

**T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
(EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİCİLİĞİ DOKTORA PROGRAMI)
DOKTORA TEZİ**

**KARA KUVVETLERİ KOMUTANLIĞI'NDA GÖREV YAPAN
ÖĞRETMENLERİN BİREYSEL VE AİLEVİ ÖZELLİKLERİ İLE
KURUMA BAĞLILIK DÜZEYLERİ VE
KURUMDAN AYRILMA İSTEKLERİ**

Cahit ÇAKMAKÇI

İzmir

2006

**T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
(EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİCİLİĞİ DOKTORA PROGRAMI)
DOKTORA TEZİ**

**KARA KUVVETLERİ KOMUTANLIĞI'NDA GÖREV YAPAN
ÖĞRETMENLERİN BİREYSEL VE AİLEVİ ÖZELLİKLERİ İLE
KURUMA BAĞLILIK DÜZEYLERİ VE
KURUMDAN AYRILMA İSTEKLERİ**

Cahit ÇAKMAKÇI

**Danışman
Yrd.Doç.Dr.Aydın YAKA**

**İzmir
2006**

Doktora Tezi olarak sunduğum “Kara Kuvvetleri Komutanlığı’nda görev yapan öğretmenlerin bireysel ve ailevi özellikleri ile kuruma bağlılık düzeyleri ve kurumdan ayrılma istekleri” adlı çalışmanın, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara gönderme yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

/ / 2006

Cahit ÇAKMAKÇI

TUTANAK

Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimlerin Enstitüsü'nün/...../..... tarih vesayılı toplantısında oluşturulan jüri, Lisansüstü Öğretim Yönetmeliği'ninmaddesine göre Eğitim Yönetimi ve Deneticiliği Anabilim Dalı doktora öğrencisi Cahit ÇAKMAKÇI'nın "Kara Kuvvetleri Komutanlığı'nda görev yapan öğretmenlerin bireysel ve ailevi özellikleri ile kuruma bağlılık düzeyleri ve kurumdan ayrılma istekleri" konulu tezi incelenmiş ve aday/...../..... tarihinde, saatda jüri önünde tez savunmasına alınmıştır.

Adayın kişisel çalışmaya dayanan tezinin savunmasından sonra dakikalık süre içinde gerek tez konusu, gerekse tezin dayandığı alan anabilim dallarından jüri üyelerince sorulan sorulara verdiği yanıtlar değerlendirilerek tezin olduğuna oy ile karar verildi.

BAŞKAN :

ÜYE :

ÜYE :

ÜYE :

ÜYE :

YÜKSEKÖĞRETİM KURULU DOKÜMANTASYON MERKEZİ

TEZ VERİ FORMU

Tez No: _____ **Konu Kodu :** _____ **Üniv. Kodu :** _____

Tez Yazarının

Soyadı : ÇAKMAKÇI

Adı : Cahit

Tezin Türkçe Adı : Kara Kuvvetleri Komutanlığı'nda Görev Yapan Öğretmenlerin Bireysel ve Ailevi Özellikleri İle Kuruma Bağlılık Düzeyleri ve Kurumdan Ayrılma İstekleri

Tezin İngilizce Adı : Personal And Familial Characteristics In Addition With The Levels Of Organizational Commitment And Intent To Leave Organizational Of The Teachers Working In Turkish Land Forces Command.

Tezin Yapıldığı

Üniversite : Dokuz Eylül Üniversitesi **Enstitü :** Eğitim Bilimleri **Yıl :**2006

Diğer Kuruluşlar :

Tezin Türü :

1. Yüksek Lisans

2. Doktora

3. Tıpta Uzmanlık

4. Sanatta Yeterlilik

Dili : Türkçe

Sayfa Sayısı : 201

Referans Sayısı:

Tez Danışmanının

Ünvanı Adı Soyadı : Yrd.Doç.Dr.Aydın YAKA

Türkçe Anahtar Kelimeler :

