

# Eğitim Kurumlarında Örgütsel Bağlılık: Meslek Yüksekokulları Üzerine Bir Araştırma<sup>1</sup>

Ahmet Yaşar DEMİRKOL<sup>2</sup>

## ÖZET

Bu çalışmanın amacı, meslek yüksekokullarında çalışmakta olan öğretim elemanı ve yöneticilerin örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmek; bunun cinsiyet, yaş, eğitim durumu, unvan ve kıdeme göre değişip değişmediğini belirlemektir. Bulgular ışığında karar alıcılara ve eğitim kurumları yöneticilerine iş görenlerin örgütsel bağlılığını artırmaya ilişkin öneriler sunulmuştur. Tarama modeliyle yürütülen araştırmanın çalışma grubu Akdeniz Üniversitesi'ne bağlı beş meslek yüksekokulunda 2012-2013 eğitim-öğretim yılında görevli 62 öğretim elemanından oluşmaktadır. Veriler, Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen ve Kaya ve Selçuk (2007) tarafından Türkçeye uyarlanan Örgütsel Bağlılık Ölçeği ile toplanmıştır. Veri analizinde betimsel istatistikler, Mann Whitney U Testi ve regresyon analizi kullanılmıştır. Elde edilen bulgulara göre, katılımcılar en yüksek katılımı sırası ile duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı boyutlarında göstermiştir. Katılımcıların görüşleri cinsiyet ve idari görev yapıp yapmama durumuna göre değişmemektedir.

*Anahtar Sözcükler:* Örgütsel bağlılık, Duygusal bağlılık, Devam bağlılığı, Normatif bağlılık, Mesleki eğitim

 DOI Number: <http://dx.doi.org/10.12973/jesr.2014.4os1a>

<sup>1</sup> Bu çalışma, IV. Eğitim Yönetimi Forumu'nda sözlü bildiri olarak sunulmuştur (3-5 Ekim 2013, Balıkesir, Türkiye).

<sup>2</sup> Yrd. Doç. Dr. - Akdeniz Üniversitesi, Alanya Eğitim Fakültesi - aydemirkol@akdeniz.edu.tr

## GİRİŞ

Eğitim örgütleri, çevre ile ilişki içinde olan sosyal ve açık sistemlerdir ve bunun yanında önceden belirlenmiş hedefleri gerçekleştirmek üzere yapılandırılan ve bu amaca yönelik faaliyetleri sistemli olarak koordine eden yapılardır (Daft, 2004, 11). İnsan kaynakları yönetimi örgütün hedeflerine ulaşmasında, verimliliğinde üretilen mal ve hizmetlerin kalitesinde son derece önemli bir yer tutmakta ve bu önem hem özel sektör hem de kamu sektörü açısından giderek artmaktadır.

Örgütler belirli amaç ve hedef doğrultusunda insanların bir araya gelerek oluşturdukları birlikler olduğundan insan faktörü örgütün varlığı için vazgeçilemez unsurdur. Örgütlerin devamlılığı ve rekabet edebilirliği açısından bu faktörün ne hissettiği, ne düşündüğü, nasıl davrandığı ve verimli olup olmadığı önem arz etmektedir. Yapı, yönetim, liderlik, otorite, iletişim, insan ilişkileri, örgütsel davranışlar ve örgütsel yaşamla ilgili pek çok faktör bir örgütten diğerine farklılık göstermektedir. Örgütleri birbirinden farklı kılan ve her koşulda etkileyen faktör örgüt kültürü kavramıdır (Torun, 2012).

Binlerce yıl verimini kas gücüne ve el emeğine bağlayan insanoğlu sanayi inkılâbı ile enerji kaynakları ile tanışmış ve makineyi hem üretimin hem de örgüt yönetiminin merkezine oturtmuştur. Buna paralel olarak örgütlerin yapısını ve işleyişini açıklamaya yönelik kuram ve modellerin yanında çeşitli metaforlar da geliştirilmiştir. Bunlardan ilki makine metaforudur ve onu daha sonra, organizma metaforu, beyin metaforu ve kültür metaforu takip etmiştir (Alvesson, 2002). Son asırda insanlığın makineye alışması ve ona olan hayranlığını üzerinden atması ve onu yalnızca bir araç olarak ele almasıyla örgütlerde insan ögesi ve insan kaynakları yönetimi tekrar öne çıkmıştır. Buna paralel olarak liderlik, motivasyon ve örgüt kültürü gibi kavramlar önem kazanmış ve örgüt yönetiminde ağırlıklı olarak yer almıştır.

Örgütsel bağlılık da çalışanların örgüt amaçlarını benimsemelerinde, kurumda kalma isteklerini sürdürmelerinde, örgüt yönetimine ve faaliyetlerine katılmalarında, örgüt için üretken ve yenilikçi bir tavır sergilemelerinde yani örgütün verimli ve etkili olmasında önemli bir olgu haline gelmiştir. Bununla birlikte, günümüzde hızla değişen çevre koşulları, artan rekabet, sürekli farklılaşan bireysel ihtiyaçlar gibi nedenlerle çalışanları örgütte tutmak giderek zorlaşmaktadır. Bir çalışanın yetiştikten ve ortama uyum sağladıktan sonra işten ayrılması örgüte hayli yüksek maliyetler getirmektedir. Bu bağlamda, çalışanların örgütsel bağlılıklarının arttırılması, onların örgüte bağlanmalarını etkileyecek unsurların belirlenmesi önemli hale gelmektedir (Durna & Eren, 2005, 210).

### Örgütsel Bağlılık

Çalışanların örgüt amaçlarını benimsemelerini örgütle psikolojik yönden bütünleşmelerini, motivasyon ve verimliliklerini arttırmalarını ifade ettiğinden örgütsel bağlılık son yıllarda yönetim kuramcılarının ilgisini çekmiş ve önemli araştırma konularından biri haline gelmiştir (Drummond, 2000). Huczynski ve Buhanan'a (2001) göre örgütsel bağlılık, örgüt çalışanlarının değerleri ve inançları ile sergiledikleri performans ve davranışları arasındaki uyumu ön plana çıkaran bir duyma ve motive olma durumudur. Bu açıdan bakıldığında örgütsel bağlılığın bireyi motive eden ve davranışlarını olumlu yönde etkileyen bir yapısı olduğu söylenebilir. En genel anlamıyla örgütsel bağlılık bir çalışanın belirli bir örgüt ve onun hedefleri ile bütünleşmesinin ve örgüt üyesi olarak kalma arzusunun derecesi yani sadakat, kimliksel bütünleşme ve katılım yönüyle oryantasyonudur (Robbins & Coulter, 2007).

