

**MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI MERKEZ TEŞKİLATINDA GÖREV YAPAN
MİLLÎ EĞİTİM UZMAN YARDIMCILARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIK
DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ**

RAMAZAN ÖZBAKIR

YÜKSEK LİSANS TEZİ

EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**GAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

NİSAN 2015

TELİF HAKKI ve TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU

Bu tezin tüm hakları saklıdır. Kaynak göstermek koşuluyla tezin teslim tarihinden itibaren 3 (üç) ay sonra tezden fotokopi çekilebilir.

YAZARIN

Adı : Ramazan

Soyadı : ÖZBAKIR

Bölümü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı / Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı

İmza :

Teslim tarihi :

TEZİN

Türkçe Adı : Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Teşkilatında Görev Yapan Milli Eğitim
Uzman Yardımcılarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi

İngilizce Adı : Researca Of The Organization Of Commitment Among The Asistant
Specialist At Ministry Of National Education

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Tez yazma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyduğumu, yararlandığım tüm kaynakları kaynak gösterme ilkelerine uygun olarak kaynakçada belirttiğimi ve bu bölümler dışındaki tüm ifadelerin şahsıma ait olduğunu beyan ederim.

Yazar Adı Soyadı:

İmza:

JÜRİ ONAY SAYFASI

Ramazan ÖZBAKIR tarafından hazırlanan Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Teşkilatında Görev Yapan Milli Eğitim Uzman Yardımcılarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından oy birliği / oy çokluğu ile Gazi Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalında Yüksek Lisans olarak kabul edilmiştir.

Danışman: (Unvanı Adı Soyadı)

(Anabilim Dalı, Üniversite Adı)

.....

Başkan: (Unvanı Adı Soyadı)

(Anabilim Dalı, Üniversite Adı)

.....

Üye: (Unvanı Adı Soyadı)

(Anabilim Dalı, Üniversite Adı)

.....

Üye: (Unvanı Adı Soyadı)

(Anabilim Dalı, Üniversite Adı)

.....

Tez Savunma Tarihi:/...../.....

Bu tezin Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalında Yüksek Lisans olması için şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

TEŞEKKÜR

2010 yılında, ülkemizdeki en sıkıntılı alanlardan birisi olan eğitimde, yeni bir vizyon oluşması ve eğitimin yeniden yapılandırılması amacıyla, büyük umutlarla Milli Eğitim Bakanlığı tarihinde ilk defa uzman yardımcısı alımına çıkmış ve bugüne kadar 114 personel göreve başlamıştır. O yıllarda bu değerli kadronun içinde olmak için elimden gelen gayreti sarf ettim. Sınavlarında başarılı oldum ama sonunu getiremedim. İçimde bir hayal olarak hep kaldı.

Örgütsel bağlılığı çok yüksek olması beklenen bu güzide örgütün, örgütsel bağlılığını araştırmak istiyordum. Bu konuyu seçmemde bana destek olan, yol gösteren, bu araştırma sürecinde bana sabırla katlanan, beni cesaretlendiren, araştırmamın her sürecinde bilgi ve deneyimlerini benimle paylaşan, bana güvenen ve özgüvenimi her an taze tutmamı sağlayan danışmanım ve çok değerli hocam Prof. Dr. Necati CEMALOĞLU' na öncelikle teşekkürü bir borç bilirim. Bu süreçte, özellikle şehir dışında olduğum dönemde her türlü desteğini benden esirgemeyen, anketlerin uygulanması vb. birçok zamanda hepyanımda olan çok değerli arkadaşım Macit YEŞİLYURT'a, gerekli istatistikleri yapmamda bana yardımcı olan değerli hocam Ersoy KARABAY'a ve Aksaray Üniversitesi Araştırma Görevlisi Elif DAŞCI' ya ayrı ayrı teşekkürlerimi sunarım.

Birlikte çalıştığımız dönemde desteğini devamlı hissettiğim, bana her türlü kolaylığı sağlayan değerli müdürüm Erol YILMAZ ile meslektaşım Akif ATAY'a ve kendimi geliştirmem noktasında her zaman bana destek olan, kariyer gelişimime en değerli katkıyı yapan, çok kıymetli eşim Sevgi ÖZBAKIR' a sevgilerimi ve teşekkürlerimi sunarım.

Ramazan ÖZBAKIR

MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI MERKEZ TEŞKİLATINDA GÖREV YAPAN MİLLİ EĞİTİM UZMAN YARDIMCILARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

Yüksek Lisans Tezi

Ramazan ÖZBAKIR

GAZİ ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Nisan, 2015

ÖZ

Bu araştırmanın amacı, Milli Eğitim Bakanlığı merkez teşkilatında görev yapan Milli eğitim Uzman Yardımcılarının örgütsel bağlılık düzeylerini tespit etmeye yöneliktir. Araştırma tarama modelidir. Milli Eğitim Bakanlığı'nda ilk defa göreve başlayan 114 Milli Eğitim Uzman Yardımcısı bulunmaktadır. Araştırma kapsamında 114 Milli Eğitim Uzman Yardımcısı içerisinde 81 Milli Eğitim Uzman Yardımcısına ulaşılmıştır. Araştırmada, veri toplama aracı olarak Örgütsel Bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizi için SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 20.0 programı kullanılmıştır. Verilerin analizi için araştırmacı, dağılımın parametrik ya da nonparametrik olup olmadığını saptamak amacıyla Kolmogorov – Smirnov testini hesaplamıştır. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre, MEB uzman yardımcılarının örgütteki duygusal bağlılıkları, normatif ve devam bağlılığına kıyasla daha yüksek düzeyde gerçekleşmektedir.

Bilim Kodu:

Anahtar Kelimeler: Milli Eğitim Uzman Yardımcısı, Örgütsel Bağlılık

Sayfa Adedi: V + 82

Danışman: Prof. Dr. Necati CEMALOĞLU

**RESEARCH OF THE ORGANIZATION OF COMMITMENT AMONG
THE ASSISTANT SPECIALIST AT MINISTRY OF NATIONAL
EDUCATION**

Master Thesis

Ramazan ÖZBAKIR

**GAZI UNIVERSITY
GRADUATE SCHOOL OF EDUCATIONAL SCIENCES**

April, 2015

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the level of organization of commitment among the assistant specialist at Ministry of National Education. The research is a model of survey. There are 114 reculy assigned assistal specialists at Ministry of National Education. In the coverage of research 81 assistant specialists at of 114 has been reached. Organizational commitment Measurement has been used as a device to collect data. Statistical Package for Social Sciences (20.00) has been employed to analyze data. İn order for analysis of data researcter has calculated the test Kolmogorov-Simirov to find whether the distribution is parametric or non parametric According to the results from research, emotional Commitmect of assistant Specialist at Ministry of National Education has been hight as too normative and processing commitment.

Science Code:

Key Words: Assistant Specialist at Ministry of National Education Organizational Commitment.

Page number: V + 82

Supervisor :Prof. Dr. Necati CEMALOĞLU

İÇİNDEKİLER

TELİF HAKKI ve TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU.....	i
ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI	ii
JÜRİ ONAY SAYFASI	iii
TEŞEKKÜR	iv
ÖZ	v
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER.....	vii
TABLolar LİSTESİ.....	ix
SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ	xi
BÖLÜM 1	1
GİRİŞ	1
Problem Durumu.....	1
Araştırmanın Amacı.....	5
Araştırmanın Önemi	5
Araştırmanın Varsayımları.....	7
Araştırmanın Kapsam ve Sınırlılıkları.....	7
BÖLÜM 2	8
KAVRAMSAL ÇERÇEVE	8
Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Tanımı	8
Örgütsel Bağlılığın önemi	11
Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları	13
Tutumsal Bağlılık Yaklaşımları	14
Davranışsal Bağlılık Yaklaşımları.....	23
Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	25
Kişisel Faktörler	26

Örgütsel Faktörler	30
Örgütsel Bağlılığın Sonuçları.....	35
Düşük Örgütsel Bağlılık.....	36
İlımlı Örgütsel Bağlılık.....	37
Yüksek Örgütsel Bağlılık.....	38
İlgili Araştırmalar	41
BÖLÜM 3	45
YÖNTEM	45
Araştırmanın Modeli	45
Çalışma Grubu	45
Veri Toplama Araçları.....	46
Verilerin Toplanması ve Analizi	50
BÖLÜM 4	51
BULGULAR VE YORUM	51
Örneklem Grubunun Demografik Özellikleri.....	51
Birinci Alt probleme ilişkin Bulgular	53
İkinci Alt probleme ilişkin Bulgular	54
BÖLÜM 5	65
TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER	65
Tartışma.....	65
Sonuçlar.....	69
Öneriler	70
KAYNAKÇA.....	72
EKLER.....	81

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Randall (1987) Örgütsel Bağlılık Sonuçları.....	40
Tablo 2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Madde Analizleri.....	47
Tablo 3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Güvenilirlik Analizleri.....	48
Tablo 4. Milli Eğitim Uzman Yardımcılarının cinsiyete göre dağılımları	49
Tablo 5. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Normallik Testi Sonuçları.....	50
Tablo 6. Ölçeğe Dönüt Veren Uzman Yardımcılarının Cinsiyete Göre Dağılımı.....	51
Tablo 7. Uzman Yardımcılarının Medeni Durumlarına Göre Dağılımı.....	52
Tablo 8. Uzman Yardımcılarının Mezun Oldukları Fakülteye Göre Dağılımı.....	52
Tablo 9. Uzman Yardımcılarının Lisansüstü Eğitim Alma Durumuna Göre Dağılımı.....	52
Tablo 10. Uzman Yardımcılarının Örgütsel Bağlılık, Duygusal Bağlılık, Devam Bağlılığı ve Normatif Bağlılık Düzeyleri.....	53
Tablo 11. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Cinsiyete Göre t-testi Sonuçları.....	55
Tablo 12. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Medeni Duruma Göre t-Testi Sonuçları.....	55
Tablo 13. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Mezun Oldukları Fakülteye Göre t-Testi Sonuçları.....	56
Tablo 14. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Lisansüstü Eğitim Durumuna Göre t-Testi.....	57
Tablo 15. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık Boyutu Puanlarının Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları.....	57
Tablo 16. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık Boyutu Puanlarının Medeni Duruma Göre t-Testi Sonuçları.....	58
Tablo 17. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık Boyutu Puanlarının Mezun Oldukları Fakülteye Göre t-Testi Sonuçları.....	58
Tablo 18. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık Boyutu Puanlarının Lisansüstü Eğitim Durumuna Göre t-Testi Sonuçları.....	59

Tablo 19. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Devam Bağlılığı Boyutu Puanlarının Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları.....	60
Tablo 20. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Devam Bağlılığı Puanlarının Medeni Duruma Göre T-Testi Sonuçları.....	60
Tablo 21. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Devam Bağlılığı Boyutu Puanlarının Mezun Oldukları Fakülteye Göre t-Testi Sonuçları.....	61
Tablo 22. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Devam Bağlılığı Boyutu Puanlarının Lisansüstü Eğitim Durumuna Göre t-Testi Sonuçları.....	62
Tablo 23.Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık Puanlarının Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları.....	62
Tablo 24.Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık Puanlarının Medeni Duruma Göre t-Testi Sonuçları.....	63
Tablo 25.Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık Boyutu Puanlarının Mezun Oldukları Fakülteye Göre t-Testi Sonuçları.....	64
Tablo 26.Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık Puanlarının Lisansüstü Eğitim Durumuna Göre t-Testi Sonuçları.....	64

SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ

MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
ÖBA	Örgütsel Bağlılık Ölçeği
SPSS	Statistical Package for Social Science

BÖLÜM 1

GİRİŞ

Araştırmanın bu bölümünde, ilgili literatür özetlenerek, ele alınan problemin durumuna, araştırmanın amacına, önemine, varsayımlara, kapsam ve sınırlılıklar ile araştırmada kullanılan tanımlara ilişkin bilgilere yer verilmektedir.

Problem Durumu

Örgütsel ortamda işgörenlerin stres, iş doyumsuzluğu ve tükenmişlik yaşamalarında etkili olan pek çok farklı değişkenden söz edilebilir (Cemaloğlu, 2007). Son yıllarda yapılan çalışmalar okulda öğretmenlerin performansını yükseltmede iş doyumu, örgüt kültürü, örgüt yapısı, etik,örgütsel sağlık vb. faktörlerin etkili olduğunu gösterirken bu faktörlerden birinin de örgütsel bağlılık olduğu düşünülmektedir (Buluç, 2009).

Her örgütte çalışanların tutum ve davranışları farklılık göstermektedir. Tutum ve davranışların oluşmasında kolektif düşünce veya ortak düşüncenin varlığı önemli bir etkidir. Bu tür düşünce, çalışanları ortak davranış düzlemi içinde hareket etmeye yönlendirmektedir. Örgütsel bağlılık da böyle bir düşüncenin sonucunda oluşmaktadır. Örgütsel bağlılığı ilk tanımlayanlardan biri olan Grusky (1966), bağlılığı bireyin örgüte olan bağının gücü olarak ifade etmiştir (Mercan 2006).

Becker, Staw, Salancik gibi araştırmacılar örgütsel bağlılık kavramının davranış yönünü elealarak tanımlamışlardır. Allen, Meyer, March ve Simon, Mowday, Steers ve Porter, Boulian gibi araştırmacılar ise; örgütsel bağlılık kavramının tutum yönünü öne çıkartmışlardır. Davranışçılara göre örgütsel bağlılık; bağlılığın açık gösterimiyle kanıtlanır. İşgörenler, işlerine devam ederek sorumluluklarını arttıırırlar. İşgörenin

sorumluluklarının artması örgütten ayrılmayı zorlaştırır. Tutumsal yaklaşım ise; işgörenin kimliğinin örgütle ilişkilendirilmesi fikrini ileri sürer. İşgörenin işverene karşı duygusal bir bağlılık göstereceği savunulur (Çetin, 2004, s.121). Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütsel süreçleri benimsemeleridir. Bu bağlılık, örgüt ile çalışan arasındaki uyuma bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Örgütsel değer ve inançlar ile bireysel değer ve inançlar arasındaki uyum düzeyi ne kadar yüksekse örgüte olan bağlılık duygusu da o oranda yüksektir (Demirel, 2009). Örgütsel bağlılık bir bireyin içinde bulunduğu organizasyonda kendini özdeşleştirmesinin ve örgüte dahil olmasının derecesini göstermektedir. Dolayısıyla örgütsel bağlılık ne kadar yüksek olursa çalışanın o şirketten gönüllü olarak ayrılma şansı da o kadar düşük olmaktadır. (Neves ve Caetano, 2006, s. 353). Örgütsel bağlılığın hem örgütler hem de çalışanlar açısından önemli yararları bulunmaktadır. Çalışanlar arasında yüksek oranda örgütsel bağlılığa ulaşmak örgütlerin önemli yönetsel amaçları arasında yer almaktadır (Tan ve Akhtar, 1998, s. 310).

Örgütsel bağlılık, üzerinde çalışma yapılan ilk yıllarda, çalışan bireyler ile örgütleri arasında psikolojik bir bağ olarak ifade edilmiştir. Tutumların davranışlara neden olabileceğini göz önüne alırsak örgüt hakkında olumlu tutumların, olumlu davranışlara sebep olacağı ve böylece duygusal bağlılığı yüksek çalışanların bu tutumlarının örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemelerine yol açabileceği kestirilebilir. (Gürbüz, 2006). Örgütsel bağlılıkla ilgili ilk araştırmalar örgütsel bağlılığı örgütsel değerlerin içselleştirilmesini yansıtan tek boyutlu bir yapı olarak tasvir etseler de Meyer ve Allen, örgütsel bağlılığın üç farklı bileşene sahip olduğunu ortaya çıkarmışlardır. Söz konusu bu öğeler, duygusal, devamlılık ve normatif bağlılıktır (Açıkalın, 2011).

Örgütsel bağlılığı etkileyen unsurlar bireysel, örgütsel ve iş ile ilgili özellikler olarak genel bir çerçevede ele alınmaktadır. Örgütsel bağlılığı etkileyen bireysel özellikler bireylerin yaş, eğitim, cinsiyet gibi bazı demografik özelliklerinin yanı sıra denetim noktası, başarı güdüsü gibi bazı kişilik özelliklerini de kapsamaktadır. İş ile ilgili özellikler, işteki özerklik, işin önemi ve anlamlılığı, beklentilerin işte karşılanma düzeyi, geribildirim, sosyal etkileşim olanakları gibi işe ilişkin özellikler olarak belirlenmektedir. Örgütsel faktörler arasında ise, örgüt yapısı, büyüklüğü, ücret sistemleri, çalışma koşulları, kariyer olanakları, örgüt kültürü, yönetim tarzları, ast ve üst ilişkileri gibi unsurlar sayılmaktadır (Arı, 2003). Bununla birlikte Çetin (2004)'e göre örgütsel bağlılığı etkileyen ve belirleyen çeşitli faktörler ise şöyle sıralanmaktadır:

- Yaş, cinsiyet ve deneyim,

- Örgütsel adalet, güven, iş tatmini,
- Rol belirliliği, rol çatışması,
- Yapılan işin önemi, alınan destek,
- Karar alma sürecine katılım, iş içinde yer alma,
- İş güvenliği, tanınma, yabancılaşma,
- Medeni durum, ücret dışında sağlanan haklar,
- Çaresizlik, iş saatleri, ödüller, rutinlik,
- Terfi olanakları, ücret, diğer işgörenler,
- Liderlik davranışları, dışarıdaki iş olanakları, işgörelere gösterilen ilgi.

Örgütsel bağıllığı etkileyen faktörler üzerinde yapılan araştırmalarda, demografik faktörlerin örgütsel bağıllık üzerindeki etkilerinin nispi olarak daha az; örgütsel ödüller ve iş değerlerinin ise örgütsel bağıllıkla daha güçlü bir ilişki içinde olduğu gözlemlenmiştir. Ancak bunlardan sadece medeni durum, yetenek, ücret, yetenek çeşitliliği ve faaliyet alanı, görev bağıllığı, lider iletişimi ve katılımcı liderlik kavramlarının bağıllıkla doğrudan ilişkili olduğunu test edebilmişlerdir. Yukarıda da ifade edildiği üzere, örgütsel bağıllığa etki eden birçok faktör bulunmaktadır. Ancak, sözü edilen bu faktörlerin hangisinin bağıllığı daha iyi etkilediğine ilişkin bir görüş ileri sürmek mümkün değildir (Bayram, 2005).

Çalışma yaşamında iş tatminsizliği ve yetersiz örgütsel bağıllık, işgörende sağlık yakınmaları, verim düşüklüğü, ise devamsızlık, örgüte daha düşük düzeyde bağıllık ya da örgütten ayrılmalar biçiminde sonuçlara neden olmaktadır. Bu sonuçlar ise çalışma yaşamında işletmelerin amaçlarının gerçekleşmesini engelleyici ya da zorlaştırıcı birer sorun olarak görülmektedir (Yüksel, 2003, s. 74).

Örgütsel bağıllığı etkileyen faktörler ile ilgili olarak yapılan bir çalışmada demografik değişkenlerin örgütsel bağıllık üzerindeki etkilerinin daha az olduğu bulgusu elde edilmiştir (Bayram, 2005, s. 134). Bu kapsamda demografik değişkenleri ile örgütsel bağıllık arasındaki ilişkilerin yüksek oranda olduğu bulgusunu elde eden çalışmalarda bulunmaktadır (Balay, 2000, s. 45; Yalçın ve İplik, 2005).

Alanyazın incelendiğinde örgütsel bağıllık kavramı ve boyutları ile ilgili akademisyenler arasında farklı görüş ve yaklaşımlar bulunmaktadır (Meyer ve Allen, 1991; Morrow, 1993; Mowday vd, 1982). Bunun nedeni ise örgütsel bağıllık kavramının, örgütsel davranış,

sosyoloji, psikoloji, sosyal psikoloji, gibi farklı disiplinler temelinde farklı yönleriyle ele alınmış olmasıdır (İnce ve Gül, 2005, s. 75).

Çalışanların örgütsel bağlılıklarının yüksek olması, kendini örgüte bağlı hissederek örgütte uzun süre kaldıkları ve örgüt ile olumlu düşüncelerin artarak verimini artırarak örgüt için olumlu sonuçları bulunmaktadır. Buna bağlı olarak yüksek performanslı, eğitilmiş bir iş görenin uzun süre örgüte katkısının devam etmesi verimlilik artışı sağlar, çünkü örgütsel bağlılığı yüksek çalışan örgütte kalır, örgütsel amaçların gerçekleşmesi için çaba harcar ve ayrılmayı düşünmez (Keleş ve Çelik, 2006).

Örgütsel bağlılığı etkileyen unsurlar bireysel, örgütsel ve iş ile ilgili özellikler olarak genel bir çerçevede ele alınmaktadır. Örgütsel bağlılığı etkileyen bireysel özellikler bireylerin yaş, eğitim, cinsiyet gibi bazı demografik özelliklerinin yanı sıra denetim noktası, başarı güdüsü gibi bazı kişilik özelliklerini de kapsamaktadır. İş ile ilgili özellikler, işteki özerklik, işin önemi ve anlamlılığı, beklentilerin işte karşılanma düzeyi, geribildirim, sosyal etkileşim olanakları gibi işe ilişkin özellikler olarak belirlenmektedir. Örgütsel faktörler arasında ise, örgüt yapısı, büyüklüğü, ücret sistemleri, çalışma koşulları, kariyer olanakları, örgüt kültürü, yönetim tarzları, ast ve üst ilişkileri gibi unsurlar sayılmaktadır (Arı, 2003, s. 23).

Alanyazın incelendiğinde, örgütsel bağlılığın öğretmenler, Milli Eğitim Bakanlığı personeli, emniyet mensupları, sağlık çalışanları ile ilgili araştırmalar bulunmasına rağmen, uzmanlar üzerinde ve uzmanların demografik dağılımları üzerinde etkili çalışmaların olmadığı görülmektedir. İlgili araştırmanın sonuçları ile Milli Eğitim Uzman Yardımcılarının örgütsel bağlılıklarını etkileyen faktörlerin tespit edilerek, Milli Eğitim Uzman Yardımcılarının örgütsel bağlılıklarının artırılmasındaki çalışmalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı'nda ilk defa istihdam edilmeye başlanan Milli Eğitim Uzman Yardımcıları ile literatürde herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır.

Bu araştırma Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütünde ilk defa göreve başlayan Milli Eğitim Uzman Yardımcılarının örgütsel bağlılık düzeylerini bazı değişkenlere göre belirlemeye yöneliktir.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütünde görevli Milli Eğitim Uzman Yardımcılarının örgütsel bağlılık düzeylerini bazı değişkenler açısından incelemektir.

Bu amaca ulaşabilmek için aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1. MEB uzman yardımcılarının örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutlarına (duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık) göre bağlılık düzeyi nedir?
2. MEB Uzman Yardımcılarının örgütsel bağlılık (duygusal, devam ve normatif) düzeyleri;
 - 2.1.Cinsiyet,
 - 2.2. Medeni durum,
 - 2.3. Mezun olunan okul,
 - 2.4. Lisansüstü eğitim görme,değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

Araştırmanın Önemi

Örgütlerin amaçlarına ulaşması ancak insan ögesinin sisteme girişi ile mümkündür. Bu açıdan örgütün en önemli girdisi insan ögesidir. Örgüt, etkinlik için yapısal, fiziksel ve ekonomik koşullara sahip olsa da sistemin işlemlerinden sorumlu olan insana gerekli önem verilmez, gereksinimleri ve beklentileri dikkate alınmaz ise o sistemin verimli çalışması olanaklı olmayabilir (Celep, 2000, s. 143).

Bağlılık duyan işgörenler, örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir biçimde inanır, emir ve beklentilere gönüllüce uyarlar. Bu üyeler ayrıca, amaçların istenen şekle gerçekleşmesi için asgari beklentilerin çok üstünde çaba ortaya koyar ve örgütte kalmada kararlılık gösterirler. Bağlılık gösteren işgörenler, içsel olarak güdülenirler. Bunların içsel ödülleri, başkaları tarafından denetlenen koşullardan çok, eylemin kendisinden ve başarılı sonuçlarından gelmektedir (Balay,2000, s. 3).

Bir kurumun ayakta kalabilmesi; işgörenlerin o örgütte çalışmak istemelerine, kazandıkları tecrübeleri, bilgi birikimini kurum içinde paylaşımlarına, kurum değerlerini içselleştirebilmelerine ve kurumun hedefleri kapsamında çalışmalarına bağlıdır. Bu doğrultuda kurum çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin önemi ortaya çıkmaktadır. Araştırmamız Milli Eğitim Bakanlığı Uzman Yardımcılarının örgütsel bağlılık düzeylerinin tespiti açısından dikkate alınacak bir çalışma olması düşünülmektedir.

Türkiye'nin eğitim alanında başarıya ulaşması, verimliliğin artırılması, doğru kararlar alınması ve bu kararların en iyi şekilde uygulanabilmesi Milli Eğitim Bakanlığı'nın merkez teşkilatında görev yapan insan gücü ile ilgilidir. Milli Eğitim Bakanlığı olarak kurumsal başarıyı sağlayarak, kaliteli ve verimli hizmetler sunması ve geleceğe dönük doğru kararların alınması tamamen insan kaynağının örgütsel bağlılık düzeyi ile ilgilidir. Milli Eğitim Uzman yardımcılarının örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenerek, örgütsel bağlılığını etkileyen unsurların belirlenmesi ve sorunlu alanlarda çözüm üretilmesi hususunda ilgili araştırmanın katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Milli Eğitim Uzman Yardımcılarının örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek ya da düşük olması ülkemizin eğitim politikası açısından hedeflere ulaşmasını etkilediğinden, Milli Eğitim Uzman Yardımcılarının örgütsel bağlılık düzeyinin belirlenerek değerlendirilmesi, sorunların tespit edilmesi ve bu sorunların ortadan kaldırılması açısından araştırmamızın katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Milli Eğitim Bakanlığı'nın önümüzdeki yıllarda politikalarının belirlenmesinde etkili olacak Milli Eğitim Uzman Yardımcılarının örgütsel bağlılık düzeyleri belirlenecek ve Milli Eğitim Uzman Yardımcılarının örgütsel bağlılığını etkilediği ileri sürülebilen durumlar analiz edilecektir.

Bu araştırma sonucu elde edilecek bulgular ile yapılanma sonrası Milli Eğitim Bakanlığı'nda ilk defa uzman olarak görev yapacak Milli Eğitim Uzman Yardımcılarının örgütsel bağlılık düzeyleri ile ilgili bilgi sahibi olunacaktır. İlgili araştırmamız Milli Eğitim Bakanlığı'nın ileriki yıllarda politika belirleyecek pozisyonlarda görev alması beklenen Milli Eğitim Uzman Yardımcıları ile ilgili yapılan önemli bir olması itibarıyla, hem Milli Eğitim Bakanlığı açısından hem de bundan sonra bu alanda çalışma yapması beklenen diğer araştırmacılar açısından dikkate alınması gereken bir kaynak olması beklenmektedir.

Araştırma genel olarak, Milli Eğitim Uzman Yardımcılarının örgütsel bağlılık düzeylerinde hangi etkilerin ne derecede önemi olduğu tespit edilecektir. Bu şekilde Milli Eğitim Uzman

Yardımcılarının örgütsel bağlılık düzeylerini olumsuz yönde etkileyen değişkenler saptanarak önlem alınması açısından Milli Eğitim Bakanlığı'na ışık tutacağı beklenmektedir.

