldurulan form kullanılmıştır. Katılımcılara form kullanılacağı belirtilmiş, ancak yapılan görüşmelerin sonunda tutulan kayıtların katılımcılar tarafından görülebileceği gerektiğinde formlardaki kayıtların isteğe bağlı olarak kısmen ya da tamamen çıkarılabileceği belirtilmiştir. Böylece, formun katılımcılar üzerinde yaratabileceği olumsuzluklar önlenmeye çalışılmıştır. Araştırmada katılımcıların kendilerini rahat ve huzurlu hissedebileceği ve görüşlerini içtenlikle açıklayabilecekleri bir görüşme ortamı sağlanmasına özen gösterilmiş, uygun bir etkileşim ortamı oluşturulmuştur. Görüşme sırasında, katılımcıların soruları cevaplararken araştırmacıdan etkilenmemesine çalışılmıştır. Araştırmada güvenilirliği artırmak için, kişilerin sorulara içtenlikle cevap vermesini sağlamak amacıyla öncelikle kendi konumunu (daha önce yöneticilik yapmış olma durumu) belirtmiştir. İkinci olarak, veri kaynağı olan bireyler açıkça tanımlanmıştır (bknz, çalışma grubu). Üçüncü olarak, araştırma sürecinde oluşan sosyal ortamlar ve süreçler tanımlanmıştır. Son olarak, tüm süreçler ayrıntılı bir şekilde verilmiştir.

Verilerin Analizi ile Geçerlik ve Güvenirlik

Nitel araştırma yaklaşımı doğrultusunda tasarlanan bu araştırmada “içerik analizi” yapılmıştır. Veriler dört aşamada analiz edilmiştir: 1. Verilerin kodlanması, 2. Kodlanan verilerin belirlenmesi, 3. Kodların ve verilerin düzenlenmesi, 4. Bulguların tanımlanması ve yorumlanması (Yıldırım ve Şimşek, 2008:228). Analiz sürecinde, yazılı formlar deşifre edilip çözümlenmeler yapılmıştır.

Öğretmenlerin görüşlerinin analizinde, ifadelerin benzerliğine göre gruplamalar yapılmıştır. Çözümlemelerde görüşüne başvuru alan öğretmenlere birer kod numarası verilerek (Erkekler için A1,A2...kadınlar için B1,B2...) açıklamalar yapılmıştır. Görüşme tekniği ile elde edilen veriler sayısallaştırılarak frekans ve yüzde olarak ifade edilmiştir. Araştırmada iç geçerliği sağlamak için; a) Öğretmenlerin Örgüte bağlılıklarını bozan durumlar öncelikle kodlanmış sonradan doğrudan alıntılarla kodlar desteklenmiştir. Bulguların anlamlılığı ve bütünlüğü araştırmacı tarafından sürekli test edilmiştir. b) Bulguların tutarlılığını sağlamak için verileri oluşturan kavramların kendi aralarında ve diğer verilerle tutarlılığı değerlendirilmiş ve anlamlı bir bütün oluşturup oluşturmadığı test edilmiştir. c) Bulguların daha önce yapılan araştırmalarla uygunluğu karşılaştırılmıştır. d)Veriler, duruma göre tümdengelim ya da tümevarım yöntemi ile açıklanmış ve yorumlanmıştır. e) Bulgular 20 öğretmen tarafından gözden geçirilmiş ve gerçekçi bulunmuştur. f) Araştırmanın bulguları önceden yapılan tahminlerle tutarlı bulunmuştur. Dış geçerliği sağlamak için; a) Veri toplama aracının hazırlanmasından, uygulama ve analiz aşamasına kadar araştırma süreci detaylarıyla açıklanmıştır b) Bulgular, alan yazınla karşılaştırılarak, bulguların anlamına ve uygulamadaki gerçekliklerine ulaşmaya çalışılmıştır. c) Araştırmanın başka araştırmalarla test edilebilmesi için gerekli açıklamalar ayrıntılarıyla yapılmaya çalışılmıştır.

Nitel araştırma geleneğinde inandırıcılık ve aktarılabirlik gibi kavramların daha fazla tercih edildiği görülmektedir (Corbin & Strauss, 2008; Yıldırım ve Şimşek, 2008). Bu doğrultuda araştırmanın inandırıcılığını arttırabilmek ve benzer ortamlar için aktarılabir özelliklerini ortaya koyabilmek amacıyla görüşmeler kaydedilmiş, sonuçlara nasıl ulaşıldığı ayrıntılı olarak açıklanmış ve doğrudan alıntılara yer verilmiştir. Ayrıca araştırma soruları literatür taraması sonucu oluşturulmuş, yarı yapı-

landırılmış açık uçlu sorular katılımcılara yansız olarak yöneltilmiş, veriler yorumlanırken analizlere yer verilmiştir.

