

Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılığı

H. BIROL YALÇIN¹, Hanifi ÜZÜM¹, Bekir YÜKTAŞIR¹

¹Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu

Araştırma Makalesi

Öz

Günümüzde, örgütsel davranış ve örgütsel psikoloji alanında örgütsel bağlılık kavramı oldukça fazla önem kazanmıştır. Bireylerin bağlı bulunduğu örgütle olan bağlantısı veya ilişkisi örgütsel bağlılık olarak tanımlanmaktadır. Örgütlerde bireyler tanımlanırken örgüte yönelik bağlılıkları göz önünde tutulmaktadır. Literatür incelendiğinde, örgütsel bağlılık: tutum ve davranış olmak üzere iki kısma ayrılmaktadır. Davranışsal olarak iş görenlerin işe devamlılığının örgütsel bağlılığı geliştirdiği söylenmektedir. Diğer bir etken olan tutum yaklaşımıyla, işgörenler ve örgüt arasındaki tutum ve bağlılık ilişkisi belirtilmektedir. Bu ilişki üç faktörde tanımlanmaktadır. (1) örgütün hedeflerini benimseme ve inanma; (2) örgüt lehinde gönüllü olarak büyük efor ve çaba sarfetme; (3) örgüt içerisinde üyeliğini güçlü bir şekilde devam ettirme isteği. Örgütsel bağlılık araştırmaları ile örgüte yönelik tutumlar açıkça ortaya konularak, bireylerin iş tutumuna yönelik ileriye dönük planlar yapılabilecektir. Bundan dolayı örgütler bireylerin düşük örgütsel bağlılıklarını yükseltecek hizmetler vermeli ve bireyleri yüksek derecede örgütsel bağlılığa sahip olmaları için yönlendirmelidir. Ayrıca araştırma sonuçlarına göre örgütlerin politikalarında ve hedeflerine ulaşmalarında, bireylerin yüksek düzeyde örgütsel bağlılığı ile sağlanacağını göstermektedir. Bu doğrultuda yapılan bu araştırmayla, ilk ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel bağlılığı araştırılmıştır. Çalışmada (a) beden eğitimi öğretmenlerinin demografik özelliklerine yönelik değişkenler belirlendi; (b) örgütsel bağlılık alt boyutları belirlendi ve bu alt boyutların, (c) cinsiyet, yaş, medeni durum ve kurum değişkenleri ile olan ilişkisine bakılmıştır. Araştırma amacı doğrultusunda, genel tarama modellerinden olan kesit alma yaklaşımı ve ilişkiyel tarama modeliyle yapılmıştır. Araştırmanın çalışma evrenini aynı zamanda örneklemini oluşturmaktadır. Örneklem grubu Bolu ve Düzce illerinde görev yapan n=46 beden eğitimi öğretmeninden oluşmaktadır. Veri toplama aracı olarak, Hoşgörür, (1997) tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır (Cronbah Alpha $\alpha = 0.82$). Anketin bu çalışma için yapılan güvenilirlik analizinde, Cronbah Alpha güvenilirlik katsayısı $\alpha = 0.68$ olarak tespit edilmiştir. Elde edilen veriler betimsel istatistik, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve değişkenler arasındaki farkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Tukey testi kullanılarak çözümlenmiştir. Alt boyutlar arasındaki ilişkiye de korelasyon (Pearson Correlation Moment) analizi ile çözümlenmiştir. Çalışma sonucunda beden eğitimi öğretmenlerinin yaş, cinsiyet, medeni durum ve çalışılan kurum gibi değişkenler ile örgütsel bağlılık alt boyutlarından uyum, yerimseme ve yabancılaşma alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar saptanmıştır ($p \leq 0,05$). Bu sonuçlar derinlemesine tartışılıp yorumlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Beden Eğitimi Öğretmeni, Örgütsel Bağlılık

Geliş Tarihi/Received: 02.04.2017

Kabul Tarihi/Accepted: 05.05.2017

Organizational Commitment of Physical Education Teachers

Abstract

Recently, the concept of organizational commitment (OC) has gained a lot of emphasis in organizational psychology and organizational behavior. OC has been defined as a bond or link of the individuals to the organization. OC can be considered as the relative strength of an individual's identification with and involvement in a particular organization. According to the literature, OC can be divided into two divisions as; behavioral and attitudinal. Behavioral approach is concerned with the process by which employees come to develop a sense of commitment not to an organization, but to their own actions. On the other hand, attitudinal approach indicates that commitment is an attitude which represents the bond between an employee and an organization. This can be characterized by at least three factors, (1) a strong belief in and acceptance of the organization's goals and values; (2) a willingness to exert considerable effort on behalf of the organization; and (3) a strong desire to maintain membership. Research on organizational commitment revealed that OC is a future oriented attitude rather than job related attitudes. Therefore, individuals with high level commitment tend to have a greater desire to remain in the organization and have better attendance than individuals with low level of commitment. Further, research also showed that individuals with high level commitment have greater desire to reach organization goals and adhere to organization policies. With this general thrust, the purpose of this study is to investigate commitment of physical education teachers to their schools. That is, the study (a) described selected demographics variables of physical education teachers; (b) identified organizational commitment components; and (c) investigated the differences in these variables among subgroups defined by gender, age, marital status, and type of school. For the purpose of this study, cross sectional method of survey was employed to analyze relationships among variables. The subjects of the study were physical education teachers (n=44) who were employed at elementary and high schools in Turkey. The data were collected by using scale of 'Organizational Commitment of Teachers' (OCT) which was developed by Hosgorur in 1997. The previous study indicated that validity of this instrument is sufficiently high (Cronbah Alpha $\alpha = .82$). In the study, validity of the instrument was also found sufficient ($\alpha = .68$). Further, the statistical analyses of the study included descriptive statistics, correlational analyses and one way analysis of variance (ANOVA) and Tukey Post Hoc. The results of the study showed that there were statistically significant differences between independent variables (gender, age, marital status, and type of school) and three facets of organizational commitment (Alienation, Conformity and Settlement) ($p \leq .05$). The results of the study was further elaborated and discussed.