Araştırmanın Varsayımları

1. Örgütsel bağlılık ölçeği araştırmanın amacına uygundur.
2. Örneklem araştırmanın amacına uygundur.

Araştırmanın Kapsam ve Sınırlılıkları

Araştırmanın çalışma grubunu, Milli Eğitim Bakanlığı'nda 2010 yılından itibaren göreve başlayan 114 Milli Eğitim Uzman Yardımcısından ulaşılabilen 81 tanesi oluşturmaktadır. Örgütsel Bağlılık ölçeğinde yer alan maddeler, araştırmanın kapsamını oluşturmaktadır.

BÖLÜM 2

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Tanımı

Örgüt kavramı, ortak bir amaç için bir araya gelmiş kurum ya da kişiler olarak kabul edildiği zaman, ortak bir çalışma alanının ve bu çalışma alanındaki sosyal birçok etkenin varlığını da kabul etmek gerekmektedir. Bu sosyal varlıkların aynı amaç için çalışıyor olmaları ve bu amaçları doğrultusunda hareket etmeleri sonucunda ortaya çıkan sinerji, örgüt kavramını oluşturan en önemli ortak nokta olarak göze çarpmaktadır (Saldamlı, 2009, s. 78). Örgüt kavramı ile ilgili olarak bir diğer tanım ise; "belirli bir amaç ya da amaç grubuna yönelik, birbiriyle bağlantılı eylemlerin gerçekleştirilmesi için bireylerin önceden belirlenmiş davranış kalıpları, görevler ve sorumluluklar çerçevesinde bir araya gelmesiyle oluşan; tamamlayıcı ve süreklilik gösteren toplumsal yapılanmalardır" (Şimşek, 2004, s. 109).

Örgütsel bağlılık, işgörenlerin işlerine yönelik tutum ve davranışları ile ilgili bir durumdur. İşgörenin işe olan sadakati, iş ile özdeşleşmesi ve işe olan uyumluluğudur. Örgütsel bağlılık, işgörenlerin örgüte olan psikolojik bağlılıklarını ifade etmektedir. İş sonuçları, iş tatmini, isteklendirme ve performans düzeyinin beklentilerin üzerinde gerçekleşmesi durumunda örgütsel bağlılıktan söz edilebilir (H. F. Chen ve Y. C. Chen, 2008, s. 282).

Bağlılık; toplumsal içgüdünün duygusal bir anlatım biçimidir. Başka bir ifadeyle bağlılık, sadakat ve sadık olma durumudur. Genel anlamda bağlılık; en yüksek derecedeki bir duyguyu ifade eder. Bağlılık, adanma, sadakat ve bağlı olma anlamlarını ifade etmektedir (Mercan, 2006). Bağlılık kavramının özünde ait olma duygusu yatmaktadır. Bu duygu örgüt ile birey arasında bir çeşit bağ oluşmasına ve örgütte çalışan bireylerin ortak değer,

amaç ve ülkü etrafında toplamalarını sağlamaktadır. Bağlılık her husustan önce karşılıklı sezgiye dayanan insan güdülemesini iyi anlamaktan geçer. Yönetimin görevi, basta insangücü kaynağı olmak üzere örgütün bütün kaynaklarını örgütün amaçları doğrultusunda etkili ve yerinde kullanmaktır (Özdemir,1995, s. 382). Örgütün yaşaması, iş görenlerin örgütten ayrılmamalarına bağlıdır. İş görenler örgüte ne derece bağlıysa örgüt de o derece güçlenir. Örgüt, yaşamını devam ettirmek için iş görenlerin örgütten ayrılmasını önlemeye çalışır (Çetin, 2004, s. 90). Bu bağlamda karşımıza Örgütsel Bağlılık boyutu ortaya çıkmaktadır.

Örgütsel bağlılık konusu ile ilgili örgütsel psikoloji, örgütsel davranış ve sosyal psikoloji gibi farklı disiplinlerin ilgisinin giderek artması, bu alanlardan gelen araştırmacıların konuya kendi bakış açılarını getirmeleri, örgütsel bağlılık kavramının anlaşılmasını güçleştirmektedir. Bu yüzden örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili üzerinde görüş birliğine varılmış bir tanım bulunmamaktadır. Morrow literatürde örgütsel bağlılıkla ilgili yirmibeşin üzerinde farklı tanımın bulunduğunu belirtmektedir. Bu farklılık, örgütsel bağlılık kavramının tanımlanmasına yansımakta ve farklı tanımların ortaya çıkmasına sebep olmaktadır (Gül, 2002).

Örgütsel bağlılık kavramı, genel olarak psikolojik bağlanma boyutu içerisinde anlaşılmış bu kapsamda tanımlamalarda bulunulmuştur. Bu tanımlara göre örgütsel bağlılık; örgütün amaç ve değerlerini kabul etme, bu amaç ve değerler doğrultusunda hareket etme, örgütün başarısı için güçlü bir çalışma arzusu ile örgüt üyeliğini devam ettirme isteği (Kaya ve Selçuk, 2007); çalışanın örgütte kalma ve onun için çaba gösterme arzusu ile örgütün amaç ve değerlerini benimsemesi, örgütte kalma isteği duyarak örgütün amaç ve değerleriyle birincil hedef olarak maddi kaygılar gütmeksizin özdeşleşme, çalışanın işyerine psikolojik olarak bağlanması; bireyin bir örgütle özdeşleşme ve örgütün amaçlarına bağlanma derecesi; 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 kabul; örgütün tüm etkinliği ile bütünleşmektedir (Balay, 2000, s. 16). Sing (2006) ise örgütsel bağlılığı işgörenlerin hiçbir etken altında olmadan örgütlerine doğrudan sadık kalmaları olarak tanımlamıştır. Başka bir ifade ile örgütsel bağlılık, örgütün tüm etkinliği, çıkarı ve başarısı ile bütünleşmedir (İbicioğlu, 2000).

Örgütsel bağlılık kavramı (Liou, 2008, s. 120);

- Örgütsel amaç ve uygulamaları içselleştirebilmelerini,

- Örgütün amaç ve hedeflere gönüllü olarak bağlı kalmayı,
- Örgüte ve örgütsel amaçlara bağlı kalmayı,
- İşgörenlerin örgütte karşılıklı etkileşim yoluyla kendilerini ifade etmelerini,
- Örgütsel amaç ve hedeflerden davranışsal olarak etkilenmeyi,
- Örgüte uzun zaman bağlı kalmayı içermektedir.

Örgütsel bağlılık kavramı, modern yönetim kavramları arasında en fazla ilgi toplayan kavramlardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. İşgörenlerin işle ilgili tutumlarından biri olan örgütsel bağlılık, özellikle son 50 yılda üzerinde fazlaca durulan bir konu olmasına rağmen, henüz bu kavramın tanımı üzerinde fikir birliğine varılamamıştır (İnce ve Gül, 2005, s. 89). Örgütsel Bağlılık kavramı ile ilgili literatür incelendiği zaman farklı tanımlamalar ve yaklaşımlar ortaya çıkmaktadır.

Örgütsel bağlılık konusu ilk olarak Whyte (1956) tarafından ele alınmış, daha sonra Porter, Mowday, Steers, Allen ve Becker gibi pek çok araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. 1956 yılından beri süre gelen araştırmalar, bağlılık konusunda çok sayıda ve birbirinden farklı kavramın bulunduğunu ortaya çıkarmıştır (Gül, 2002).

Örgütsel bağlılık kavramı, bireyin belirli bir örgüte karşı hissettiği özdeşleme ve bütünleşme derecesini ifade etmektedir (Sağlam, 2003). Özsoy, Ergül ve Bayık (2004), örgütsel bağlılığı, bireyin örgüt çıkarlarını kendi çıkarlarından üstün görmesi olarak tanımlarken, Örgütsel bağlılık genel olarak ise katılma, sadakat ve örgüt değerlerine olan inanç da dahil olmak üzere bireyin örgüte olan psikolojik bağlılığını ifade eder. Örgüt, yaşamın devam ettirmek için iş görenlerin örgütten ayrılmasını önlemeye çalışır. Bunu yaparken ücret arttırma, yükselme olanağı sağlama, özendiriciler sunma gibi yollar izlemektedir (Çetin, 2004, s. 90).

Yüksel (2003)'e göre örgütsel bağlılık, sadece işverene sadakat demek değil, örgütün iyiliği ve başarısının sürmesi için örgüte dahil olanların düşüncelerini açıklayıp, caba gösterdikleri bir süreçtir. Çöl (2004)'e göre de iş görenin çalıştığı örgüt ile özdeşleşerek, örgütün ilke, amaç ve değerlerini benimsemesinin, örgütsel kazançlar için caba göstermesinin ve örgütte çalışmayı sürdürme isteğinin ölçüsüdür. Yalçın ve İplik (2005)'e göre ise İşgörenin işyerine psikolojik olarak bağlanmasını ifade eden örgütsel bağlılık, işgörenin örgütte kalma ve onun için caba gösterme arzusu ile örgütün amaç ve değerlerini benimsemesi olarak da tanımlanabilmektedir. Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütte kalma

ve örgütü için çaba göstermesi ve örgütün amaç ve değerlerini içselleştirmesi ve benimsemesi olarak tanımlanmaktadır. Bu anlamda örgütsel bağlılık, çalışanın çalıştığı örgütü ile olan bağlılığını ifade etmektedir (Aydoğan, 2010, s. 294).

Örgütsel bağlılığın çok sayıda farklı tanımlarının olmasına rağmen, en az üç genel temayı yansıttığı görülmektedir. Bunlar, örgüte duyulan duygusal bağ, örgütten ayrılmanın algılanan maliyeti ve örgütte kalma yükümlülüğüdür. Bu çerçevede, örgüte duygusal bir yönelimi ifade eden örgütsel bağlılığı; Kanter, "bir bireyin duygusallığının ve duygu birikiminin gruba bağlanması"; Buchenan, "hedef, değerler ve örgüte körükörüne duygusal bir bağlanma" olarak tanımlamışlardır (Meyer ve Allen, 1991, s. 64).

Türkiye’de yapılan araştırmalara bakıldığı zaman örgütsel bağlılık "organizational commitment" kavramının açıklaması iki anlamda dile getirilmektedir. Bu açıklamalar arasından Tuncer (1995) ve Varoğlu (1993) bu kavramı, örgütsel bağlılık; Balcı (2000) ve Celep (1996) ise; örgütsel adanmışlık şeklinde adlandırmışlardır (Balay 2000, s. 14). İlgili çalışmamızda kavramın karşılığı olarak “örgütsel bağlılık” kullanılmıştır.

Örgütsel Bağlılığın önemi

Örgütler, yaşamlarını sürdürebilmek için çözmeleri gereken pek çok karışık problemle karşı karşıya kalırlar. Örgütler, sürekli olarak performanslarını arttırmalı, süreç ve ürünleri iyileştirmeli, kalite ve verimliliği arttırmalıdır. Bu bağlamda örgütsel bağlılık örgütler için daha fazla önem kazanmaktadır (Gürkan, 2006, s. 125).

Çalışanların bağlılığı örgütsel başarıya ulaşmada en kritik faktör olarak görülmektedir. Her örgüt üyelerinin örgütsel bağlılığını arttırmak istemektedir. Çünkü örgütsel bağlılık çalışanları problem üreten değil, problem çözen insanlar haline dönüştürür. Örgütler eğer refah içerisinde olmak veya varlıklarını idame ettirmek istiyorlarsa mutlaka üyelerinin bağlılıklarını sağlamalıdır (İnce ve Gül, 2005, s. 14).

Örgütsel bağlılığı yüksek olan işgörenlerin bulunduğu örgütler daha etkili ve verimlidirler. Örgütsel bağlılığı güçlü olan işgörenlerin, işten ayrılma, işe geç kalma, devamsızlık gibi olumsuz davranışları sergileme olasılığı düşüktür. Örgütün amaçlarını benimseyen ve bu amaçları gerçekleştirmek için çaba sarf eden işgörenler örgüte rekabet gücü kazandırır. Bu işgörenler olumlu görüş bildirdikleri için örgüt kaliteli elemanları bünyesine katmakta

zorlanmaz (Cengiz, 2000, s. 513). Bütün örgütler için, kaynakların optimum kullanımı ve maliyetlerin düşürülerek verimliliğin artması gündem konusudur. Bu kaynakların en başında da yetişmiş işgücü gelir. İşgücünün kendisi kaynak durumunda olmakla beraber hem kendinde var olan potansiyeli, hem de diğer kaynakları kullanacak olan bir güçtür. Öyle görünüyor ki iplerin ucu bu bireylerde (Çetin, 2004, s. 93).

Örgütsel bağlılık, beş 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 doyumu, 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 işgörenlerin kişisel özellikleriyle ve son olarak, bireylerin sahip olduğu örgütsel bağlılık kestiricilerini bilmeye yakından ilişkilidir (Balay, 2000).

Örgütler bütün dünya ekonomisinde başarıyla rekabet edebilmek için dengeye sokmak zorunda oldukları pek çok karışık problemle karşı karşıya bulunmaktadır. Onlar sürekli olarak maliyetleri düşürerek performanslarını arttırmalı, süreç ve ürünleri iyileştirmeli, kalite ve verimliliği arttırmalıdır. Bu bağlamda örgütsel bağlılık işletmeler için daha fazla önem kazanmaktadır (İnce ve Gül 2005, s. 13).

Örgütsel bağlılığın temelinde iki önemli kavram bulunmaktadır. Bunlar sadakat ve örgütte kalma eğilimidir. Sadakat görev ve sorumluluk duygusuna dayanan, bir örgütle özdeşleşme ve duygusal sorumluluk duyma anlamına gelir. İşgörenin değer ve beklentileri ile örgütte kalma yada ayrılma kararları arasındaki ilişkide önemli bir faktör olarak ortaya çıkar. Örgütte kalma eğilimi ise, duygusal bir yakınlık ve işgörenin örgütün bir üyesi olarak kalma niyeti olarak açıklanabilir. (Doğruöz, 2009, s. 12)

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). Örgütsel bağlılık, örgütsel amaçlarla özdeşleşmek, örgütsel vazifeleri üstlenmek ve örgüte karşı sadakat hissetmeyi zorunlu kılan bir kavramdır (Dale ve Fox, 2008).

Araştırmalar örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların görevlerini yerine getirmede daha çok çaba gösterdiğini ortaya koymaktadır. Buna ek olarak örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların

örgütte daha uzun süre kaldıkları ve örgüt ile olumlu ilişkilerinin olduğunu ifade etmektedir. Buna bağlı olarak yüksek performanslı, eğitilmiş bir işgörenin uzun süre örgüte katkısının devam etmesi verimlilik artışı sağlar, çünkü örgütsel bağlılığı yüksek çalışan örgütte kalır, örgütsel amaçların gerçekleşmesi için çaba harcar ve ayrılmayı düşünmez (Keleş ve Çelik, 2006, s. 52).

Örgütsel bağlılık, çalışanların işe yönelik tutum ve davranışları ile ilgili bir olgudur. Çalışanın işe olan sadakati, iş ile özdeşleşmesi ve işe olan uyumluluğudur. Örgütsel bağlılık, çalışanların örgüte olan psikolojik bağlılıklarını ifade etmektedir. İş sonuçları, iş tatmini, isteklendirme ve performans düzeyinin beklentilerin üzerinde gerçekleşmesi durumunda bağlılıktan söz edilebilir (Chen ve C. Chen, 2008, s. 282). Örgütsel bağlılık, örgütün sürekliliği ve etkinliği için bireylerin ilgilerini ifade etmektedir. Çünkü güçlü bağlılık işgörenlerin yüksek düzeyde verimli olmasını sağlayacaktır (Aydınlı, 2005).

Örgütsel bağlılığı yüksek bireylerin daha az denetime ve disipline ihtiyaç duyduğu, performanslarının daha yüksek olduğu, örgütteki pozisyonlarla ilgili seçenekleri örgüte en yüksek katkıyı sağlayacak bir araç olarak değerlendirdikleri, davranışlarının güvenilir ve samimî olduğu ileri sürülmektedir. Bununla birlikte, tutumsal örgütsel bağlılık ile performans arasında düşük bir ilişkinin varlığına ilişkin araştırma bulgularına da rastlanmıştır (Uygur, 2007).

Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları

Bu bölümde literatürde yer alan örgütsel bağlılık yaklaşımları tutumsal ve davranışsal örgütsel bağlılık boyutlarıyla incelenmiştir.

Örgütsel bağlılık üzerine yapılan bütün tanımlar, bağlılığın ya tutumsal ya da davranışsal bir temele dayandığı fikrinde birleşmektedir. Diğer bir ifadeyle işgörenler tutumsal veya davranışsal bir sebep geliştirerek örgüt üyeliğini devam ettirmektedirler. Bu nedenle bağlılık; davranışsal ve tutumsal olmak üzere iki ana başlık altında incelenmektedir (Bayram, 2005).

Tutumsal Bağlılık Yaklaşımları

Tutumsal Bağlılık yaklaşımlarına bakıldığında, genellikle kişinin örgütle özdeşleşmesinin ve örgüte katılımının gücü olarak ifade edilmektedir. Örgütle özdeşleşme olarak, örgüt ile kişinin amaç ve değerlerinin zaman içerisinde uyuşması ve bütünleşmesi süreci olarak ifade edilmektedir. Birey, örgütün amaç ve değerlerinin kendi amaç ve değerleri ile örtüştüğünü görerek bunları kabul etmesi ve kendine uyarlaması, yani kabullenmesi ile örgütle özdeşleşmeye başlar (Lam ve Zhang; 2003).

Tutumsal bağlılıkla ilgili yaklaşımların ortak yönleri, duygusal, rasyonel ve ahlaki bir nitelik bulunmaması, farklı yönü ise, örgütsel bağlılığın ölçülmesidir. Bu farklılıklar üç noktada yoğunlaşmaktadır. Bunlar: a) bağlılığın ölçülmesi ile ilgili ölçek farklılıkları; b) bağlılığın ortaya çıkması ile ilgili farklılıklar c) rasyonellik unsurunun ele alınması ile ilgili farklılıklardır (Arslan, 2008, s. 74).

Bu çerçevede tutumsal bağlılık kişi ile örgüt arasındaki bağın bir değerlendirmeye tabi tutulması sonucunda oluşan örgütle ilgili bir bakış açısı veya örgüte duygusal bir yönelmedir (Saldamlı, 2009, s. 53). Tutumsal bağlılık, bireyin kimliğinin örgütle özdeşleşmesi ya da örgütün amaçları ile kişisel amaçların zamanla aynı doğrultuya yönelip bütünleşmeleri halinde ortaya çıkmaktadır (Varoğlu, 1993, s. 67).

Literatürde tutumsal bağlılık ile ilgili çeşitli yaklaşımlara rastlanmaktadır. Tutumsal bağlılık kavramı ile ilgili olarak aşağıda bazı yaklaşımlara yer verilmiştir.

Etzioni'nin Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Etzioni'ye göre örgütsel bağlılık, bireyin örgüte karşı olumlu veya olumsuz yöneliminin düşük şiddette olması durumudur (Güçlü 2006, s. 10). Etzioni (1961)'ye göre kişinin örgütteki uyum sistemine yöneliminin yüksek ya da düşük, yönü ise olumlu ya da olumsuz olabilir. Buna göre bir uçta yabancılaştırıcı, nötr yani hesapçı (çıkarıcı), diğer uçta moral (ahlaki) bağlılık olmak üzere işgörenler örgütle ahlaki, çıkarıcı ve yabancılaştırıcı olmak üzere üç şekilde ilgilenirler. Ahlaki ve yabancılaştırıcı bağlılık duygusal temellere dayanırken, çıkarıcı bağlılık ise örgütün bir araç olarak görüldüğü, değiş-tokuşa dayanmaktadır (Aktaran: Özkan, 2005, s. 64).

Etzioni, örgütün üyeler üzerindeki güç veya yetkilerinin, üyenin örgüte yaklaşmasından kaynaklandığını ileri sürmektedir. Örgütsel bağlılığı, üyelerin örgüte yaklaşmaları açısından üçe ayırmaktadır. Bunlar 1-Ahlaki açıdan yaklaşma 2-Çıkara dayalı yaklaşma 3-Yabancılaştırıcı yaklaşımdır (Balay, 2000, s. 147).

Ahlâki bağlılık: Örgütün amaçları, değerleri ve normlarının içselleştirilmesine ve yetkiyle özdeşleşmeye dayalı, örgüte pozitif ve yoğun bir yöneliştir. Dolayısıyla ahlaki açıdan yaklaşma standartlar ve değerler içselleştirildiğinde ve örgüte bağlılık göreceli olarak ödüldeki değişimlerden etkilenmediği zaman ortaya çıkmaktadır (Balay, 2000, s. 151).

Hesapçı bağlılık: Bireyle örgüt arasındaki çıkar ilişkisinin değerlendirilmesi sonucu ortaya çıkmakta olup; Etzioni'ye göre de bireyin örgüte karşı olumlu veya olumsuz yöneliminin düşük şiddette olması durumudur (Güçlü, 2006, s. 10). Bireysel davranışın ciddi şekilde sınırlandırıldığı durumlarda bulunan, örgüte olumsuz bir yönelişi temsil etmektedir. Bu bağlılık türü üyenin örgütü cezalandırıcı veya zararlı gördüğü zaman ortaya çıkmaktadır (Balay 2000, s. 16).

Ahlaki açıdan yaklaşmaya göre örgütle daha az yoğun bir ilişkiyi yansıtmaktadır. Bu bağlılık türünde bireyler bağlılık düzeylerini, güdülerini karşılayacak şekilde ayarlamaktadırlar. Yani bu bağlılık türünün temel felsefesi Kanter'in devamı yönelik bağlılık türünde olduğu gibi örgüt ile üyeler arasında gelişen alış-veriş ilişkisidir. Kişi kendisine verilen ücrete karşılık olarak bir günde çıkarılması gereken iş normuna uygun ölçüde bir bağlılık göstermektedir (Balay,2000, s. 25). Örgüt ile üyeleri arasındaki alışveriş ilişkisini temel almaktadır. Üyeler, örgütlerine katkıları karşılığında elde edecekleri ödüllerden dolayı bağlılık duymaktadırlar (Güney, 2002, s.57).

Yabancılaştırıcı bağlılık: Yabancılaştırıcı yaklaşma ise bireysel davranışın ciddi şekilde sınırlandırıldığı durumlarda bulunan, örgüte olumsuz bir yönelişi temsil etmektedir. Bu bağlılık turu üyenin örgütü cezalandırıcı veya zararlı gördüğü zaman meydana gelmektedir. Ayrıca yabancılaştırıcı bağlılıkta kişi, psikolojik olarak örgüte bağlılık duymamasına rağmen üye olarak kalmaya zorlanmaktadır (Balay, 2000, s. 62).

Penley ve Gould'un Örgütsel Bağlılık Anlayışı

Penley ve Gould'un yaklaşımı Etzioni'nin örgüte katılım modeline dayanmaktadır. Penley ve Gould (1988), Etzioni'nin ahlaki, çıkarıcı ve yabancılaştırıcı katılım veya bağlılık modelinin örgütsel bağlılığı açıklamak bakımından oldukça uygun olduğunu, ancak bu modelin bazı nedenlerle literatürde yeteri kadar ilgi görmediğini belirtmişlerdir. Nedenlerin başında modelin karmaşık olması gelmektedir. Zira modelde ahlaki ve yabancılaştırıcı olmak üzere iki adet duygusal içerikli bağlılık mevcuttur. Ancak bunların birbirinden tamamen bağımsız mı yoksa birbirine zıt kavramlar mı olduğu yeterince açık değildir. Eğer bunlar birbirinin zıttı anlamında kullanılmışlarsa yabancılaştırıcı bağlılık ahlaki bağlılığın olumsuzluğundan, yabancılaştırıcı kavramına gerek olmayacaktır. Penley ve Gould bu iki bağlılık kavramını birbirinden bağımsız olarak ele almışlardır (İnce ve Gül, 2005, s. 36).

Katz ve Kahn'ın Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Katz ve Kahn (1977) ödüllere dayalı devrelerden bahsetmektedir. Bu devrelerde işgörenlerin eylemlerini ve bir anlamda örgüte bağlılıklarını belirleyen iç ödüller (anlatımsal devre) ve dış ödüllerden (araçsal devre) söz edilmektedir. Rollerini yalnızca aldıkları para karşılığı yapma gibi dış ödüllerin güdüleyici olduğu devre araçsal devreyi, işgörenlerin değer ve gereksinimlerine dayalı güdülenmelerin olduğu devre anlatımsal devreyi ifade etmektedir (Katz ve Kahn 'dan aktaran Balay, 2000, s. 18).

Katz ve Kahn (1977) göre örgüte bağlılık, bir örgüt ortamındaki kişileri, rollerinin gereklerini yerine getirmeye yani onları örgüte bağlılık duymaya yöneltten farklı ödüllere dayalı bileşenlerdir. Çalışanların sistem içindeki eylemleri, hem iç ödüller hem de bazı dış ödüllerin birleşiminin bir sonucudur. İç ödüller anlatımsal devreyi, dış ödüller ise araçsal devreyi ifade etmektedir. Anlatımsal ve araçsal devreler ayırımı, kişilerin kendilerini sisteme adayışlarının niteliğini belirtmektedir. İçsel bakımdan ödüllendirici olduğu durumlarda, anlatımsal devre söz konusudur. Buna benzer dış ödüllerin güdüleyici olduğu durumlarda ise araçsal devreden bahsedilmektedir (Katz ve Kahn'dan Bayram, 2005, s. 131).

Kanter' in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Bağlılık Kanter'e göre iki farklı sistem içerisinde ortaya çıkar. Bunlar; sosyal sistem ve kişilik sistemidir. Sosyal sistemlerde kişilerin bağlılıkları üç temel alandan oluşur. Bunlar; sosyal kontrol, grup birliği ve sistemin devamlılığıdır. Kişilik sistemi ise bilişsel, duygusal ve normatif yönelimlerden meydana gelmektedir (Sökmen, 2000, s. 37). Tutumsal bağlılıkla ilgili en meşhur yaklaşımlardan birisi Kanter'e aittir. Kanter (1968)'e göre örgütsel bağlılık, bireylerin enerjilerini ve sadakatlerini sosyal sisteme vermeye istekli olmaları, istek ve ihtiyaçlarını karşılayacak sosyal ilişkilerle kişiliklerini birleştirmeleridir. Bir sosyal sistem olarak örgütlerin belirli istek, ihtiyaç ve beklentileri bulunmaktadır. Çalışanlar örgütlerinin bu beklentilerini, örgüte olumlu duygular besleyerek ve kendilerini örgütlerine adanarak gerçekleştirebilirler (Cengiz, 2001).

Kanter'e göre örgütsel bağlılık yaklaşımları devama yönelik bağlılık, kenetlenme bağlılığı, kontrol bağlılığı olmak üzere üç açıdan ele alınmaktadır.