Bulgular ve Yorum

Bu bölüm dört başlık halinde sunulmuştur. Önce erkek öğretmenlerin kurumlarına bağlılığını arttıran durumlar ve kurumlarına bağlılığı azaltan durumlar ele alınmıştır. Daha sonra kadın öğretmenlerin kurumlarına bağlılığını arttıran durumlar ve kurumlarına bağlılığını azaltan durumlar ele alınmıştır.

1. Erkek Öğretmenlerin Kurumlarına Bağlılığını Arttıran Durumlar Nelerdir?

Görüşmelerden elde edilen veriler analiz edildiğinde Erkek öğretmenlerin kurumlarına bağlılığını arttıran durumların alan yazına da uygun olarak düzenleneceği görülmüştür.

a. Erkek öğretmenlerin bağlılığını arttıran durumlar

Tablo 2. Erkek öğretmenlerin bağlılığını arttıran durumlar

S.N.	Kodlanmış Erkek öğretmenlerin bağlılığını arttıran durumlar	f
1	Okul başarısı (A1,A4,A5,A6,A7,A9,A15,A18)	8
2	Öğrenci başarısı (A2,A3,A9,A10,A13,A15,A18,A20)	8
3	Sosyal diyalog (A4,A5,A8,A14,A17,A20)	6
4	Görev sevgisi (A2,A3,A4,A17,A18,A19)	6
5	Mesleki heyecan (A2,A7,A8,A11,A13)	5
6	Sorumluluk bilinci (A1,A2,A3,A6,A8)	5
7	Öğrenci sevgisi (A9,A10,A16,A19)	4
8	Okulun imkanları (A10,A13,A14)	3
9	Hayata olumlu bakış (A3,A14)	2
10	Alışmak (A19)	1
11	Ekip ruhu (A12)	1
12	Ulaşım (A20)	1

(*A: Kodlanmış Öğretmen)

Öğretmenlerin kodlanmış 12 başlıklı kaynağı olduğu görülmektedir. Frekansı yüksek olan başlıklı durumları incelendiğinde başlılık durumunun başarı ile ilgili olduğu belirlenmiştir. Okul başarısı, öğrenci başarısı, sosyal diyalog ve görev sevgisi öğretmenlerin kuruma başlılıklarının kaynağı olduğu yansıtılmıştır. Ayrıca, öğretmenlerin sorumluluk bilinci, öğrenci sevgisi, okulun imkânları, hayata olumlu bakış, alışmak, ekip ruhu, ulaşımında etkilediği görülmektedir. Erkek öğretmenlerin başlılık durumlarına ilişkin kendi ifadelerinden birkaçı aşağıdaki gibidir;

*"İlimizin en başarılı okullarında birinde olmaktan ve başarıya katkı sağlamaktan dola-
yı mutluyum (A6)". "Mesleğimi çok seviyorum (A10)" . "Yararlı bir çalışan oldu-
ğumu düşünüyorum (A3)". "Okulumdaki diyalog çok güzel, bu yüzden okulumu çok
seviyorum(A4)".*

2. Erkek Öğretmenlerin Bağlılığını Azaltan Durumlar Nelerdir?

Tablo 3. Erkek öğretmenlerin bağlılığını azaltan durumlar

S.N.	Kodlanmış Erkek öğretmenlerin bağlılığını azaltan durumlar	f
1	Dinamizm (değişiklik) (A15,A14)	2
2	İl dışına gitme isteği (A16)	1
3	Zor şartlar (A15)	1
4	İş doyumu eksikliği (A11)	1
5	Veli ilgisizliği (A15)	1
6	Öğrenci ilgisizliği (A15)	1
7	Eş tayini (A14)	1

(*A: Kodlanmış Öğretmen)

Erkek öğretmenlerin 7 adet farklı kodlanmış bağlılığını azaltan durumlar olduğu görülmektedir. İfade edilme sıklığı bakımından en çoktan en aza doğru frekansı olan bağlılığını azaltan durumlar şunlardır: " Dinamizm (değişiklik) (f=2), İl dışına gitme isteği (f=1), Zor şartlar (F=1), Eş tayini (f=1), Öğrenci ilgisizliği (f= 1), Veli ilgisizliği (f=1), İş doyumu (f=1). Erkek öğretmenlerin bağlılığını azaltan durumlar incelendiğinde erkek öğretmenlerin görev algılarıyla ilgili olduğu görülmektedir. Erkek öğretmenlerin bağlılığını azaltan durumlar istek, çalışma şartları, öğrenci, veli boyutlarında yani insan kaynaklarıyla ilgili görülmektedir. Erkek öğretmenlerin bağ-
lılığını azaltan durumlara ilişkin kendi ifadelerinden birkaçı aşağıda verilmektedir:

*"Rutin işleri yapmak çok sıkıcı (A11)." "16 yıldır aynı okulda görev yapıyorum artık
kan değişimi istiyorum(A14)." "İmkanlar açısından zor şartlarda çalışıyorum
(A15)." "İlerde Denizli, Aydın, Muğla gibi illerde çalışmak isterim(A16)*

3. Kadın Öğretmenlerin Kurumlarına Bağlılığını Arttıran Durumlar Nelerdir?

Görüşmelerden elde edilen veriler analiz edildiğinde kadın öğretmenlerin kurumlarına bağlılığını arttıran durumlar alan yazına da uygun olarak düzenleneceği görülmüştür.

a. Kadın öğretmenlerin bağlılığını arttıran durumları

Tablo 4. Kadın öğretmenlerin bağlılığını arttıran durumlar

S.N.	Kodlanmış Kadın öğretmenlerin bağlılığını arttıran durumlar	f
1	Sosyal diyalog artışı (B1,B2,B6,B9, B10,B12, B13, B18)	8
2	Görev sevgisi (B3,B9,B10,B11,B14,B18)	6
3	Öğrenci başarısının artması (B2,B7,B8,B20)	4
4	Okulun imkanları (B4,B5,B20)	3
5	Yönetim desteği (B2,B7,B13)	3
6	Ulaşım yeterliliği (B1,B14)	2
7	Ekip ruhu (B20)	1
8	Okul başarısı (B3)	1
9	Mesleki heyecan (B3)	1
10	Öğrenci sevgisi (B19)	1

(*B: Kodlanmış Öğretmen)

Kadın öğretmenlerin kodlanmış 10 bağlilik kaynağı olduğu görülmektedir. Frekansı yüksek olan bağlilik durumları incelendiğinde sosyal diyalog artışı ve görev sevgisi ile ilgili olduğu belirlenmiştir. Okul başarısı ile öğrenci başarısının artması, okulun imkânları ve yönetim desteği öğretmenlerin kuruma bağlılıklarının kaynağı olduğu yansıtılmıştır. Ayrıca, öğretmenleri, ulaşım yeterliliği, ekip ruhu, mesleki heyecan ve öğrenci sevgisinin de etkilediği görülmektedir. Kadın Öğretmenlerin bağlilik durumlarına ilişkin kendi ifadelerinden birkaçı aşağıdaki gibidir;

“Okulumu ve öğrencilerimi çok seviyorum (B19)”. “Okulumu çok seviyorum (B20)”. “Geleceğimizi yetiştirdiğimizin farkındayım (B18)”. “Okulumdaki diyalog çok güzel, bu yüzden okulumu çok seviyorum(B9)”.

4. Kadın Öğretmenlerin Bağlılığını Azaltan Durumlar Nelerdir?

Tablo 5. Kadın öğretmenlerin bağlılığını azaltan durumlar

S.N.	Kodlanmış Kadın öğretmenlerin bağlılığını azaltan durumlar	f
1	Zor şartlar (B11,B12,B13,B16,B17,)	5
2	Öğrenci ilgisizliği (B1,B13)	2
3	Dinamizm (B12)	1
4	Öğrenci başarısızlığı (B11)	1
5	İş doyumu (B17)	1
6	Veli ilgisizliği (B1)	1
7	Ulaşım (B15)	1

(*B: Kodlanmış Öğretmen)

Öğretmenlerin 7 adet farklı kodlanmış bağlılığını azaltan durumlar olduğu görülmektedir. İfade edilme sıklığı bakımından en çoktan en aza doğru frekansı olan bağlılığını azaltan durumlar şunlardır: “Zor şartlar (F=5), Öğrenci ilgisizliği (f= 2), Dinamizm (f=1), Veli ilgisizliği (f=1), İş doyumu (f=1), Ulaşım (f=1), Öğrenci başarısızlığı (f=1). Kadın öğretmenlerin bağlılığını azaltan durumlar incelendiğinde kadın öğretmenlerin görev algılarıyla ilgili olduğu belirlenmiştir. Kadın öğretmenlerin bağlılığını azaltan durumlar çalışma şartları, öğrenci, veli boyutlarında yani insan kaynaklarıyla ilgili olduğu görülmektedir. Kadın öğretmenlerin bağlılığını azaltan durumlara ilişkin kendi ifadelerinden birkaçı aşağıda verilmektedir:

“Öğrenci ve velide duyarsızlık var (B1).” “Okuldaki çalışma ortamı ve eksiklikler beni olumsuz etkiliyor(B11).” “Okulumun fiziki ortamını ve çevresini beğenmiyorum(B12).” “Öğrencilerimin bazı saygısızlıklarından dolayı okuldan olumlu duygularla ayrılmıyorum(B13).

5. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları cinsiyete göre değişmekte midir?

Erkek ve Kadın Öğretmenlerin Kurumlarına Bağlılığını Artıran Durumlar Arasındaki Farklar Nelerdir?

Erkek öğretmenlerin bağlılık durumları incelendiğinde en yükseğinin “okul başarısı, öğrenci başarısı, sosyal diyalog artışı, görev sevgisi, sorumluluk bilinci ve öğrenci sevgisi” olduğu görülmektedir.

Kadın öğretmenlerin bağlılık durumları incelendiğinde en yükseğinin “sosyal diyalog artışı, görev sevgisi, okul başarısı ile öğrenci başarısının artması, okulun imkanları ve yönetim desteği” olduğu görülmektedir. Öncelik sırası değişse de bağlılık durumlarının paralellik arz ettiği verilmekle birlikte erkek öğretmenlerde en yüksek “okul başarısı ve öğrenci başarısı”, kadın öğretmenlerde ise “sosyal diyalog artışı ve görev sevgisi” ön plana çıkmaktadır. Ayrıca farklı olarak kadın öğretmenlerde “yönetim desteği”, erkek öğretmenlerde ise “sorumluluk bilinci” ifade edilmiştir.

Erkek ve Kadın Öğretmenlerin Kurumlarına Bağlılığını Azaltan Durumlar Arasındaki Farklar Nelerdir?

Erkek öğretmenlerin bağlılığını azaltan durumlar incelendiğinde en yükseğinin “dinamizm (değişiklik), il dışına gitme isteği, zor şartlar, eş tayini, öğrenci ilgisizliği, veli ilgisizliği, iş doyumu eksikliği”, olduğu görülmektedir.

Kadın öğretmenlerin bağlılığını azaltan durumlar incelendiğinde en yükseğinin “zor şartlar, öğrenci ilgisizliği, dinamizm (değişiklik), veli ilgisizliği, iş doyumu eksikliği, ulaşım güçlüğü, öğrenci başarısızlığı”, olduğu ifade edilmektedir. Öncelik sırası değişse de bağlılık durumlarını azaltan durumların paralellik arz ettiği görülmekle birlikte erkek öğretmenlerde en yüksek “dinamizm (değişiklik), il dışına gitme isteği”, kadın öğretmenlerde ise “zor şartlar ve öğrenci ilgisizliği” ön plana çıkmaktadır. Ayrıca farklı olarak kadın öğretmenlerde “ulaşım güçlüğü ve öğrenci başarısızlığı”, erkek öğretmenlerde ise “il dışına gitme isteği ve eş tayini” ifade edilmiştir.

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Öğretmenlerin görevleri esnasında kuruma bağlılıklarını arttıran ve azaltan durumlar incelendiğinde, farklı yapıların olduğu görülmüştür.

1. Erkek Öğretmenlerin Kurumlarına Bağlılığını Arttıran Durumlar Nelerdir?

Erkek öğretmenlerin kodlanmış 12 bağlılık kaynağı bulunmaktadır. Frekansı yüksek olan bağlılık durumları incelendiğinde en yükseği başarı ile ilgilidir. Okul başarısı, öğrenci başarısı, sosyal diyalog artışı ve görev sevgisi öğretmenlerin kuruma bağlılıklarının kaynağı olduğu ifade edilmiştir. Ayrıca öğretmenleri sorumluluk bilinci, öğrenci sevgisi, okulun imkânlarının olması, hayata olumlu bakış, alışmak, ekip ruhu, ulaşım kolaylığının da bağlılığı etkilediği görülmektedir.

Erkek öğretmenlerin bağlılıklarını arttıran durumlar başarı güdüsünün ne kadar önemli olduğunu göstermektedir ki bu durum Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı ve Mc Clelland’ın başarı güdüsü kuramıyla açıklanabilir. Zira bazı kişiler sadece başarı için çalışırlar (Kesici, 2003). Karataş, Güleş, (2010)’ e göre, örgütsel bağlılığın oluşmasında ise, öğretmenlerin okul başarısı için çalışmaya istekli oluşu, en belirgin etken olup; bunu sorumluluk bilinci içinde çalışma ve olumlu yönde çalışma deneyimlerinin motivasyon artışını sağlaması izlenmektedir. Sonucu yapılan araştırma sonuçları ile uyumlu olduğu görülmektedir.