Keywords: Physical Education, Teacher, Organizational Commitment

Giriş

İnsanlığın var oluşundan günümüze kadar, bireyler yaşamlarını sürdürebilmek ve bağlı buldukları topluluklarda sosyal bir statü elde edebilmek için büyük çabalar içerisine girmektedirler. Bu amaçla kişilikleri ve yetenekleri doğrultusunda bir meslek sahibi olarak yaşamlarının büyük bir kısmını değişik örgütlerde geçirmektedirler.

Birey hayatının belirli bir dönemini seçtiği mesleğin gerektirdiği eğitimi almak ve belirli bir kısmını da onun gerektirdiği etkinlikleri yapabileceği çalışma ortamında geçirir. İnsan hayatının önemli bir kısmını içine alan bu çalışma ortamlarının birey üzerinde bir takım etkilerinin olabileceği düşünülmektedir. Bu etkiler, bireyin kişiliğine, statüsünün oluşmasına, nasıl bir hayat geçireceğine ve sosyal çevresi ile ilişkilerine etki edebilir (Koç, 1994). Bireylerin seçtikleri mesleklerin onlar üzerinde etkilerinin yanı sıra, bireylerin tutum ve davranışları örgütlerin etkinliğine ve verimliliğine etki etmektedir.

Örgütlerde etkinlik ve verimliliği etkileyen birden çok değişken bulunmaktadır. Bu değişkenler: yönetim ve yönetici davranışları, örgütün içinde bulunduğu kültür, örgüt içi çatışmalar, örgütsel stres, iletişim ve işbirliği, motivasyon, doyum vb. faktörlerin yanı sıra bireylerin yaptığı işe ve örgüte yönelik tutum ve davranışları ile örgütsel bağlılığı da örgütsel verim açısından önemli birer faktördür.

Hepimizin çevremizdeki insan, nesne, fikir ve olaylara ilişkin değişik tutumlarımız vardır. Bu insan, nesne, fikir, kurum ve olaylara ne şekilde tepkide bulunacağımız büyük ölçüde bu tutumlarımız tarafından tayin edilir. Ayrıca birçok sosyal ortamdaki davranışlarımızda, bir ölçüye kadar bu ortamlara ilişkin tutumlarımız tarafından şekillendirilmektedir. Bu nedenle tutumlar konusu; bireyin sosyal ortamlardaki davranışlarını inceleyen sosyal psikolojinin en önemli konularından birini oluşturmaktadır. Tutumlar ilk defa Rosenberg ve Hovland tarafından 1960 yılında incelenmeye başlanmış ve sınıflandırılmıştır. Bu iki sosyal psikoloğa göre tutumların bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç tane alt bileşeni vardır. Bilişsel unsurlar bir tutum objesi ile ilgili sahip olunan bilgileri ve bunların sözlü ifadelerini kapsar. Duygusal unsurlar tutum objesine karşı gösterilen duygusal tepkilerle ilgilidir. Davranışsal unsurlar ise o tutum objesine karşı gösterilen tüm davranışlardır (Aydın, 1985).

Örgüt ortamında da inançlar ve tutumlar birbirleri ile neden-sonuç ilişkisinden ötürü sıkı bir bağlantı içindedir. Örgüt ortamında inanç ve tutumların gelişmesi psikologlara göre "etki kanunu" adını verdikleri öğrenme ilkesine dayanmaktadır. Bu ilkeye göre sonunda ödüllendirilmesi muhtemel bir hareket tekrar edilir. Ödüllendirilmeyecek ve aksine cezalandırılacak bir hareket ise tekrar edilmez. Bu nedenle örgüt ortamlarında tutumların ölçülmesi önemlidir. Çünkü insanların inanç ve tutumları önceden bilinirse, davranışları da önceden kestirilebilir ve düzeltilebilir (Başaran, 1991).

Örgütsel davranış alanında son on beş yıl öncesine kadar üzerinde çok sayıda kapsamlı birçok araştırma yapılmış ve başlıca konuları ise iş tatmini-performans ilişkisi olmuştur. Her ne kadar iki değişken bir arada düşünüldüğünde aralarında kesin olumlu yönde bir ilişki olacağı var sayılmışsa da, bu ilişkinin olumluluğunu ve etki yönünü tutarlı bir biçimde destekleyen bulgular elde edilememiştir. Buna karşılık iş tatmini ile işe devamsızlık ve iş gücü dönüşümü gibi işletme açısından olumsuz davranışlar arasında olumsuz yönde ilişki olduğunu destekleyen tutarlı bulgular vardır. O nedenle bireyin işinden tatmin olup olmaması yerine, iş yerine bağlılığı konusu önem kazanmıştır. Burada performans düzeyini etkilemede kuruma bağlılığın daha belirleyici rolü olduğu varsayılmaktadır. Dolayısıyla, örgütsel davranış alanında özellikle son beş yılda kuruma bağlılık konusunda çok sayıda araştırma yapılmıştır (Baysal & Paksoy, 1999).