Devama yönelik bağlılık: Kanter devama yönelik bağlılığın özveri ve yatırım olmak üzere iki unsuru olduğunu belirtmektedir. Özveri diğer bir ifadeyle fedakârlık, örgüte üye olabilmek için kişinin değerli bulduğu şeylerden vazgeçebilmesidir. Kişinin böyle bir özveride bulunmayı kabul etmesi halinde, üyeliğini sürdürme konusundaki duyarlılığı ve motivasyonu da artacaktır. Yatırım ise, kişinin kaynaklarını örgüte bağlaması, dolayısıyla örgütle bir çıkar, alışverişi ilişkisine girmesidir. Kişi örgütte kalmak için katlandığı maliyetler karşılığında bazı kazançlar elde etmeyi beklemektir. Kişinin örgüte bağladığı kaynaklar emeklilik kesintisi gibi maddi olabileceği gibi örgüt için harcanan zaman gibi manevi de olabilir (Sökmen, 2000, s. 36).

Kenetlenme Bağlılığı: Kenetlenme bağlılığı, kişinin bir gruba ve bu gruptaki ilişkilere bağlılığıdır. Örgütler üyelerinin psikolojik bağlılıklarını ve kenetlenmelerini gerçekleştirmek, amacıyla işgören oryantasyonu, yeni üyelerin herkese duyurulması, üniforma ve rozet gibi sembol kullanımı, kuruluş kutlamaları gibi yöntemlere başvurular. Bütün bu yöntemlerle grup üyelerinin birbirlerine sınıksız sarılmaları kenetlenme bağlılığını, artıracaktır. Kenetlenme bağlılığının sağlandığı grup ve örgütlerde grup içi çekişmelere, çatışmalara, kıskançlıklara, örgütsel yıldırmaya, dışlanmaya ve yabancılaşmaya çok az rastlanırken, grup birliği oldukça yüksek seviyelerde

gerçekleşmektedir. Bu bağlılık türü gruba, dışarıdan gelen tehditlere karşı grup üyelerinin direncini, birlik ve beraberliğini arttırmaktadır (İnce ve Gül, 2005, s. 31).

Kenetlenme bağlılığı, kişinin bir gruba ve bu gruptaki ilişkilere bağlılığıdır. Örgütler üyelerinin psikolojik bağlılıklarını ve kenetlenmelerini gerçekleştirmek amacıyla iş gören oryantasyonu, yeni üyelerin herkese duyurulması, üniforma ve rozet gibi sembol kullanımı, kuruluş kutlamaları gibi yöntemlere başvururlar. Bütün bu yöntemlerle grup üyelerinin birbirlerine sınıksız sarılmaları kenetlenme bağlılığını, artıracaktır. Bu bağlılık turu gruba, dışarıdan gelen tehditlere karşı grup üyelerinin direncini, birlik ve beraberliğini arttırmaktadır (Sökmen, 2000, s. 69).

Kontrol bağlılığı: Kontrol bağlılığının bulunduğu örgütlerde üyeler kendi değer ve normlarıyla örgütün değer ve normlarını uyum içerisinde bulmaktadır. Bu üç bağlılık türü de birbiriyle ilişkilidir ve örgütlerin üyelerinin bağlılıklarını sağlamak için her üç yaklaşımı da bir arada kullanmaları gerekmektedir (Arslan, 2008, s. 97). Birey örgütün normlarının ve değerlerinin olumlu davranışlar için rehber olduğuna inanırsa kontrol bağlılığı ortaya çıkmaktadır (Saldamlı, 2009, s. 26).

Kontrol Bağlılığı, kişinin örgüt normlarına bağlı olmasıdır. Bu bağlılık şekli, örgüte karşı olumlu normatif yönleri içermektedir. Kişi örgütün kendisinden beklediği davranışları ve uyulmasını istediği kuralları doğru ve ahlaka uygun bulur; çünkü bunlar kendi değerine uymaktadır. Bu nedenle örgütün isteklerine uymanın, otoriteye itaat etmek gerektiğini düşünür (Samadaov, 2006, s. 78).

Kanter'in geliştirdiği bu üç bağlılık türünün birbirinden farklı sonuçları bulunmaktadır. Devama yönelik bağlılığın hakim olduğu örgütlerde üyelerin örgütte kalmış ihtimalleri daha yüksektir. Kenetlenme bağlılığının yüksek olduğu örgütlerde ise örgütün dışarıdan gelebilecek tehdit ve tehlikelere karşı kendisini savunma gücü daha yüksek olmaktadır. Son olarak kontrol bağlılığının bulunduğu örgütlerde üyeler kendi değer ve normlarıyla örgütün değer ve normlarını uyum içerisinde bulmaktadır. Bağlılık türlerinin böyle farklı sonuçları bulunmasına rağmen Kanter, bu üç bağlılık türünün birbiriyle ilişkili olduğunu ileri sürmektedir. Örgütler üyelerinin bağlılıklarını sağlamak için her üç yaklaşımı bir arada kullanmaları gerekmektedir (İnce ve Gül, 2005, s. 32).

O'Reilly ve Chatman'ın Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

O'Reilly ve Chatman (1986) örgütsel bağlılığı, bireyin örgütü için hissettiği psikolojik bağ olarak tanımlamaktadır. Buna göre bağlılık üçe ayrılır (Akt. Bayram, 2005, s. 130):

Uyum bağlılığı: Bağlılık, paylaşılmış değerler için değil, belirli ödülleri kazanmak için oluşmaktadır. Bu bağlılıkta, ödülün çekiciliği ve cezanın iticiliği söz konusudur. Bağlılık, paylaşılmış değerler için değil, belirli ödülleri kazanmak için oluşmaktadır. Bu bağlılıkta ödülün çekiciliği ve cezanın iticiliği söz konusudur (Güney, 2001, s. 139).

Özdeşleşme bağlılığı: Bağlılık, diğerleriyle doyum sağlayıcı bir ilişki kurmak veya ilişkiyi devam ettirmek için meydana gelmektedir. Bu şekilde birey, herhangi grubun üyesi olmaktan gurur duymaktadır.

İçselleştirme bağlılığı: Tümüyle bireysel ve örgütsel değerler arasındaki uyuma dayanmaktadır. Bu boyuta ilişkin tutum ve davranışlar; bireylerin, iç dünyalarını örgütteki diğer insanların değerler sistemiyle uyumlu kıldığında gerçekleşmektedir.

Allen ve Meyer'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

1984'te Meyer ve Allen, örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan çalışmalara dayanarak örgütsel bağlılığın "duygusal" ve "süreklilik" bağlılığı olarak iki boyutlu kavramsallaştırılmasını önermişlerdir. 1990 da "normatif bağlılık" olarak adlandırılan üçüncü bir unsur ilave edilmiştir (Smadov, 2006, s. 56).

Meyer ve Allen, örgütsel bağlılığı "çalışanların örgütle ilişkisi ile şekillenen ve onların örgütün sürekli bir üyesi olma kararını almalarını sağlayan davranış" olarak tanımlamışlar ve örgüte bağlılığın çeşitli şekillerde gerçekleşebileceğini ileri sürerek geçmiş yıllarda sadece tek bir boyutu ele alınan bu kavramı, geliştirdikleri üç boyutlu örgütsel bağlılık modeli ile çok boyutlu bir kavram olarak değerlendirmişlerdir. (Saldamlı, 2009).

Tanımlamalara bakıldığı zaman duygusal bağlılık bireyler istedikleri için, normatif bağlılık zorunluluk dolayısıyla, devam bağlılığı ise ihtiyaçlardan kaynaklanmaktadır. Aşağıda Allen ve Meyer tarafından açıklanan örgütsel bağlılığın boyutları ile ilgili olarak açıklamalara yer verilecektir.

Duygusal Bağlılık: İlgili literatürde en çok ele alınan öge, duygusal bağlanmadır. Duygusal bağlılık, kişinin örgütle özdeşleşmesi, örgüte katılımı ve örgütle arasında duygusal bir bağ hissetmesidir (Allen ve Meyer, 1990, s. 2). Bu türden bağlılıkta kişi, kendini örgütün bir parçası olarak gördüğünden örgüt onun için büyük anlam ve önem taşır (Allen ve Meyer, 1990, s. 6). Bir başka tanımda ise işgörenlerin kurumları ile özdeşleşmesi ve kurumlarına ve faaliyetlerine karşı içtenlikle bağlı kalmasıdır. Bu durumda işgörenler kurumlarını ailelerinden bir parçası olarak kabul ederler, ve kurumlarına karşı içtenlikle sadık kalırlar. (Bobbie M., 2007, s. 12). Duygusal bağlılık, çalışanların örgüte duygusal bağlılığını, örgütsel amaç ve değerleri kabullenmesini ve örgüt yararına olağanüstü çaba sarf etmesini ifade etmektedir (Gül, 2002).

İşgörenin örgüte duygusal bağlılığını, onunla bütünleşmesini yansıtır. Duygusal bağlılıkta çalışanların örgütte kalma nedeni, duygusal bağlılık ve örgütün amaçlarıyla özdeşleşmedir. Güçlü duygusal bağlılıkla örgütte kalanlar, buna gereksinim duyduklarından değil, bunu istedikleri için örgütte kalmaya devam ederler (Balay, 2000, s. 21). Duygusal bağlılık, insanları örgüte duygusal olarak bağlayan ve bu örgütün üyesi olmaktan dolayı memnun olmalarını sağlayan, bireysel ve örgütsel değerler arasındaki bir uzlaşmadan ortaya çıkar (Wiener, 1982, s. 423).

Duygusal bağlılık, örgütsel amaçlara ve kurallara karşı duyulan saygı, yöneticilere duyulan sevgi ve saygı, duygusal yakınlık, örgütsel vizyon ve misyonun paylaşılması olarak düşünülebilir (Tutar, 2007, s.56). 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 türüdür (Uyguç ve Çımrın, 2004, s. 91).

Bu bağlılık derecesi güçlü olan bireyler örgütün amaçlarını ve değerlerini benimseyerek, örgütün faydası için beklenenden fazla çaba sarf eder ve üyeliklerini devam ettirirler. Bu yönüyle duygusal bağlılık örgütler tarafından en fazla arzulanan bağlılık türüdür (Arslan, 2008, s. 48). Literatürde en çok ele alınan ve örgütlerde en çok arzu edilen bağlılık türü olan duygusal bağlılıkta, işgören örgütün değerlerini güçlü bir şekilde kabul eder ve örgütün bir parçası olarak kalmak ister (Sarıkamış, 2006, s. 56). Allen ve Meyer’in (1990) kapsamlı incelemesine göre örgütte kalma güdüsü duygusal bağlılıkta isteğe, devam bağlılığında gereksinime, normatif bağlılıkta ise yükümlülüğe dayanmaktadır (Erdoğan, 2006, s. 44). Bir başka ifadeyle duygusal bağlılıkta, örgüte mensup olmaktan hoşnut örgüt

lehine daha fazla çaba göstermek isteyen işgörenler söz konusu edilmektedir (Tülek, 2008, s. 49).

Devam Bağlılığı: İşgörenlerin bu durumunu “iş yapmaya ihtiyaç duyma” şeklinde tanımlamaktadır. Bu işgörenlerin bazılarının ise işi sevmekten çok sağlık, aile meseleleri ya da emekliliğe yakın olma durumları gibi zorlayıcı sebepleri olduğu da belirtilmektedir (Bayram, 2005, s. 133). Devamlılık bağlılığı, işgörenin kurumda çalıştığı süre içerisinde kuruma karşı yaptığı yatırım ve maliyetleri gözönünde bulundurarak kurumda kalmayı bir ihtiyaç olarak görmesidir. (Bergman, 2006, s. 646).

Devam bağlılığı ile örgüte bağlı kalmaktan kastedilen, örgütte kalmaya niyetli olma, örgütten ayrılmama ve devamsızlık yapmama gibi davranışlardır (Saldamlı, 2009, s. 78). Devam bağlılığı, çalışanın bir örgütteki yatırımları, örneğin kıdemi ve yararlanmaları, oradan ayrılmanın maliyetini çok yüksek tutuyorsa, çalışan kişi o örgüte bağlanmaktadır (Balay, 2000, s. 26). İşgörenlerin örgütlerinin değerlerini, hedeflerini ve amaçlarını benimsedikleri oranda hissettikleri bağlılıktır. Bu durumda işgören, örgütün değerlerini güçlü bir şekilde kabul eder ve örgütün bir parçası olarak kalmayı ister. Bu durum, işgörenin örgüte bağlılığının en iyi şeklidir. Aslında bu kişiler, her işverenin hayalini kurduğu, gerçekten kendini örgüte adanmış ve sadık işgörenlerdir. Böyle işgörenler, ise karşı olumlu tutum sergilerler ve gerektiğinde ek çaba göstermeye hazırdırlar (Bayram, 2005, s. 132).

Devam bağlılığının faktörleri; personelin sahip olduğu yetenek ve eğitim, personelin örgüte yapmış olduğu yatırım, personelin kaybedeceğini düşündüğü faydalar, sosyal durumu, örgütten ayrılması durumunda sahip olduğu seçenekler olarak ifade edilebilir (Allen ve Meyer, 1990, s. 18). Birey için örgütten ayrılmanın maliyeti yüksek olacaksa, zaman içinde yapmış olduğu yatırımları kaybedecekse, orada kalmaya devam eder. Devam bağlılığı çalışanın örgütten ayrılmanın maliyetinin bilincinde olması ile ilgilidir (Ülker, 2007, s. 54).

Normatif Bağlılık: Normatif bağlılık çalışanın örgütüne bağlılık göstermesini bir görev olarak algılaması ve örgüte bağlılığın doğru olduğunu düşünmesi sonucunda geliştiğinden, diğer iki tür bağlılıktan farklı bir boyutu temsil etmektedir (Saldamlı, 2009, s. 38). 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 devamlılık bağılılığından ayrılır (Solmuş, 2004, s. 215). Normatif bağılılık psikolojik bir sözleşme niteliği taşır (Meyer ve Herscovitch, 2001, s. 316).

İşgörenlerin örgütte kalmaları ile ilgili yükümlülük duygularını ifade eden normatif bağılılıkta esas olan zorunluluktur. Bu doğrultuda, bireylerin örgüte bağılılık duymalarında, yaptıklarının doğru ve ahlaki olduğuna inanmaları etkili olmaktadır (Obeng ve Ugboro, 2003). İşgörenlerin örgütte kalma ilgili yükümlülük duygularını yansıtır. Bireylerin örgüte bağılılık duyması, kişisel yararları için bu şekilde davranmaları istendiğinden değil, fakat yaptıklarının doğru ve ahlaki olduğuna inanmaları nedeniyle belli davranışsal eylemleri sergilemelerine yardım eder (Balay, 2000, s. 22).

Normatif bağılılığı etkileyen etmen ise, kişinin örgütün çalışanlardan sadık olmalarını beklediğine dair inancıdır (Allen ve Meyer, 1990, s. 9). Normatif bağılılığı etkileyen etmen, duygusal bağılılığı etkileyen etmen gibi gözükse de duygusal bağılılıkla normatif bağılılık arasındaki fark şu şekilde belirtilebilir: Duygusal bağılılık “bu örgütte kalmak istiyorum” ifadesini içeren bir felsefeyi bünyesinde barındırırken, normatif bağılılık “bu örgütte kalmalıyım” şeklinde bir değer yargısını ve sorumluluk bilincini içermektedir (İnce ve Gül, 2005, s. 41).

Her üç yaklaşımda da bireylerin örgüt içinde devam etme isteklerinin esas olduğu görülmektedir. Bireyleri örgüte bağlayan unsurlar arasında bireylerin kişisel özellikleri ve içinde bulundukları ortam etkili olacaktır. Bu bağlamda, örgütsel bağılılığı artıracak olan faktörlerle ilgili ancak genel değerlendirmeler yapılabilir. Bireylerin örgüte bağlanmaları konusu özellikle entelektüel sermaye yönetimi kapsamına girmesi gereken bir konudur. Entelektüel sermaye yönetimi kapsamında, bilgi işleme kapasitesi yüksek olan veya bilgili bireyleri örgütte tutabilmek için örgütlerine bağlanmalarını sağlamak gerekmektedir (Özdevecioğlu, 2003, s. 115). Normatif bağılılık, çalışanın örgütten aldığı eğitimler veya kurduğu iyi ilişkilerden dolayı üyesi olduğu örgüte karşı kendisini borçlu hissetmesi ve minnet duyması durumunda çalışmaya devam etmesidir (Ünler, 2006, s. 96). İşgörenlerin duydukları örgütsel bağılılık örgütteki rollerini yerine getirirken etkileşim içinde oldukları işgörenler ve örgütün huzurunu sağlamaya yönelik sergiledikleri davranışlarla ilgilidir (Özsoy, 2004, s. 15).

Sonuçta her bağılılık türü, işgörenin bir şekilde örgüte bağlanmasını sağlamaktadır. Duygusal bağılılığı olan işgörenler istedikleri için, normatif bağılılığa sahip olan işgörenler

zorunlu oldukları için, daimi bağlılığı güçlü olan işgörenler ise ihtiyaç duydukları için örgütte kalırlar (Çetin, 2004, s. 92). Örgütte olan ilişki düzeylerinin ve örgüt üyeliğinin normatif olarak devam etmesidir. İşgörenlerin daha öncesinden örgüt için yaptıklarının hatırı için örgütte kalmayı tercih etmeleridir. Normatif bağlılık, örgüt kültürü, eğitim, yaş, hizmet süresi gibi maddelerden etkilenmektedir (Dordevic, 2004, s. 112).

Bir örgütte, devamlılık bağlılığına sahip bireylerin çok olması örgüt için büyük bir sorun olabilir. Diğer taraftan; duygusal bağlılığa sahip bireylerin fazla olması, örgüt için büyük bir başarı olabilir. Çünkü, duygusal bağlılığı yüksek bireyler, iş ortamında daha az devamsızlık yapma ve daha fazla motive olma eğilimindedirler (Çetin, 2004, s. 45).

Davranışsal Bağlılık Yaklaşımları

Örgütsel davranışçılar tutumsal bağlılık üzerinde yoğun olarak dururlarken, sosyal psikologlar daha çok davranışsal bağlılık üzerinde yoğunlaşmışlardır. Davranışsal bağlılık kavramı, kişinin geçmişteki davranışları nedeniyle örgüte bağlı kalma süreci ile ilgilidir (Gül, 2003, s. 77). Davranışsal bağlılıkta esas olan örgütten ayrılmanın pozitif ve negatif sonuçlarını değerlendirmektir. Bir kişi, eğer örgütten ayrılmanın sonuçları ağırsa “bağlı” olur. Örneğin, bir çalışan iş arayan olarak kabul edilmektense örgütteki pozisyonunu korumayı seçebilir (Halis ve arkadaşları, 2007, s. 25).

Davranışsal bağlılık, örgütten daha çok bireyin davranışlarına yönelik olarak gelişmektedir. Birey bir davranışta bulunduktan sonra, bazı etmenler nedeniyle davranışı sürdürmekte ve bir süre sonra sürdürdüğü bu davranışa bağlanmaktadır. Zaman geçtikçe söz konusu davranışa uyum veya onu haklı gösteren tutumlar geliştirmekte, bu davranışın tekrarlanma olasılığını yükseltmektedir (Boylu ve Pelit, Güçer, 2007).

Alanyazında davranışsal bağlılık ile ilgili çeşitli yaklaşımlara rastlanmaktadır. Davranışsal bağlılık yaklaşımları ile ilgili olarak aşağıda bazı yaklaşımlara yer verilmiştir.

Becker’in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Becker, kişinin davranışlarına bağlılık göstermesinin sebebini tutarlı davranışlarda bulunması ile ilgili olduğunu kabul etmektedir. Tutarlı davranışlar, uzun zamandan beri

süregelen ve farklı faaliyetler içerseler dahi aynı amacı sağlamaya yönelik davranışlardır. Birey bu davranışla amaçlarına ulaşmada bir araç olarak gördüğü için tekrarlama eğilimi göstermektedir (Varoğlu, 1993, s. 62).

Gerek Becker gerekse Salancik bağlılığı, davranışları devam ettirme eğilimi olarak ele almaktadırlar. Ancak Becker'in yaklaşımında kişinin davranışlarına karşı bağlılık gösterebilmesi için o davranıştan vazgeçtiği zaman kaybedeceği yatırımların farkında olması gerekmektedir. Oysa Salancik'in yaklaşımında davranışa yönelik bağlılığın oluşabilmesi için kişi ile örgüt arasındaki ilişkiyi yansıtan psikolojik durumun diğer bir ifadeyle davranışı devam ettirme arzusunun olması gerekmektedir (Gül, 2003, s. 80).

Araştırmacılara göre bir örgütten ayrılmanın farkına varılması, işgörenin örgütle ilişkisinin psikolojik bir boyutunu yansıttığından dolayı tutumsal bir nitelik arz etmektedir. Dolayısıyla örgütten ayrılmanın doğuracağı maliyetler üzerine kurulmuş olan Yan Bahis Yaklaşımının tutumsal bağlılık içerisinde değerlendirilmesi gerekmektedir (Gül, 2005, s. 51).

Salancik'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Salancik'e göre örgütsel bağlılık: "İşgörenin davranışlarına ve davranışları aracılığı ile faaliyetlerini ve örgüte olan ilgisini güçlendiren inançlara bağlanma durumu"dur. Bağlılık, işgörenin davranışlarına bağlanması sonucu ortaya çıkar. Burada bahsedilen bağlılık, işgörenin belli bir davranışla özdeşleşmesi seklindedir. Üç farklı özellik, işgöreni davranışlarına bağlı kılmaktadır. Bunlar; davranışın görünürlük özelliği, değişmezlik özelliği ve isteğe bağlı oluş özelliğidir (Cengiz, 2001, s. 40).

Salancik her davranışa aynı şekilde bağlanılamayacağından söz etmektedir. Kişinin davranışlarının bazı özellikleri bu davranışlara olan bağlılığı etkiler. Açık, kesin ve şüphe götürmeyen, bir kez yapıldıktan sonra iptali ve dönüşü mümkün olmayan, başkaları önünde gerçekleşen ve gönüllü olarak yapılan davranışlar bağlılığı doğrudan etkilemektedir (Çakır, 2007, s. 37).

Gönüllü yapılan davranış, baskı görmeden ortaya çıkan davranıştır. Davranışın dışsal bir nedene dayandırılması işgörenin davranışı ve bu davranışların sonuçları hakkında

sorumluluk taşıdığı duygusu doğurur. Sorumluluk sahibi işgörenler davranışlarını sürdürecektir ve davranışa bağlanacaklardır (Sökmen, 2000, s. 49).

Salancik'in yaklaşımında örgütsel bağlılık, kişinin davranışlarına bağlanması olarak ele alınmaktadır. Bu yaklaşımda da Becker'in yaklaşımında olduğu gibi kişi önceki davranışlarına bağlanarak, bunlarla tutarlı davranışlar sergilemektedir (İnce ve Gül, 2005, s. 78).

Salancik, her davranışa aynı şekilde bağlanamayacağından bahseder. Kişinin davranışının bazı özellikleri bu davranışa olan bağlılığını etkiler. Bu etki, özellikle iş seçiminde görülmektedir. Kişinin çalıştığı işi ve dolayısıyla örgütü seçerken vermiş olduğu kararın nitelikleri, yapmış olduğu seçime olan bağlılığını etkileyecektir (Çetin, 2004, s. 97).

Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Farklı kişisel özellikler; örgütsel bağlılık üzerinde farklı sonuçlar doğurmaktadır. Cinsiyet, ırk, yaş, eğitim durumu ve çalışma süresi (kıdem) gibi pek çok kişisel özelliğin örgütsel bağlılıkla ilişkisi olduğu bilinmektedir (İnce ve Gül, 2005, s. 61).

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler üzerinde yapılan araştırmalarda, demografik faktörlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerinin nispi olarak daha az; örgütsel ödüller ve iş değerlerinin ise, örgütsel bağlılıkla daha güçlü bir ilişki içinde olduğu gözlemlenmiştir. Ancak bunlardan sadece medeni durum, yetenek, ücret, yetenek çeşitliliği ve faaliyet alanı, görev bağlılığı, lider iletişimi ve katılımcı liderlik kavramlarının bağlılıkla doğrudan ilişkili olduğunu test edebilmişlerdir. Yukarıda da ifade edildiği üzere, örgütsel bağlılığa etki eden birçok faktör bulunmaktadır. Ancak, sözü edilen bu faktörlerin hangisinin bağlılığı daha iyi ya da daha güçlü şekilde kestirdiği yönünde kesin ifadelerde bulunmak yanıltıcı olabilecektir (Bayram, 2000, s. 135).

Sağlam (2003)'e göre Örgütsel bağlılığı etkileyen unsurlar bireysel, örgütsel ve iş ile ilgili özellikler olarak genel bir çerçevede ele alınmaktadır. Örgütsel bağlılığı etkileyen bireysel özellikler bireylerin yaş, eğitim, cinsiyet gibi bazı demografik özelliklerinin yanı sıra denetim noktası, başarı güdüsü gibi bazı kişilik özelliklerini de kapsamaktadır. İş ile ilgili özellikler, işteki özerklik, işin önemi ve anlamlılığı, beklentilerin işte karşılanma düzeyi, geribildirim, sosyal etkileşim olanakları gibi işe ilişkin özellikler olarak belirlenmektedir.

Örgütsel faktörler arasında ise, örgüt yapısı, büyüklüğü, ücret sistemleri, çalışma koşulları, kariyer olanakları, örgüt kültürü, yönetim tarzları, ast ve üst ilişkileri gibi unsurlar sayılmaktadır.

Mowday, Porter ve Steers bağlılık faktörlerini; bireysel faktörler, iş ve role ilişkin faktörler, iş deneyimi ve çalışma ortamına ilişkin faktörler ve örgüt yapısına ilişkin faktörler olarak dört grupta araştırmışlardır. Celep ise bu faktörleri; kişisel özellikler, örgütsel yapı, işin özellikleri, örgütsel iklim, örgütsel süreçler olarak beş grupta toplamıştır (Celep, 2000, s. 34).

Örgütsel Bağlılık ile ilgili olarak, ilgili yazın tarandığında, örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler genel olarak şu şekilde sıralanabilir (Mowday, Porter ve Steers, 1982; Boylu, Pelit ve Güçer, 2007):

1. Yaş, cinsiyet ve deneyim
2. Örgütsel adalet, güven, iş tatmini
3. Rol belirsizliği ve rol çatışması
4. Yapılan işin önemi, alınan destek
5. Karar alma sürecine katılım, işin içinde yer alma
6. Medeni durum, ücret dışında sağlanan haklar
8. Çaresizlik, ödüller, rutinlik
9. Terfi olanakları, ücret, diğer iş görenler
10. Liderlik davranışları, dışarıdaki iş olanakları, işgörenlere gösterilen ilgi

Bu çalışmada bu faktörler örgütsel bağlılığı etkileyen ve belirleyen faktörleri Kişisel Faktörler, Örgütsel Faktörler ve Diğer faktörler olmak üzere üç grupta incelenmiştir.

Kişisel Faktörler

Bu bölümde örgütsel bağlılığı etkileyen kişisel faktörler yaş, cinsiyet, kıdem, eğitim düzeyi ve medeni durum başlıkları altında incelenmiştir.