Kara Kuvvetleri Komutanlığı
Örgütsel Bağlılık
Duygusal Bağlılık
Devamlılık Bağlılığı
İşten Ayrılma
İş Doyumu
Tükenmişlik

İngilizce Anahtar Kelimeler :

Turkish Land Forces
Organizational Commitment
Affective Commitment
Continuance Commitment
Turnover, Job to Leave
Job Satisfaction
Burnout

ÖNSÖZ

Her sistemde olduğu gibi eğitim sisteminde de nihai amaç çağın gerektirdiği bilgi ve becerilere sahip bireyler yetiştirmektir. Bu amacın gerçekleşmesi hiç şüphesiz bu bilgi ve becerilere sahip ve bunları öğrencileri ile paylaşma arzusuyla dolu öğretmenler ile mümkün olabilecektir. Böyle bir çaba içerisinde olan öğretmen aynı zamanda görev yaptığı kurumuna karşı da bağlılık duygusu içerisinde hareket edecektir.

Öğretmenin görev yaptığı kurumuna karşı duyduğu bağlılık ve güven öncelikle, moral ve motivasyonunu etkilemekte, öğretmenin moral ve motivasyonu da çalışma performansını etkilemektedir. Bu süreçte öğretmenin yaşadığı her problem doğrudan veya dolaylı bir şekilde öğrencileri etkilemekte, onlara verilen eğitimin niteliğini düşürmektedir.

Öyleyse her yönetici kurumun geleceği açısından, birlikte olduğu, yönettiği kişilerin sisteme, sistemin kurallarına ve kendisine karşı olan tutumlarını bilmek zorundadır. İnsanların tutumları bilindiği takdirde onların davranışlarını önceden tahmin etmek ve kontrol etmek için bazı önlemler almak olanaklı olacaktır. Örgüt yöneticisi, işgörenlerin örgüte ve örgütteki çabalara karşı tutumlarını olumlu veya olumsuz hale getirecek faktörleri belirleyebiliyorsa, alacağı önlemlerle işgörenleri daha kolay yönlendirebilecektir.

Bu düşünceden hareketle başladığım ve tamamen anketlerden elde edilen sonuçlar ve bu sonuçlar üzerine yaptığım yorumlardan oluşan, Kara Kuvvetleri Komutanlığı'nda görev yapan öğretmenlerin bireysel ve ailevi özellikleri ile kuruma bağlılıkları ve kurumdan ayrılma istekleri konulu araştırma

beş bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, araştırmanın problemi, amaç ve önemi tartışılmakta, ikinci bölümde, araştırmanın kuramsal temelleri ve bu alanda yurt içinde ve yurt dışında yapılmış araştırma sonuçlarına yer verilmektedir. Üçüncü bölümde, araştırmanın yöntemi üzerinde durulmakta, dördüncü bölümde, araştırmadan elde edilen bulgular ve bu bulgulardan hareketle yapılan yorumlara yer verilmektedir. Araştırmanın son bölümünde ise, elde edilen sonuçlar kısaca bir kez daha özetlenmekte ve bu sonuçlara ilişkin olarak öneriler sıralanmaktadır.

Bu araştırmanın ortaya çıkmasında değerli katkıları olan, araştırmanın her aşamasında değerli görüşleri ile beni yönlendiren Danışman Hocam Yrd.Doç.Dr. Aydın YAKA'ya, tez izleme jürisinde görev alarak yapıcı eleştirileri ile beni yönlendiren Prof.Dr. Reşide KABADAYI, Yrd.Doç.Dr. Mustafa GÜVENDİ ve Yrd.Doç.Dr. Ali AKSU'ya, çalışmamı okuyarak önerilerde bulunan Yrd.Doç.Dr. Ali Rıza ERDEM'e teşekkür ederim.

Ayrıca oldukça yoğun geçen araştırma ve tez yazım aşamasında gösterdikleri sabırla beni destekleyen eşim Şeniz ve kızım Betül'e, çalışmamı bitirme konusunda beni sürekli teşvik eden sıralı amirlerime, araştırma verilerinin analiz ve yorumlanmasında değerli katkıları olan mesai arkadaşlarıma, Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nün yönetici ve değerli çalışanlarına da teşekkür ederim.