Robbins (1997) örgütsel bağlılığı; iş görenlerin kendilerini belirli bir organizasyon ve onun amaçlarıyla birlikte tanımlarken, Morrow (1983) ise örgütsel bağlılığı, iş görenlerin örgütte kalma ve onun için çaba gösterme arzusu ile örgütün amaç ve değerlerinin benimsenmesi olarak tanımlanmıştır.

Örgüte bağlılık, çalışanın çalıştığı örgütün hedeflerini benimsemesi ve o firma

içindeki varlığını sürdürmeyi istemesidir. Kısacası, örgüte bağlılık çalışanın örgüte karşı olan sadakat tutumudur ve çalıştığı örgütün başarılı olabilmesi için gösterdiği ilgidir. Örgüte bağlılık tutumu kişisel (yaş, örgüt içi kıdem ve iç/dış kontrol odağı) ve örgütsel (iş dizaynı ve yöneticilerin liderlik vasıfları) değişkenler ile belirlenebilir. Ayrıca uzun süreli iş güvenliği, kararlara katılabilme fırsatları, işte sorumluluk ve özerkliğe sahip olabilme, ademi merkezîyetçi örgütsel yapı ve olumlu örgüt iklimi çalışanın örgüte bağlılığı üzerinde etkili olabilir (Yıldız, 1993).

Örgütsel bağlılık konusunda literatür incelediğinde, bir çok araştırmacının konu üzerinde çalışma yaptığı ve örgütsel bağlılık konusunda birden fazla yaklaşımın ortaya çıktığı görülmektedir. Bu yaklaşımlar içerisinde literatürde en fazla kullanılan sınıflandırma Mowdey, Porter ve Steers (1982) tarafından yapılmıştır.

Bu yazarların geliştirmiş oldukları ölçekler, örgüte bağlılık araştırmalarına hükmetmiş ve halende kullanılmaya devam etmektedir. Yazarlar örgüte bağlılığı, bireyin, belirli bir örgüte ilgisi ve o örgütle özdeşleşme derecesi olarak tanımlamışlardır. Kavramsal olarak bu tanımın üç faktörü içerdiğini belirtmişlerdir:

- a. Örgütün amaç ve değerlerini kabul etme ve inanma
- b. Örgüt yararına önemli miktarda gayret gösterme isteği
- c. Örgüte olan üyeliği şiddetli bir şekilde devam ettirme arzusu.

Örgütsel amaçlara bağlılık, sadece belli bir rolün basan derecesini nitelik ve nicelik yönünden yükselterek devamsızlığın ve iş gücü devrinin azalmasına katkıda bulunmakla kalmayıp; aynı zamanda bireyi, örgütsel yaşam ve en üst düzeyde sistem başarısı için gerekli birçok eyleme yöneltir. Örgütsel amaç ve değerlerin içselleştirilmesi ve onlara güçlü bağlılık, en etkili güdü tarzlarından biridir. Bu güdü tarzı, klasik örgüt politikasının sınırları içinde uyulması en zor olanı olarak görülür, içselleştirmenin derecesi, örgütsel amaçların kendi özelliklerine ve bunların bireyin gereksinim ve değerleri ile olan uygunluğuna bağlıdır (Türk, 2003).

Bu bağlamda, buradaki çalışmada örgütsel bağlılık (özdeşleşme, yerimseme, uyuşum, umursamazlık, yabancılaşma) olmak üzere beş alt boyutta incelenmiştir. Bu alt boyutları kısaca açıklayacak olursak;

Özdeşleşme: İşgörenin işinden istediği derecede doyum sağlamasa bile, bilinçli ya da bilinçsiz olarak örgütüne duygusal olarak bağlanıp kendi "ben"i ile örgütü yüksek düzeyde birleştirip onun bir parçası olmasıdır (Hoşgörür, 1997).

Yerimseme: İşgörenin, örgütündeki gelişme ve değişikliklere uyum sağlamak ya da toplumdaki başa çıkamadığı engellemelerden kaçarak örgütüne sığınmak amacı ile, iş yerinde kendine özgü yer edinerek, bu yerdeki her nesnenin kendisinin olduğu hissine kapılıp, bunları denetleme yetkisini kendinde görmesidir (Hoşgörür, 1997).

Uyuşum: İşgörenin, iş yerinde kurallara uymak yanında, kuralın hiç kimseye zararı dokunmayacak kural dışı yanlarını bulup bunları geliştirip yararlanmasıdır (Hoşgörür,

1997).

Umursamazlık: İşgörenin algılaması ve benimsemesi kendisi için çok zor olan duygu ve şartları kabul etmek istemediği zaman, bir bakıma olaylardan, toplumdan, eylem ve işlemlerden geri çekilerek, çevresinde, örgütünde olup bitenlere ilgisiz kalıp görmezlikten gelerek kayıtsızlık göstermesidir (Hoşgörür, 1997).

Yabancılaşma: örgütün olumsuz koşulları nedeni ile işgörenin, emeğinin ürününü kendine ilişkin olmayan bir etkinlikmiş gibi görerek olaylar üzerinde denetimini yitirme; bireysel ve toplumsal olayları anlayamama; davranışlarını yönlendirecek ilke, kurallar ve ölçümler bulamama; kültürel değer ve düzgüleri reddetme; toplumdan atıldığı kanısına kapılıp etkilere tepkisiz kalmasıdır (Hoşgörür, 1997).