Yaş

Bireylerin içinde bulundukları yaş dönemleri işlerine ilişkin tutumlarını, algılarını isteklerini ve beklentilerini etkileyebilir. İşgörenler genç, orta yaş ve yaşlı olarak sınıflandırılacak olunursa, iş hayatının başlangıcında olan birey ilk kez iş aramanın ve işe yerleşmenin sıkıntılarını yaşayacak, eğitime ve özelliklerine göre uygun bir işte çalışma isteği yüksek olacaktır. Bireylerin işe bağlanmaları için işlerini ve iş ortamlarını tanımaları, alışmaları, kendileri için olumlu bir iklimin varlığını görmeleri ve bunun içinde belli bir sürenin geçmiş olması gereklidir (Çakır, 2001, s. 62).

Meslek yaşamına başlayan gençlerin örgüte bağlılık düzeyleri yaşlı işgörenlere göre daha düşüktür. Bunun nedeni ise iş tatminsizliği ya da daha iyi bir iş bulma ümidi olabilmektedir. Ancak yaş ilerlediği sürece alternatif çalışma olanakları da azaldığı için bireylerin sahip oldukları işe daha çok bağlanmaları ile psikolojik bağlılıkta bir artış meydana gelebilmektedir (Smadov, 2006, s. 23).

Yapılan araştırmalarda yaş ile örgütsel bağlılık arasında tutarlı ve pozitif ilişkinin varlığı ortaya konmuştur. Meyer ve Allen yaşı ilerlemiş olan iş görenlerin daha olgun olmaları ve işyerlerinde daha çok deneyim sahibi olmaları nedeniyle örgüte yönelik duygusal bağlılıklarının daha yüksek olduğunu belirlemişlerdir (Kamer, 2001, s. 28).

“Yaş” değişkeni genellikle hizmet süresi ve kıdem ile birlikte değerlendirilmektedir. Yaşı tek başına bir demografik değişken olarak ele alan bir çalışmada, yaş ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin negatif yönlü olduğu tespit edilmiştir (Alvi ve Ahmed, 1987, s. 267).

Genç çalışanların fazla yatırımları olmaması sebebiyle, yaşlı çalışanlara göre örgütlerine daha az bağlılık gösterdikleri ortaya konulmuştur. Dolayısıyla bağlılığı düşük düzeyde olan genç çalışanların, işi bırakma eğilimlerinin daha yüksek düzeyde olduğunu ileri sürmek mümkündür (Sökmen, 2000, s. 51).

Cinsiyet

Mowday; kadınların örgüte bağlılıklarını, erkeklere göre daha fazla olduğuna değinmiş ve bunun nedenini de, kadınların örgütte bulundukları pozisyonları elde etmede erkeklerden

daha çok engel aştıkları ve bunun örgüte üyeliği onlar açısından daha önemli kılması olarak açıklamıştır (Mowday'dan aktaran Keleş, 2006, s. 58).

Örgüte bağlılık ile cinsiyet üzerine yapılan araştırmalarda araştırmacılar farklı sonuçlara ulaşmışlardır. Cinsiyet araştırmalarında kadınların, erkeklerden daha az derecede işlerini değiştirme eğilimi taşıdıkları, tek başına yaşayan kişilerin cazip iş seçeneklerine karşı, evli olanlardan ya da ayrı yaşayanlardan daha olumlu tutumlar sergiledikleri saptanmıştır.

Toplumsal acıdan kadın ve erkeğe yüklenen görevler, iş yaşamında kadın ve erkek davranışını etkilemekte, çalışma yaşamına ve işe bakışında önemli bir ayrım oluşturmaktadır. Günümüze kadar yapılan araştırmaların bazılarında kadın çalışanların örgütsel bağlılığın yüksek olduğu ortaya konulmaktadır (Çakır, 2001, s. 43).

Kadınların erkeklere göre işlerine daha az bağlı olmaları iş yaşamının, daha çok ev işleri için yaratılmış olan kadınlara ağır gelmesi ve bu nedenle kadınlarda işe gelmeme ve işi terk etme olgularına daha sık rastlanmasına bağlanabilmektedir (Eren,2004, s. 268).

Kıdem

İşgörenlerin kişisel yatırımları çarpıcı şeklide onları örgüte bağlamaktadır. İstihdam öncesi yapılan fedakârlıklar, emeklilik maaşı alma planları, statü, artan yaş, kıdem, alınan hizmet ve benzeri örgütsel yatırımlar, geçirilen zamanın fazlalığı ile birlikte örgütten ayrılma maliyetini arttırırken, örgüte sadakati kuvvetlendirmeye hizmet etmektedir. Buradan hareketle, birey ve örgüt arasındaki değişim uygunluğunun, zaman içinde örgütsel bağlılığı arttırdığı söylenmektedir (Balay 2000, s. 58).

Ayrıca örgütte çalışma süresi arttıkça, alternatif iş olanakları için bireysel olanakların sınırlı hale geleceği de ileri sürülmektedir (Yıldırım, 2002, s. 25). Ancak bir pozisyonda geçirilen süre, duygusal ve normatif bağlılığı azaltmaktadır (Obeng ve Ugboro, 2003, s. 96). Araştırmalarda pozisyonda kalma süresi ile örgütte çalışma süresi ayrı ayrı ele alınmıştır. Örgütte çalışma süresi ile zorunlu bağlılık arasındaki ilişki pozisyonda kalma süresinden daha güçlüdür. Genelde yaş ile ilgili olan bulgular, örgütte çalışma süresi için de geçerlidir. Bir bireyin örgütte çalışma süresi arttıkça, bireyin o örgüte bağlı olarak elde ettiği faydalar artabilir. Aynı zamanda, bu süre içerisinde işgören, çalıştığı şirkete özgü

beceriler geliştirebilir. Her iki durumda da işgörenin bağlılığı artacaktır (Çırpan, 1999, s. 61).

Eğitim Düzeyi

Çalışanın eğitim düzeyi artıkça örgütsel bağlılığı azalmaktadır. Diğer bir ifadeyle çalışanın eğitim düzeyi azaldıkça, örgütsel bağlılığı artmaktadır. Çünkü çalışanın eğitim düzeyi artıkça örgütün gerçekleştirebileceğinden veya karşılayabileceğinden daha fazla beklentileri ortaya çıkmaktadır. Aynı zamanda alternatif iş imkanları da eğitim düzeyinin artmasına paralel olarak artış göstermektedir. (İnce ve Gül, 2005, s. 67).

Özkaya, Kocakoç ve Kara (2006) tarafından yapılan bir araştırmada, lise mezunu olan işgörenlerin yüksekokul/fakülte, gerekse yüksek lisans yaptığını söyleyen çalışanlara göre, kurumlarına daha fazla devamlılık bağlılığı içinde bulunduğunu belirlemişlerdir. Normatif bağlılık gösterdikleri tespit edilen lise mezunu çalışanların, üniversite mezunlarına ve yüksek lisans yapan işgörenlere oranla, örgütlerine daha fazla normatif bağlılık içinde oldukları da belirtilmiştir. Bunun nedeni olarak da eğitim düzeyi arttıkça çalışanların yeni iş fırsatlarından yararlanma şanslarının artacağı düşüncesinin ortaya çıkması gösterilmiştir.

Örgüte bağlılık ile eğitim düzeyi arasında tamamiyle tutarlı olmamakla birlikte zayıf düzeyde olumsuz bir ilişki vardır. Eğitim düzeyi yüksek bireylerin örgüte bağlılıklarının düşük olmasının nedeninin, bireylerin beklentilerinin örgütün karşılayamayacağı kadar yüksek olmasından kaynaklandığı ileri sürülmüştür (Çırpan, 1999, s. 61).

Medeni Durum

Kişilerin, evli veya bekâr olmaları, is dışındaki yaşamlarında farklı alan ve düzeylerde sorumluluk üstlenme açısından ise bağlılığı etkileyebilecek bir faktör olarak ele alınabilir (Çakır, 2001, s. 112).

Medeni durum ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ile ilgili olarak evli işgörenlerin genellikle aile sorumlulukları nedeni ile maddi yükümlülüklerinin daha fazla olmasından dolayı bekâr işgörenlere göre daha yüksek seviyede devam bağlılığına sahip olabilecekleri iddia edilmektedir (Abdullah ve Shaw, 1999, s. 79). Bireylerin yakın akrabalarına (eş, anne- baba, çocuklar gibi) duyduğu yükümlülüğün derecesi “akraba sorumluluğu” olarak ifade edilmektedir. Akraba sorumlulukları olan işgörenlerin maddi ihtiyaçlarını karşılamak

için çalıştıkları rgte daha fazla bağlılık duyacakları ifade edilmektedir. Bu durumdaki iřėrenlerin normatif ve devam bağlılıklarının yüksek seviyede olacağı düşünülmektedir (Iverson ve Buttigieg, 1999, s. 313). Medeni durum ile devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasındaki pozitif ilişkiye karşın, medeni durum ile duygusal bağlılık arasındaki ilişki hakkında herhangi açık bir kuramsal iddia bulunmamaktadır (Aktaran Güçlü, 2006, s. 42).

zkaya, Deveci, Kocakoç ve Kara (2006) da medeni durumun duygusal bağlılıkla ilişkisi içerisinde olduğunu tespit etmişlerdir. Durna ve Eren (2005) ise medeni durumun normatif ve duygusal bağlılıkta etken olarak göze çarptığını tespit etmişlerdir. İlgili yazın incelendiği zaman medeni durum ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaların oldukça az olduğu görülmüştür.

Örgütsel Faktörler

Çalışanlar için işe bağlı özelliklerin beklentilerini karşılayıp karşılamadığı örgüte olan bağlılıklarını etkilemektedir. İşe bağlı özellikler çerçevesinde; işin tehlikesiz olması, streten uzak olması, iş bağımsızlığının olması, iş güvenliğinin sağlanması, işten elde edilen kazançların yeterlilik düzeyi gibi durumlar beklentileri karşılıyorsa örgüte olan bağlılık da artmaktadır (Demirel, 2009, s.118).

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler, yönetim ve liderlik, örgütsel adalet, kariyer planlaması, ücret, rol atışması ve belirsizliği, işin niteliği ve önemi, örgütsel adalet olarak başlıkları altında incelenmiştir.

Yönetim ve Liderlik

Günümüzde örgütlerin, değişimi ve belirsizliği etkin bir biçimde yönetmeleri ve böylece varlıklarını en verimli şekilde sürdürmeleri üstün niteliklere sahip ve kendini geliştirebilen çalışanları işe almalarına ve örgütte kalmalarını sağlamalarına dayanmaktadır. Bu da, örgütlerin çalışanlarına yatırım yapmalarını, onların kendilerini her bakımdan geliştirmeleri için olanaklar yaratmalarını ve onları desteklemelerini gerektirmektedir. Bunun yanında amirlerin çalışanlara desteğinin işten ayrılma niyeti üzerindeki doğrudan etkisi yüksektir (Sabuncuoğlu, 2007, s. 626). Bir yönetici çalışanları motive ederek örgüte

olan bağıllık duygularını geliştirmek için onların değerlerini, hizmetlerini veya örgüte olan katkılarını her fırsatta takdir etmelidir. Yöneticiler örgüt içi muhtemel hatalar için önce kendilerini suçlamalı; fakat övgü paylaşılmalıdır (Adair, 2004, s. 171).

Örgütsel bağıllık, genellikle örgütsel politika ve uygulamalardan şiddetli biçimde etkilenmektedir. Uygulanan politika ve stratejiler yönetim biçimi ile doğrudan ilişkilidir. Demokratik, katılımcı ve çalışan odaklı bir yönetim biçiminde çalışanların fikir ve düşünceleri uygulanan politika ve stratejilerde önemli bir yere sahiptir. Bu tür yönetim biçiminde çalışanlar kendilerini rahatça ifade edebilmektedirler. Dolayısıyla örgüte olan bağıllıkları da duygusal olarak gerçekleşmektedir (Demirel, 2009).

Yönetim ve liderlik stili, kararlara çalışanların katılımını sağlayıp sağlamaması açısından da örgütsel bağıllıkla ilintilidir. Esnek ve katılımcı yönetim ve liderlik tarzı örgütsel bağıllığı olumlu yönde etkilerken, otokratik yönetim tarzı katılmayı engelleyerek bağıllık duygusunu etkilemektedir (İnce ve Gül, 2005, s. 72).

Kariyer Planlaması

Terfi ve kariyer planlaması belli olan bir çalışanın örgüte olan bağıllık duygusu da artacaktır. Diğer taraftan terfi ve kariyer planlaması belli olmayan bir çalışan ise, sürekli kararsız ve ümitsiz olacaktır. Bu durumda örgüte olan bağıllığını olumsuz yönde etkileyecektir (Demirel, 2009, s. 119).

Ücret

Örgütsel bağıllık düzeyini etkileme gücüne sahip olan en önemli değişkenlerden biri ücrettir. Bireylerin birincil amaçları hayatlarını idame ettirebilmek ve ihtiyaçlarını karşılayabilecek oranda gelir elde etmek olduğuna göre bu anlamda ücret önemli bir motivasyon aracıdır. Ücret bireyleri motive ederken örgütsel bağıllığın geliştirilmesinde de önemli bir rol üstlenmektedir. Aynı zamanda örgüt üyeliğini devam ettirme kararına temel teşkil etme özelliğine sahip olan ücret düzeyinin adil bir şekilde belirlenmesi de çok önemlidir (Ersoy, 2007).

Örgüte bağlılığı etkileyen en belirgin unsur olarak ücret düzeyi yanı sıra, ücret dağılımındaki adalet, ücret politikası, ücret dağılımındaki adaleti algılama biçimleri örgütsel bağlılığı etkileyen diğer önemli unsurlar arasında sayılmaktadır (İnce ve Gül, 20, s. 66).

Rol Çatışması ve Belirsizliği

Özen ve Uzun (2005), rol çatışmasını “bir rolün beklentilerinin diğer rolün beklentilerini karşılamaması durumunda ortaya çıkan çatışma” şeklinde tanımlamaktadır (Aktaran Güçlü, 2006, s. 54). Araştırmalar rol çatışması ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu yönündedir (Maxwell ve Steele’ den aktaran: Güçlü, 2006, s. 54). Rol çatışması işgörenlerde içsel çatışmayı ve iş ortamı gerilimini artırıp, işgörenlerin iş tatminini ve örgüte olan güvenlerini azaltarak, işgörenlerde örgütsel bağlılığın oluşmasını engelleyen bir unsur olarak belirtilmektedir (Güçlü, 2006, s. 54).

Rol belirsizliği ise, örgütün rol ile ilgili beklentilerinin sınırlarını tam olarak çalışana bildirmemesi sonucu ortaya çıkmaktadır. Çalışanın yerine getirmek zorunda olduğu görevleri ile ilgili kendisinden beklentilerin belirgin olmaması, bunları davranışa yöneltmesi için kendisine açık bir bilgi verilmemesi örgüt ortamında ortaya çıkabilecek belirsizlikler olarak ifade edilebilir. Diğer bir ifadeyle rol belirsizliği, görev, yetki ve sorumluluk açısından tam bir kesinlik olmaması durumudur. Dolayısıyla rol çatışmasının belli ölçüde birey orijinli, rol belirsizliğinin ise örgüt orijinli olduğunu söylemek mümkündür (Cengiz, 2001, s. 61).

İşin Niteliği ve Önemi

Araştırmalar, yapılan işin özelliklerinin çalışanın bağlılığını etkilediğini ortaya koymuştur. Genellikle çalışanın sorumluluk duygusunu azaltan işler bağlılığı da azaltabilir. Yapılan işin pek çok özelliği, çalışanın sorumluluk algısını etkileyebilir. Bazı mevkiler daha çok sorumluluk taşırlar ve daha yüksek mevkilerde olan insanlar bağlılığa daha çok yatkındırlar. Benzer olarak, bazı işler çalışanlarına daha çok sorumluluk ve kişisel karar alma imkânı tanır ve bu tür görevlerde bulunan çalışanların, daha az özgürlüğe sahip çalışanlara göre daha uygun yaklaşımlara sahip oldukları belirlenmiştir (Çetin, 2004).

İşin niteliğine ilişkin faktörlerden, çoğunlukla iş alanı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelenmiştir. İşgörenlerin iş alanları arttıkça deneyimlerinin de artacağı ve buna bağlı olarak da, örgütsel bağlılıklarının artacağı varsayımı kabul edilmiştir. Farklı örneklemeler üzerinde bu hipotez test edilmiştir ve sonuçlar hipotezleri desteklemiştir (Güçlü, 2006, s. 45).

Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet, çalışan ve yöneticiler arasında karşılıklı ilişkilerin kurulması, geliştirilmesi ve kalıcılığın da çalışanlar arasında herhangi bir ayırım gözetmeden gerçekleştirilmesidir. Söz konusu ilişkilerin oluşturulması, çalışanların kişiliğine, onuruna, kültürel değerlerine, hak ve sorumluluklarına saygılı davranmayı gerektirmektedir (Cremer, 2005, s. 4). Çalışanlar örgütlerin verdikleri kararlarda ve ödüllerin dağıtımında kullanılan kriterlerin objektif ve adil olmasını beklerler. Çalışanlar devamlı olarak maliyet-yarar hesabı yaparlar ve örgüte kattıkları değer oranında karşılık almayı beklerler. Bu noktada hissettikleri olumlu veya olumsuz duygular örgütsel bağlanama için belirleyici bir özellik taşıyacaktır. Örgüt tarafından maddi ödüllerin dağıtılmasında ve örgütsel karaların alınmasında kullanılan kriterlerin çalışanlarca farklı yada adaletsiz olarak algılanması örgüt içinde çatışma ortamı oluşmasına neden olacaktır (Ersoy, 2007, s. 90).

Çalışanların, ücret, terfi, prim, ikramiye gibi temel maddi konuların yanı sıra, çalışma şartlarına yönelik alınan kararlarda izlenen strateji ve politikadaki adil olma derecesi ile ilgili kanaatleridir. Örneğin ücret ile ilgili bir karara varırken amirin veya örgütün takip ettiği politika ve prosedürlerin ne derece adil olduğu, bu politika veya prosedürlere işgörenlerin ne derece güven duyduğu prosedürel adalet kavramının konularıdır (Doğan, 2002, s. 72).

Örgüt Kültürü

Bürokratik örgüt kültürü, örgütsel bağlılık açısından olumsuz bir etken meydana getirirken paylaşımcı ve demokratik örgüt kültürü ise örgütsel bağlılığı güçlendirmektedir (Chen, 2004, s. 433).

Özetle örgüt kültürü (Stebbins, 2008, s. 3):

- Motivasyon,
- İçsel ve dışsal yönlülük,
- İş birliği ve dayanışma,
- Sorumluluk, koordinasyon ve denetim,
- İş, görev ve çalışma arkadaşlarına odaklanma,
- İstikrarlı değişim, yenilikçilik ve kişisel gelişim,
- Görüş ve düşüncelere uyumu kapsamaktadır.

Diğer Faktörler

Bağlılık literatürü örgütsel bağlılığı belirleyen başka faktörlerin varlığını da ortaya koymaktadır. Alternatif iş fırsatları ya da daha sınırlı iş fırsatları bağlılığı etkilemektedir. Daha az iş seçenekleri olduğunu algılayan işgörenlerin örgütlerine olan bağlılığı daha fazla olmaktadır. İş örgütünün büyüklüğü, işgörelere sunulacak iş koşulları, olanakları ve ödülleriyle yakından ilişkilidir. Bütün bunlarda bir iyileşme, işgörelenin örgüte bağlılığını artırır. Buna karşın örgütsel büyüklük, örgüt içi bürokratikleşmeyi artırıcı bir faktördür. Küçük örgütlerde ise işgörelenin örgütlerine bağlılığı daha fazladır (Balay, 2000, s. 67).

Alternatif iş imkânlarına rağmen örgütün aktif bir üyesi olarak kalan ve örgütü ile kimlik birliğine girmiş bir çalışanın örgütsel etkinliğinin, alternatif iş imkânı olmadığı için örgütteki konumunu kaybetmemeye çalışan bir örgüt üyesinden daha fazla olmasını bekleyebiliriz. Bu durumda eğitim, işten ayrılma niyetini etkileyen önemli bir değişken olarak karşımıza çıkmaktadır. Çünkü yüksek eğitilmiş çalışanların alternatif iş seçenekleri daha fazladır ve isten beklentileri de bu oranda yüksektir. Bu nedenle, alternatif iş imkanı örgütsel bağlılığı etkileyen önemli bir faktördür (Erol 1998, s. 79).

Allen ve Meyer (1990)'ın geliştirdiği modelde örgütsel bağlılık üç ayrı yaklaşımla ele alınmaktadır. Duygusal bağlılıkta bireyler, istedikleri için; zorunlu (rasyonel) bağlılıkta gereksinim duydukları için; normatif bağlılıkta ise yükümlülük hissettikleri için örgütte kalırlar. Buna göre işgörelen, bu psikolojik durumların her birini farklı derecelerde yaşayabilir. Örneğin bazı işgörelenler, örgütte kalma konusunda, hem güçlü gereksinim hem de güçlü yükümlülük duyarken; bunu içten gelen bir arzuyla yapmazlar. Diğer bazıları ise, ne gereksinim ne de yükümlülük hissetmemelerine karşın, kendi arzularıyla örgütte

kalmaya devam ederler. Bu nedenle, kişinin örgüte bağlılığı, bu psikolojik durumların her birinin toplamının bir yansımasıdır.

Örgütsel bağlılığı etkileyen diğer faktörlere göz attığımızda ise ; işverenin sağlamış olduğu güven, eğitim fırsatları çalışma şartları, iş deneyimi ve tecrübesi ek ödemeler (ikramiye, prim vb.), çalışma süresi, iş güvenliği ve sağlığı, örgütsel destek, gibi etkenler ortaya çıkmaktadır (Chughtai ve Zafar, 2006, s. 42).

Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Örgüte bağlılığın sonuçları, bağlılığın derecesi ile ilgili olarak olumlu ya da olumsuz olabilmektedir. Örgütsel amaçlar kabul edilebilir olmadığında, üyelerin yüksek düzeydeki bağlılığı örgütün dağılmasını hızlandırabilirken, amaçlar makul ve kabul edilebilir olduğunda yüksek düzeyde bir bağlılığın etkili davranışlarla sonuçlanması ihtimali bulunmaktadır. Örgütsel bağlılığın sonuçlarına ilişkin olarak, davranışsal sonuçların bağlılıkla en güçlü ilişkiler içinde olduğu bulunmuştur. Bunlardan özellikle iş doyumu, güdülenme, katılım ve örgütte kalma arzusu örgütsel bağlılıkla olumlu, iş değiştirme ve devamsızlık işe bağlılıkla olumsuz bir ilişki içerisinde (Bayram, 2005, s. 135).

Örgütsel bağlılık ile ilgili olarak yaptığı çalışmada Randall (1987), örgütsel bağlılığın kişisel ve örgütsel olarak olumlu ve olumsuz sonuçlarını kapsamlı bir şekilde değerlendirmiştir. Bağlılık düzeylerini düşük, orta ve yüksek örgütsel bağlılık olarak ifade etmiştir. Bu bağlılık düzeyleri ve kişisel ve örgütsel açıdan olumlu ve olumsuz sonuçları aşağıda ayrıntılı bir şekilde ele alınmıştır (Randall'dan aktaran, Şahin, 2007, s. 93).

Örgütsel bağlılık düşük veya yüksek derecelerde olabilir. Düşük seviyedeki bağlılık derecesinin faydalı yanları olabileceği gibi, yüksek bağlılık derecesinin de sakıncalı yanları bulunabilir. Yüksek düzeyli bağlılık örgütsel amaçlar kabul edilebilir olmadığında, örgütün dağılmasını hızlandırabilirken, amaçlar makul ve kabul edilebilir olduğunda etkili davranışlarla sonuçlanma ihtimali bulunmaktadır (Wiener'den aktaran Balay, 2000, s. 83).

Örgütsel bağlılığın sonuçlarına ilişkin olarak, özellikle davranışsal sonuçların bağlılıkla güçlü ilişki içinde olduğu belirlenmiştir. İş tatmini, motivasyon, karara katılma ve örgütte kalma arzusu bağlılıkla olumlu, iş değiştirme ve devamsızlık ise bağlılıkla olumsuz ilişkili bulunan en önemli davranışsal sonuçlardan olmaktadır (İnce ve Gül, 2005, s.94).

İlgili çalışmamızda örgütsel bağlılık sonuçlarını Düşük Örgütsel Bağlılık, İlimli (Orta) Örgütsel Bağlılık ve Yüksek Örgütsel Bağlılık olmak üzere üç düzeyde inceleyeceğiz.

Düşük Örgütsel Bağlılık

Düşük örgütsel bağlılık uzun dönemde örgüte olumlu sonuçlar sağlayabilecek itiraz, şikâyet ve söylenmelerle sonuçlanır. Örgüt içten gelen ve informal olan bu iletişim sisteminden zamanında yararlanabilirse, kendisine pahalıya mal olabilecek davaları ve kanun düzenlemelerinin üstesinden gelebilir (Balay, 2000, s. 29). Bununla birlikte, örgüte düşük düzeyde bağlılık gösteren işgörenler, bireysel görevle ilişkili çabalarda geri oldukları gibi, grup bağlılığının sağlanmasında da en az çaba gösterirler. Bu yüzden bunlar, örgüt içinde "duygusuz işgörenler" olarak tanımlanmaktadırlar. Düşük örgütsel bağlılık; söylenti, itiraz ve şikâyetlerle sonuçlandığından örgütün adına zararlar gelmekte, müşterilerin güveni kaybolmakta, yeni durumlara uyum sağlanamamakta ve gelir kayıpları meydana gelmektedir. Örgütte yayılan informal zararlı iletişim, örgütün otorite yapısını tehdit etmekte ve üst yönetimin meşruluğunu sorgulanır hale getirebilmektedir (Saldamlı, 2009, s. 78).

Randall (1987)'a göre düşük düzeyde bağlılığın, hem bireysel hem de örgütsel düzeyde etkileri olur. Çalışan, kendisini örgüte bağlayan güçlü tutum ve eğilimlerden yoksun olmasına rağmen yaratıcılık ve kendini geliştirme konularında öne çıkabilmektedir. Ayrıca örgüte düşük düzeyde bağlılık duyduğu için alternatif iş olanaklarını araştıracağından, insan kaynaklarının daha etkili kullanımını sağlayabilecektir. Bununla birlikte düşük bağlılığa sahip çalışanlar, bireysel görev almada zayıf ve grup bağlılığının sağlanmasında da etkisizdirler. Düşük örgütsel bağlılık; dedikodu, itiraz ve şikâyetlerle sonuçlandığından örgütün imajı zarar görmekte, hizmet alanların güveni kaybolmakta ve gelir kayıpları meydana gelmektedir. Örgütte yayılan biçimsel olmayan zararlı iletişim, örgütün işleyişini tehdit etmekte ve üst yönetimin geçerliliğini sorgulanır hale getirmektedir (Randall'dan aktaran Doğan ve Kılıç, 2007, s. 54).