2. Erkek Öğretmenlerin Bağlılığını Azaltan Durumlar Nelerdir?

Erkek öğretmenlerin 7 adet farklı kodlanmış bağlılığını azaltan durumlar olduğu belirlenmiştir. İfade edilme sıklığı bakımından en çoktan en aza doğru bağlılığını azaltan durumlar şunlardır: “ dinamizm (değişiklik), il dışına gitme isteği, zor şartlar, eş tayini, öğrenci ilgisizliği, veli ilgisizliği, iş doyumu eksikliği. Erkek öğretmenlerin bağlılığını azaltan durumlar incelendiğinde erkek öğretmenlerin görev algılarıyla ilgili olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi ilişkisini incele-

yen Yüceler (2009) de benzer şekilde, katılımcıların duygusal bağlılığını devam bağlılığına ve normatif bağlılığa göre daha yüksek bulmuştur. Yine Karataş, Güleş, (2010)' e göre, araştırma sonuçlarına göre iş tatmini ve örgütsel bağlılık, karşılıklı nedensel faktörler açısından birbirleriyle oldukça ilişkilidir. Buna bağlı olarak iş tatmini yüksek olan çalışanların, örgütsel bağlılığının da yüksek olacağı; başka bir ifadeyle iş tatmini ve örgütsel bağlılığın, birbirinin belirleyicisi konumunda olduğu söylenebilir. Bu sonuçlar yapılan çalışma sonuçları ile paraleldir.

3. Kadın Öğretmenlerin Kurumlarına Bağlılığını Artıran Durumlar Nelerdir?

Kadın öğretmenlerin kodlanmış 10 bağlılık kaynağı olduğu belirlenmiştir. Frekansı yüksek olan bağlılık durumları incelendiğinde sosyal diyalog artışı ve görev sevgisi ile ilgili olduğu görülmektedir. Okul başarısı ile öğrenci başarısının artması, okulun imkânları ve yönetim desteği öğretmenlerin kuruma bağlılıklarının kaynağı oluşturmaktadır. Ayrıca öğretmenleri ulaşım yeterliliği, ekip ruhu, mesleki heyecan ve öğrenci sevgisinin de etkilediği görülmektedir.

Bu sonuç, Hoy ve diğerleri (1991), “yönetici davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılığını önemli düzeyde etkilediği göz önüne alındığında, okul yöneticilerinin öğretmenlerle olan ilişkilerinde yasal ya da zorlayıcı güce ne derece vurgu yaptıkları, okulun bürokratik kültürüne ilişkin algıyı etkileyebilir” görüşleri ile paralellik göstermektedir. Ayrıca öğretmenleri sorumluluk bilinci ve öğrenci sevgisinin de etkilediği görülürken öğretmenlerin de bu kesimlerden ilgi bekledikleri ortaya çıkmıştır. Karacaoğlu ve Güney (2010), “Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının, Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisi: Nevşehir İli Örneği” isimli çalışmasında, bu çalışmanın sonucu ile aynı doğrultuda şu sonuçlara ulaşmıştır: “Öğretmenlerin örgütsel kararlara katılımının sağlandığı, fikir ve bakış açılarının dikkate alındığı olumlu bir örgüt iklimi sayesinde örgütsel vatandaşlık davranışı gösterebilmelerine de olanak sağlanabilir. Bunun yanı sıra öğretmenler arasında işbirliği ve yardımlaşma duyguları teşvik edilerek, kolektif çaba ve takım çalışmaları ile örgütsel vatandaşlık davranışı göstermeleri mümkün hale gelebilir.” Bentley (1999)'a göre, insanlar yaptıkları faaliyetlerle ilgili takdir edilmekten ve beğenilmekten hoşlanırlar. Her normal insan da bunu ister. İnsanların kendilerine duydukları güven ve saygının gelişmesi buna bağlıdır. Bu etkiler gelecek için güçlü motivasyon faktörleridir (Akt. Karaköse ve Koçabaş, 2006:179).

Yörük ve Sağban (2012)'in yaptığı çalışmada; çalışma sonuçlarına göre okul müdürlerinin oynadığı kültürel liderlik rollerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca görev değişkeninin kültürel liderlik ve örgütsel bağlılık (diğer üç boyutu ile birlikte) ile ilgili görüşleri etkilediği görülmektedir. Sonucu yapılan bu çalışma sonucunda ifade edilen yönetim desteğinin önemini desteklemektedir.