Günümüzde bir hizmet kuruluşu olarak faaliyet gösteren eğitim örgütleri de, çalışanlarının yaptığı işe ve örgüte yönelik bağlılık ve tutumlarından dolayı olumlu veya olumsuz olarak etkilenmektedir.

Eğitimin niteliği öğretmenin alan bilgisinin yanında, ruh sağlığı ve etkin kişiliği ile de yakından ilgilidir. Öğretmenin tutumu bir duruma, eşyaya ya da insana tepki göstermeye hazır olmasıdır. Bu tutum sınıf atmosferini, eğitim ve öğretimi etkilemektedir. Öğretmenlik mesleği yalnız bilgi verme rolünü gerektirmemekte, öğrenciler öğretmenin bu yönünden çok tutum ve davranışlarından, duygusal tepkilerinden ve alışkanlıklarından etkilenmektedirler. Yani öğretmenlik mesleği için bireylerde biçimsel eğitimin yanında mesleğe, öğrencilere ve görev yaptıkları örgüte karşı olumlu tutuma sahip olma gibi bazı özellikler aranmaktadır (Sunay, 2003).

Öğretmenlik mesleği kendi içerisinde birden fazla branşa ayrılmaktadır. Bu branşlardan biri de beden eğitimi öğretmenliğidir. Beden eğitimi öğretmenlerinin görev yaptığı örgüte yönelik bağlılık ve tutumlarının araştırılması ve olumsuz tutumlarının giderilmesine yönelik tedbirlerin alınması eğitim veren kurumların verimliliği açısından oldukça önemli olabilir.

Çünkü örgüt yöneticileri birlikte olduğu, yönettiği kişilerin sisteme, sistemin kurallarına ve kendisine karşı olan tutumlarını bilmek zorundadır. İnsanların tutumları bilindiği takdirde onların davranışlarını önceden tahmin etmek, kontrol etmek ve bazı önlemler almak olanaklı olacaktır. Örgüt yöneticisi, işgörenlerin örgüte ve örgütteki çabalara karşı tutumlarını olumlu veya olumsuz hale getirecek faktörleri belirleyebiliyorsa alacağı önlemlerle iş görenleri daha kolay yönlendirebilecektir (Erdoğan, 1997).

Bu amaçla yapılan bu çalışmada, çeşitli eğitim kurumlarında görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin görev yaptıkları örgüte yönelik bağlılıklarına ilişkin görüşlerini değerlendirmek, bunun yanı sıra bu görüşlerin bazı değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılmıştır.

Bu noktada, bu çalışmanın amaçları doğrultusunda, beden eğitimi öğretmenlerinin görev yaptıkları örgüte yönelik özdeşleşme-yerimseme-uyuşum-umursamazlık-

yabancılaşma gibi tutum alt boyutlardan hangilerini geliştirdikleri tespit edilerek bu değişkenlerin yaş, cinsiyet, medeni durum, görev yeri ve çalışma yılı ile olan ilişkisi ortaya konmaya çalışılmıştır.

Yöntem

Araştırma, genel tarama modellerinden biri olan kesit alma yaklaşımıyla ve ilişkisel tarama modeliyle yapılmıştır. Araştırmanın örneklemi aynı zamanda çalışma evrenini oluşturmaktadır. Bu örneklem grubu Bolu ve Düzce ilinde görev yapan 46 beden eğitimi öğretmeninden oluşmaktadır.

Bu araştırma da, veri toplama aracı olarak Hoşgörür'ün 1997 yılında "İşgörenlerinin Örgütsel Tutumlarını" ölçmeye yönelik olarak geliştirmiş olduğu ölçek kullanılmıştır ($\alpha=.82$). Bu ölçek özdeşleşme-yerimseme-uyuşum-umursamazlık-yabancılaşma gibi 5 alt boyuttan oluşmaktadır. Çalışmada ölçeğin güvenilirlik katsayısı Split-Half yöntemi ile belirlenmiştir. Bu analize göre birinci bölüm ($\alpha=.61$), ikinci bölüm ise ($\alpha=.74$) olarak tespit edilmiştir.

İki bölümden oluşan anketin birinci bölümünde kişisel bilgilerle ilgili 6 soru, ikinci bölümde ise eğitim iş görenlerinin örgütsel bağlılığını ölçmeye yönelik 50 sorudan oluşan beşli likert tipi ölçme aracı kullanılmıştır. Çalışmaya katılan denekler sorulara beş kategori üzerinden cevap verilmiştir. Bu kategorilerin sayısal olarak karşılığı ise: 1=Hiçbir zaman, 2=Nadiren, 3=Ara sıra, 4=Genellikle, 5=Her zaman olacak şekilde puanlanmıştır.