Örgütsel bağlılığın örgüt bilimi açısından yaygınlaşmaya başlamasında Porter, Steers, Mowday ve Boulian'ın (1974) çalışmaları önemli bir yer tutmakta ve yaptıkları örgütsel bağlılık tanımı alanyazında oldukça yaygın kullanılan tanımların başında gelmektedir. Bu tanımda örgütsel bağlılığın örgütsel hedefleri ve değerleri benimseme ve bunlara güçlü bir şekilde inanma, örgüt için zorunlu olmaksızın fazladan gayret gösterme arzusuna sahip olma ve örgütün bir üyesi olmaya devam etme yönünde güçlü bir istek duyma olmak üzere üç farklı yönü vurgulanmaktadır.

Bu çalışmadan sonra kavramın personel devir hızı, işe devamsızlık, işten ayrılma niyeti, iş tatmini gibi kavramlarla ilişkilerini inceleyen birçok çalışma yapılmıştır (Yousef, 2003, 1067). Ferris ve Aranya da (1983) Porter, Steers, Mowday ve Boulian'ın (1974) çalışmalarından sonra örgütsel bağlılık üzerine araştırmaların arttığını, kavramın farklı boyutlarına değinildiğini ve örgütsel bağlılığın yüksek olmasının çalışanların performansını, iş tatminini, örgütsel verimliliği artırdığını; işe devamsızlığı, personel devir hızını azalttığını ortaya koyan çalışmalar yapıldığını bildirmektedir.

Meyer ve Allen de (1996, 255) örgütsel bağlılık üzerine araştırmalar yapmış ve kavramın psikolojik boyutunu ön plana çıkararak, bağlılığı çalışanların örgütle ilişkisi ile şekillenen ve örgütün sürekli bir üyesi olma kararı almalarını sağlayan bir davranış olarak tanımlamışlardır. Mowday da Porter'e paralel olarak örgütsel bağlılığı karakterize eden özellikleri benzer şekilde sıralamıştır (Mowday, Steers & Porter, 1979, 227). Bu yaklaşımların ışığı altında örgütsel bağlılık; çalışanın örgütün misyonunu ve hedeflerini benimsemesi, bu hedeflere ulaşılması için gönüllü ve fazladan çalışması ve örgüt üyeliğini devam ettirme yönünde istekli olmasıdır şeklinde ifade edilebilir.

Örgütsel bağlılığın sağlanması çalışanlar ve örgütler için önemli yararlar ortaya koymaktadır. Bu yüzden çalışanlar arasında yüksek oranda örgütsel bağlılığa erişmenin örgütlerin önemli yönetsel amaçları arasında yer aldığı görülmektedir. Çalışanları örgüte bağlayan faktörler arasında ücret, pozisyon, çalışma süresi, gelişme olanakları gibi maddi çıkarların yanında politika, iletişim, değerler, misyon gibi kültürel konularda yer almaktadır (Stum, 1999).

### **Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmaları**

Örgütsel bağlılıkla ilgili ilk araştırmalar örgütsel bağlılığı örgütsel değerlerin ve misyonun benimsenmesini ifade eden tek boyutlu bir kavram olarak ele almışlardır. Ancak daha sonra Meyer ve Allen'in yapmış olduğu çalışmalar örgütsel bağlılığın farklı bileşenlere sahip olduğunu ortaya koymuştur (Coleman, Gregory & Christine, 1999). Buna göre örgütsel bağlılık "duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı" olmak üzere üç alt boyuta ayrılmıştır (Allen & Meyer, 1990). Alanyazındaki diğer çalışma ve örgütsel bağlılık yaklaşımları da bu bileşenlerin içerdiği üç öğeyi temel almaktadır. Bu öğeler; duygusal bağlanma, zorunluluk ve maliyet algılamasıdır (Allen & Meyer, 1990).

*Duygusal Bağlılık.* Duygusal bağlılık, örgütün değerleri, amaçları ve genel olarak misyonuna karşı çalışanlarda gelişen güçlü ve pozitif tutumların bir bütünüdür. Bu tutum bireyin örgüt ile özdeşleşmesi, örgüt amaçlarını gerçekleştirmeye yönelik istekli olarak faaliyet göstermesi ve örgütle arasında duygusal bir bağ kurması sonucunda ortaya çıkar ve kendisini örgütün bir parçası olarak görmesini, örgütün onun için önem ifade etmesini ve örgüte üye olmaktan büyük bir gurur ve memnuniyet duymasını sağlamaktadır (Meyer & Allen, 1991). Duygusal bağlılık, bireyde örgüte karşı gelişen olumlu tutumlar sonucunda ortaya çıkar. Bu tutumlar çalışanın iş yeri deneyimlerinden, olayları algılama şeklinden ve bireysel özelliklerden etkilenir (Mowday, Porter & Steers, 1982). Çalışanın örgüte duygusal

bağlılığı, örgütle bütünleşmesini yansıtmaktadır. Duygusal bağlılık çalışanların örgütsel amaç ve değerleri kabullenmesini ve örgüt yararına olağanüstü çaba sarf etmesini içermektedir (Gül, 2002). Duygusal bağlılığı yüksek olan bireyler *istedikleri için* örgütte kalırlar ve örgütün çıkarları için büyük çaba göstermeye istekli olurlar. Bu yüzden, örgütlerde gerçekleşmesi en çok arzu edilen ve çalışanlara aşılacak istenen bağlılık türü duygusal bağlılıktır (Uyguç & Çımrın, 2004).

*Devam Bağlılığı.* Alanyazında bu bağlılık türüne rasyonel bağlılık veya algılanan maliyet de denilmektedir. Devam bağlılığı, örgütten ayrılmanın getireceği maliyetlerin farkında olma anlamına gelmektedir (Allen & Meyer, 1990). Çalışanların duruma duygusal yaklaşmak yerine rasyonel ve pragmatist yaklaşım ayrıldıklarında karşılaşılabilecekleri yüksek maliyeti hesaplayarak örgüt üyeliğini devam ettirmeleri durumudur. Çalışanın örgütten ayrılmakla tazminat alamamak, işsiz kalmak, farklı işyerlerine uyum sağlayamamak, taşınmak gibi karşılaşılabilecek maliyet ve güçlükler nedeniyle istese de ayrılamaması durumudur. Devam bağlılığı, geçen sürede örgüte yapılan yatırımların miktarı ve çalışanların sahip oldukları alternatif iş imkânlarının sayısı gibi faktörler tarafından açıklanmaktadır (Allen & Meyer, 1990). Bu bağlılığın oluşabilmesi için örgütün çalışana alternatif iş yerlerinde kolaylıkla elde edebileceği maddi olanaklardan daha fazlasını sunması gerekmektedir. Bu da çalışanların nitelik ve performanslarının ayrı ayrı değerlendirilmesini gerekli kılmaktadır. Benzer statüdeki çalışanlar için saptanmış standart bir ücret ve sosyal haklar sıradan bir çalışan için dışarıda elde edemeyeceği bir miktarı ifade edip devam bağlılığını artırırken daha nitelikli ve yüksek performans sergileyen bir başka çalışan için aynı sonucu doğurmayabilir.