4. Kadın Öğretmenlerin Bağlılığını Azaltan Durumlar Nelerdir?

Kadın öğretmenlerin 7 adet farklı kodlanmış bağlılığını azaltan durumlar olduğu görülmektedir. İfade edilme sıklığı bakımından en çoktan en aza doğru azaltan durumlar şunlardır: zor şartlar, öğrenci ilgisizliği, dinamizm (değişiklik), veli ilgisizliği, iş doyumu eksikliği, ulaşım güçlüğü, öğrenci başarısızlığıdır. Kadın öğret-

menlerin bağıllığını azaltan durumların görev algılarıyla ilgili olduğu görülmektedir. Canipe (2006)'e göre, örgütsel bağıllık ile algılanan örgütsel destek arasında pozitif ilişki bulunduğu çalışmada, en yüksek düzeyde gerçekleşen bağıllık türünün duygusal bağıllık olduğu sonucuna varmıştır. Bu çalışma sonuçlarında ortaya çıkan öğrenci ve veli ilgisizliği ile şartların olumlu olması, yani örgütsel destek sonucuyla paralel çıkmıştır.

5. Öğretmenlerin örgütsel bağıllıkları cinsiyete göre değişmekte midir?

Erkek ve Kadın Öğretmenlerin Kurumlarına Bağıllığını Artıran Durumlar Arasındaki Farklar Nelerdir?

Erkek öğretmenlerin bağıllık durumları incelendiğinde en yüksek olan "okul başarısı, öğrenci başarısı, sosyal diyalog artışı, görev sevgisi, sorumluluk bilinci ve öğrenci sevgisi" olduğu görülmektedir.

Kadın öğretmenlerin bağıllık durumları incelendiğinde en yüksek olan "sosyal diyalog artışı, görev sevgisi, okul başarısı ile öğrenci başarısının artması, okulun imkanları ve yönetim desteği" olduğu görülmektedir. Öncelik sırası değişse de bağıllık durumlarının paralellik arz ettiği görülmekle birlikte erkek öğretmenlerde en yüksek "okul başarısı ve öğrenci başarısı", kadın öğretmenlerde ise "sosyal diyalog artışı ve görev sevgisi" ön plana çıkmaktadır. Ayrıca farklı olarak kadın öğretmenlerde "yönetim desteği", erkek öğretmenlerde ise "sorumluluk bilinci" ifade edilmiştir.

Erkek ve Kadın Öğretmenlerin Kurumlarına Bağıllığını Azaltan Durumlar Arasındaki Farklar Nelerdir?

Erkek öğretmenlerin bağıllığını azaltan durumlar incelendiğinde en yüksek olan "dinamizm (değişiklik), il dışına gitme isteği, zor şartlar, eş tayini, öğrenci ilgisizliği, veli ilgisizliği, iş doyumu eksikliği" olduğu görülmektedir.

Kadın öğretmenlerin bağıllığını azaltan durumlar incelendiğinde en yüksek olan "zor şartlar, öğrenci ilgisizliği, dinamizm (değişiklik), veli ilgisizliği, iş doyumu eksikliği, ulaşım gücü, öğrenci başarısızlığı" olduğu görülmektedir. Öncelik sırası değişse de bağıllık durumlarını azaltan durumların paralellik arz ettiği görülmekle birlikte erkek öğretmenlerde en yüksek "dinamizm (değişiklik), il dışına gitme isteği", kadın öğretmenlerde ise "zor şartlar ve öğrenci ilgisizliği" ön plana çıkmaktadır. Ayrıca farklı olarak kadın öğretmenlerde "ulaşım gücü ve öğrenci başarısızlığı", erkek öğretmenlerde ise "il dışına gitme isteği ve eş tayini" ifade edilmiştir.

Topaloğlu, Koç ve Yavuz (2008)' un yaptığı çalışmada, araştırma grubundaki öğretmenlerin örgütsel bağıllığı ile cinsiyet dağılımı arasında bir ilişkinin olup olmadığına bakılmış ve 0,05 önem seviyesinde böyle bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla öğretmenlerin örgütsel bağıllığı üzerinde cinsiyet faktörünün belirgin bir etkiye sahip olmadığı gözlenmektedir. Sonucuna ulaştıkları, yine Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıoğan (2010)' nin yaptığı çalışmada, cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin duygusal ve devam bağıllıklarında anlamlı bir farklılık görülmediği, sonucuna ulaştıkları, bu çalışmada ise cinsiyet arasında az da olsa farklılıkların olduğu görülmektedir.