Veriler anket yöntemiyle Milli Eğitim Müdürlüğünden veri toplama izni alındıktan sonra, doğrudan deneklerin ismine posta yolu ile gönderilmiştir. Anketlerin içerisinde, pulu yapılandırılmış geri dönüş zarfı bulundurulmuş ve anketler tekrar posta yoluyla toplanmıştır. Elde edilen veriler SPSS for Windows paket istatistik programı ile çözümlenmiştir. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin yaşları, cinsiyetleri, medeni durumları ve şu anki görev yerleri ile ilgili frekans dağılımları betimsel istatistik yöntemi ile belirlenmiştir. Öğretmenlerin, örgütsel bağlılık faktörlerini belirleyen alt boyutlara verdikleri cevapların hangi boyutlarda farklılık gösterip göstermediği tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile incelenmiştir. Değişkenler arasındaki farkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için ise Tukey testi uygulanmıştır. Alt boyutlar arasındaki ilişki Pearson Correlation Moment analizi ile incelenmiştir.

Bulgular

Çalışmada, örneklemi oluşturan deneklerin toplam sayısı 46 Beden Eğitimi öğretmeninden oluşmuştur. Bunların %73.9'unu (n=34) erkekler, % 26.21'ini (n=12) ise kadınlar oluşturmaktadır. Beden Eğitimi öğretmenlerinin yaş, cinsiyet, medeni durum, şu anda görev yaptıkları yerlere ilişkin betimsel istatistik sonuçları Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Deneklerin demografik özelliklerine göre yüzde ve frekans dağılımı

		Frekans	%
Cinsiyet	Erkek	34	73.9
	Kadın	12	26.1
Medeni Durum	Evli	24	52.2
	Bekar	22	47.8
Yaş	21-25	12	26.1
	26-30	18	39.1
	31-35	7	15.2
	35-54	9	19.6
Kurum	İlk öğrt.1	3	6.5
	İlk öğrt.2	29	63
	Lise	14	30.4
Toplam		46	100

Tablo 1 incelendiğinde; medeni duruma göre, öğretmenlerin %52.2'sini (n=24) evliler, %47.8'ini (n=22) ise bekarlar oluşturmaktadır. Yaş gruplarına göre öğretmenlerin %26.1'i (n=18) 21-25 yaş, % 39.1'i (n=18) 26-30 yaş, %15.2'si (n=7) 31-35 yaş, %19.6'sı (n=9) ise 35-54 yaşları arasında bulunmaktadır. Öğretmenlerin %6.5'i (n=3) ilk öğretimin 1. kademesinde, %63'ü (n=29) ilk öğretimin 2. kademesinde, %30.4'ü (n=14) ise lisede görev yapmaktadır.

Öğretmenlerin "İş görenlerin Örgütsel Bağlılık" ölçeği alt boyutlarına verdikleri cevapların aritmetik ortalama ve standart sapmaları belirlenerek Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2. Örgütsel bağlılığı oluşturan alt boyutların aritmetik ortalama ve standart sapmaları

Alt Boyutlar	Umursamazlık	Yerimseme	Yabancılaşma	Özdeşleşme	Uyuşum
Aritmetik Ortalama (\bar{X})	3.28	3.80	3.90	4.11	4.12
Standart Sapma (SS)	0.37	0.48	0.47	0.46	0.48

Tablo 2 incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel bağlılık alt boyutlarından en yüksek birinci derecede "uyuşum" boyutunda ($\bar{X}=4.12\pm0.48$), ikinci derecede "özdeşleşme" alt boyutunda ($\bar{X}=4.11\pm0.46$), üçüncü derecede "yabancılaşma" alt boyutunda ($\bar{X}=3.90\pm0.47$), dördüncü derecede "yerimseme" alt boyutunda ($\bar{X}=3.80\pm0.48$) ve en düşük derecede "umursamazlık" alt boyutunda ($\bar{X}=3.28\pm0.37$), görev yaptıkları örgüte yönelik bağlılık derecelerini göstermektedir.

Deneklerin cinsiyet, yaş, medeni durum ve kurum değişkenlerin ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasındaki aritmetik ortalamaları ve standart sapmalarına ilişkin bulgular Tablo 3'de verilmiştir.

Tablo 5. Cinsiyet ve medeni durum değişkenlerinin örgütsel bağlılık alt boyutları açısından farkları**Tablo 3.** Deneklerin cinsiyet, yaş, medeni durum ve kurum değişkenleri ile örgütsel bağlılık alt boyutlarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları

		Özdeşleşme	Yerimseme	Uyuşum	Umursamazlık	Yabancılaşma
		$\bar{X} \pm SS$	$\bar{X} \pm SS$	$\bar{X} \pm SS$	$\bar{X} \pm SS$	$\bar{X} \pm SS$
Cinsiyet	Erkek	4,15 ± 0.46	3,87 ± 0.48	4,19 ± 0.33	3,29 ± 0.41	3,94 ± 0.45
	Kız	3,99 ± 0.45	3,62 ± 0.44	3,93 ± 0.33	3,25 ± 0.24	3,76 ± 0.49
Medeni Durum	Evli	4,19 ± 0.49	3,87 ± 0.49	4,17 ± 0.33	3,27 ± 0.39	4,02 ± 0.44
	Bekar	4,01 ± 0.41	3,73 ± 0.47	4,07 ± 0.37	3,30 ± 0.37	3,75 ± 0.46
Yaş	21-25	3,99 ± 0.51	3,57 ± 0.55	3,93 ± 0.38	3,29 ± 0.31	3,80 ± 0.64
	26-30	4,07 ± 0.48	3,73 ± 0.49	4,12 ± 0.32	3,40 ± 0.38	3,87 ± 0.40
	31-35	4,12 ± 0.36	4,04 ± 0.21	4,25 ± 0.13	3,20 ± 0.31	4,11 ± 0.44
	36-54	4,32 ± 0.39	4,07 ± 0.35	4,29 ± 0.40	3,11 ± 0.45	3,91 ± 0.35
Kurum	İlk 1.	4,00 ± 0.52	3,50 ± 0.69	4,03 ± 0.27	3,27 ± 0.36	3,56 ± 0.77
	İlk 2.	4,06 ± 0.49	3,73 ± 0.50	4,04 ± 0.35	3,30 ± 0.35	3,89 ± 0.29
	Lise	4,22 ± 0.37	4,02 ± 0.33	4,32 ± 0.31	3,25 ± 0.45	3,97 ± 0.44