*Normatif Bağlılık.* Normatif ya da ahlaki bağlılık, kişinin örgütte çalışmayı kendisi için bir görev olarak görmesi ve örgütüne bağlılık göstermenin *doğru* olduğunu hissetmesi yönüyle duygusal bağlılıktan, örgütten ayrılma sonucunda ortaya çıkacak kayıpların hesaplanmasından etkilenmediği için de devam bağlılığından ayrılır (Solmuş, 2004). Çalışanın kendisini örgüt için önemli ve vazgeçilmez hissetmesi, örgütteki geçmiş yaşantısı, aile ve çevre tarafından bulunduğu örgütte çalışmanın önemsenmesi ve övülmesi bireyin çalıştığı örgüte duyulan bağlılığı bir erdem olarak algılamasına neden olur. Çalışan zamanla örgütsel bağlılığı bir ahlaki zorunluluk olarak değerlendirmeye başlar ve örgütsel bağlılığı ve sadakati en doğru ve erdemli davranış olarak değerlendirdiğinden örgüt üyeliğini devam ettirme yönünde karar verir (Allen & Meyer, 1990).

Çalışan ile örgüt arasında her üç bağda aynı anda farklı düzeylerde bulunabilir. Duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı, bağlılığın türlerinden ziyade ayırt edilebilir unsurları olarak gören yaklaşımlar da vardır. Buna göre çalışanlar, bu psikolojik algılama durumlarını bir arada ancak değişen oranlarda aynı anda yaşarlar (Wasti, 2003). Her üçü de bireyin örgütte kalmasını netice vermekle beraber birincisinde örgütte kalma güdüsü isteğe, ikincisinde gereksinime ve üçüncüsünde ise yükümlülüğe dayanmaktadır. Farklı bir ifadeyle duygusal bağlılığa sahip olan bir çalışan örgütte kalmak istediğini, devam bağlılığına sahip olan örgütte kalması gerektiğini ve normatif bağlılığa sahip olan ise örgütte kalmak zorunda olduğunu düşünür (Allen & Meyer, 1990). Bu tutumları sırayla *arzu* (duygusal), *ihtiyaç* (devam) ve *yükümlülük* (normatif) bağlamında değerlendirmek mümkündür (Meyer & Allen, 1991).

Çalışanların örgüte bağlılık hissetmesi iş verimlerini arttırmakta ve örgüt için olumlu sonuçlar doğurmaktadır. Dolayısıyla bir örgütün, çalışanların örgüte bağlılığını arttırabilecek ya da azaltabilecek faktörlerin farkında olması önemli bir husus olarak karşımıza çıkmaktadır (Balay, 2000).

Alanyazında duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere başlıca üç boyutta incelenmekte olan örgütsel bağlılığı etkileyen bireysel, örgütsel ve örgüt dışı faktörler mevcuttur. Yapılan araştırmalar yöneticilerin bu faktörlerin önemli bir kısmına etki edebileceklerini ve iş görenlerin örgüte bağlılığını artırebileceklerini ortaya koymaktadır. Örgütsel bağlılık diğer örgütlerin olduğu gibi eğitim kurumlarının da verimliliğinde ve etkinliğinde önemli bir yere sahiptir. Türkiye’de eğitim kurumlarında çalışan öğretmen ve öğretim elemanlarının örgütsel bağlılığını araştıran ve ölçen çalışmalar yapılmıştır ancak bunların ya ilköğretim-lise seviyesinde ya da fakülte düzeyinde olduğu, meslek yüksekokullarının genelde ihmal edildiği veya farklı gerekçelerle kapsam dışı tutulduğu (Yüceler, 2009) görülmektedir. Alanyazında bu alanda yapılmış bir çalışmaya rastlamak oldukça güçtür. Meslek yüksekokullarına yönelik çalışmaların bu okulların genel sorunlarını (Eşme, 2007) veya öğretim elemanlarının sosyal, ekonomik ve mesleki profillerini (Kılıç, 2008) ortaya koymaya yönelik olduğu görülmektedir.

Bu çalışmanın amacı, meslek yüksekokullarında çalışmakta olan öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmek, bunun cinsiyete ve idari görev durumuna göre değişip değişmediğini saptamaktır. Araştırmada ayrıca, öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık ile ilgili görüşlerini, öğretim elemanlarının eğitim düzeyi, unvan, yaş ve kıdemlerinin yordayıp yordamadığı da belirlenmeye çalışılmıştır.

## YÖNTEM

Araştırmada tarama modeli kullanılmıştır. Meslek yüksekokulu öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri mevcut hali ile belirlenmeye çalışılmıştır.

### Evren ve Örneklem

Çalışma grubu, Akdeniz Üniversitesi’ne bağlı beş meslek yüksekokulunda 2012-2013 eğitim-öğretim yılında görevli öğretim elemanlarından oluşmaktadır. Veri toplama araçları beş farklı meslek yüksekokulunda çalışmakta olan 100 öğretim elemanına ulaştırılmış ancak bunlardan 62 tanesi geri dönmüştür. Araştırmaya katılan 62 öğretim elemanından 41’i (% 66) erkek, 19’u (% 31) kadındır. Katılımcıların 15’i (% 24) lisans, 28’i (% 45) yüksek lisans, 18’i (% 29) doktora düzeyinde eğitim almıştır. Unvanlara göre dağılım ise 13 (%21) okutman, 37 (% 60) öğretim görevlisi, 5 (% 8) yardımcı doçent, 1 (% 2) doçent şeklindedir. Yine katılımcıların 14’ü (% 23) idari görevleri olduğunu, 29’u (% 47) ise olmadığını beyan etmiştir. Katılımcıların kurum kıdemleri ise şu şekildedir; 22 kişi (% 36 ) 1-3 yıl, 26 kişi (% 42) 4-7 yıl, 8 kişi (% 13) 8-11 yıl, 3 kişi (% 5) 12-15 yıl. Bazı öğretim elemanlarının demografik bilgileri eksik doldurduğu gözlenmiştir.