Celep (2000)'e göre ise çalışanların örgüte bağlılıklarının düşük olmasının nedeni söylentilerin etkili olduğu durumlarda belirsizlik ve çatışma ortamı oluşturmalarıdır. Düşük örgütsel bağlılıkta, söylentilerden etkilenen ve örgütteki bütün olumsuzlukları abartarak iletişimi yönlendiren çalışanlar, kendilerine ve örgüte zarar verebilirler. Bu durum

çalışanın yeni bir işe yönelmesine neden olabilir. Ayrıca, bireyler örgütün amaçlarına yönelik olumsuz girişimlerde bulunabilirler. Ayrıca belirsizlik ve çatışma durumlarında, bağlılık düzeyi düşük olan personel yaratıcı, yenilikçi fikirler ortaya çıkarabilir. Buna karşın düşük düzeyde bağlılık, devamsızlığa, işe geç gelmelere, işe özen göstermemeye, düşük verimliliğe ve sabotaja neden olmaktadır (Yüksel, 2000, s. 177).

İlimli bağlılığın olumsuz sonuçları ise organizasyonda alınan bazı kararların kişisel değerlere uygun olmadığı düşünülerek benimsenmemesi ve buna bağlı olarak kararlara uyulup uyulmama konusunda kararsızlığa kapılıp organizasyonda verimsizliğe neden olunabilmesi şeklinde ifade edilebilmektedir (Aykaç, 2010).

İlimli Örgütsel Bağlılık

İlimli bağlılık düzeyinde yer alan iş görenler, sistemin kendilerini yeniden şekillendirmesine karşı çıkmakta ve bu yüzden birey olarak kimliklerini korumak için çaba göstermektedirler. Bu düzeydeki iş görenler, örgütün bütün değil ancak bazı değerlerini kabul etme yeterliğine sahip olmakta, örgütün beklentilerini karşılarken, bir yandan örgütle bütünleşmeyi bir yandan da kişisel değerlerini korumayı sürdürmektedirler (Bayram, 2005, s. 136).

İlimli bağlılık düzeyinde yer alan işgörenler, kimliklerini korumak için çaba gösterdiklerinden, bir yandan örgütle bütünleşmeyi bir yandan da kişisel değerlerini korumayı sürdürmektedirler (Çakır, 2007, s. 26). Bu anlamda bireye dengeli bir bağlılık sağlar. Buna Karşın bu bağlılık düzeyindeki işgörenler, her ne kadar örgüt amaç ve değerlerini, politikalarını kabul etmiş olsalar da tam anlamıyla özdeşleşmediklerinden, kişisel değerleri ile örgütsel beklentilerin karşı karşıya geldiği durumlarda problemlere sebep olurlar (Koç, 2009, s. 206). Yaşadıkları bocalama yada çatışma, kararsızlığa ve örgütün verimsiz işleyişine yol açabilir (Zeyrek, 2008, s. 67).

İlimli bağlılık, bireyin örgütüne sınırsız sadakat duymadığı bağlılık düzeyidir. Bu düzeyde yer alan işgörenler, sistemin kendilerini yeniden şekillendirmesine karşı çıkmakta ve kimliklerini korumak için çaba göstermektedirler. Bu bağlılık profilinde işgörenlere ve dolayısıyla örgüte dönük olumlu sonuçlardan dolayı örgüte hizmet süresi artabilmekte, örgütten ayrılma isteği az olabilmekte ve daha büyük iş doyumuna ulaşabilmektedir. İlimli bağlılık, birey ve örgütün karşılıklı değer uyumunu yansıttığından bireye dengeli

inisiyatif ve kişisel tercih olanağı vermekte, böylece sonuçta dengeli bir bağlılık düzeyi ortaya çıkmaktadır (Budak, 2009, s. 70).

İşinden, örgütteki geleceklerinden, denetimden, iş arkadaşlarından doyumları yüksek olan bu işgörenlerin örgütten ayrılmaları ancak, mutsuzluk, hayal kırıklığı, örgüt amaç ve kültürünün değişmesi, işten doyumsuzluk ve adaletsizlik algısı durumlarında gerçekleşmektedir (Çakır, 2007, s. 27).

Randall (1987)' a göre, bireyin örgütüne sınırsız sadakat duymadığı bağlılık düzeyidir. Bu düzeyde yer alan işgörenler, sistemin kendilerini yeniden şekillendirmesine karşı çıkmakta ve bu yüzden birey olarak kimliklerini korumak için çaba göstermektedirler. Bu düzeydeki işgörenler örgütün bütününe değil, ancak bazı değerlerini kabul etme yeterliliğine sahip olmakta, örgütün beklentilerini karşılarken bir yandan örgütle bütünleşmeyi bir yandan da kişisel değerlerini korumayı sürdürmektedirler (Randall'dan aktaran Balay 2000, s.88).

İlımlı bağlılığın olumsuz sonuçları ise organizasyonda alınan bazı kararların kişisel değerlere uygun olmadığı düşünülerek benimsenmemesi ve buna bağlı olarak kararlara uyulup uyulmama konusunda kararsızlığa kapılıp organizasyonda verimsizliğe neden olunabilmesi şeklinde ifade edilebilmektedir (Aykaç, 2010, s. 54).

Örgüte ılımlı düzeyde bağlılık, her zaman olumlu sonuçlar ortaya çıkarmayabilir. Bu düzeydeki işgörenler, topluma sorumluluk ile örgüte sadakat arasında bir çatışma yaşarlar. Bu durum, kararsızlığa ve örgütün verimsiz işleyişine yol açabilir (Bayram, 2005). Sonuç olarak, örgütsel etkililikte muhtemel bir düşüş yaşanabilir ve işgörenler çalışma konusunda isteksiz olabilirler (Randall, 1987, s. 85).

İlımlı bağlılık düzeyi, çalışanların örgütte kalma sürelerini arttırdığından yeni insanların örgüte gelmesi zorlaşır. Bu durum, örgütün kendini yenilemesini, değişmesini olumsuz yönde etkiler. Ayrıca uzun vadede örgütsel amaçlarda eskimeye neden olabilir (Celep, 2000, s. 27).

Yüksek Örgütsel Bağlılık

Bu bağlılık düzeyinde bireylerin davranışları örgüt tarafından ödüllendirilir ve örgüte güçlü tutum ve eğilimlerle bağlılık gösterirler. Yüksek örgütsel bağlılık bireye, meslekte başarı ve ücrette doyum sağlayabilirler. Bu işgörenlerin; işin kendisi ve çevresiyle ilgili

doyumları yüksektir. Bu kişilerin örgütten ayrılmaları; mutsuzluk, hayal kırıklığı, örgüt amaç ve kültürünün değişmesi, işten doyumsuzluk durumlarında gerçekleşmektedir (Bayram, 2005, s. 63).

Yüksek örgütsel bağlılık bazen, işgörenin gelişmesini ve hareketlilik fırsatlarını sınırlamaktadır. Bu durum, aynı zamanda yaratıcılığı ve yenileşmeyi bastırmakta, gelişmeye karşı direnç oluşturmaktadır. Yüksek bağlılık düzeyi, bazen de yaratıcılığın yok olması, iş dışı ilişkilerde fazla stres ve gerilim, zorlamayla sağlanan uyum, insan kaynaklarının etkisiz kullanımı gibi olumsuz sonuçları beraberinde getirmektedir. (Bayram, 2005, s. 136)

Yüksek bağlılık bazen işgörenin gelişmesini ve hareketlilik fırsatlarını sınırlamaktadır. Bu durum aynı zamanda yaratıcılığı ve yenileşmeyi bastırmakta, gelişmeye karşı direnç oluşturmaktadır. Yüksek bağlılık düzeyi bazen yaratıcılığın yok olması, iş dışı ilişkilerde fazla stres ve gerilim, zorlamayla sağlanan uyum, insan kaynaklarının etkisiz kullanımı ve örgüt yararı için birleşik suçlar isleme gibi olumsuz sonuçları beraberinde getirmektedir (Balay, 2000, s. 88).

Yüksek bağlılık seviyesindeki bireyler kişisel yetersizliklerini kapatmak amacıyla grup içinde daha etkin olma çabası gösterdiklerinde, aile ilişkilerinde gerilim yaşamaları mümkündür. Yüksek örgütsel bağlılıkla birlikte yüksek iş bağlılığı olan bireyler, zamanlarının büyük bir bölümünü işlerine ve örgütlerine ayırdıkları için aile sorumluluklarını göz ardı etmekte, ev ve iş yaşantısında denge kuramamaktadır (Randall, 1987, s. 465).

Yüksek bağlılık düzeyi, bazen de yaratıcılığın yok olması, iş dışı ilişkilerde fazla stres ve gerilim, zorlamayla sağlanan uyum, insan kaynaklarının etkisiz kullanımı gibi olumsuz sonuçları beraberinde getirmektedir (Bayram, 2005, s.135). Örgütsel bağlılığı yüksek düzeyde olan işgörenler, örgütün rekabet ortamında başarıyla faaliyet göstermesine önemli katkılarda bulunurlar. Başarının sağlanması, bu işgörenlerin çeşitli özelliklerine bağlıdır. Örgütsel bağlılığı yüksek düzeyde olan işgörenler aşağıdaki özelliklere sahiptirler (Uygur, 2007, s. 26):

- Daha az denetime ve disipline gereksinim duyarlar.
- Bu kişilerin performansı, örgütsel bağlılığı düşük düzeyde olanlara göre daha yüksektir.

Örgüt içi pozisyonlarla ilgili seçenekleri, çalıştıkları örgüte en yüksek katkıyı sağlayacak bir araç olarak değerlendirirler. Bir işgörenin örgüte yüksek düzeyde bağlılık göstermesi, işgörenin aile ilişkilerini ve sosyal ilişkilerini de etkilemektedir. Bir işe veya örgüte yüksek düzeyde bağlılık gösteren işgören, ailesini ve yerine getirmesi gereken diğer zorunlulukları ihmal etmektedir (Saldamlı, 2009, s.42).

Yüksek bağlılık düzeyi, bazen de yaratıcılığın yok olması, iş dışı ilişkilerde fazla stres ve gerilim, zorlamayla sağlanan uyum, insan kaynaklarının etkisiz kullanımı gibi olumsuz sonuçları beraberinde getirmektedir (Bayram, 2005, s. 135).

Randall, (1987)' Örgütsel Bağlılık sonuçlarını aşağıdaki tabloda göstermiştir.

Tablo1.Randall (1987) Örgütsel Bağlılık Sonuçları

	Bireysel		Örgütsel	
	Olumlu	Olumsuz	Olumlu	Olumsuz
Düşük Bağlılık Düzeyi	Bireysel yaratıcılık, yenileşme ve özgürlük, insan kaynaklarının daha etkin kullanımı	Yavaş mesleki gelişme ve ilerleme, dedikodu sonuçlu kişisel maliyetler, olası ihraç, ayrılma veya örgütsel amaçları bozma	İş devri / düşük performansın engellenmesi, işgörenin zararını sınırlama, moralini yükseltme, yeniden yerleştirme, söylentilerin örgüt için yararlı sonuçları	Yüksek iş devri, gecikme, devamsızlık, kalma isteksizliği, düşük kalite, örgüte sadakatsizlik, örgüte karşı yasal olmayan faaliyetler, sınırlı rol, üstün davranış, rol modeline zarar verme zarara yol açıcı, dedikodu, işgören üzerinde sınırlı örgütsel kontrol
Orta Bağlılık Düzeyi	İleri bağlılık duygusu, güvenlik, yeterlik, sadakat ve görev, yaratıcı bireycilik kimliğinin korunması,	Mesleki gelişme ve ilerleme fırsatları sınırlı olması, parçalı bağlılıklar arasında kolay olmayan uzlaşma	Artan işgören kıdemi, sınırlı ayrılma isteği, sınırlı işgücü devri, yüksek iş doyumu.	İşgörenin rol üstü ve üyelik davranışlarının sınırlandırılması, örgütsel istemlerle iş dışı istemlerin dengelenmesi, örgütsel etkililikte düşüş

Yüksek Bağlılık Düzeyi	Bireysel, mesleki gelişme ve beklentileri karşılama, davranışın örgütçe ödüllendirilm esi bireyin iş yapma tutkusu	Bireysel gelişme, yaratıcılık, yenileşme ve hareketlilik fırsatlarının boğulması değişmeye karşı, direnç, sosyal ilişkilerde gerilim, arkadaş dayanışması yoksunluğu, iş dışı örgütler için sınırlı zaman ve enerji.	Güvenli ve dengeli işgücü, daha yüksek üretim için örgütün istemlerinin kabul edilmesi, yüksek düzeyde görev yarışı ve performans, örgütsel amaçların karşılanabilmesi.	İnsan kaynaklarının yerinde kullanılmaması örgütsel esneklik, yenileşme ve uyum yoksunluğu, geçmişteki politika ve süreçlere tam güven, gayretli işgörenlerden öfke ve düşmanlık, örgüt adına yasadışı ve etik olmayan eylemlere girişme.
-------------------------------	--	--	---	---

Randall (1987)

Örgütsel bağlılığı yüksek çalışanlara sahip bir örgüt, güçlü bir örgüt kültürüne sahip demektir. Bu da yeni işe başlayan çalışanlar için bu kültürün bir parçası olma isteğini artırmak ve örgütsel beklentilerin yerine getirilmesi sorumluluğunu doğurur. Bu başarıldığında çalışanlar örgütsel kültürü kabul eder, benimser ve onu değerlerinin bir parçası haline getirirler. İşgörenlerin örgüte bağlılık hissetmesi, kendi iş verimlerini arttırarak örgüt için olumlu sonuçlar doğurmaktadır. Örgütsel bağlılığın sonuçları bazı zamanlarda istenenin üstünde bazı zamanlarda ise altında kalabilir. Örneğin; çalıştığı organizasyona hat safhada bağlı ancak yetenekleri kısıtlı, beklenin altında olan çalışanları hiçbir patron istemez. Bu durumun tam tersi ise yetenekli çalışanların, kabiliyetlerinin ve iş bulma becerilerinin farkında olarak bağlılıklarının düşük olmasıdır. Bu durumların tamamen istenmeyen veya istenen olarak sınıflandırılması, işletme fonksiyonlarının giriftliğinden ötürü pek mümkün olmayabilir. (Güçel, 2013).

İlgili Araştırmalar

Celep (1996) tarafından yapılan araştırma eğitim kurumlarında öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını tespit etmeye yöneliktir. İlgili çalışma Zonguldak'ta, tarama modeli kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda kendisini okula adayan öğretmenlerin okul için, beklenilenin ötesinde çaba gösterdiği, çalıştıkları okulun üyesi olmaktan gurur duydukları ve başka okulda çalışma isteğinde olmadıkları, öğretmenlerin

kendilerini yüksek düzeyde öğretim işlerine adadıkları, adanmanın okuldan çok, öğretmenlik mesleğine dönük olduğu, öğretmenler arasında genellikle yakın ve dostça ilişkisinin olduğunu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Özden (1997) tarafından yapılan araştırmada yönetici davranışlarının öğretmenlerin örgütsel adanmışlığı üzerindeki etkilerinin incelenmesi amaçlanmıştır. 842 öğretmen üzerinde Kırıkkale’de gerçekleştirilen araştırma sonuçları şu şekilde gerçekleşmiştir. Öğretmenlerin çalıştıkları okul ile bütünleşmelerinde (örgütsel adanmışlık) farklılaşmanın %40 kadar yönetici davranışlarından duyulan memnuniyet ile %20 oranında da öğretmenlerin okul yönetimine veya enstitü çıkışlı olmalarının ve cinsiyetlerinin, ne örgütsel adanmışlık ne de işten doyum ile ilişkili olduğu görülmüştür (Balci, 2000).

Balay (2000) tarafından Özel Ve Resmi Liselerde Yönetici Ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı konulu tez çalışması yapılmıştır. İlgili araştırmada özel liseler ile resmi liselerde görevli öğretmen ve yöneticilerin, çeşitli değişkenler boyutunda örgütsel bağlılık algılama düzeyleri arasında, anlamlı farklılaşma olup olmadığını incelemiştir. Araştırmaya katılanlardan resmi lisede çalışanların özel liselere göre, öğretmenlerde yöneticilere göre yüksek düzeyde uyuma ilişkin örgütsel bağlılık göstermektedir. Katılımcıların algılamalarına göre özel liseler resmi liselere göre, yöneticilerde öğretmenlere oranla özdeşleşme boyutunda daha üst düzeyde örgütsel bağlılık algılamasına sahiptirler. İçselleştirme boyutuna ilişkin olarak ise araştırmaya katılanlardan özel liselerdekiler resmi liselere kıyasla, yöneticiler de öğretmenlere göre daha üst düzeyde örgüte ilişkin içselleştirme algısına sahiptirler.

Tsui (2002) tarafından ilköğretim okullarında örgütsel sağlığın ve öğretmenlerin kişisel özelliklerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile ilişkisini tespit etmeye yönelik bir araştırma yapılmıştır. Araştırma kapsamında 20 ilköğretim okulunda 435 öğretmene ulaşılmıştır. Araştırma sonucunda örgütsel sağlığın, örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilediği görülmüştür. Öğretmenlerin öğretim deneyimleri, okulda çalışma süreleri ve mevkileri gibi niteliklerinin örgütsel bağlılıkla büyük ölçüde bağlantılı olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca öğretmenlerin mevkilerinin ya da okuldaki pozisyonlarının örgütsel bağlılık düzeylerini etkilediği ortaya çıkmıştır.

Sabuncuoğlu (2003) tarafından yapılan araştırmada eğitimin örgütsel bağlılığa etkileri tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırma bulguları arasında eğitim düzeyinin katılımcıların amir ve çalışma arkadaşları desteği, iş ve bireysel kazanç algılarını etkilediği sonucuna

ulaşılmıştır. Araştırmaya katılanların örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek amacıyla yapılan analiz sonucunda katılımcıların duygusal bağlılıklarının, normatif ve devamlılık bağlılıklarına göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Ergeneli ve Arı (2003) tarafından yapılan araştırmada psikolojik güçlendirme algısı ile bazı demografik değişkenlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemeye çalışmışlardır. Kamu ve özel sektördeki bankalarda çalışan şube müdürü, müdür yardımcısı ve şef görevlerinde bulunan 223 kişiye ulaşılmıştır. Yapılan analizler sonucunda örgütsel bağlılıkla cinsiyet, yönetsel pozisyon ve çalışma süresinin ilişkisinin olduğu ancak eğitim düzeyinin ilişkisinin olmadığı belirlenmiştir.

Bogler ve Somech (2004) tarafından yapılan araştırmada öğretmen yetkilerinin örgütsel bağlılığa ve örgütsel atikliğe etkileri tespit edilmeye çalışılmıştır. Örneklem 25 ortaokul (7-9. seviye) ve 27 lise (10-12. seviye) de çalışan 983 öğretmenden oluşturulmuştur. Araştırma, yetki boyutunun örgütsel, profesyonel bağlılık ve örgütsel aitlik üzerinde olumlu etkisi olduğunu ortaya çıkarmıştır. Araştırma sonuçları müdürlerin bütünleştirme, karar verme ve yapma tecrübelerinin organizasyon ve üyelerini etkilediğini ve siyasetçilerin de örgütsel bağlılık üzerinde etkilerinin olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Özsoy ve arkadaşları(2004) tarafından yapılan araştırmada Ege Üniversitesi hemşirelik yüksekokulunda bulunan işgörenlerin örgütlerine karşı bağlılıklarını, rol davranışları ve bunlar arasındaki ilişkiyi demografik değişkenlere göre incelemiştir. Araştırma sonucunda, medeni durum, kıdem, yaş vb. demografik değişkenlerin örgütsel bağlılıklarını etkilemediği, sadece işgörenin yaptığı görevin etkisinin olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bulgular arasında doçent unvanına sahip iş görenlerin örgütsel bağlılığı en yüksek grup olduğu tespiti yapılmıştır. Araştırma bulguları arasında iş görenlerin rol davranışlarını benimsedikleri ölçüde örgütsel bağlılıklarının arttığı tespit edilmiştir.

Erdoğan (2006) tarafından yapılan araştırmada Resmi-özel ilköğretim okullarında çalışan yöneticilerin kişisel özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiler tespit edilmiştir. Araştırma kapsamında 2005-2006 eğitim-öğretim yılında Kadıköy, Maltepe, Kartal, Üsküdar ve Pendik İlçelerindeki özel ve resmî 92 okulda çalışan 274 okul yöneticisine ulaşılmıştır. Özel okullardaki yöneticilerin örgütsel bağlılıkları resmi okullardakinden daha yüksektir. Ayrıca mesleki kıdeme göre okul yöneticilerin örgütsel bağlılık düzeyleri, duygusal bağlılık alt boyutunda en yüksek ortalama kıdemi 20 yılın üzerinde olanlara aittir.

Özkaya, Deveci Kocakoç ve Kara (2006) tarafından yapılan araştırma yöneticilerin demografik özellikleri ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yöneliktir. Araştırma kapsamında örgütsel bağlılık boyutlarının, çalışanınyasadığı şehir değişkeni ile çalıştığı sektör (kamu ve özel) arasında bir fark yaratıp yaratmadığı ve demografik değişkenlerin, örgütsel bağlılık boyutlarını etkileyip etkilemediği tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu amaçlara ulaşabilmek için, örgütsel bağlılık boyutlarını tanımlayan anket formu, İzmir ve Manisa’da, 16 kurumda çalışan 160 yöneticiye yapılmıştır. Araştırma sonuçları arasında demografik değişkenlerin, örgütsel bağlılık üzerinde, yüksek düzeyde etkili olduğu tespit edilmiştir.

Çakır (2007) tarafında yapılan araştırmada ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin, örgütsel bağlılıkla okul kültürü algıları arasında ilişkinin varlığının belirlemek, bu ilişkinin öğretmenlerin cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem, branş ve eğitim düzeylerine göre farklılık gösterip göstermediğinin saptamak amacıyla. Araştırma sonucunda ilköğretim okulu öğretmenlerinin, örgütsel bağlılıklarının Kararsız düzeyinde oldukları; okul kültürü algısının Etkili İletişim boyutunda Kararsızım düzeyinde oldukları, diğer boyutlarda ise katılıyorum düzeyinde oldukları saptanmıştır.

BÖLÜM 3

YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde, araştırma modeli, evren ve örneklem, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve verilerin analizine ilişkin bölümlere yer verilmektedir.

Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, Milli Eğitim Bakanlığı merkez teşkilatında ilk defa göreve başlayan 114 Milli Eğitim Uzman Yardımcılarının örgütsel bağlılık düzeylerini incelemeye yönelik olduğu için tarama modelinde bir araştırmadır. Genel tarama modelleri çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacıyla, evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup, örnek ya da örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir (Karasar, 2002). Bu yöntemle dayanan araştırmalarla, durum nedir, neredeyiz, ne yapmak istiyoruz, nereye, hangi yöne gitmeliyiz, oraya nasıl gideriz gibi sorulara, mevcut zaman kesiti içinde olduğu düşünülen verilere dayanılarak cevap bulmak istenir (Kaptan, 1998).

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubu Milli Eğitim Bakanlığı merkez teşkilatında 2010 yılından itibaren göreve başlayan 81 Milli Eğitim Uzman Yardımcısı oluşturmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Ölçek; 2014 yılında uygulanmıştır. Ölçekle ilgili gerekli açıklamalar Milli Eğitim Uzman Yardımcılarına yazılı olarak yapılmıştır. Çalışmada Milli Eğitim Uzman Yardımcılarına yönelik olarak Kişisel Bilgi formu ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği uygulanmıştır.

Araştırmada kullanılan formların başına araştırmanın ne amaçla yapıldığı, formunun nasıl doldurulacağı ve cevap verilirken nelere dikkat etmesi gerektiği, araştırmayı yürüten kişinin ve danışmanın adı-soyadı, unvanı gibi bilgilere yer verilmiştir.

Örgütsel bağlılık ölçeği; Meyer ve Allen (1993, s. 544) tarafından geliştirilen üç boyutlu Örgütsel Bağlılık Anketi ölçeğinden uyarlanmıştır. Anket, bireyin örgütle bütünleşmedeki göreceli gücünü saptamak üzere üç faktörde hazırlanmıştır. Her bir faktör birer alt ölçek olarak tasarlanmıştır. Bu boyutlar, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıktır. Çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin ölçülmesinde Allen ve Meyer'in geliştirdiği 3 boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin araştırmada kullanılmak istenmesinin nedeni, farklı sektör ve farklı konularda kullanılabilmesi ve güncelliğini halen koruyor olmasıdır (Günel, 2009).

Allen – Meyer Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin söz konusu alt boyutlarının içerikleri ile ilgili ifadeler aşağıdaki gibidir:

- Duygusal Bağlılık: Örgütsel amaçlara ve kurallara karşı duyulan saygı, yöneticilere duyulan sevgi ve saygı, duygusal yakınlık, örgütsel vizyon ve misyonun paylaşılması olarak düşünülebilir (Tutar, 2007, s. 56). Duygusal Bağlılık anketimizde 1,2,3,4,5 ve 6 numaralı sorularda ifade edilmiştir.
- Devam bağlılığı: Personelin sahip olduğu yetenek ve eğitim, personelin örgüte yapmış olduğu yatırım, personelin kaybedeceğini düşündüğü faydalar, sosyal durumu, örgütten ayrılması durumunda sahip olduğu seçenekler olarak ifade edilebilir (Allen ve Meyer, 1990, s. 18). Anketimizde devam bağlılığı 7,8,9,10,11 ve 12 numaralı sorularda ifade edilmiştir.
- Normatif 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 devamlılık bağlılığından

ayrılır (Solmuş, 2004, s. 215). Anketimizde normatif bağlılık 13,14,15,16,17 ve 18 numaralı sorularda ifade edilmiştir.

Allen ve Meyer tarafından geliştirilen ölçek birçok araştırmada kullanılmıştır. Demirkıran (2004) tarafından, Marmara Üniversitesi'nde, "Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Tatminleriyle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" adlı yüksek lisans tezinde örgütsel bağlılık ölçeğinin güvenilirlik değeri alfa güvenilirlik katsayısı $\alpha = 0,84$ olarak bulunmuştur. Akgül (2012) tarafından yapılan araştırmada ise Aynı ölçek için elde edilen verilerle yapılan güvenilirlik analizi sonucunda elde edilen Croanbach Alpha iç tutarlılık katsayısı "duygusal bağlılık" için .94, "devam bağlılığı" için .85, "normatif bağlılık" için .88, ölçeğin tamamı için ise .89'dur. Bu rakamlar Dilek' in (2005) bulduğu sonuçlarla benzerlik göstermektedir. Aydoğan (2010) tarafından yapılan çalışmada ise güvenilirlik Croanbach Alpha iç tutarlılık katsayısı Duygusal bağlılık boyutunda 0,781, devam bağlılığı boyutunda 0,707, Normatif bağlılık boyutunda ise 0,733 olarak tespit edilmiştir. Adı geçen çalışmalarda örgütsel bağlılık ölçeğinin güvenilirlik katsayıları yüksek düzeyde tespit edilmiştir. Bu da, araştırmada yapılan analizlerin tutarlı sonuçlar vereceği beklentisini yükseltmektedir.

Örgütsel Bağlılık ölçeğinde yer alan madde analizleri ile ilgili olarak Samadov (2006) tarafından yapılan analizlerde aşağıdaki sonuçlar ortaya çıkmıştır.