Örgütsel bağlılığı ölçen anketin beş alt boyutu arasındaki ilişkiyi ölçmek için korelasyon (Pearson Correlation Moment) analizi yapılmış ve sonuçları Tablo 4'de verilmiştir.

Tablo 4. Örgütsel bağlılığı oluşturan alt boyutlar arasındaki korelasyon analizi

	Özdeşleşme	Yerimseme	Uyuşum	Umursamazlık	Yabancılaşma
Özdeşleşme	1	,742**	,517**	,255	,526**
Yerimseme		1	,748**	,226	,598**
Uyuşum			1	,093	,368*
Umursamazlık				1	,184
Yabancılaşma					1

Tablo 4 incelendiğinde, alt boyutlar arasında en yüksek ilişki ($r=0.74$) uyuşum ile yerimseme alt boyutları arasında iken, en düşük ilişki ($r=0.36$) yabancılaşma ile uyuşum alt boyutları arasında saptanmıştır.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık derecelerinin yaş, cinsiyet, medeni durum ve kurum değişkenlerine göre farklılıklarını belirlemek için yapılan ANOVA testi yapılmış ve sonuçları Tablo 5 ve 6'da verilmiştir.

			$\Sigma \bar{X}^2$	Sd	\bar{X}^2	F
Cinsiyet	Özdeşleşme	Gruplar Arası	0.23	1	0.23	
		Grup İçi	9.39	44	0.21	1.08
		Toplam	9.62	45		
	Yerim seme	Gruplar Arası	0.53	1	0.53	
		Grup İçi	10.7	44	0.22	2.33
		Toplam	10.60	45		
	Uyuşum	Gruplar Arası	0.60	1	0.60	
		Grup İçi	5.07	44	0.11	5.23*
		Toplam	5.67	45		
	Umursamazlık	Gruplar Arası	0.01	1	0.01	
		Grup İçi	6.43	44	0.14	0.10
		Toplam	6.45	45		
	Yabancılaşma	Gruplar Arası	0.28	1	0.28	
		Grup İçi	9.67	44	0.22	1.31
		Toplam	9.96	45		
Medeni Durum	Özdeşleşme	Gruplar Arası	0.36	1	0.36	
		Grup İçi	9.25	44	0.21	1.72
		Toplam	9.62	45		
	Yerim seme	Gruplar Arası	0.20	1	0.20	
		Grup İçi	10.40	44	0.23	0.87
		Toplam	10.60	45		
	Uyuşum	Gruplar Arası	0.11	1	0.11	
		Grup İçi	5.56	44	0.12	0.91
		Toplam	5.57	45		
	Umursamazlık	Gruplar Arası	0.00	1	0.00	
		Grup İçi	6.44	44	0.14	0.05
		Toplam	6.45	45		
	Yabancılaşma	Gruplar Arası	0.83	1	0.83	
		Grup İçi	9.12	44	0.20	4.03*
		Toplam	9.96	45		

* 0.05 anlamlılık düzeyi

Tablo 6. Yaş ve kurum değişkenlerinin örgütsel bağlılık alt boyutları açısından farkları

		$\Sigma \bar{X}^2$	Sd	\bar{X}^2	F		
Yaş	Özdeşleşme	Gruplar Arası	0.59	3	0.19		
		Grup İçi	9.03	42	0.21	0.92	
		Toplam	9.62	45			
	Yerimseme	Gruplar Arası	1.79	3	0.59		
		Grup İçi	8.81	42	0.21	2.84*	
		Toplam	10.60	45			
	Uyuşum	Gruplar Arası	0.81	3	0.27		
		Grup İçi	4.86	42	0.11	2.33	
		Toplam	5.67	45			
	Umursamazlık	Gruplar Arası	0.57	3	0.19		
		Grup İçi	5.88	42	0.14	1.35	
		Toplam	6.45	45			
	Yabancılaşma	Gruplar Arası	0.43	3	0.14		
		Grup İçi	9.52	42	0.22	0.64	
		Toplam	9.96	45			
	Kurum	Özdeşleşme	Gruplar Arası	0.29	2	0.14	
			Grup İçi	9.33	43	0.21	0.66
			Toplam	9.62	45		
Yerim seme		Gruplar Arası	1.13	2	0.56		
		Grup İçi	9.47	43	0.22	2.58	
		Toplam	10.60	45			
Uyuşum		Gruplar Arası	0.78	2	0.39		
		Grup İçi	4.89	43	0.11	3.44*	
		Toplam	5.67	45			
Umursamazlık		Gruplar Arası	0.01	2	0.00		
		Grup İçi	6.43	43	0.15	0.06	
		Toplam	6.45	45			
Yabancılaşma		Gruplar Arası	0.42	2	0.21		
		Grup İçi	9.54	43	0.22	0.94	
		Toplam	9.96	45			