### Veri Toplama Aracı

Öğretim elemanlarına Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen, Kaya ve Selçuk (2007) tarafından Türkçeye uyarlanan örgütsel bağlılık ölçeği uygulanmıştır. Ölçek, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutlarından oluşmaktadır. Üç bağlılık türünü 19 madde ile ölçen ölçeğin daha önce farklı araştırmalarda geçerlik ve güvenilirliği tespit edilmiştir. Bu çalışmada ölçeğin Cronbach's Alfa değeri .81 olarak belirlenmiştir. Ölçek 5’li Likert tipinde hazırlanmıştır ve üç bağlılık türünü ölçen toplam 19 madde için katılımcılardan ifadeleri 1-kesinlikle katılmıyorum, 2-katılmıyorum, 3-emin değilim, 4-katılıyorum, 5-kesinlikle katılıyorum şeklinde puanlamaları istenmiştir.

## Verilerin Analizi

Öğretim elemanlarının duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık ile ilgili görüşlerinin belirlenmesinde betimsel istatistikler, görüşlerin cinsiyete ve idari görev durumuna göre karşılaştırılmasında Mann Whitney U Testi; eğitim düzeyi, unvan, yaş ve kıdem değişkenlerinin örgütsel bağlılık türlerini yordayıp yordamadığına ilişkin analiz içinde regresyon analizi kullanılmıştır.

## BULGULAR

Meslek yüksekokulu öğretim elemanlarının, örgütsel bağlılık ölçeğinde yer alan ifadelerle ilişkin görüşleri ve boyut ortalamaları Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların örgütsel bağlılık ifadelerine ilişkin görüşleri (n=62)

Örgütsel Bağlılık	AO	S
1. Kendimi bu kuruma duygusal olarak bağlı hissetmekteyim	3,90	1,01
2. Bu kurumda çalışmanın benim için çok özel bir anlamı var	3,95	0,98
3. Bu kuruma güçlü bir aidiyet hissi duymaktayım	3,85	1,03
4. Bu kuruma hissettiğim bağlılığı, rahatlıkla bir başka kuruma karşı hissedemem	3,35	1,14
5. Bu kurumda çalıştığımı diğer kişilere söylemekten gurur duyuyorum	4,32	1,00
6. Emekli olana kadar bu kurumda çalışmaktan gurur duyarım	3,87	1,13
7. Bu kurumun karşılaştığı her problemi kendi problemim gibi hissederim	3,88	1,07
8. Bir insanın çalıştığı kuruma her zaman sadakat göstermesi gerektiğine inanıyorum	4,08	1,16
<i>Duygusal Bağlılık</i>	3,90	0,85
9. Şayet bu kurumdan ayrılmaya karar vermiş olsaydım, hayatımda haddinden fazla şey bozulurdu	3,11	1,10
10. Şu anda bu kurumda kalmamın sebebi istek olduğu kadar, mecburiyetten de kaynaklanıyor	2,67	1,30
11. Bu kurumdan ayrılmayı düşünemem, çünkü çok az seçeneğimin olduğunu biliyorum	2,30	1,18
12. Bu kurumdan ayrılmış olsaydım, karşılaşacağım ciddi birkaç sonuçtan birisi de mevcut alternatiflerin azlığı olurdu	2,56	1,24
13. Burada çalışmaya devam ediyorum, çünkü başka bir işte bu kadar kazanacağımı sanmıyorum	2,08	0,99
<i>Devam Bağlılığı</i>	2,54	0,76
14. Bu kurumda çalışmaya devam etmemin en önemli nedenlerinden birisi, sadakatın önemine olan inancım gereği kalmayı ahlaki bir zorunluluk olarak hissetmemdir	3,04	1,19
15. Ayrılmak benim için avantajlı olsa, şu an kurumumdan ayrılmanın doğru olduğunu düşünmüyorum	3,30	1,24
16. Şayet bu kurumdan ayrılmış olsaydım, suçluluk duyardım	2,77	1,25
17. Bu kurum sadakatimi hak ediyor	3,85	1,03
18. Bu kurumdaki insanlara olan sorumluluklarım nedeniyle, şu an işten ayrılmak yanlış olurdu	3,59	1,20
19. Bu kuruma çok şey borçluyum	3,77	1,04
<i>Normatif Bağlılık</i>	3,39	0,74

Tablo 1’den anlaşılacağı üzere katılımcılar, en yüksek bağlılık düzeyine duygusal bağlılık (AO=3.90) boyutunda sahiptir. Bunu normatif bağlılık (AO=3.39) ve devam bağlılığı (AO=2.54) boyutları izlemektedir. Katılımcılar duygusal bağlılık boyutunda en yüksek katılımı “Bu kurumda çalıştığımı diğer kişilere söylemekten gurur duyuyorum (AO=4.32)”

maddesine gösterirken, en düşük katılımı ise “Bu kuruma hissettiğim bağlılığı, rahatlıkla bir başka kuruma karşı hissedemem (AO=3.35)” maddesine göstermiştir.

Katılımcılar devam bağlılığı boyutunda en yüksek katılımı “Şayet bu kurumdan ayrılmaya karar vermiş olsaydım, hayatımda haddinden fazla şey bozulurdu (AO=3.11)” maddesine, en düşük katılımı ise “Burada çalışmaya devam ediyorum, çünkü başka bir işte bu kadar kazanacağımı sanmıyorum (AO=2.08)” maddesine göstermiştir. Katılımcıların normatif bağlılık boyutunda en yüksek katılım gösterdiği madde “Bu kurum sadakatimi hak ediyor (AO=3.85)” maddesi iken, en düşük katılım gösterdiği madde “Şayet bu kurumdan ayrılmış olsaydım, suçluluk duyardım (AO=2.77)” maddesidir.

Meslek yüksekokulu öğretim elemanlarının duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık ile ilgili görüşlerinin cinsiyete göre karşılaştırılması amacı ile yapılan Mann Whitney U Testi sonuçlarına Tablo 2’de yer verilmiştir.

Tablo 2. Öğretim elemanlarının duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık puanlarının cinsiyete göre Mann Whitney U testi sonuçları

Ölçekler	Cinsiyet	N	Sıra	Sıra	U	p
			Ortalaması	Toplamı		
Duygusal Bağlılık	Erkek	41	31.55	1293.50	346.50	0.49
	Kadın	19	28.24	536.50		
Devam Bağlılığı	Erkek	41	30.79	1262.50	377.50	0.84
	Kadın	19	29.87	567.50		
Normatif Bağlılık	Erkek	41	32.88	1348.00	292.00	0.12
	Kadın	19	25.37	482.00		

Tablo 2’de de görüldüğü gibi, meslek yüksekokullarında görev yapan öğretim elemanlarının duygusal bağlılık [U=346.50, p>.05], devam bağlılığı [U=377.50, p>.05] ve normatif bağlılık [U=292.00, p>.05] ile ilgili görüşleri cinsiyete göre değişmemektedir. Bütün boyutlarda erkek öğretim elemanlarının bağlılık düzeyleri, kadın öğretim elemanlarına göre daha yüksek çıkmış olsa da, aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Katılımcıların duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık ile ilgili görüşlerinin idari görev durumuna göre karşılaştırılması amacı ile yapılan Mann Whitney U Testi sonuçlarına Tablo 3’te yer verilmiştir.