Tablo 2.Örgütsel Bağlılık Ölçeği Madde Analizleri

Örgütsel Bağlılık Alt Ölçekleri				
Maddeler	Madde Ortalaması	Standart Sapma	Madde Toplam Puan Korelasyonu	Madde Çıkarıldığında Ölçek Alphası
Duygusal Bağlılık				
1. Madde	30.848	1,13914	0,404	0,223
2. Madde	3,5818	0,96949	0,297	0,264
3. Madde	2,5758	1,12158	0,578	0,774
4. Madde	3,4424	1,1073	0,739	0,292
5. Madde	3,3091	1,10772	0,534	0,276
6. Madde	3,2	1,09433	0,371	0,2

Devam Bağlılığı				
1. Madde	2,7333	1,22042	0,243	0,508
2. Madde	3,2667	1,15892	0,213	0,488
3. Madde	2,8364	1,20107	0,215	0,531
4. Madde	2,5939	1,12563	0,358	0,403
5. Madde	2,7152	1,01697	0,115	0,61
6. Madde	2,7697	1,26213	0,425	0,45
Normatif Bağlılık				
1. Madde	3,2667	1,10505	0,123	0,531
2. Madde	2,7212	1,0626	0,268	0,784
3. Madde	2,8121	1,14545	0,406	0,376
4. Madde	3,3455	1,02204	0,573	0,358
5. Madde	3,0788	1,13152	0,611	0,384
6. Madde	2,9091	1,15726	0,419	0,386

(Samadov, 2006)

Tablo 2 incelendiğinde, ,20'nin altında madde toplam korelasyon değerine sahip sadece 2 faktör görülmektedir. Bunlardan ilki, devam bağlılığı ile ilgilidir ve “eğer kuruluşa kendimden bu kadar çok şey vermiş olmasaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim” ifadesini yansıtmaktadır. Rasyonel bağlılığının bu maddesi çıkarıldığında alt ölçek güvenilirliği, 610'a yükselmektedir. Aynı şekilde, normatif bağlılığın birinci maddesi yani, “bu kuruluşa çalışmaya devam etmemi gerektirecek hiçbir yükümlülük hissetmiyorum” ifadesinin alt ölçekten çıkarılması durumunda ise alt ölçeğin güvenilirliği ,531'e yükselmektedir. Ancak araştırmanın amaçları arasında madde analizi bulunmadığı için, bu maddelerin analizden çıkarılmasına gerek duyulmamış, ölçeğin temel yapısına bağlı kalınmıştır (Samadov, 2006).

Faktör analizi verileri daha az sayıya indiren ve özetleme işlemi yapan bir grup çok değişkenli istatistikî yöntem verileri genel isimdir. Bu yöntem çok sayıda ki değişken içindeki karşılıklı ilişkileri analiz etmekte ve bu değişkenleri, ortak belirleyici yönleri (faktörleri) bakımından açıklamaktadır (Aydoğan, 2010, s. 110). Aydoğan (2010) tarafından araştırmamızda kullandığımız örgütsel bağlılık ölçeğinin faktörleri ve faktörlerin güvenilirlik analizleri tablo 3'de belirtilmiştir.

Tablo 3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Güvenilirlik Analizleri

Faktörler	Maddeler	Güvenirlik azaltan (Çıkarılan) maddeler	Faktörlerin En son Güvenirlik katsayısı	Varyanslar
Duygusal bağlılık	1, 2, 3, 4, 5, 6	-	0,781	0,18
Devam bağlılığı	7,8, 9, 10, 11, 12,	-	0,707	0,22
Normatif bağlılık	13,14, 15, 16, 17, 18	-	0,733	0,28

Aydoğan (2010)

Araştırmada kullanılan Örgütsel Bağlılık ölçeğinin güvenilirlik katsayıları ve faktör analizlerine bakıldığı zaman araştırmamız sonuçlarında güvenilirliğin yüksek düzeyde olması beklenmektedir.

Milli Eğitim Bakanlığı merkez teşkilatında ilk defa göreve başlayan Milli eğitim Uzman Yardımcısı sayısı 114 olarak belirlenmiştir. Milli Eğitim Uzman Yardımcılarının tamamı Ankara’da bulunmaktadır. Bu kapsamda Mili Eğitim Uzman Yardımcılarının bağlı bulundukları Genel Müdürlükler ziyaret edilmiştir. Verilerin bir kısmı bu şekilde toplanmıştır. Bir kısmı ise Milli Eğitim Uzman Yardımcılarının katıldıkları eğitimler ziyaret edilerek verilerin toplanma süreci tamamlanmıştır. Milli Eğitim Bakanlığı’nda ilk defa göreve başlayan 114 Milli Eğitim Uzman Yardımcısından 81’ine ulaşılarak veriler toplanmıştır. Milli Eğitim Uzman Yardımcılarının dağılımı tablo 4’te gösterilmiştir.

Tablo 4. Milli Eğitim Uzman Yardımcılarının cinsiyete göre dağılımları

Cinsiyet	N	%
Kadın	40	49.38
Erkek	41	50.62
Toplam	81	100.00

Örneklemdaki Milli Eğitim Uzman Yardımcılarının örgütsel bağlılığa ilişkin algılarını belirlemede Likert tipi beşli derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Anket, (1) hiç katılmıyorum, (2) az katılıyorum, (3) orta düzeyde katılıyorum, (4) çok katılıyorum ve (5) tam katılıyorum seçeneklerinden oluşmaktadır.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Verilerin toplanması için MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünden izinler alınmış 114 MEB uzman yardımcısı arasından ulaşılabilen 81 tanesi üzerinde ölçme aracı uygulanmıştır.

Çalışmadan elde edilen bulgular değerlendirilirken, istatistiksel analizler için SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 20.0 programı kullanılmıştır. Verilerin analizi için araştırmacı, dağılımın parametrik ya da nonparametrik olup olmadığını saptamak amacıyla Kolmogorov – Smirnov testini hesaplamıştır. Test sonuçları Tablo 5’de verilmiştir.

Tablo 5. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Normallik Testi Sonuçları (n = 81)

$\bar{X}$	53.51
S	4.76
Kolmogorov-Smirnov	.07
P	.200
Çarpıklık	.18

Tablo 5 incelendiğinde, 81 uzman yardımcısına ait örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının normal dağılım gösterdiği ($p > .05$) bulunmuştur. Veriler tanımlayıcı istatistiksel yöntemler (frekans, yüzde, ortalama, standart sapma) kullanılarak hesaplanmıştır. İkili grupların karşılaştırılmasında ilişkisiz örneklem t-testi hesaplanmıştır. Sonuçlar $p < .05$ düzeyinde test edilmiştir.

Araştırma elde edilen verilerin analizinde, ölçeğin aralık değeri $4/5=0.80$ olarak hesaplanmıştır. Buna göre aralık değerleri ve aralık değerlerine verilen anlamlar aşağıda verilmiştir:

1.00-1.79	Hiç
1.80-2.59	Az
2.60-3.39	Orta
3.40-4.19	Çok
4.20-5.00	Tamamen

BÖLÜM 4

BULGULAR VE YORUM

Araştırmanın bu bölümünde elde edilen verilere ilişkin istatistiksel çözümler yer almaktadır. İlk olarak tanımlayıcı istatistiklere, daha sonra ise araştırma değişkenlerini test etmeye yönelik olarak çıkarıcı istatistiki analizler yapılmıştır.

Örneklem Grubunun Demografik Özellikleri

Tablo 6’de araştırmada yer alan uzman yardımcılarının cinsiyetlerine göre dağılımları verilmiştir.

Tablo 6. Ölçeğe Dönüt Veren Uzman Yardımcılarının Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	N	%
Kadın	40	49.38
Erkek	41	50.62
Toplam	81	100.00

Tablo 6’de verilen uzman yardımcılarının cinsiyetlerine ilişkin dağılım incelendiğinde, uzmanların yaklaşık yarısının (%50,62) erkek, diğer yarısının ise (%49,63) kadın olduğu anlaşılmaktadır. Tablo 7’ de uzman yardımcılarının medeni durumlarına göre dağılımı verilmiştir.

Tablo 7. Uzman Yardımcılarının Medeni Durumlarına Göre Dağılımı

Medeni Durum	N	%
Evli	41	50.62
Bekâr	40	49.38
Toplam	81	100.00

Tablo 7’de verilen uzman yardımcılarının medeni durumlarına ilişkin dağılım incelendiğinde, uzmanların yaklaşık yarısının (%50,62) evli, diğer yarısının ise (%49,63) bekâr olduğu anlaşılmaktadır. Tablo 8’de MEB uzman yardımcılarının mezun oldukları fakülteye göre dağılımı verilmiştir.

Tablo 8. Uzman Yardımcılarının Mezun Oldukları Fakülteye Göre Dağılımı

Fakülte	N	%
Eğitim	53	65.43
Diğer	28	34.57
Toplam	81	100.00

Tablo 8 incelendiğinde, uzman yardımcılarının yaklaşık üçte ikisi (%65,43) eğitim fakültesi olduğu, üçte birinin (%34,57) diğer fakültelerden mezun olduğu anlaşılmaktadır.. Tablo 9’da MEB uzman yardımcılarının lisansüstü eğitim alma durumuna göre dağılımı verilmiştir.

Tablo 9. Uzman Yardımcılarının Lisansüstü Eğitim Alma Durumuna Göre Dağılımı

Fakülte	N	%
Eğitim	35	43.21
Diğer	46	56.79
Toplam	81	100.00

Tablo 9 incelendiğinde, lisansüstü eğitim alan uzman yardımcılarının 35 kişi (%43.21), lisansüstü eğitim almayan uzman yardımcılarının ise 46 kişi (%56.79) olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan uzman yardımcılarının çoğu lisansüstü eğitim almamıştır.

Birinci Alt probleme ilişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi; “MEB uzman yardımcılarının örgütsel bağlılık (duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık) düzeyi nedir? Şeklinde düzenlenmişti.

Örgütsel bağlılık ve alt boyutlarına (duygusal, devam ve normatif) ilişkin dağılım Tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 10.Uzman Yardımcılarının Örgütsel Bağlılık, Duygusal Bağlılık, Devam Bağlılığı ve Normatif Bağlılık Düzeyleri (n=81)

	$\bar{X}$	S	Minimum	Maksimum
Örgütsel Bağlılık	2,97	0,26	45	65
Duygusal Bağlılık	3,15	0,43	11	24
Devam Bağlılığı	2,88	0,63	10	26
Normatif Bağlılık	2,89	0,42	12	25

MEB uzman yardımcılarının örgütsel bağlılık puanları incelendiğinde, en yüksek puanı duygusal bağlılık boyutunda ($\bar{X}=3,15$), en düşük puanı ise devam bağlılığı boyutunda ($\bar{X}=2,88$) aldıkları görülmektedir. Minimum ve maksimum puanlar ise ölçeğin geneli için sırasıyla 45 ve 65, duygusal bağlılık alt boyutu için sırasıyla 11 ve 24, devam bağlılığı alt boyutu için sırasıyla 10 ve 26 ve normatif bağlılık alt boyutu için 12 ve 25 olarak gerçekleşmiştir. Alt boyutlar göz önüne alındığında, ranjı en büyük (16) olan devam bağlılığı alt boyutunun standart sapmasının da en büyük ($S=0,63$) olduğu görülmektedir. Uzmanlar en homojen değerlendirmeyi normatif bağlılıkta, en heterojen değerlendirmeyi ise devam bağlılığında ($S=0,63$) yaptıkları anlaşılmaktadır.

Başka bir anlatımla, MEB uzman yardımcılarının örgütteki duygusal bağlılıkları, normatif ve devam bağlılığına kıyasla daha yüksek düzeyde gerçekleşmektedir.

Öte yandan, uzman yardımcılarının örgütsel bağlılıklarının orta düzeyde olduğunu gözükmemektedir ($\bar{X}=2,97$). Bununla birlikte, duygusal bağlılık için ($\bar{X}=3,15$), devam bağlılığı için ($\bar{X}=2,88$) ve normatif bağlılık için ($\bar{X}=2,89$) değerleri bize her üç alt boyut için de uzman yardımcılarının orta düzeyde bağlılığa sahip olduklarını göstermektedir.

Milli Eğitim Uzman Yardımcılarının orta düzeyde bağlılık göstermesi işgörenlerin kurumlarına karşı sınırsız bir şekilde sadakat göstermediği, işgörenlerin kişisel düşüncelerini koruyarak kurumun bu düşünceleri değiştirmesine karşı çıktığı sonucuna ulaşılabilir. Balay (2000) bu durumu birey deneyiminin güçlü, fakat örgütsel özdeşleşmenin ve bağlılığın tam olmadığı bağlılık düzeyi olarak görmektedir. Bu düzeyde bağlılık gösteren işgörenler kurumun tüm değerlerini sorgusuz bir şekilde kabul etmeye karşı çıkmakta ve kimlikleriyle örtüşen değerleri kabul etmektedirler. Sonucunda ise işgören kurumun beklentileri, kişisel düşünceleri ve hizmet alanların istekleri arasında denge kurmaya çalışmaktadır. Bu bağlılık profilinde işgörelere ve dolayısıyla örgüte dönük olumlu sonuçlardan dolayı örgütte hizmet süresi artabilmekte, örgütten ayrılma isteği az olabilmekte ve daha büyük iş doyumuna ulaşabilmektedir. İlimli bağlılık birey ve örgütün karşılıklı değer uyumunu yansıttığından bireye dengeli inisiyatif ve kişisel tercih olanağı vermekte, böylece sonuçta dengeli bir bağlılık düzeyi ortaya çıkmaktadır (Balay, 2000). İşgörelenler topluma karşı görevleri gereği sorumlulukları ile kurumlarına karşı sadakat arasında karar verme aşamasındadırlar. Bu kararsızlık durumu kurumun işleyişinde verimsizlik ve performans düşüklüğü sorununu ortaya çıkartabilir. İlimli bağlılık düzeyindeki çalışanlar, topluma sorumluluk ile örgüte sadakat arasında bocalar ya da çatışma yaşarlar. Bu durum, kararsızlığa ve örgütün işleyişinde verimsizliği yol açabilmektedir

Araştırma bulgularında elde edilen veriler sonucunda Milli Eğitim Uzman Yardımcılarında örgütsel özdeşleşme ve bağlılıklarının tam olarak oluşmadığı sonucuna ulaşılmaktadır.

İkinci Alt probleme ilişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi; MEB Uzman Yardımcılarının Örgütsel Bağlılıkları (duygusal, devam ve normatif) bazı değişkenlere göre farklılaşmakta mıdır? şeklinde düzenlenmiştir.

Örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının cinsiyete göre bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır. t-testi sonuçları Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11.Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Cinsiyete Göre t-testi Sonuçları

Cinsiyet	N	$\bar{X}$	S	Sd	T	p
Erkek	40	2.98	0.28	79	.22	.826
Kadın	41	2.97	0.26			

*p > .05

MEB uzman yardımcılarının örgütsel bağlılık puanları incelendiğinde, erkeklerin ($\bar{X}$ =2.98), kadınlara ($\bar{X}$ =2.97) kıyasla daha yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca, erkeklerin örgütsel bağlılık puanları daha heterojen bir dağılım göstermektedir (S= 0.28). Örgütsel bağlılık puanları arasındaki fark için hesaplanan t-testi sonucuna göre, cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$t(79) = .22, p > .05$]. Bu bulgu, örgütsel bağlılık puanlarının cinsiyete göre farklılaşmadığı şeklinde yorumlanabilir. Başka bir anlatımla, MEB uzman yardımcılarının cinsiyeti, örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde etkili değildir.

Ölçek puanlarının medeni duruma göre farkını incelemek amacıyla bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının medeni duruma göre bağımsız örneklem t-testi sonuçları Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 12.Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Medeni Duruma Göre t-Testi Sonuçları

Medeni Durum	N	$\bar{X}$	S	Sd	T	p
Evli	41	2.97	0.29	79	-.27	.790
Bekâr	40	2.98	0.24			

*p > .05

MEB uzman yardımcılarının örgütsel bağlılık puanları incelendiğinde, bekârların ($\bar{X}$ =2.98), evlilere ($\bar{X}$ =2.97) kıyasla daha yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca, evlilerin örgütsel bağlılık puanları daha heterojen bir dağılım göstermektedir (S= 0.29). Örgütsel bağlılık puanları, medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$t(79) = -.27, p > .05$]. Bu bulgu, örgütsel bağlılık puanları ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı şeklinde de yorumlanabilir.

Başka bir anlatımla, MEB uzman yardımcılarının medeni durumları, onların örgütsel bağlılık düzeylerinin anlamlı bir belirleyicisi değildir.

Ölçek puanlarının mezun olunan fakülteye göre farkını incelemek amacıyla bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının mezun olunan fakülteye göre bağımsız örneklem t-testi sonuçları Tablo 13’de verilmiştir.

Tablo 13. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Mezun Oldukları Fakülteye Göre t-Testi Sonuçları

Fakülte	N	$\bar{X}$	S	Sd	t	p
Eğitim	53	2.99	0.28	79	.65	.521
Diğer	28	2.95	0.24			

*p > .05

MEB uzman yardımcılarının örgütsel bağlılık puanları incelendiğinde, eğitim fakültesi mezunlarının ($\bar{X} = 2.99$), diğer fakülte mezunlarına ($\bar{X} = 2.95$) kıyasla daha yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca, eğitim fakültesi mezunlarının örgütsel bağlılık puanları daha heterojen bir dağılım göstermektedir ($S = 0.28$). Ancak, örgütsel bağlılık puanları, mezun olunan fakülteye göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$t(79) = .65$, $p > .05$]. Bu bulgu, örgütsel bağlılık puanları ile mezun olunan fakülte arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı şeklinde de yorumlanabilir. Başka bir anlatımla, MEB uzmanlarının mezun oldukları fakülte, onların örgütsel bağlılık düzeylerinin anlamlı bir belirleyicisi değildir.

Ölçek puanlarının lisansüstü eğitim yapma durumuna göre farkını incelemek amacıyla bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının lisansüstü eğitim yapma durumuna göre bağımsız örneklem t-testi sonuçları Tablo 14’de verilmiştir.

Tablo 14. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Lisansüstü Eğitim Durumuna Göre t-Testi

Lisansüstü Eğitim	N	$\bar{X}$	S	Sd	t	p
Yaptı	35	2.95	0.23	79	-.60	.552
Yapmadı	46	2.99	0.29			

*p > .05

MEB uzman yardımcılarının örgütsel bağlılık puanları incelendiğinde, lisansüstü eğitim yapmayanların ($\bar{X} = 2.99$), lisansüstü eğitim yapanlara ($\bar{X} = 2.95$) kıyasla daha yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca, lisansüstü eğitim yapmayanların örgütsel

bağlılık puanları daha heterojen bir dağılım göstermektedir ($S = 0.29$). Ancak, örgütsel bağlılık puanları, lisansüstü eğitim alma durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$t(79) = -.60, p > .05$]. Bu bulgu, örgütsel bağlılık puanları ile lisansüstü eğitim görme arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı şeklinde de yorumlanabilir. Başka bir anlatımla, MEB uzman yardımcılarının mezun oldukları eğitim kademesi, onların örgütsel bağlılık düzeylerinin anlamlı bir belirleyicisi değildir.

MEB uzman yardımcılarının duygusal bağlılıklarının cinsiyet, medeni durum, mezun olunan okul ve lisansüstü eğitim görme durumuna göre değişip değişmediği aşağıda açıklanmıştır.

Örgütsel bağlılık ölçeği duygusal bağlılık boyutu puanlarının cinsiyete göre bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır. t-testi sonuçları Tablo 15’de verilmiştir.

Tablo 15. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık Boyutu Puanlarının Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	$\bar{X}$	S	Sd	t	p
Erkek	40	3.15	0.43	79	.04	.969
Kadın	41	3.15	0.44			

* $p > .05$

MEB uzman yardımcılarının duygusal bağlılık puanları incelendiğinde, erkeklerin ($\bar{X} = 3.15$), kadınlara ($\bar{X} = 3.15$) kıyasla daha yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca, kadınların duygusal bağlılık puanları daha heterojen bir dağılım göstermektedir ($S = 0.44$). Duygusal bağlılık puanları arasındaki fark için hesaplanan t-testi sonuçlarına göre, cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$t(79) = .04, p > .05$]. Bu bulgu, duygusal bağlılık puanları ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı şeklinde de yorumlanabilir. Başka bir anlatımla, MEB uzman yardımcılarının cinsiyeti, duygusal bağlılık düzeyleri üzerinde anlamlı etkisi bulunmamaktadır.

Ölçeğin duygusal bağlılık boyutu puanlarının medeni duruma göre farkını incelemek amacıyla bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeğinin duygusal bağlılık boyutu puanlarının medeni duruma göre bağımsız örneklem t-testi sonuçları Tablo 16’da verilmiştir.

Tablo 16. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık Boyutu Puanlarının Medeni Duruma Göre t-Testi Sonuçları

Medeni Durum	N	$\bar{X}$	S	Sd	t	p
Evli	41	3.10	0.46	79	-1.16	.249
Bekâr	40	3.21	0.40			

*p > .05

MEB uzman yardımcılarının duygusal bağlılık puanları incelendiğinde, bekârların ($\bar{X}$ =3.21), evlilere ($\bar{X}$ =3.10) kıyasla daha yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca, evlilerin duygusal bağlılık puanları daha heterojen bir dağılım göstermektedir (S= 0.46). Ancak, duygusal bağlılık puanları, medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir [t(79) = -1.16, p > .05]. Bu bulgu, duygusal bağlılık puanları ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı şeklinde de yorumlanabilir.

Başka bir anlatımla, MEB uzman yardımcılarının medeni durumları duygusal bağlılık düzeyi üzerinde etkili değildir.

Ölçeğin duygusal bağlılık boyutu puanlarının mezun olunan fakülteye göre farkını incelemek amacıyla bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeğinin duygusal bağlılık boyutu puanlarının mezun olunan fakülteye göre bağımsız örneklem t-testi sonuçları Tablo 17’de verilmiştir.

Tablo 17. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık Boyutu Puanlarının Mezun Oldukları Fakülteye Göre t-Testi Sonuçları

Fakülte	N	$\bar{X}$	S	Sd	t	p
Eğitim	53	3.12	0.44	79	-1.03	.304
Diğer	28	3.22	0.41			

*p > .05

MEB uzman yardımcılarının duygusal bağlılık puanları incelendiğinde, diğer fakülte mezunlarının ($\bar{X}$ =3.22), eğitim fakültesi mezunlarına ($\bar{X}$ =3.12) kıyasla daha yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca, eğitim fakültesi mezunlarının duygusal bağlılık puanları daha heterojen bir dağılım göstermektedir (S= 0.44). Ancak, duygusal bağlılık puanları, mezun olunan fakülteye göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir [t(79) = -1.03, p > .05]. Bu bulgu, duygusal bağlılık puanları ile mezun olunan fakülte arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı şeklinde de yorumlanabilir. Başka bir anlatımla,

MEB uzman yardımcılarının mezun oldukları fakülte, onların duygusal bağıllık düzeylerinin anlamlı bir belirleyicisi değildir.

Ölçeğin duygusal bağıllık boyutu puanlarının lisansüstü eğitim yapma durumuna göre farkını incelemek amacıyla bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır. Örgütsel bağıllık ölçeğinin duygusal bağıllık puanlarının lisansüstü eğitim yapma durumuna göre bağımsız örneklem t-testi sonuçları Tablo 18’de verilmiştir.

Tablo 18. Örgütsel Bağıllık Ölçeği Duygusal Bağıllık Boyutu Puanlarının Lisansüstü Eğitim Durumuna Göre t-Testi Sonuçları

Lisansüstü Eğitim	N	$\bar{X}$	S	Sd	t	p
Yaptı	35	3.14	0.45	79	-.17	.865
Yapmadı	46	3.16	0.42			

*p > .05

MEB uzman yardımcılarının duygusal bağıllık puanları incelendiğinde, lisansüstü eğitim yapmayanların ($\bar{X}$ =3.16), lisansüstü eğitim yapanlara ($\bar{X}$ =3.14) kıyasla daha yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca, lisansüstü eğitim yapanların duygusal bağıllık puanları daha heterojen bir dağılım göstermektedir (S= 0.45). Ancak, duygusal bağıllık puanları, lisansüstü eğitim alma durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$t(79) = -.17, p > .05$]. Bu bulgu, duygusal bağıllık puanları ile lisansüstü eğitim görme arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı şeklinde de yorumlanabilir. Başka bir anlatımla, MEB uzman yardımcılarının mezun oldukları eğitim kademesi, onların duygusal bağıllık düzeylerinin anlamlı bir belirleyicisi değildir.

Örgütsel bağıllık ölçeği duygusal bağıllık boyutu genel olarak değerlendirildiğinde; bu boyuttan elde edilen puanların uzman yardımcılarının cinsiyetlerine, medeni durumlarına, mezun oldukları fakülteye ve lisansüstü eğitim alma durumlarına göre farklılaşmadığı bulunmuştur.

MEB uzman yardımcılarının devam bağıllıklarının cinsiyet, medeni durum, mezun olunan okul ve lisansüstü eğitim görme durumuna göre değişip değişmediği aşağıda açıklanmıştır.

Örgütsel bağıllık ölçeği devam bağıllığı boyutu puanlarının cinsiyete göre bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır. t-testi sonuçları Tablo 19’da verilmiştir.

Tablo 19. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Devam Bağlılığı Boyutu Puanlarının Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	$\bar{X}$	S	Sd	t	p
Erkek	40	2.85	0.64	79	-.37	.711
Kadın	41	2.91	0.63			

*p > .05

MEB uzman yardımcılarının devam bağlılığı puanları incelendiğinde, kadınların ($\bar{X}$ =2.91), erkeklere ($\bar{X}$ =2.85) kıyasla daha yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca, erkeklerin devam bağlılığı puanları daha heterojen bir dağılım göstermektedir (S= 0.64). Ancak, devam bağlılığı puanları, cinsiyete göre manidar farklılık göstermemektedir [t(79) = -.37, p > .05]. Bu bulgu, devam bağlılığı puanlarının cinsiyete göre farklılaşmadığı şeklinde de yorumlanabilir. Başka bir anlatımla, MEB uzman yardımcılarının cinsiyetleri, onların devam bağlılığı düzeyleri üzerinde etkili değildir.

Ölçeğin devam bağlılığı boyutu puanlarının medeni duruma göre farkını incelemek amacıyla bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeğinin duygusal bağlılık boyutu puanlarının medeni duruma göre bağımsız örneklem t-testi sonuçları Tablo 20’de verilmiştir.

Tablo 20. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Devam Bağlılığı Puanlarının Medeni Duruma Göre t-Testi Sonuçları

Medeni Durum	N	$\bar{X}$	S	Sd	t	P
Evli	41	2.92	0.61	79	.61	.546
Bekâr	40	2.84	0.66			

*p > .05

MEB uzman yardımcılarının devam bağlılığı puanları incelendiğinde, evlilerin ($\bar{X}$ =2.92), bekârlara ($\bar{X}$ =2.84) kıyasla daha yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca, bekârların devam bağlılığı puanları daha heterojen bir dağılım göstermektedir (S= 0.66). Ancak, devam bağlılığı puanları, medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir [t(79) = .61, p > .05]. Bu bulgu, devam bağlılığı puanları ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı şeklinde de yorumlanabilir.

Başka bir anlatımla, MEB uzman yardımcılarının medeni durumları, onların devam bağlılığı düzeylerinin anlamlı bir belirleyicisi değildir.