* 0.05 anlamlılık düzeyi

Bu analiz sonucunda, deneklerin cinsiyeti ile uyuşum alt boyutu arasında ($F(1;44)=5.33$; $p<0.05$), medeni durum ile yabancılaşma alt boyutu arasında ($F(1;44)=4.03$; $p<0.05$), yaş ile yerim seme alt boyutu arasında ($F(3;42)=2.84$; $p<0.05$) ve deneklerin görev yaptığı kurum ile uyuşum alt boyutları arasında ($F(2;43)=3.44$; $p<0.05$) anlamlı farklılıklar bulunmuştur Tablo 4-5. Farklılığın hangi alt gruplardan kaynaklandığının ortaya konması için Tukey Post Hoc analizi yapılmıştır. Bu analiz sonucuna göre İlk Öğretimin 2. kademesinde görev yapan öğretmenler ile liselerde görev yapan öğretmenlerin uyuşum alt boyutunda örgüte bağlılık derecelerinde anlamlı farklılıklar bulunmuştur ($p<0.05$).

Tartışma ve Sonuç

Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel bağlılığını ölçen anketin alt boyutların aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları incelendiğinde; uyuşum, özdeşleşme, yabancılaşma, yerimseme, umursamazlık gibi boyutların önemlilik sırasına göre büyükten küçüğe doğru sıralandığı görülmektedir (Tablo 2). Hoşgörür (1997) ise örgütsel bağlılığa neden olan faktörleri önemlilik sırasına göre özdeşleşme, yerimseme, uyuşum, umursamazlık ve yabancılaşma boyutlarında sıralayarak, bu çalışmadaki sonuçlara yakın bir sonuç bulmuştur.

Cinsiyet değişkenine göre denekleri incelediğimizde, en yüksek aritmetik ortalamanın, uyuşum ($\bar{x}=4.19\pm 0.33$) alt boyutu ile erkeklerde, en düşük aritmetik ortalamanın ise umursamazlık ($\bar{x}=3.25\pm 0.24$) alt boyutu ile kadınlarda olduğu görülmektedir. Medeni durum değişkenine göre en yüksek bağlılık puanı aritmetik ortalamalarının, özdeşleşme alt boyutunda ($\bar{x}=4.19\pm 0.49$) evlilerde, en düşük bağlılık puanının ise umursamazlık alt boyutu ile yine ($\bar{x}=3.25\pm 0.24$) evlilerde olduğu bulunmuştur. Yaş değişkenine göre ise deneklerin en yüksek bağlılık puanları ortalamalarının özdeşleşme alt boyutunda ($\bar{x}=4.32\pm 0.39$) 36-54, en düşük bağlılık puanının ise umursamazlık alt boyutunda ($\bar{x}=3.11\pm 0.45$) yine 36-54 yaş grupları arasında olduğu görülmektedir. Kurum değişkenine göre deneklerin en yüksek bağlılık puanı ortalamalarının özdeşleşme alt boyutunda ($\bar{x}=4.22\pm 0.37$) liselerde, en düşük bağlılık puanının ise umursamazlık alt boyutunda ($\bar{x}=3.25\pm 0.45$) yine liselerde görev yapan bölümlerde olduğu görülmektedir (Tablo 3). Bu sonuçlara bakarak beden eğitimi öğretmenlerinin görev yaptığı örgüte yönelik yüksek düzeyde özdeşleşme ve yerimseme tutumu geliştirdiğini ve orta düzeyde de umursamazlık tutumu geliştirdiğini söyleyebiliriz. Bu sonuç görevinin büyük bir kısmını okul dışı faaliyetlerle geçiren beden eğitimi öğretmenlerinin yüksek bir örgütsel bağlılığa sahip olduğunun bir göstergesi olarak kabul edilebilir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık derecelerinin yaş, cinsiyet, medeni durum ve kurum değişkenlerine göre farklılıklarını belirlemek için yapılan ANOVA testi sonuçlarını incelediğimizde; deneklerin cinsiyeti ile uyuşum alt boyutu arasında ($F(1;44)=5.33$; $p<0.05$), anlamlı bir fark çıkmıştır. Kirel'in (1999) market çalışanları üzerinde yapmış olduğu çalışmasında erkeklerin kadınlara göre iş yerine bağlılık konusunda daha yüksek örgütsel bağlılığa sahip olduklarını bulmuştur. Bu sonuçlar evin geçimini sağlamakla yükümlü kişinin erkek, kadının ise evle ilgili sorumlulukları yüklenme taleplerinde olduklarının bir göstergesi olarak kabul edilebilir.

Medeni durum ile yabancılaşma alt boyutu arasında ($F(1;44)=4.03$; $p<0.05$), anlamlı bir fark çıkmıştır. Mathieu ve Zajack'ın örgütsel bağlılıkla ilgili 174 araştırma üzerinde yapılan meta- analiz sonuçlarına göre medeni hal ile bağlılık arasında olumlu yönde bir ilişki olduğu bulunmuştur (Ergül, 2004). Bu sonuç evli öğretmenlerin sorumluluklarından dolayı bekar öğretmenlere göre daha yüksek bir örgütsel bağlılığa sahip olmalarının bir göstergesi olarak kabul edilebilir.