Tablo 3. Öğretim elemanlarının duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık puanlarının idari görev durumuna göre Mann Whitney U testi sonuçları

Ölçekler	İdari Görev	N	Sıra	Sıra	U	p
			Ortalaması	Toplamı		
Duygusal Bağlılık	Var	14	23.57	330.00	181.00	0.56
	Yok	29	21.24	616.00		
Devam Bağlılığı	Var	14	20.50	287.00	182.00	0.58
	Yok	29	22.72	659.00		
Normatif Bağlılık	Var	14	25.64	359.00	152.00	0.18
	Yok	29	20.24	587.00		

Tablo 3’te de görüldüğü gibi, meslek yüksekokullarında görev yapan öğretim elemanlarının duygusal bağlılık [U=181.00, p>.05], devam bağlılığı [U=182.00, p>.05] ve normatif bağlılık [U=152.00, p>.05] ile ilgili görüşleri idari görev yapıp yapmamaya göre

değişmemektedir. Duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı boyutlarında idari görevi olmayan öğretim elemanlarının puanları daha yüksek çıkmış olsa da, aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Meslek yüksekokulu öğretim elemanlarının duygusal bağlılık ile ilgili görüşlerinin öğretim elemanlarının eğitim düzeyi (lisans, yüksek lisans, doktora), unvan (okutman, öğretim grevlisi, yardımcı doçent, doçent, profesör), yaş ve kıdeme göre yordanmasına ilişkin regresyon analizi sonuçlarına Tablo 4'te yer verilmiştir.

Tablo 4. Meslek yüksekokulu öğretim elemanlarının duygusal bağlılık ile ilgili görüşlerinin öğretim elemanlarının eğitim düzeyi, unvan, yaş ve kıdeme göre yordanmasına ilişkin regresyon analizi sonuçları

Değişken	B	Standart Hata	$\beta$	T	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	3.573	0.536		6.669	0.000		
Eğitim Düzeyi	0.147	0.183	0.132	0.804	0.425	0.164	0.113
Unvan	0.090	0.217	0.069	0.417	0.679	0.109	0.059
Yaş	-0.028	0.128	-0.035	-0.217	0.829	-0.061	-0.031
Kıdem	-0.034	0.160	-0.035	-0.214	0.832	-0.010	-0.031
R = 0.178	R <sup>2</sup> = 0.032						
F = 0.402	p = .807						

Tablo 4'te de yer alan, yordayıcı değişkenlerle bağımlı (yordanan, ölçüt) değişken arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde eğitim düzeyi ve unvan ile duygusal bağlılık arasında düşük düzeyde pozitif bir ilişkinin ( $r=0.164$  ve  $r=0.109$ ) olduğu, yaş ve kıdem ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkinin negatif yönlü fakat sıfıra yakın ( $r=-0.061$  ve  $r=-0.010$ ) olduğu görülmektedir. Eğitim, unvan, yaş ve kıdem değişkenleri birlikte, duygusal bağlılık puanları ile oldukça düşük düzeyde bir ilişki vermektedir ( $R=0.178$ ,  $R^2=0.032$ ,  $p>.05$ ). Standardize edilmiş regresyon katsayısına ( $\beta$ ) göre, yordayıcı değişkenlerin duygusal bağlılık üzerindeki göreceli önem sırası "eğitim düzeyi, unvan ve yaş ve kıdem" şeklindedir. Ancak bunların hepsi çok düşük düzeydedir.

Meslek yüksekokulları öğretim elemanlarının devam bağlılığı ile ilgili görüşlerinin öğretim elemanlarının unvanına (okutman, öğretim grevlisi, yardımcı doçent, doçent, profesör) göre yordanmasına ilişkin regresyon analizi sonuçlarına Tablo 5'te yer verilmiştir.

Tablo 5. Meslek yüksekokulu öğretim elemanlarının devam bağlılığı ile ilgili görüşlerinin öğretim elemanlarının eğitim düzeyi, unvan, yaş ve kıdeme göre yordanmasına ilişkin regresyon analizi sonuçları

Değişken	B	Standart Hata	$\beta$	T	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	2.503	0.490		5.109	0.000		
Eğitim Düzeyi	0.372	0.167	0.349	2.222	0.031	0.202	0.303
Unvan	-0.397	0.198	-0.316	-2.002	0.051	-0.162	-0.275
Yaş	0.032	0.117	0.043	0.276	0.784	-0.085	0.039
Kıdem	-0.015	0.147	-0.016	-0.101	0.920	-0.045	-0.014
R = 0.345	R <sup>2</sup> = 0.119						
F = 1.651	p = .651						



Tablo 5'te yer alan, yordayıcı değişkenlerle bağımlı değişken arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde eğitim ile devam bağıllığı arasında düşük düzeyde pozitif bir ilişkinin ( $r=0.202$ ), unvan ile devam bağıllığı arasında düşük düzeyde negatif bir ilişkinin ( $r=-0.162$ ) olduğu, yaş ( $r=-0.085$ ) ve kıdem ( $r=-0.045$ ) ile devam bağıllığının arasındaki ilişkinin negatif yönlü fakat sifıra yakın olduğu görülmektedir. Eğitim düzeyi, unvan, yaş ve kıdem değişkenleri birlikte, duygusal bağıllık puanları ile düşük düzeyde bir ilişki vermektedir ( $R=0.345$ ,  $R^2=0.0119$ ,  $p>.05$ ). Standardize edilmiş regresyon katsayısına ( $\beta$ ) göre, yordayıcı değişkenlerin duygusal bağıllık üzerindeki görece önem sırası "eğitim düzeyi, unvan, yaş ve kıdem" şeklindedir. Demografik değişkenlerin devam bağıllığını yordama düzeyleri düşük olmakla beraber duygusal bağıllığı yordama düzeylerine oranla daha yüksek olduğu görülmektedir.