Bu sonuçlara dayalı olarak:

Eğitim sisteminin temel yapı taşı olan okulların etkili eğitim verebilmesi ve amaçlara ulaşmada en önemli unsur öğretmen olduğuna göre, öğretmenlerin kuruma bağlılıklarını arttırıcı önlemler alınmalı, kuruma bağlılıklarını azaltıcı nedenler ise ortadan kaldırılmalıdır. Her şeyden önce makine gibi değil insan olarak görülmeleri ve motivasyona ihtiyaç duyabilecekleri hesaba katılmalıdır. Öğretmenler başarıya motive olduklarına göre başarılı olabilmeleri için gerekli destek ve çalışmalar üst yönetimlerce görülebilir ve farklı çalışmalar yapılabilir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılığı başarı kültürü ile ilişkili olduğunu gösterdiğinden, başarılı öğretmenlerin daha fazla ödüllendirilmesi ile öğrenci başarısını arttırıcı çalışmalar yapılabilir. Başarılı olma, sosyal diyalog ile imkânların olması bağlılığı arttırdığına göre bu şartların oluşması için gerekli çalışmalar yapılmalı, okuldaki imkânların eksikliği, zor şartlar, veli ilgisizliği, iş doyumunu sağlayamama, ve öğrenci ilgisizliği bağlılığı azaltığına göre, bu olumsuz koşulların ortadan kaldırılması konusunda çalışmalar yapılabilir. Öğretmenlerin okul ve sınıf kararlarına katılmaları ve çalıştıkları okullarda örgütsel bağlılıklarını arttırmaya yönelik çalışmaların yapılması uygun olabilir. Okulun başarısı, öğrencilerin başarısı, sosyal diyalogun olması, görevini sevmesi, mesleğini icra ederken mesleki heyecan yaşaması, sorumluluk bilinci, öğrencilerini sevmesi olarak görülen bağlılık arttırıcı durumlarla ilgili yetkililer bu ortamı sağlayacak çalışmalar yapabilir. Cinsiyete göre bağlılıkları arttıran ve azaltan durumların öncelik sırası değiştiğinden ve bazı farklılıklar olduğuna göre yapılacak çalışmalarda cinsiyet faktörü göz önünde bulundurulmalıdır. Yetkililerin, etkin kaynak olarak kabul edilen “insan kaynağı”nın, örgütsel amaçlar hedefinde yönlendirilebilmesi için, çalışanlarının iş tatminlerini, motivasyonlarını ve örgüte bağlılıklarını arttırıcı faaliyetler içerisine girmeleri gerekmektedir. Çalışanların örgüte olan katkılarının artmasında en önemli unsur örgütlerine karşı hissetmiş oldukları bağlılıklarıdır. Özellikle, çalışanların sadece örgütte meydana gelebilecek olumsuz olaylardan etkilendiği ve bunların çözülmesi gerektiği yaklaşımından vazgeçip, aynı zamanda çalışanların kişisel problemlerinin çözümünü kolaylaştırıcı yaklaşımlarda da bulunulması gerekmektedir. İnsanla ilgilenilen bir sektör olan eğitim sektöründe çalışan öğretmenler, gelecek nesillerin yetiştirilmesinde önemli işlevleri yerine getirmektedirler. Bu amaçla, konuyla ilgili olarak farklı zamanlarda yapılacak araştırmalarla, bu araştırma sonuçlarından elde edilen bulgular ile çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarını arttırıcı çalışmalar yapılması gelişime yönelik önemli katkı sağlayacaktır. Sonuçta, yapılacak olan bu uygulamalar, öğretmenlerin gerek motivasyonlarını gerekse çalıştıkları kuruma karşı bağlılıklarını olumlu yönde geliştirecektir.

Kaynakça

- Aydınlı H.İ., (2005), "İş Doyumunu Etkileyen Değişkenler ve Bir Uygulama", Üçüncü Sektör Kooperatifçilik Dergisi, Sayı:149, Temmuz-Ağustos, sayfa:62-84.
- Balay, R. (2000). Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık. Nobel Yayınları. Ankara
- Balcı, A. (2003). Örgütsel sosyalleşme kuram strateji ve taktikler. Pegem Yayıncılık. Ankara
- Baysal, A. C. ve Paksoy, M. (1999). "Mesleğe ve örgüte bağlılığın çok yönlü incelenmesinde Meyer-Allen modeli". İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi, 28 (1), 7-15.
- 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.
- 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.
- Canipe, J. S. (2006). Relationships among trust, organizational commitment, perceived organizational support, and turnover intentions (UMI No. 3211758). Unpublished doctoral dissertation, Alliant International University, San Diego, CA.
- Chatman, J. A. (1991). Matching people and organizations: selection and socialization in public accounting firms. Administrative Science Quarterly 36(3), 459-84.
- Corbin, J. ve Strauss, A. (2008). Basics of Qualitative Research, Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory, (3rd Ed.), Los Angeles: Sage.
- Çöl, G. (2004). İnsan Kaynakları Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi, Cilt. 6. Sayı:2. S. 4-11.
- Hoy, W. K., Tarter, C. J., & Kottkamp, R. B. (1991). Open schools / healthy schools: Measuring organizational climate (1 st ed.). Newbury Park: SAGE Publications.
- İbicioğlu H., (2000). "Örgütsel Bağlılıkta Paradigmatik Uyumun Yeri", D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt:15, Sayı:1, Sayfa:13-22, İzmir.
- Karacaoğlu, K., Güney S. Y. (2010). Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının, örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisi: Nevşehir ili örneği, Öneri.C.9.S.34. Temmuz 2010.137-153.
- Karaköse, T., Koçabaş, İ. (2006). Özel ve devlet okullarında öğretmenlerin beklentilerinin iş doyumu ve motivasyon üzerine etkileri. Eğitimde Kuram ve Uygulama. 2 (1): 3-14.
- Karasar, N. (1995). Bilimsel Araştırma Yöntemi. 3A Araştırma Eğitim Danışmanlık. Ankara.
- Karataş, S., Güleş, H., (2010), İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Tatmini İle Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi (2010) 3/2, 74-89.
- Katz, D. & Kahn, R. L. (1977). Örgütlerin toplumsal psikolojisi. (Çev: H. Can; Y. Bayar). TODA-İE 167. Ankara
- Kesici, Ş. (2003). İş motivasyonu, endüstri ve örgüt psikolojisi (Editör: Izgar, H.), Eğitim Kitabevi Yayınları: 19. Konya.
- Kurşunoğlu, A., Bakay, E., ve Tanrıoğan, A., (2010), İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı 28 (Temmuz 2010/II), ss. 101-115.