Yaş ile yerimseme alt boyutu arasında ($F(3;42)=2.84$; $p<0.05$), anlamlı bir fark çıkmıştır. Mathieu ve Zajack yapmış oldukları incelemeler sonucunda yaş ile örgüte bağlılık arasında olumlu yönde orta düzeyde bir ilişki bulmuşlardır. İncelenen araştırmalarda yaş ilerledikçe, iş görenin alternatif iş bulma olanaklarının sınırlandırılmasına ve artan batık maliyetlere bağlanmışlardır (Ergül, 2004). Bu sonuçlara bakarak öğretmenlik mesleğinde deneyim kazanma, kıdem derecesinin artması ve belirli bir kurumda uzun süreli çalışma ve ileriki yaşlarda alternatif iş bulamama olasılığının örgütsel bağlılığı arttırdığını söyleyebiliriz.

Deneklerin görev yaptığı kurum ile uyuşum alt boyutları arasında ($F(2;43)=3.44$; $p<0.05$) anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Farklılığın hangi alt gruplardan kaynaklandığının ortaya konması için Tukey Post Hoc analizi sonucunda liselerde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin ilk öğretim okullarında görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek örgütsel bağlılığa sahip oldukları bulunmuştur. Mathieu ve Zajack, örgüt büyüklüğü ile örgüte bağlılık arasında ilişki olduğunu ve büyük örgütlerin üyelerine daha fazla terfi olanakları, daha fazla yan faydalar ve kişiler arası etkileşim fırsatları sağlayarak iş görenlerin bağlılık düzeyini arttırdığını vurgulamaktadırlar (Ergül, 2004). Bu sonuç Hoşgörür (1997) tarafından öğretmenler üzerinde yapılan çalışmanın sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Hoşgörür ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerce, orta derecede umursamazlık örgütsel tutumun geliştiğini ve bu tutumun gelişmesinde görev yapılan okul türünün etkili olduğunu bulmuştur. Bu sonuç liselerde görev yapan öğretmenlerin, ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlere göre daha iyi çalışma ortamına ve fiziki şartlara sahip olmasından kaynaklanabilir.

Eğitim sistemimizin en önemli yapı taşı olan öğretmenlerimizin görevlerini eksiksiz olarak yerine getirebilmeleri için, görev yaptığı örgütün hedefleri ile kendi hedefleri arasında birliktelik sağlanmalıdır. Bu birliktelik öğretmenlerin görev yaptığı okula yönelik olumlu tutum ve davranış sergilemesi ile sağlanabilir. Bu amaçla yapılan bu çalışma sonucunda elde edilen bulgular doğrultusunda beden eğitimi öğretmenlerinin hangi durumları özdeşleşme, yerimseme ve uyuşum boyutları olarak algıladığını araştırıp, elde edilen bulgular doğrultusunda diğer okullarda gerekli tedbirler alınmalıdır. Yine bu çalışma sonucunda beden eğitimi öğretmenlerinin kurumuna yönelik orta düzeyde umursamazlık ve yabancılaşma tutumu geliştirdiği bulunmuştur. Öğretmenlerin bu olumsuz tutumlarını giderici tedbirler alınmalı ve özellikle ilköğretim okullarında bu olumsuz tutumların çözümüne yönelik araştırmalar yapılmalıdır.

Kaynakça

- Aydın, O.** (1985). *Davranış bilimine giriş-4*. (3. Baskı). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayınları.
- Başaran, İ. E.** (1991). *Örgütsel davranış: İnsan üretim gücü*. Ankara: Gül Yayınevi.
- Baysal, A. C. & Paksoy, M.** (1999). İş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 28(1), 7-15.
- Erdoğan, İ.** (1997). *İşletmelerde davranış*. İstanbul: Dönence Basım ve Yayımlar Hizmetleri.
- Eren, E.** (2000). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. (6. Baskı). İstanbul: Beta Basım.
- Ergül, B.** (2004). *Örgütsel bağlılık*. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Bölümü Yönetim ve Organizasyon Yüksek Lisans Programı Seminer çalışması.
- Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü.** (2004). *Tarihçe*. (<http://www.gsgm.gov.tr/#>).
- Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü.** (2004). *Sözleşmeli spor uzmanı ve antrenör çalıştırması hakkında yönetmelik*. (<http://www.gsgm.gov.tr/#>).
- Hoşgörür, V.** (1997). *Eğitim işgörenlerinin örgütsel tutumları* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kılınç, M.** (1997). *Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Kırel, Ç.** (1999). Esnek çalışma saatleri uygulamalarında cinsiyet iş tatmini ve iş bağlılığı ilişkisi. *İ. Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*, 28(2), 115-136.
- Koç, M.** (1994). K. T. Ü. Fatih Eğitim Fakültesi birinci sınıf öğrencilerinin mesleki seçimlerine etki eden faktörlerin belirlenmesi. *Çağdaş Eğitim Dergisi*, 204, 4-8.
- Morrow, P. C.** (1983). Concept redundancy in organizational research: the case of work commitment. *The Academy of Management Review*, 8(3), 486-500.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M.** (1982). *Employee-Organization Linkages*. New York: Academic.
- Robbins, S.** (1997). *Organizational behavior concept, controversies and applications*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Steers, M. R. Porter, W. L.** (1991). *Motivation and work behavior*. New York: McGRAW- HILL, INC.
- Türk, A.** (2003). *Eğitimde örgütsel bağlılık*. Eğitimcilerin Dünyası <http://www.eğitim1.sitemmynet.com>.
- Yaman, M.** (2000). *Spor örgütünün yönetsel iklimi*. Ankara: Bağırhan Yayınevi