Meslek yüksekokulları öğretim elemanlarının normatif bağıllık ile ilgili görüşlerinin öğretim elemanlarının unvanına (okutman, öğretim grevlisi, yardımcı doçent, doçent, profesör) göre yordanmasına ilişkin regresyon analizi sonuçlarına Tablo 6'da yer verilmiştir.

Tablo 6. Meslek yüksekokulu öğretim elemanlarının normatif bağıllık ile ilgili görüşlerinin öğretim elemanlarının eğitim düzeyi, unvan, yaş ve kıdeme göre yordanmasına ilişkin regresyon analizi sonuçları

Değişken	B	Standart Hata	$\beta$	T	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	3.486	0.462		7.545	0.000		
Eğitim Düzeyi	0.166	0.158	0.173	1.054	0.297	0.104	0.149
Unvan	-0.185	0.187	-0.163	-0.986	0.329	-0.093	-0.140
Yaş	-0.010	0.111	-0.015	-0.093	0.926	-0.080	-0.013
Kıdem	-0.007	0.138	-0.008	-0.050	0.960	-0.040	-0.007
R = 0.187	R <sup>2</sup> = 0.035						
F = 0.442	p = .778						

Tablo 6'da yer alan, yordayıcı değişkenlerle yordanan değişken arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde eğitim düzeyi ile normatif bağıllık arasında düşük düzeyde pozitif bir ilişkinin ( $r=0.104$ ) olduğu; unvan ( $r=-0.093$ ), yaş ( $r=-0.080$ ) ve kıdem ( $r=-0.040$ ) ile normatif bağıllık arasındaki ilişkinin negatif yönlü fakat sifıra yakın olduğu görülmektedir. Eğitim düzeyi, unvan, yaş ve kıdem değişkenleri birlikte, normatif bağıllık puanları ile oldukça düşük düzeyde bir ilişki vermektedir ( $R=0.187$ ,  $R^2=0.035$ ,  $p>.05$ ). Standardize edilmiş regresyon katsayısına ( $\beta$ ) göre, yordayıcı değişkenlerin duygusal bağıllık üzerindeki görece önem sırası "eğitim düzeyi, unvan, yaş ve kıdem" şeklindedir ancak duygusal bağıllıkta olduğu gibi oldukça düşük düzeydedir.

## SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Örgütsel bağıllığın üç boyutunun bireysel özelliklerle ilişkisini inceleyen çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Çalışanların yaşı ve çalışma süresi ile örgütsel bağıllık arasında anlamlı bir ilişki olduğunu, eğitim düzeyi ile örgütsel bağıllık arasında ise negatif bir ilişki bulunduğunu (Suliman & Iles, 2000), kıdem ve kuruluşa yapılan yatırım arttıkça devam bağıllığının arttığını (Wasti, 2000) belirleyen araştırmalar olmuştur. Kadın personelin, erkeklere göre (McClurg, 1999, 16); daha düşük eğitimlilerin eğitimlilere göre (Allen & Meyer, 1990, 9; McClurg, 1999, 16), yaşlı personelin gençlere göre; örgütte uzun yıllar geçiren personelin yeni olanlara göre; evlilerin bekârlara göre (Benkhoff, 1997, 114) örgüte daha fazla

bağlı oldukları da alanyazında geçmektedir. Bununla beraber, örgütsel bağlılığın önde gelen kuramcılarında Meyer ve Allen (1991, 69) bu tür demografik faktörlerle örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin güçlü ve tutarlı olduğunu söylemenin çok doğru olmadığını, bu faktörlerin bazılarının örgütsel bağlılık dışında başka faktörlerden de etkilendiğini, demografik faktörlerle örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin dolaylı olduğunu ve diğer faktörler kontrol altına alındığında ortadan kalktığını bildirmişlerdir.

Türkiye’de de eğitim kurumlarında örgütsel bağlılık konulu çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Bunlardan Niğde İlinde, eğitim ve sağlık alanında çalışanların örgütsel bağlılıkları üzerine yapılan bir çalışmada demografik özelliklerden; bağlı bulunulan kurum, yaş, medeni hal ve kıdem ile çalışanların örgütsel, duygusal ve normatif bağlılıkları arasında ilişkisi bulunduğu; ancak süreklilik bağlılığı ile bu değişkenlerin hiç biri arasında herhangi bir ilişki bulunmadığı gözlenmiştir (Durna & Eren, 2005).

Kütahya’da ilkokul öğretmenleri arasında yapılan bir çalışmada örgütsel bağlılık ile örgütsel güven arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki saptanmıştır (Yılmaz, 2008). Yine Ankara’da çalışmakta olan bir grup öğretmen arasında yapılan bir başka çalışmada öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile yöneticilerin destekleyici liderlik davranışları arasında orta düzeyde pozitif ve direktif liderlik davranışları arasında yine orta düzeyde fakat negatif bir ilişki olduğu belirlenmiştir (Çokluk & Yılmaz, 2010).

Öğretmenlerin yanı sıra üniversite öğretim üyelerinin örgütsel bağlılıklarını araştıran çalışmalar da mevcuttur. Bunlardan Selçuk Üniversitesi’nde görev yapmakta olan akademisyenler üzerinde yapılan bir çalışmada katılımcılar, yüksek düzeyde yaptıkları işi önemsediklerini, kurumlarını başarıya ulaştıracak faaliyetler için çaba sarf etmeye gönüllü olduklarını ve sahip oldukları işi toplum içinde gururla söyleyebildiklerini ifade etmişlerdir. Bu bağlamda duygusal bağlılıklarının yüksek olduğu görülmüştür. Bunun yanında kurumda kalmalarının kendilerine uzun vadede yararlar getireceğini ifade eden katılımcıların oranı, duygusal bağlılık kadar kuvvetli olmasa da, devam bağlılıklarının var olduğunu göstermiştir. Katılımcıların diğerlerine karşı yükümlülük hissettikleri için kurumlarından ayrılamayacakları gibi ifadeler verdikleri önem derecesinin oranı normatif bağlılık düzeylerinin düşük olduğunu ortaya koymuştur (Yüceler, 2009).

Meslek yüksekokullarındaki öğretim elemanlarının örgütsel bağlılığına yönelik olan bu çalışma da Allen ve Meyer’in (1991) görüşlerini destekler nitelikte eğitim düzeyi, unvan, yaş ve kıdem gibi bireysel özelliklerle örgütsel bağlılık türleri arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Örgütsel bağlılığın yaş, eğitim düzeyi, kıdem gibi yöneticilerin pek fazla müdahale edemeyeceği faktörlere değil de eşit ve uygun ücret, motivasyon, örgütsel güven ve destekleyici liderlik davranışları gibi yönetimsel faktörlere bağlı olması eğitim yöneticileri için de olumlu bir durumdur.