- Mc Donald, D. J. & Makin, P. J. (2000). The psychological contract, organizational Commitment and job satisfaction of temporary staff. *Leadership&Organization Development Journal*, 21(2), 84-91.
- Morrow, P.,(1983). "Concept Redundancy in organizational Research,The case of work Commitment ", *Academy of Manegement Review*, vol. 8, s.486-500
- 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.
- O'Reilly, C., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71 (3), 492-499.
- O'Reilly, C. (1995). Corporations, culture and commitment: motivation ana social control in organizations. 2. Ed. B.M. Staw (Ed). *Psychological Dimensions of Organizational Behavior*, New Jersey: Prentice Hall.
- 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.
- Reichers A.E., (1985). "A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment", *Academy of Management Review*, Vol.10/3, s.465-476.
- Rusbult, C. E. & Farrel, D. (1983). A longitudinal test of the investment model: the impact on job satisfaction, job commitment and turnover of variations in rewards, costs, alternatives and investments. *Journal of Applied Psychology*, 68 (3), 429-438.
- Topaloğlu, M. Yrd. Doç. Dr., Koç, H., Yavuz, E., (2008), Öğretmenlerden Örgütsel Bağlılığının Bazı Temel Faktörler Açısından Analizi, G.U. Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi, Kamuds; C:9, S:4/2008.
- Yıldırım, A. ve Şimşek H.(2008). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. Seçkin Yayıncılık. Ankara.
- Yörük, S., Sağban, Ş., (2012), Okul Müdürlerinin Kültürel Liderlik Rollerinin Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyine Etkisi, *International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic Volume 7/3, Summer 2012*, p. 2795-2813, Ankara.
- Yüceler, A. (2009). Örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi ilişkisi: Teorik ve uygulamalı bir çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22, 445-458.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view, *Academy of Management Review*,7(3), 418-428.

THE VIEW OF TEACHERS AT PUBLIC PRIMARY SCHOOLS ON VIEWS OF ORGANIZATIONAL COMITMENT A SAMPLE OF ELAZIĞ

Fatih KAYA*

Fatih POLAT**

Sakine KAYA***

Abstract

The teachers' willingness to work i.e.theirmotivation is important for the success of education system. The purpose of this study is to reveal the situations that increase and decrease the commitment of teacher to their instututions. The outcomes of this study is important in terms of improving the working conditions and in creating the motivation of teachers. This is a qualitative study. The sample of the study consists of 40 teachers working at 10 schools in 5 education regions of Elazığ province. Semi-structured interview technique was used as data gathering method. "Content analysis" was carried out in the study. It was revealed in this study that there were are sources that increase and decreased the commitment level of teachers to their schools. The cases that increase the commitment of male teachers were comprised of school success, student success, social life and sense of vocation (calling). The decreasing cases are changes, the demand to appoint to another province, harsh conditions, the appointment of spouse, indifference of students and parents and job satisfaction. The cases that increase the commitment of female teachers are comprised of social dialogues, sense of vocation (calling), school success, student success, facilities of school and administrative support. The decreasing cases are harsh conditions, indifference of students and parents, dynamism, job satisfaction, transportation and the unsuccess of students.

Key Words: Organization, Teacher, Organisational Commitment

* Education Assistant Auditor,

** Elazığ Provincial Education Supervisor,

*** Çankaya, Republic Preschool, Assistant Manager, Ankara University, Institute of Education Sciences, Postgraduate