Ölçeğin devam bağlılığı boyutu puanlarının mezun olunan fakülteye göre farkını incelemek amacıyla bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeğinin devam bağlılığı boyutu puanlarının mezun olunan fakülteye göre bağımsız örneklem t-testi sonuçları Tablo 21’de verilmiştir.

Tablo 21. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Devam Bağlılığı Boyutu Puanlarının Mezun Oldukları Fakülteye Göre t-Testi Sonuçları

Fakülte	N	$\bar{X}$	S	Sd	t	p
Eğitim	53	2.97	0.67	79	1.68	.096
Diğer	28	2.72	0.53			

*p > .05

MEB uzman yardımcılarının devam bağlılığı puanları incelendiğinde, eğitim fakültesi mezunlarının ($\bar{X}$ =2.97), diğer fakülte mezunlarına ($\bar{X}$ =2.72) kıyasla daha yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca, eğitim fakültesi mezunlarının devam bağlılığı puanları daha heterojen bir dağılım göstermektedir (S= 0.67). Ancak, devam bağlılığı puanları, mezun olunan fakülteye göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir [t(79) = 1.68, p > .05]. Bu bulgu, devam bağlılığı puanları ile mezun olunan fakülte arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı şeklinde de yorumlanabilir. Başka bir anlatımla, MEB uzman yardımcılarının mezun oldukları fakülte, onların devam bağlılığı düzeylerinin anlamlı bir belirleyicisi değildir.

Ölçeğin devam bağlılığı boyutu puanlarının lisansüstü eğitim yapma durumuna göre farkını incelemek amacıyla bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeğinin devam bağlılığı puanlarının lisansüstü eğitim yapma durumuna göre bağımsız örneklem t-testi sonuçları Tablo 22’de verilmiştir.

Tablo 22. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Devam Bağlılığı Boyutu Puanlarının Lisansüstü Eğitim Durumuna Göre t-Testi Sonuçları

Lisansüstü Eğitim	N	$\bar{X}$	S	Sd	t	p
Yaptı	35	2.82	0.57	79	-.82	.412
Yapmadı	46	2.93	4.04			

*p > .05

MEB uzman yardımcılarının devam bağlılığı puanları incelendiğinde, lisansüstü eğitim yapmayanların ($\bar{X}$ =2.93), lisansüstü eğitim yapanlara ($\bar{X}$ =2.82) kıyasla daha yüksek

ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca, lisansüstü eğitim yapmayanların devam bağlılığı puanları daha heterojen bir dağılım göstermektedir ($S= 0.67$). Ancak, devam bağlılığı puanları, lisansüstü eğitim alma durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$t(79) = -.82, p > .05$]. Bu bulgu, devam bağlılığı puanları ile lisansüstü eğitim görme arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı şeklinde de yorumlanabilir. Başka bir anlatımla, MEB uzman yardımcılarının mezun oldukları eğitim kademesi, onların devam bağlılığı düzeylerinin anlamlı bir belirleyicisi değildir.

Örgütsel bağlılık ölçeği devam bağlılığı boyutu genel olarak değerlendirildiğinde; bu boyuttan elde edilen puanların uzman yardımcılarının cinsiyetlerine, medeni durumlarına, mezun oldukları fakülteye ve lisansüstü eğitim alma durumlarına göre farklılaşmadığı bulunmuştur.

MEB uzman yardımcılarının normatif bağlılıklarının cinsiyet, medeni durum, mezun olunan okul ve lisansüstü eğitim görme durumuna göre değişip değişmediği aşağıda açıklanmıştır.

Örgütsel bağlılık ölçeği normatif bağlılık boyutu puanlarının cinsiyete göre bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır. T-testi sonuçları Tablo 23’de verilmiştir.

Tablo 23. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık Puanlarının Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	$\bar{X}$	S	Sd	t	p
Erkek	40	2.93	0.47	79	.92	.360
Kadın	41	2.84	0.38			

* $p > .05$

MEB uzman yardımcılarının normatif bağlılık puanları incelendiğinde, erkeklerin ($\bar{X} = 2.93$), kadınlara ($\bar{X} = 2.84$) kıyasla daha yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca, erkeklerin normatif bağlılık puanları daha heterojen bir dağılım göstermektedir ($S= 0.47$). Normatif bağlılık puanları arasındaki fark için hesaplanan t-testi sonucuna göre, cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$t(79) = .92, p > .05$]. Bu bulgu, normatif bağlılık puanlarının cinsiyete göre farklılaşmadığı şeklinde yorumlanabilir. Başka bir anlatımla, MEB uzman yardımcılarının cinsiyeti, normatif bağlılık düzeyleri üzerinde etkili değildir.

Ölçeğin normatif bağlılık boyutu puanlarının medeni duruma göre farkını incelemek amacıyla bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeğinin normatif

bağıllık boyutu puanlarının medeni duruma göre bağımsız örneklem t-testi sonuçları Tablo 24’de verilmiştir.

Tablo 24. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık Puanlarının Medeni Duruma Göre t-Testi Sonuçları

Medeni Durum	N	$\bar{X}$	S	Sd	t	p
Evli	41	2.87	0.42	79	-.23	.820
Bekâr	40	2.90	0.44			

*p > .05

MEB uzman yardımcılarının normatif bağıllık puanları incelendiğinde, bekârların ($\bar{X}$ =2.90), evlilere ($\bar{X}$ =2.87) kıyasla daha yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca, bekârların normatif bağıllık puanları daha heterojen bir dağılım göstermektedir (S= 0.44). Ancak, normatif bağıllık puanları, medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$t(79) = -.23$, $p > .05$]. Bu bulgu, normatif bağıllık puanları ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı şeklinde de yorumlanabilir.

Başka bir anlatımla, MEB uzman yardımcılarının medeni durumları, onların normatif bağıllık düzeylerinin anlamlı bir belirleyicisi değildir.

Ölçeğin normatif bağıllık boyutu puanlarının mezun olunan fakülteye göre farkını incelemek amacıyla bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır. Örgütsel bağıllık ölçeğinin normatif bağıllık boyutu puanlarının mezun olunan fakülteye göre bağımsız örneklem t-testi sonuçları Tablo 25’de verilmiştir.

Tablo 25. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık Boyutu Puanlarının Mezun Oldukları Fakülteye Göre t-Testi Sonuçları

Fakülte	N	$\bar{X}$	S	Sd	t	p
Eğitim	53	2.88	0.42	79	-.21	.832
Diğer	28	2.90	0.45			

*p > .05

MEB uzman yardımcılarının normatif bağıllık puanları incelendiğinde, diğer fakülte mezunlarının ($\bar{X}$ =2.90), eğitim fakültesi mezunlarına ($\bar{X}$ =2.88) kıyasla daha yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca, diğer fakülte mezunlarının normatif bağıllık puanları daha heterojen bir dağılım göstermektedir (S= 0.45). Ancak, normatif

bağlılık puanları, mezun olunan fakülteye göre manidar farklılık göstermemektedir [$t(79) = -.21, p > .05$]. Bu bulgu, normatif bağlılık puanları ile mezun olunan fakülte arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı şeklinde de yorumlanabilir. Başka bir anlatımla, MEB uzmanlarının mezun oldukları fakülte, onların normatif bağlılık düzeylerinin anlamlı bir belirleyicisi değildir.

Ölçeğin normatif bağlılık boyutu puanlarının lisansüstü eğitim yapma durumuna göre farkını incelemek amacıyla bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeğinin normatif bağlılık puanlarının lisansüstü eğitim yapma durumuna göre bağımsız örneklem t-testi sonuçları Tablo 26’da verilmiştir.

Tablo 26. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık Puanlarının Lisansüstü Eğitim Durumuna Göre t-Testi Sonuçları

Lisansüstü Eğitim	N	$\bar{X}$	S	Sd	t	p
Yaptı	35	2.90	0.36	79	.28	.782
Yapmadı	46	2.87	0.48			

* $p > .05$

MEB uzman yardımcılarının normatif bağlılık puanları incelendiğinde, lisansüstü eğitim yapanların ($\bar{X} = 2.90$), lisansüstü eğitim yapmayanlara ($\bar{X} = 2.87$) kıyasla daha yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca, lisansüstü eğitim yapmayanların normatif bağlılık puanları daha heterojen bir dağılım göstermektedir ($S = 0.48$). Ancak, normatif bağlılık puanları, lisansüstü eğitim alma durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$t(79) = .28, p > .05$]. Bu bulgu, normatif bağlılık puanları ile lisansüstü eğitim görme arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı şeklinde de yorumlanabilir. Başka bir anlatımla, MEB uzman yardımcılarının mezun oldukları eğitim kademesi, onların normatif bağlılık düzeylerinin anlamlı bir belirleyicisi değildir.

Örgütsel bağlılık ölçeği normatif bağlılık boyutu genel olarak değerlendirildiğinde; bu boyuttan elde edilen puanların uzman yardımcılarının cinsiyetlerine, medeni durumlarına, mezun oldukları fakülteye ve lisansüstü eğitim alma durumlarına göre farklılaşmadığı bulunmuştur.

BÖLÜM 5

TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırmanın sonuçlarına ve önerilere yer verilmektedir.

Tartışma

Küreselleşmenin etkisi altına girdiğimiz günümüzde, artan rekabet koşullarının getirdiği kaçınılmaz durumlar, hızla değişen çevre koşulları, sürekli değişiklik gösteren bireysel ve kurumsal ihtiyaçlar, işgörenleri örgütte tutmayı zorlaştırmıştır. İşgörenin kendisini kurum adına yetiştirdikten sonra, kurumun işgörene yatırımlar yapması fakat sonrasında da işgörenin örgütten ayrılması durumunun kuruma için hem maliyet hem de zaman bakımından külfeti yüksektir. Günümüz örgüt anlayışları içerisinde yer alan verimlilik, karlılık gibi kavramların devlet kurumlarına yansması, eğitilmiş ve uzman işgücü ihtiyacının artması konuyu daha da önemli bir sorun olarak karşımıza çıkarmaktadır. Bu noktada karşımıza işgörenlerin örgütsel bağlılıklarının düzeyleri, örgütsel bağlılığın karşısındaki engellerin ortadan kaldırılması ve işgörenlerin örgüte bağlılık düzeylerinin artırılmasını sağlayan etkenlerin tespit edilmesi son derece önemlidir.

Araştırmanın birinci alt problemi; “MEB uzman yardımcılarının örgütsel bağlılık (duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık) düzeyi nedir? Şeklinde düzenlenmişti. Bu alt probleme ilişkin bulgular incelendiğinde MEB Uzman Yardımcılarının örgütteki duygusal bağlılıkları, normatif ve devam bağlılığına kıyasla daha yüksek düzeyde gerçekleşmektedir. Çakır(2007)’ in araştırma bulgularında ise ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin tüm alt boyutlarında öğretmenlerin arasında anlamlı bir fark olmadığını belirtmiştir. Ayrıca Danış (2009), ilgili çalışmasında

örgütsel bağlılığın duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık alt boyutlarında anlamlı farklılıklar tespit etmiştir. Bu kapsamda araştırma bulgularımız Çakır (2007) tarafından yapılan araştırmaları desteklemektedir.

Bu durum, araştırmamız doğrultusunda literatürde daha önce yapılan araştırma bulgularına da uygunluk göstermektedir. Araştırmamız içerisinde de anlatıldığı gibi, araştırmamız ile ilgili literatürde örgütsel bağlılığa yönelik alt boyutların önem derecesine ilişkin en çok beklenen durum, işgörenlerde öncelikle yüksek duygusal bağlılık, daha sonra normatif bağlılık ve en son da devam bağlılığının olması hususudur (Brown'dan aktaran Boylu, Pelit ve Güçer, 2007).

Durna ve Eren (2004) tarafından eğitim ve sağlık alanında işgörenlerin örgütsel bağlılıklarıyla ilgili araştırmasında, cinsiyet ile duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık arasında anlamlı bir ilişkiye bulunmadığını belirtmiştir.

Güçlü duygusal bağlılıkta örgütte devamlı çalışanlar, buna gereksinim duyduklarından değil bunu istedikleri için örgütte kalmaya devam ederler (Atak, 2009). Tutumsal bağlılık olarak da bilinen duygusal bağlılık, örgüt çevresine ilişkin duygusal tepkilerle yakından ilgili olup, daha çok işe kendini verme, birlikte çalışan arkadaşlardan, işten ve mesleğe bağlılıktan sağlanan doyumla ilişkilidir (Balay, 2000).

Normatif Bağlılığın diğer alt boyutlara göre düşük olması Milli Eğitim Uzman Yardımcılarının sadakat duygularının zayıf olduğu, kurumlarına karşı çalışmayı, olması gerektiğinden daha fazla üretmeyi ve bunları bir görev olarak görmediği sonucu çıkartılabilir. Allen ve Meyer (1990) normatif bağlılıkları düşük olan işgörenlerin, kendilerini örgütün bir parçası olarak görmedikleri için, işe geç gelme, işe gelmede zorluk yaşama ve işten ayrılma ihtimallerinin daha yüksek olacağını belirtmiştir.

Milli Eğitim Uzman Yardımcıları açısından devamlılık bağlılığının düşük olması, mesleklerini sürdürme açısından kendilerini yükümlü hissetmedikleri, işlerinden ayrıldıkları zaman maddi kayıplarının önemli olmayacağı, aynı ücreti ve kazanımları daha farklı işlerde de bulabileceği ve kendilerinin örgütte kalmasının zorunluluk olmadığı bulgular arasındadır.

Araştırmada örgütsel bağlılığın alt boyutları arasında duygusal bağlılığın normatif ve devam bağlılığına göre daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Danış (2009) tarafından yapılan bir araştırmada devamlılık bağlılığının düşük ve kararsız olması, öğretmenlik

mesleğini sürdürme konusunda öğretmenin kendisini yükümlü hissetmediği, işten ayrıldığı zaman çok fazla bir maddi kaybı olmayacağı, kazandığı ücreti farklı örgütler de daha iyi ortamlarda kazanabileceğini, örgütte kalmasının öğretmen için bir zorunluluk olmadığını göstermiştir. Bu açıdan işgörenlerin devam bağımlılığının artırılması konusunda Milli Eğitim Bakanlığı'nın kurum olarak bu açıdan bakılması gerektiği düşünülmektedir.

Duygusal bağlılığı etkileyen faktörler tutumsal kaynaklıdır. Duygusal bağlılığı etkileyen faktörler hakkında çeşitli açıklamalar olsa da bu açıklamaların genel olarak bireysel özellikler ve kurumun özellikleri kapsamında ele alındığı görülmektedir.

Araştırmanın ikinci alt problemi; MEB Uzman Yardımcılarının Örgütsel Bağlılıkları (duygusal, devam ve normatif) bazı değişkenlere göre farklılaşmakta mıdır? Şeklinde düzenlenmişti. Bu alt probleme ilişkin bulgular incelendiğinde; MEB uzman yardımcıların cinsiyeti, örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde etkili değildir.

Araştırmamız ile aynı doğrultuda yapılan farklı araştırmalarda benzer bulgulara ulaşılmıştır. İşgörenlerin yaşları ilerledikçe meslekte çalışma süreleri arttıkça ve medeni hallerine göre işgörenlerin örgütsel bağlılıkları bireysel ve örgütsel değerler arasındaki uyumdan ve işgörenlerin memnun olma durumundan doğan duygusal bağlılık düzeyleri ve işgörenlerin kendilerini örgütlerine adamayı ve örgütlerine karşı sadakat duyma seviyelerini gösteren normatif bağlılıklarının arttığı görülmektedir. Daha öz bir ifadeyle sadakat ve duygu kapsamında bir bağlılığın etkisi altında oldukları araştırma bulgularımızı desteklemektedir.

Aven ve arkadaşları (1993), Al-Ajmi (2006) ve Bruning ve Snyder (1983) tutumsal bağlılık ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişkiye rastlayamamış, Ngo ve Tsang (1998) duygusal ve devam bağlılıkları ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki bulamamış, (Aktaran: Özcan, 2008, s. 17). Ayrıca, Tülek (2008, s. 98), örgütsel bağlılığın cinsiyet değişkenine göre değişmediği sonucuna ulaşmıştır. Zaman (2006), rehber öğretmenlerin, Çakır'ın (2007) ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin tüm alt boyutlarında öğretmenlerin cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır. Bu bağlamda, söz konusu çalışma ile aynı doğrultuda olduğu görülmektedir. Topaloğlu, Koç, ve Yavuz (2008) tarafından öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları düzeyleri ile ilgili yaptıkları araştırmasında örgütsel bağlılığın cinsiyete dayalı değişiklik göstermediği yönündedir.

MEB Uzman Yardımcılarının medeni durumları ile ilgili olarak sonuçlara bakıldığı zaman MEB uzman yardımcılarının medeni durumları, onların örgütsel bağlılık düzeylerinin anlamlı bir belirleyicisi değildir. Bazı araştırma sonuçlarına göre evli erkeklerin örgüte daha yüksek düzeyde bağlılık gösterdikleri, buna karşın evli kadınların daha düşük düzeyde bağlılık gösterdikleri görülmüştür. Böyle bir sonucun gerçekleşmesindeki etken olarak ise evliliğin, erkeklerin yaşamında düzenli bir yaşam yaratması; kadınlarda ise ek iş yükü yaratması olarak görülmektedir (Mathieu ve Zajac; Marsden'den aktaran: Cengiz, 2001, s. 53). Buna karşın örgütsel bağlılık ile medeni durum arasında bir ilişki olmadığını gösteren araştırmalar da vardır (Güçlü, 2006, s. 111). Örgütsel bağlılık ve cinsiyet arasında anlamlı ilişki bulmayan araştırmalarda bulunmaktadır (Kaya, 2007; Toplaoğlu, 2010).

Araştırma bulgularına bakıldığı zaman MEB Uzman Yardımcılarının mezun oldukları eğitim kademesi, onların örgütsel bağlılık düzeylerinin anlamlı bir belirleyicisi değildir. Mathieu ve Zajac (1990) çalışmalarında, örgütsel bağlılık ve eğitim düzeyi arasındaki ters yönlü ilişkinin yeterince açık ve güçlü olmadığına dair bulgular elde etmişlerdir. Çalışanın eğitim düzeyi yükseldikçe, örgütsel bağlılığının düşmesinin sebeplerinden biri, bireylerin beklentilerinin örgütün karşılayamayacağı kadar yüksek olmasından kaynaklandığı ileri sürülmüştür (Erdoğan, 2006). Ayrıca bireyin eğitim düzeyi yükseldikçe, örgütten beklentisi artacağından bağlılık düzeyi azalabilir (Celep, 2000).

İlgili araştırmamızda MEB Uzman Yardımcılarının yaşları ile örgütsel bağlılık düzeylerinin anlamlı bir belirleyicisi değildir. Bu durum Kaya (2007) ile çelişmektedir. Kaya (2007), Zeyrek (2008), yaş ilerledikçe, katılımcıların, özellikle, duygusal ve devam bağlılıklarının arttığı görülmüştür. Örgütsel bağlılık boyutları ile yaş arasındaki ilişkiyi inceleyen başka bir araştırmada, yaş ve duygusal bağlılık arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu belirlenmiştir (Solmuş, 2004). Kılınç (2010) tarafından yapılan bir araştırma öğretmenlerin yaşlarına bağlı olarak örgütsel bağlılık ve işatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edememiştir. Bu anlamda da araştırmamızı desteklemektedir.

Örgütsel bağlılık ölçeği duygusal bağlılık boyutu genel olarak değerlendirildiğinde; bu boyuttan elde edilen puanların uzman yardımcılarının cinsiyetlerine, medeni durumlarına, mezun oldukları fakülteye ve lisansüstü eğitim alma durumlarına göre farklılaşmadığı bulunmuştur.

Örgütsel bağlılık ölçeği devam bağlılığı boyutu genel olarak değerlendirildiğinde; bu boyuttan elde edilen puanların uzman yardımcılarının cinsiyetlerine, medeni durumlarına,

mezun oldukları fakülteye ve lisansüstü eğitim alma durumlarına göre farklılaşmadığı bulunmuştur.

Örgütsel bağlılık ölçeği normatif bağlılık boyutu genel olarak değerlendirildiğinde; bu boyuttan elde edilen puanların uzman yardımcılarının cinsiyetlerine, medeni durumlarına, mezun oldukları fakülteye ve lisansüstü eğitim alma durumlarına göre farklılaşmadığı bulunmuştur.

Sonuçlar

Araştırma bulgularına göre Milli Eğitim Uzman Yardımcılarının orta düzeyde bağlılık gösterdiği ortaya çıkmıştır. Orta düzeyde bağlılık gösteren Milli Eğitim Uzman Yardımcılarının kurumların tüm değerlerini tam anlamıyla özümsemediği, sınırsız bir şekilde bağlılık göstermedikleri sonucuna ulaşılabilir. Orta düzeyde örgütsel bağlılık kapsamında işgörenler örgütün değerleri ile kişisel değerleri arasında denge kurma aşamasındadır. Bu anlamda bireye dengeli bir bağlılık sağlar. Bu süreçte yaşanabilecek kararsızlıklar işgören açısından performans kaybına, kurum açısından ise verimsizliğe dönüşebilecektir. Araştırma bulgularında ortaya çıkan ılımlı örgütsel bağlılık özellikleri sonucunda işgören denge kurma aşamasında olduğundan, işgörenin örgütte kalma süresinin artabileceği söylenebilir. Bunun sonucunda ise bir taraftan işgörenin örgütte kalma süresi artması beklenirken, diğer taraftan ise örgüte yeni katılması beklenen işgörenler engelleneceğinden örgütün değişmesi yönünde bir engel durum ortaya çıkacaktır.

Öte yandan, MEB Uzman Yardımcılarının örgütteki duygusal bağlılıkları, normatif ve devam bağlılığına kıyasla daha yüksek düzeyde gerçekleşmektedir. Bu bağlamda duygusal bağlılığı yüksek olan işgörenler örgütün hedeflerini, amaçlarını, değerlerini benimserler ve kendilerini örgütün bir parçası olarak görürler. Bu doğrultuda MEB Uzman Yardımcılarının bulundukları kurumun yararına karşı daha fazla çaba sarf ettikleri, fedakârlık göstermeleri beklenmektedir.

Araştırma bulgularında örgütsel bağlılık ölçeği duygusal bağlılık boyutu genel olarak değerlendirildiğinde; bu boyuttan elde edilen puanların uzman yardımcılarının cinsiyetlerine, medeni durumlarına, mezun oldukları fakülteye ve lisansüstü eğitim alma durumlarına göre farklılaşmadığı bulunmuştur.

Örgütsel bağlılık ölçeği devam bağlılığı boyutu genel olarak değerlendirildiğinde; bu boyuttan elde edilen puanların uzman yardımcılarının cinsiyetlerine, medeni durumlarına, mezun oldukları fakülteye ve lisansüstü eğitim alma durumlarına göre farklılaşmadığı bulunmuştur.

Araştırma bulgularına bakıldığında örgütsel bağlılık ölçeği normatif bağlılık boyutu genel olarak değerlendirildiğinde; bu boyuttan elde edilen puanların uzman yardımcılarının cinsiyetlerine, medeni durumlarına, mezun oldukları fakülteye ve lisansüstü eğitim alma durumlarına göre farklılaşmadığı bulunmuştur.

Normatif Bağlılık işgörenlerin örgütüne bağlı olmasını bir görev olarak algıladıklarından duygusal ve devam bağlılığından farklı bir boyutu sergilemektedir. Normatif Bağlılık boyutu bir zorunluluk durumunu belirtmektedir. Normatif bağlılıkları düşük olan işgörenler kariyerlerinde karşılarına çıkabilecek daha nitelikli fırsatları değerlendirme konusunda daha açıktır.

Devam Bağlılığı boyutunda işgörenin örgütte kalmasını sağlayan İşgörenin yaşayabileceği maddi kayıplardır. İşgören örgütten ayrıldığı zaman daha iyi bir iş bulamayacağı düşüncesiyle örgütte kalmaya devam ederler. Bu doğrultuda MEB Uzman Yardımcılarının devam bağlılıklarının diğer bağlılık türlerine düşük olması, İşgörenin örgütte kalmasını ve fayda sağlamasını etkileyecektir.

Öneriler

MEB Uzman yardımcılarının, araştırma bulgularına göre örgütsel bağlılık düzeylerinin orta düzeyde olduğu; bununla birlikte, normatif ve devam bağlılıklarının da duygusal bağlılığa nazaran düşük olduğu tespit edilmiştir. Bu anlamda MEB Uzman Yardımcılarının örgütsel bağlılıklarının artırılması adına kurumsal olarak bilinçlendirme ve motivasyon çalışmaları yapılmalıdır.

Kurum yöneticilerinin, çalışanlara örgütün değerli bir elemanı olduğunu hissettirmelidir. Kurum yönetiminin örgütsel bağlılığı destekleyici bir yönetim anlayışına sahip olması gerekmektedir.

Örgütsel bağıllık anlayışı kurumun hedeflerine ulaşmada son derece önemli olduğundan Milli Eğitim Bakanlığı'nın çeşitli çalışmalar yaparak çözüm yönünde politikalar üretmesi gerekmektedir.

Araştırmamızda duygusal bağıllığın, devam bağıllığı ve normatif bağıllığa göre yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. İlgili alanyazın ve araştırmalar incelendiğinde örgütsel bağıllık işgörenlerin örgütsel bağıllık boyutları açısından en iyi boyutudur. Çalışanlar kendilerini örgütün bir parçası olarak görürler ve örgütte kalmayı isterler. Bulundukları örgüt için gerektiği zaman fedakârlık yapmaktan kaçınmazlar. MEB Uzman yardımcılarının duygusal bağıllık düzeylerinin diğer örgütsel bağıllık boyutlarına oranla daha yüksek olması Milli Eğitim Bakanlığı açısından olumlu olarak görülmektedir.

Türkiye'de eğitim politikalarının belirleyicisi olan Milli Eğitim Bakanlığı'nın hedeflerine ulaşması adına MEB Uzman Yardımcılarının örgütsel bağıllıklar ile ilgili olarak nitel bir araştırma yapılması faydalı olacaktır.