Ancak meslek yüksekokullarında görev yapan erkek öğretim elemanlarının duygusal ve normatif bağlılıklarının kadınlara oranla daha yüksek düzeyde olduğu, aynı şekilde idari görevi olanların yine duygusal ve normatif bağlılıklarının olmayanlara oranla daha yüksek olduğu da bu çalışmada belirlenmiştir.

Çalışmanın en önemli bulgusu demografik özelliklere çok fazla bağlı olmaksızın meslek yüksekokulu öğretim elemanlarının duygusal ve normatif bağlılıklarının yüksek, devam bağlılıklarının ise düşük olduğudur. *Bu kurumda çalıştığımı diğer kişilere söylemekten gurur duyuyorum ve bu kurumda çalışmanın benim için çok özel bir anlamı var* gibi duygusal bağlılığı ölçen ifadeler yüksek puanlar verilmiştir. Aynı şekilde *bu kurum sadakatimi hak ediyor ve bu kuruma çok şey borçluyum gibi normatif bağlılığı ölçen ifadeler de yüksek puanlar verilmiştir*. Bunun yanında *Burada çalışmaya devam ediyorum, çünkü başka bir işte bu kadar*

kazanacağını sanmıyorum ve bu kurumdan ayrılmayı düşünemem, çünkü çok az seçeneğimin olduğunu biliyorum gibi devamlılık bağlılığını ölçen ifadelerle verilen puanlar düşüktür.

Alanyazın taramasından ve ölçekteki devam bağlılığını ölçen ifadelerden anlaşılacağı üzere, devam bağlılığının düşük olması hali hazırdaki kurum ve işin alternatif kurum ve iş olanaklarına oranla fazla bir getirisi olmadığını göstergesidir. Öğretim elemanları meslek yüksekokullarından ayrıldıklarında hayatlarında çok fazla şeyin değişeceğini, önemli kayıplar yaşayacaklarını ve eşdeğer iş imkânlarını elde etmelerinin güç olacağını düşünmemektedirler. Buradan hareketle meslek yüksekokulları yöneticilerine ve eğitimde karar alıcılara meslek yüksekokulları öğretim elemanlarının ekonomik ve sosyal haklarının iyileştirilmesi; eğitimleri, kıdemleri ve performansları arttıkça önemli kazanımlar elde etmelerini sağlayacak bir düzenlemeye gidilmesi yönünde önerilerde bulunmak mümkündür. Diğer yöneticiler için olduğu gibi eğitim yöneticileri için de en önemli bağlılık boyutu olarak görülen duygusal bağlılığın meslek yüksekokulu öğretim elemanlarında diğer boyutlara oranla yüksek çıkması memnun edici bir sonuç olmakla birlikte puan ortalamasının beş üzerinden dördün altında kalması eğitim yöneticilerinin bu boyuta da eğilmeleri gerektiğini ortaya koymaktadır.

### KAYNAKLAR

- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1, 1-18.
- Alvesson, M. (2002). *Understanding organizational culture*. London: Sage.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Benkhoff, B. (1997). Disentangling organizational commitment. *Personnel Review*, 26 (1/2), 114-131.
- Çokluk, Ö. & Yılmaz, K. (2010). The relationship between leadership behavior and organizational commitment in Turkish primary schools. *bilig*, 54, 75-92.
- Coleman, D. F., Gregory, P. I. & Christine, L. C. (1999). Another look at the locus of control. organizational commitment relationship: It depends on the form of commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 20 (6), 995-1001.
- Daft, R. L. (2004). *Organization theory and design*. Ohio: South Western.
- Drummond, H. (2000). *Introduction to organizational behavior*. UK: Oxford University Press.
- Durna, U. & Eren, V. (2005). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (2), 210-219.
- Eşme, İ. (2007). *Türkiye’de mesleki eğitimin bugünkü durumu ve sorunları*. YÖK Uluslararası Mesleki ve Teknik Eğitim Konferansı. Ankara.
- Ferris, K. R. & Aranya, N. (1983). A comparison of two organizational commitment scales. *Personnel Psychology*, 36, 87-98.
- Gül, H. (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2 (1), 37-56.
- Huczynski, A. & Buchanan, D. (2001). *Organizational behavior: An introductory text*. UK: Prentice Hall.
- Kaya, N. & Selçuk, S. (2007). Bireysel başarı güdüsü organizasyonel bağlılığı nasıl etkiler? *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8 (2), 175-190.
- Kılıç, H. (2008). *Sorun odağı ve çıkış yolu olarak meslek yüksek okulları*. İstanbul: İTO.
- McClurg, L. N. (1999). Organizational commitment in the temporary-help service industry. *Journal of Applied Management Studies*, 8 (1), 5-26.

- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1 (1), 61-89.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1996). Affective, continuance and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 252-276.
- Mowday, R. T., Porter, L. W. & Steers, R. M. (1982). *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York: Academic Press.
- Mowday, R. T., Steers, R. M. & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *The Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- 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, 603-609.
- Robbins, S. P. & Coulter, M. (2007). *Management*. New Jersey: Pearson Education.
- Solmuş, T. (2004). *İş yaşamında duygular ve kişiler arası ilişkiler*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Stum, D. L. (1999). Workforce commitment: Strategies for the new work order. *Strategy & Leadership*, 27 (1), 5-7.
- Suliman, A. & Iles, P. (2000). Is continuance commitment beneficial to organizations? commitment-performance relationship: A new look. *Journal of Managerial Psychology*, 15 (5), 407-426.
- Torun, G. S. (2012). *Örgüt kültürünün çalışan bağlılığı üzerindeki etkisi: Turizm sektöründe bir araştırma*. Ankara: Korza Yayıncılık.
- Uyguç, N. & Çımrın, D. (2004). DEÜ araştırma ve uygulama hastanesi merkez laboratuvarı çalışanlarının örgüte bağlılıklarını ve işten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörler. *Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Dergisi*, 19 (1), 91-99.
- Wasti, S. A. (2000). Örgütsel bağlılığı belirleyen evrensel ve kültürel etmenler: Türk kültürüne bir bakış. *Türkiye'de yönetim, liderlik ve insan kaynakları uygulamaları*. (Edt: Z. Aycan). Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları. ss. 201-224.
- Wasti, S. A. (2003). Organizational commitment, turnover intentions and the influence of cultural values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 303-321.
- Yılmaz, K. (2008). The relationship between organizational trust and organizational commitment in Turkish primary schools. *Journal of Applied Sciences*, 8 (12), 2293-2299.
- Yousef, D. A. (2003). Validating the dimensionality of porter et al.'s measurement of organizational commitment in a non-western culture setting. *International Journal of Human Resource Management*, 14 (6), 1067-1079.
- Yüceler, A. (2009). Örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi ilişkisi: teorik ve uygulamalı bir çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22, 445-458.

## **Organizational Commitment in Educational Institutions: A Research on Vocational High Schools<sup>3</sup>**

Ahmet Yaşar DEMİRKOL<sup>4</sup>

### **Introduction**

Educational organizations are social and open systems that have predetermined goals; they coordinate activities and interact with the environment to achieve these goals (Daft, 2004). Because organizations have predetermined goals and objectives set by people, the human factor is an indispensable part of the organization. For the continuity and compatibility of the organization it is very important what this factor feels and thinks, how they behave, and whether or not they are efficient. Structure, management, leadership, authority, communication, human relations, organizational behaviors, and many other factors related to organizational life show differences from one organization to another. The concept differentiating organizations from each other and affecting them in all conditions is organizational culture (Torun, 2012).

Different metaphors have been developed to explain the structures and functions of organizations in addition to theories and models. These include machine, organism, brain, and culture metaphors (Alvesson, 2002). Organizational culture also includes dimensions like leadership, motivation, and organizational commitment.

Organizational commitment plays an important role on the efficiency and effectiveness of organizations; there are personal, organizational, and environmental factors that affect organizational commitment. Researches in this field show that managers can influence these factors and increase the commitment of employees towards their organization (Durna & Eren, 2005).

Organizational commitment is the degree to which an employee identifies with a particular organization and its goals and wishes to maintain membership in the organization; that is, it is the employees' orientation toward the organization in terms of his or her loyalty to, identification with, and involvement in the organization (Robbins & Coulter, 2007). Organizational commitment is divided into three different sub categories in literature: affective, normative, and continuance (Allen & Meyer, 1990).

Affective commitment refers to employees' affective attachment to the organization, identification with the organization, and active involvement in organizational processes. Employees with high affective commitment levels stay in an organization because they intrinsically desire to stay; this level of commitment represents the want to level of commitment. Normative commitment refers to an obligation to stay in an organization due to ethical reasons; this level is defined as the have to level since those who remain out of a sense of obligation (normative commitment) may do likewise only if they see it as a part of their duty, or as a means of reciprocation for benefits received. Continuance commitment reflects awareness about the costs of leaving the organization. Employees who have continuance commitment continue to stay in the organization because they need to (Meyer & Allen, 1991).

---

<sup>3</sup> An earlier version of this paper was presented at the IV. Educational Administration Forum (3-5 October 2013, Balıkesir, Turkey).

<sup>4</sup> Assistant Professor - Akdeniz University, Alanya Education Faculty - aydemirkol@akdeniz.edu.tr

The problems of vocational high schools and lecturers working at these schools are shown among the reasons preventing an increase in the quality of vocational education to a desired level in Turkey. Organizational commitment plays an important role on the efficiency and effectiveness of organizations, including educational institutions. There are some researches on the organizational commitment of teachers and lecturers in Turkey, but the majority of them are on primary and secondary school teachers or faculty lecturers. It is very difficult to find research on the organizational commitment of the lecturers of vocational high schools. The researches focusing on vocational high schools in Turkey are mainly about the general problems of these schools (Eşme, 2007) and the social, economic, and professional profiles of lecturers (Kılıç, 2008).

This study has three aims: to measure the level of organizational commitment of the lecturers working at vocational high schools; to find out if this commitment depends on gender, age, education, title, and period of service; and to present suggestions to educational administrators and policy makers to increase the level of organizational commitment of lecturers, according to findings of the study.

## **Method**

The research survey method was used for this study. The work tried to measure the level of organizational (affective, continuance, and normative) commitment of the lecturers working at vocational high schools and studied commitment in relation to gender, age, education, title, and period of service. The study group was composed of 62 lecturers of five different vocational high schools of Akdeniz University teaching in the 2012-2013 session. Demographic information about the study group is as follows: 41 (66%) male, 19 (31%) female; 15 (24%) had earned a bachelor degree, 28 (45%) earned a master's degree, and 18 (29%) earned a PhD; 13 (21%) were a teacher, 37 (60%) a lecturer, 5 (8%) an assistant professor, and 1 (2%) an associate professor; 14 (23%) had administrative responsibilities, and 29 (47%) did not. Periods of service of the participants are as follows: 22 (36%) 1-3 years, 26 (42%) 4-7 years, 8 (13%) 8-11 years, 3 (5%) 12-15 years.

A five point Likert type scale was utilized for the study. A questionnaire with 19 items, measuring the three types of organizational commitment developed by Allen and Meyer (1990) and adapted into Turkish by Kaya and Selçuk (2007), was used and findings of the study were analyzed by means of the SPSS program. For each item the participants were asked to choose one of the following scores: 1-completely disagree, 2-disagree, 3-not sure, 4-agree, and 5-completely agree. The validity and reliability of the scale was measured earlier by the above mentioned researchers. For this study, after the reliability analysis the Cronbach's Alpha coefficient was calculated as 0.812. The levels of affective, normative, and continuance commitment were measured by calculating mean values of scores. The relations between gender and organizational commitment were tested by the Mann Whitney U Test. The relations between age, education, title, period of service, and organizational commitment were tested by regression analyses.

## **Conclusion**

One of the findings of the study is that the level of affective commitment is high (M=3.90 out of 5), the level of normative commitment is relatively good (M=3.39), and the level of continuance commitment is low (M=2.55) for the lecturers of vocational high schools. This shows that the social and economic conditions of the lecturers in these schools do not have many advantages compared to other job alternatives. Parallel to the findings of Meyer

and Allen (1991) no significant relation was found between personal characteristics such as gender, age, education, title, time of service, and organizational commitment. However, it has been observed that affective and normative commitments are higher for male lecturers compared to female lecturers. The administrators also have higher affective and normative commitments compared to those lecturers who do not have any administrative responsibility. Depending on the findings it has been suggested to educational administrators and policy makers that the level of economic and social status of the lecturers should be increased according to education, time of service, and performance in order to increase the continuance commitment of lecturers.

*Key Words:* Organizational commitment, Affective commitment, Continuance commitment, Normative commitment, Vocational education

**Atıf için / Please cite as:**

Demirkol, A. Y. (2014). Eğitim kurumlarında örgütsel bağlılık: Meslek yüksekokulları üzerine bir araştırma [Organizational commitment in educational institutions: A research on vocational high schools]. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi - Journal of Educational Sciences Research*, 4 (Özel Sayı 1), 1–15. <http://ebad-jesr.com/>