KAYNAKÇA

- Abdullah, M.H.A.& Shaw, J.D. (1999). Personal factors and organizational commitment: main interactive effects in the United Arab Emirates. *Journal of Managerial Issues*, 11(1), 7-93.
- Açıklan, C. (2011). İçsel Ve Dışsal Doyumun Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Eskişehir Üretim Sektörü Örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 31(4), 237-254.
- Adair, J. (2004). *Etkili Liderlik*, İstanbul: Babıali Kültür.
- Akgül, S. (2012). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel kimlik algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- 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(24), 1- 18.
- Allen N.J. & Meyer, J. P.(1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Review*. 1(14), 61-89.
- Alvi, S. A. & Ahmed, S. W. (1987). Assessing organizational commitment in a developing country: Pakistan a case study. *Human Relations*, 40(5), 267-280.
- Arı, G. S. (2003). Yöneticiye duyulan güven örgütsel bağlılığı artırır mı?. *Gazi Üniversitesi Ticaret Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(24), 17-36.
- Arslan, T. (2008). *Yöneticilerin statüleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin tespitine yönelik bir çalışma*. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Atak, M. (2009). *Öğrenen Örgüt ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi*, Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Erzurum.
- Aydınlı H.D. (2005). İşdoyumunu etkileyen değişkenler ve bir uygulama. *Üçüncü Sektör Kooperatifçilik Dergisi*, 149(7), 62-84.
- Aydoğan, S.E. (2010). *Resmi liselerde çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

- Aykaç, A. (2010). *İş doyumunun örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Balay, R. (2000). *Özel ve resmi liselerde yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığı*. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel.
- Balcı A. (2003). *Örgütsel sosyalleşme kuram, strateji ve taktikler*. Ankara: Pegem A.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59(9), 125-137.
- Buluç, B. (2009). Sınıf öğretmenlerinin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15(57) 5-34.
- Bergman, M.E. (2006). The relationship between affective and normative commitment: review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 27(4), 645–663.
- Bobbie, M. T. (2007). *An analysis of the relationships among job satisfaction, organizational trust, and organizational commitment in an acute care hospital*. Ph.D. Thesis, California.
- Bogler, R. & Somech, A. (2004). Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools. *Teaching and Teacher Education*. 20(1), 277–289.
- Boylu, Y., Pelit, E. & Güçer, E. (2007). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 44 (511), 35-74.
- Budak, T. (2009) *İlköğretim okullarında görev yapan kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları*. Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Chen, H.F. & Chen, Y.C. (2008). The impact of work redesign and psychological empowerment on organizational commitment in a changing environment, an example from taiwan's state-owned enterprises. *Public Personnel Management*, 37(3), 279-302.
- Chughtai, A.A. & Zafar, S. (2006). Antecedents and consequences of organizational commitment among pakistani university teachers. *Applied H.R.M. Research*, 11(1), 39-64.
- Celep, C. (1996). *Eğitim örgütlerinde öğretmenlerin örgütsel adanmışlığı*. Doçentlik tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Celep, C. (2000). *Eğitimde örgütsel adanma ve öğretmenler*. Ankara: Anı.
- Cemaloğlu, N. (2007). Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile yıldırma arasındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(4), 77-87.

- Cengiz, A.A. (2001). *Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri ve Eskişehir’de sağlık personeli üzerinde bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Çakır, A. (2007). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve okul kültürü algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çetin, M. Ö. (2004). *Örgütsel vatandaşlık davranışı*. Ankara: Nobel.
- Cremer, D.D. (2005). Procedural and Distributive Justice Effects Moderated By Organizational Identification, *Journal of Managerial Psychology*, 20(1), 4-13.
- Çırpan, H. (1999). Lider mi? Yönetici mi? *Aktive Bankacılık ve Finans Dergisi*, 7(24), 1-5.
- Çöl, G. (2004). Örgütsel bağlılık kavramı ve benzer kavramlarla ilişkisi. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6(36), 48-66.
- Dale K. & Fox M. L. (2008). Leadership style and organizational commitment: mediating effect of role stress. *Journal of Managerial Psychology*, 7(53), 109-130.
- Danış, A. (2009). *Anadolu teknik ve Anadolu meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Demirel, Y. (2009). Örgütsel bağlılık ve üretkenlik karşıtı davranışlar arasındaki ilişkiye kavramsal yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(15), 115-132.
- Demirkıran, T. (2004). *Özel Eğitim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Tatminleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Dilek, H. (2005). *Liderlik Tarzlarının ve Adalet Algısının Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkilerine Yönelik Bir Araştırma*, Doktora Tezi Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Gebze.
- Doğan, H. (2002). İşgörenlerin adalet algılamalarında örgüt içi iletişim ve prosedürel bilgilendirmenin rolü. *Ege Akademik Bakış*, 2(2), 71-78.
- Doğan, S. & Kılıç, S. (2007). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29(9), 37-61.
- Dordevic, B. (2004). Employee commitment in times of radical organizational changes, *facta universitatis, series Economics and Organization*, 2(2), 111-117.
- Doğruöz, S.S. (2009). *Kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin karşılaştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.

- Durna, U.,&Eren, V. (2005). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık.Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü Niğde Üniversitesi *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 210-219.
- Erdoğan, H. (2006). *Resmi-özel ilköğretim okullarında çalışan yöneticilerin kişisel özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Eren, E. (2004). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*.İstanbul: Beta.
- Ergeneli, A. & Arı, Sağlam, G. (2003). Psikolojik güçlendirme algısı ve bazı demografik değişkenlerin örgütsel bağlılığa etkisi. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 21 (1), 129-150.
- Erol, V. (1998). *İş tatmini ve örgütsel bağlılık*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,İstanbul.
- Ersoy,S.(2007). *Kariyer geliştirme programlarının örgütsel bağlılığa etkisi: tekstil sektöründe karşılaştırmalı bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Etzioni, A.(1961). A Comparative Analysis of complex organizations. On power , involvement and their correlates. New York Free Press.
- Halis M., Çoban M., Şafak B. &Şahin H.M. (2007). *Stratejik liderlik*. İstanbul: Alfa.
- Halis M. (2007). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş güçlüklerinin örgütsel bağlılıklarına etkisi: Gaziantep Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep ÜniversitesiSosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Grusky, O. (1966). Career mobility and organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*.2(10),488-503.
- Güçel, C. (2013). Örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi örgütsel adaletin aracılık rolü: imalat işletmelerine yönelik bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*5(2), 173-190.
- Güçlü, H. (2006). *Turizm sektöründe durumsal faktörlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi*. Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Gül, H. (2002).Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2(1), 44-45.
- Gül, H. (2003).Davranışsal bağlılık yaklaşımı ve değerlendirmesi.*Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 10(1), 73-83.
- Gürbüz, S. (2006), Örgütsel Vatandaşlık Davranışları İle Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2 (1), 48-75.
- Gürkan, G. (2006). *Örgütsel Bağlılık: Örgütsel iklimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ve trakya üniversitesi'nde örgüt iklimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin*

araştırılması. Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.

Günel Ö.D. (2009). *Turizm sektöründe mevsimsellik sorunu ve mevsimlik istihdamın sektör çalışanlarının örgütsel bağlılıklarına etkisi: konaklama işletmeleri çalışanlarına yönelik bir araştırma*. Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Güney, S. (2002). *Davranış bilimleri*, Ankara: Nobel.

Güney, S. (2001). *Yönetim ve organizasyon*, Ankara: Nobel.

Iverson, D.R. & Buttigieg, M.D. (1998). Affective, normative, continuance commitment: can the 'right kind' of commitment be managed? *Department of Management Working Paper in Human Resource Management & Industrial Relations*, 7(34), 1-26.

İbicioğlu H. (2000). Örgütsel bağlılıkta paradigmatik uyumun yeri. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1) , 13-22.

İnce M. & Gül H., (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma, örgütsel bağlılık*, Konya: Çizgi.

Kaptan, S. (1998). *Bilimsel Araştırma ve İstatistik Teknikleri*, Ankara: Tekışık.

Kamer, M.(2001). *Örgüte güven, örgüte bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkileri*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Karasar, N. (2002). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Nobel.

Katz, D. & Kahn, R.L (1977). *Örgütlerin toplumsal psikolojisi*. Ankara: Nobel.

Kaya, N. & Selçuk, S. (2007). Bireysel başarı güdüsü organizasyonel bağlılığı nasıl etkiler? *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(2), 57-68.

Keleş, H., & Çelik, N. (2006). *İş tatmininin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine ilişkin ilaç ve dağıtım firmalarında yapılan bir araştırma*. Konya: Selçuk Üniversitesi.

Kılınç. M. (2010). *Akdeniz bölgesindeki beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ve iş tatmin düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.

Koç, H. (2009). Örgütsel bağlılık ve sadakat ilişkisi. *Gazi Üniversitesi, Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 200-211. 11 Ekim 2013 tarihinde <http://www.esosder.org/orgutsel-baglilik-ve-sadakat-iliskisi/sayfasından> erişilmiştir.

Lam T. & Zhang H. Q.(2003) Job satisfactin and organizational commitment in the hong kong fast food industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 15(4), 214-220.

- Liou, S.R. (2008). An analysis of the concept of organizational commitment. *Nursing Forum Philadelphia*, 43(3), 116-125.
- Mercan,M. (2006). *Öğretmenlerde örgütsel bağlılık, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık*. Yüksek Lisans Tezi Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Meyer, J. P. & Ailen N. J., (1991). A Three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(4), 64-89.
- Meyer, J. P. & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model, *Human Resource Management Review*. 11(4), 299-326.
- Morrow, P.C. (1983). Concept redundancy in organizational research, the case of work commitment. *Academy Of Management Review*, 8(1), 486-500.
- Mowday, R.T., Steers, R.M. & Porter, L.M. (1982). Employee-organization linkages: the psychology of commitment, absenteeism and turnover. *New York: Academy Press*, 8(24), 78-94.
- Neves, P. & Caetano A. (2006). Social Exchange Processes in Organizational Change: The Roles of Trust and Control. *Journal of Change Management*. 6 (4), 351-364.
- Obeng, K., & Ugboro, I. (2003). Organizational commitment among public transit employees: an assessment study. *Journal of The Transportation Research Forum*, 57(37), 83-98.
- Özden, Y. (1997). Öğretmenlerde Okula Adanmışlık; Yönetici Davranışları İle İlişkili mi? *Milli Eğitim Dergisi*. 135(3). 35-41.
- Özcan, E. B. (2008). *Örgütsel Bağlılık ve İş Değerleri Arasındaki İlişki İlinde Bir İnceleme*, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 113-130.
- Özkan, Y. (2005). *Örgütsel sosyalleşme sürecinin öğretmenlerin örgüte bağlılıklarına etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özkaya O., Meltem, İ., Deveci K., & Kara, E. (2006). Yöneticilerin örgütsel bağlılıkları ve demografik özellikleri arasındaki ilişkileri incelemeye yönelik bir alan çalışması. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 13(2), 24-63.
- Özsoy, A. S., Şafak, E., & Bayık, A. (2004). Bir yüksek okul çalışanlarının kuruma bağlılık durumlarının incelenmesi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6(2), 13-19.
- Penly, L. E. & Gould, S. (1988) Etzioni's Model of Organizational Involvement: A Perspective for Understanding Commitment to Organizations. *Journal of Organizational Behavior*.

- Randall, D.M. (1987). Commitment and organization: the organization man revisited. *Academy Of Management Review*, 12(1), 460-471.
- Sabuncuoğlu, E. T. (2007). Eğitim, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Ege Akademik Bakış*, 7(2), 54-62.
- Sarıkamış, Ç. (2006). *Örgüt kültürü ve örgütsel iletişim arasındaki ilişkinin örgüte bağlılık ve iş tatminine etkisi ve başarı teknik servis a.ş 'de bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Saldamlı, A. (2009). *İşletmelerde örgütsel bağlılık ve işgören performansı*. Ankara: Detay.
- Smadov, S. (2006). *İş doyumu ve örgütsel bağlılık: özel sektörde bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Sing, K. (2006). Predicting organizational commitment through organization culture: a study of automobile industry in india. *Journal of Business Economics and Management*, 8(1), 29-37.
- Solmuş, T. (2004). *İş yaşamında duygular ve kişiler arası ilişkiler*. İstanbul, Beta.
- Sökmen, A. (2000). *Ankara'daki beş yıldızlı konaklama işletmelerinde örgütsel bağlılık ile işgören performansı arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik ampirik bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Stebbins, L.H. (2008). *An investigation of individual job satisfaction as an outcome of individual perception of organizational culture*. Ph.D. Thesis TUI University.
- Şahin, N. (2007). *Personel güçlendirmenin iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Dört ve beş yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama*. Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Şimşek, Y. & Yıldırım, M. C. (2004). *Öğrenen okulların kültürel yapıları*. XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı'nda sunulmuş bildiri, İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Şimşek, M.Ş., Akgemici, Ş. & Çelik, T. (2004). *Davranış bilimine giriş ve örgütlerde davranış*. Konya: Adım.
- Tan, D.S.K. & Akhtar, S. (1998). Organizational commitment and experienced burnout: an exploratory study from a chinese cultural perspective. *The International Journal of Organizational Analysis*, 6 (4), 310- 333.
- Topaloğlu, M., Koç, H. & Yavuz, E. (2008). Öğretmenlerin örgütsel bağlılığının bazı temel faktörler açısından analizi. *Kamu-İş Dergisi*, 9(4), 1-19.
- Tuncer, A. (1995). *M.E.B. bilgisayar eğitimi ve hizmetleri genel müdürlüğü personelinin iş doyumu ve örgütsel bağlılık durumları*. Yüksek Lisans Uzmanlık Tezi, TODAİE Ankara.

- Tutar, H. (2007). Erzurum’ da devlet ve özel hastanelerde çalışan sağlık personelinin işlem adaleti, iş tatmini ve duygusal bağlılık durumlarının incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 12(3), 97-120.
- Tülek, M.E. (2008). *Vakıf üniversitelerinde görev yapan ingilizce okutmanlarının iş doyumunu-örgütsel bağlılık ilişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Tsui, K. (2002). The relationship of teachers' organizational commitment to their perceived organizational health and personal characteristics in primary schools. *CUHK Journal of Primary Education*. 4(2), 27-41.
- Uygur, A. (2007). Örgütsel bağlılık ile işgören performansı ilişkisini incelemeye yönelik bir alan araştırması. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(8), 78-96.
- Uyguç, N. & Çımrın, D. (2004). Dokuz Eylül Üniversitesi araştırma ve uygulama hastanesi merkezlaboratuvarı çalışanlarının örgüte bağlılıklarını ve işten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörler. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1), 57-63.
- Ülker, G. (2007). Örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık ve örgütte kalma niyetiarasındaki ilişki: bunların bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(14), 227-248.
- Ünler, E. (2006). Örgütte bağlılığın işin nitelikleri ve davranış düzeltme uygulamasıyla ilişkisi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 95-115.
- Varoğlu, D. (1993). *Kamu sektörü çalışanlarının işlerine ve kuruluşlarına karşı tutumları, bağlılıkları ve değerleri*. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yalçın, A. & İplik, F.N. (2005). Beş yıldızlı otellerde çalışanların demografik özellikleri ileörgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma, adana ili örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 395-412.
- Yıldırım, F. (2002). *Çalışma yaşamında örgüte bağlılık ve örgütsel adalet ilişkisi*. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yüksel, Ö. (2000). *İnsan kaynakları yönetimi*, Ankara: Gazi.
- Yüksel, İ. (2003). Hemşirelerin iş güçlüğü faktörlerinin belirlenmesi, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin analizi. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(20), 89-97.
- Zaman, O. (2006), *Ortaöğretim kurumlarında çalışan alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin iş doyumları İle örgütsel bağlılıkları arasındaki İlişki*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Yöneticiliği ve Denetçiliği, Ankara.
- Zeyrek, A. O. (2008). *Milli eğitim bakanlığı 2005 öğretmenlik kariyer basamakları yükselme sınavında öğretmenlerin başarı durumları ile örgütsel bağlılıkları*

arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Wiener, Y. (1982). Commitment in organization a normative view. *Academy of Management Review*, 7(22), 418-428.

EKLER

Ek 1. Kişisel Bilgi Formu

Sayın,

Bu araştırmanın amacı, Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütünde görevli uzman yardımcılarının Örgütsel bağlılık düzeylerinin bazı değişkenlere göre saptamaktır. Anketten toplanan veriler, tamamen bilimsel amaçla kullanılacaktır. Bu sebeple, kimliğinizi belirten ifadeleri yazmanız gerekmemektedir. Ankette iki bölüm bulunmaktadır. Birinci bölümde kişisel bilgiler, ikinci bölümde ise, örgütsel bağlılık düzeyinizi saptamaya yönelik “örgütsel bağlılık” ölçeği bulunmaktadır. Ankette size uygun olan seçeneği (x) işareti koyarak cevaplayınız. Yardım ve katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim.

Ramazan ÖZBAKIR

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

1- Cinsiyetiniz:

1. () Erkek 2. () Kadın

2- Medeni durumunuz:

1. () Evli 2. () Bekâr 3. () Dul / Boşanmış

3- Yaşınız:

1. () 21 – 25 2. () 26 – 30 3. () 31 – 35 4. () 36 Yaş ve Üstü

4- Mezun olduğunuz üniversite:

.....

5- Mezun olduğunuz fakülte:

.....

6- Mezun olduğunuz Anabilim dalı:

.....

7- Memuriyetteki hizmet yılınız:

8- () 1-2 yıl 2. () 3-4 yıl 3. () 5-6 yıl 4. () 7-8 yıl

9- Milli Eğitim uzman yardımcısı olarak görev yılınız:

() 1-6 ay () 7-12 ay () 13 ay üstü

10- Lisans üstü eğitim yaptınız mı?

1. () Evet 2. () Hayır

11. Eğer cevabınız “**evet**” ise en son lisansüstü eğitim dereceniz:

1. () Yüksek Lisans 2. () Doktora

12. Bildiğiniz yabancı diller:

1. () İngilizce 2. () Almanca 3. () Fransızca 4. () Diğer

13. Yabancı dil seviyeniz:

1. () A 2. () B 3. () C 4. () D 5. () E

Ek 2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

Aşağıdaki ifadelere katılma düzeyinizi beşli ölçek üzerinde belirtiniz.

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katlıyorum	Kesinlikle Katlıyorum
1- Kariyerimin geri kalan bölümünü bu kurumda geçirmek bana büyük bir mutluluk verir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2- Kurumun sorunları bana gerçekten kendi sorunlarımmış gibi gelir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3- Kurumuma güçlü bir aitlik duygusu taşımıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4- Kendimi bu kuruma duygusal olarak bağlanmış hissetmiyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5- Kurumu aileden biri gibi hissetmiyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6- Bu kurum benim için önemli ölçüde kişisel anlam taşır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7- Şu anda benim için bu kurumda çalışmak bir İstek olduğu kadar zorunluluktur.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8- İstesem bile kurumdan ayrılmak benim için çok zor olur.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9- Şu anda kurumdan ayrılmaya karar versem hayatımın çok büyük bir bölümü alt üst olur.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10- Şu anda kurumdan ayrılmayacak kadar az seçeneğim var.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11- Eğer kendimi bu kuruma bu kadar çok vermemiş olsaydım, başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12- Bu kurumdan ayrılmanın birkaç olumsuz sonucundan biri mevcut alternatiflerin azlığıdır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13- Şu andaki işverenimle çalışmak için hiçbir zorunluluk hissi duymuyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14- Benim yararına bile olsa şu anda bu kurumdan ayrılmanın doğru olmayacağını düşünüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15- Şu anda kurumdan ayrılırsam kendimi zorunlu hissederim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
16- Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
17- Kurumun içindeki insanlara olan sorumluluk hissimden dolayı bu kurumdan ayrılmam.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
18- Kuruma karşı kendimi borçlu hissediyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Teşekkürler

Ek 3. Milli Eğitim Bakanlığı'ndan Alınan Uygulama İzin Yazısı



T.C.
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü

Sayı : 81576613/605/2053379

22/05/2014

Konu: Anket Uygulama İzni

T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Eğitim Bilimleri Enstitüsü)

İlgi: 18/04/2014 tarih ve 80287700-302.08.01/2343 sayılı yazı.

İlgi yazı ile Bakanlığımıza göndermiş olduğunuz Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Ramazan ÖZBAKIR'ın "Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütünde Görevli Uzman Yardımcılarının Örgütsel Bağlılık Düzenlerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi" konulu tezinde kullanılmak üzere oluşturduğu veri toplama araçlarına yönelik izin talebi, Genel Müdürlüğümüz tarafından incelenmiştir.

Onaylı bir örneği Bakanlığımızda muhafaza edilen, uygulama sırasında da mühürlü ve imzalı örnekten çoğaltılan 2 sayfa 31 sorudan oluşan veri toplama araçlarının, Milli Eğitim Bakanlığı personeline, gönüllülük esas olmak kaydıyla uygulanmasında bir sakınca görülmemektedir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Mustafa KOÇ
Bakan a.
Genel Müdür

EK: Veri Toplama Aracı (2 Sayfa)

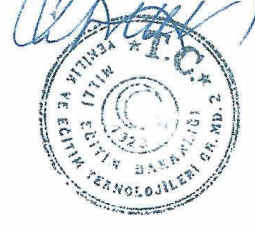
Güvenli Elektronik İmza
Asli ile Aynıdır
.....20.....

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5 inci maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Bvrak teyidi <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 0579-247c-37c4-adca-f2a0 kodu ile yapılabilir.

Atatürk Blv. 06648 Kızılay/ANKARA
Elektronik Ağ: www.meb.gov.tr
e-posta: adsoyad@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: Ad SOYAD Ünvan
Tel: (0 312) XXX XX XX
Faks: (0 312) XXX XX XX

ANKET



Sayın,

Bu araştırmanın amacı, Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütünde görevli uzman yardımcılarının Örgütsel bağlılık düzeylerinin bazı değişkenlere göre saptamaktır. Anketten toplanan veriler, tamamen bilimsel amaçla kullanılacaktır. Bu sebeple, kimliğinizi belirten ifadeleri yazmanız gerekmektedir. Ankette iki bölüm bulunmaktadır. Birinci bölümde kişisel bilgiler, ikinci bölümde ise, örgütsel bağlılık düzeyinizi saptamaya yönelik "örgütsel bağlılık" ölçeği bulunmaktadır. Ankette size uygun olan seçeneği (x) işareti koyarak cevaplayınız. Yardım ve katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim.

Ramazan ÖZBAKIR

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

- 1- Cinsiyetiniz:
1. () Erkek 2. () Kadın
- 2- Medeni durumunuz:
1. () Evli 2. () Bekâr 3. () Dul / Boşanmış
- 3- Yaşınız:
1. () 21 – 25 2. () 26 – 30 3. () 31 – 35 4. () 36 Yaş ve Üstü
- 4- Mezun olduğunuz üniversite:
.....
- 5- Mezun olduğunuz fakülte:
.....
- 6- Mezun olduğunuz Anabilim dalı:
.....
- 7- Memuriyetteki hizmet yılınız:
8- () 1-2 yıl 2. () 3-4 yıl 3. () 5-6 yıl 4. () 7-8 yıl
- 9- Milli Eğitim uzman yardımcısı olarak görev yılınız:
() 1-6 ay () 7-12 ay () 13 ay üstü
- 10- Lisans üstü eğitim yaptınız mı?
1. () Evet 2. () Hayır
- 11- Eğer cevabınız "evet" ise en son lisanüstü eğitim dereceniz:
1. () Yüksek Lisans 2. () Doktora
- 12- Bildiğiniz yabancı diller:
1. () İngilizce 2. () Almanca 3. () Fransızca 4. () Diğer
- 13- Yabancı dil seviyeniz:
1. () A 2. () B 3. () C 4. () D 5. () E

ANKET

Sayın,

Bu araştırmanın amacı, Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütünde görevli uzman yardımcılarının Örgütsel bağlılık düzeylerinin bazı değişkenlere göre saptamaktır. Anketten toplanan veriler, tamamen bilimsel amaçla kullanılacaktır. Bu sebeple, kimliğinizi belirten ifadeleri yazmanız gerekmemektedir. Ankette iki bölüm bulunmaktadır. Birinci bölümde kişisel bilgiler, ikinci bölümde ise, örgütsel bağlılık düzeyinizi saptamaya yönelik "örgütsel bağlılık" ölçeği bulunmaktadır. Ankette size uygun olan seçeneği (x) işareti koyarak cevaplayınız. Yardım ve katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim.

Ramazan ÖZBAKIR

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

- 1- Cinsiyetiniz:
1. () Erkek 2. () Kadın
- 2- Medeni durumunuz:
1. () Evli 2. () Bekâr 3. () Dul / Boşanmış
- 3- Yaşınız:
1. () 21 – 25 2. () 26 – 30 3. () 31 – 35 4. () 36 Yaş ve Üstü
- 4- Mezun olduğunuz üniversite:
.....
- 5- Mezun olduğunuz fakülte:
.....
- 6- Mezun olduğunuz Anabilim dalı:
.....
- 7- Memuriyetteki hizmet yılınız:
8- () 1-2 yıl 2. () 3-4 yıl 3. () 5-6 yıl 4. () 7-8 yıl
- 9- Milli Eğitim uzman yardımcısı olarak görev yılınız:
() 1-6 ay () 7-12 ay () 13 ay üstü
- 10- Lisans üstü eğitim yaptınız mı?
1. () Evet 2. () Hayır
- 11- Eğer cevabınız "evet" ise en son lisansüstü eğitim dereceniz:
1. () Yüksek Lisans 2. () Doktora
- 12- Bildiğiniz yabancı diller:
1. () İngilizce 2. () Almanca 3. () Fransızca 4. () Diğer
- 13- Yabancı dil seviyeniz:
1. () A 2. () B 3. () C 4. () D 5. () E

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

Aşağıdaki ifadelere katılma düzeyinizi beşli ölçek üzerinde belirtiniz.

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1- Kariyerimin geri kalan bölümünü bu kurumda geçirmek bana büyük bir mutluluk verir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2- Kurumun sorunları bana gerçekten kendi sorunlarımla gibi gelir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3- Kurumuma güçlü bir aidiyet duygusu taşıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4- Kendimi bu kuruma duygusal olarak bağlanmış hissetmiyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5- Kurumu aileden biri gibi hissetmiyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6- Bu kurum benim için önemli ölçüde kişisel anlam taşır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7- Şu anda benim için bu kurumda çalışmak bir istek olduğu kadar zorunluluktur.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8- İstesem bile kurumdan ayrılmak benim için çok zor olur.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9- Şu anda kurumdan ayrılmaya karar versem hayatımın çok büyük bir bölümü alt üst olur.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10- Şu anda kurumdan ayrılmayacak kadar az seçeneğim var.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11- Eğer kendimi bu kuruma bu kadar çok vermemiş olsaydım, başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12- Bu kurumdan ayrılmanın birkaç olumsuz sonucundan biri mevcut alternatiflerin azlığıdır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13- Şu andaki işverenimle çalışmak için hiçbir zorunluluk hissi duymuyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14- Benim yararına bile olsa şu anda bu kurumdan ayrılmanın doğru olmayacağını düşünüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15- Şu anda kurumdan ayrılırsam kendimi zorunlu hissederim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
16- Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
17- Kurumun içindeki insanlara olan sorumluluk hissimden dolayı bu kurumdan ayrılmam.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
18- Kuruma karşı kendimi borçlu hissediyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Teşekkürler

Ek 4. Özgeçmiş

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler;

Soyadı adı	ÖZBAKIR, Ramazan
Uyruğu	T.C.
Doğum tarihi ve yeri	10/03/1983 - Kale
Medeni hali	Evli
Telefon	0532 120 2641
E posta	ramazancu@gmail.com



Eğitim Derecesi	Okul/Program	Mezuniyet Yılı
Lise	Isparta Gönen Anadolu Öğretmen Lisesi	2000
Üniversite	Gazi Üniversitesi / İlköğretim Matematik Eğitimi	2004
Yüksek Lisans	Gazi Üniversitesi / Eğitim Yönetimi ve Denetimi	2015

İş deneyimi, yıl	Çalıştığı yer	Görev
2004-2006	Aral Fen İlköğretim Okulu	Matematik Öğretmeni
2006-2008	Ufuk Akdere ilköğretim Dershanesi	Matematik Öğretmeni
2008-2012	Çınar Eğitim Merkezi	Kurucu Müdür
2012-	AB Data Eğitim, Proje ve Danışmanlık	Kurucu Müdür