ANKARA, TEMMUZ 2006

Cahit ÇAKMAKÇI

İÇİNDEKİLER

YEMİN METNİ	i
TUTANAK	ii
ÖNSÖZ	iv
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar LİSTESİ.....	x
ŞEKİLLER LİSTESİ	xv
ÖZET	xvi
ABSTRACT.....	xviii
I.BÖLÜM	1
GİRİŞ	1
Problem Durumu.....	1
Amaç ve Önem	9
Problem Cümlesi.....	10
Alt Problemler	10
Sayılıtlar	11
Sınırlılıklar	11
Tanımlar.....	13
II.BÖLÜM	14
KURAMSAL TEMELLER VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	14
a. Kuramsal Temeller.....	14
Bağlılık Kavramı	14
Örgütsel Bağlılık.....	16
Örgütsel Bağlılık ve Benzer Kavramlarla İlişkisi	24
İşe Bağlılık	24
Mesleğe Bağlılık.....	28
Çalışmaya Bağlılık	30

Çalışma Arkadaşlarına Bağlılık	31
Sadakat.....	32
İtaat.....	33
Bağlılık Türleri Arasındaki İlişkiler	34
Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	37
Örgütsel Bağlılığın Göstergeleri	43
Örgütsel Bağlılık İle İlgili Yaklaşımlar	45
Davranışsal Yaklaşım	45
Becker'in Yan Bahis Yaklaşımı	46
Salancik'in Yaklaşımı	50
Tutumsal Yaklaşım	51
Kanter'in Yaklaşımı	52
Etzioni'nin Yaklaşımı	55
O'Reilly ve Chatman'ın Yaklaşımı	57
Penley ve Gould'un Yaklaşımı	58
Allen ve Meyer'in Yaklaşımı	59
Katz ve Kahn'ın Yaklaşımı	65
Mowday'ın Yaklaşımı	66
Wiener'in Yaklaşımı	66
Buchanan'ın Yaklaşımı	67
Çoklu Bağlılık Yaklaşımı	67
Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Genel Değerlendirmesi.....	69
Örgütsel Bağlılığın Sonuçları	70
Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu	70
Örgütsel Bağlılık ve Tükenme	75
Örgütsel Bağlılık ve Performans	79
Örgütsel Bağlılık ve Devamsızlık.....	81
Örgütsel Bağlılık ve İşe Geç Kalma	82
Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma	83
Öğretmenlerin Okula Bağlılığı	89

b. İlgili Araştırmalar	91
Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	91
Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar	95
III.BÖLÜM	106
YÖNTEM.....	106
Araştırma Modeli.....	106
Evren ve Örneklem	107
Veri Toplama Araçları	108
Geçerlik.....	109
Güvenirlilik.....	110
Uygulama ve Veri Çözümleme Teknikleri	112
IV.BÖLÜM.....	116
BULGULAR VE YORUMLAR.....	116
Bireysel ve Ailevi Özelliklere İlişkin Bulgular ve Yorumlar	116
Örgütsel Bağlılık Ölçeği Soruları ve Madde Ortalamaları.....	120
Bireysel ve Ailevi Özellikler İle Duygusal, Devamlılık Bağlılığı ve Toplam Örgütsel Bağlılık Arasındaki Korelasyona İlişkin Bulgular ve Yorumlar.....	122
Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar	123
Bireysel ve Ailevi Özellikler İle Duygusal, Devamlılık ve Toplam Örgütsel Bağlılık Puanları Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular ve Yorumlar.....	123
Yaş İle Duygusal, Devamlılık ve Toplam Örgütsel Bağlılık Puanları Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular	123
Cinsiyet İle Duygusal, Devamlılık ve Toplam Örgütsel Bağlılık Puanları Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular	131
Branş İle Duygusal, Devamlılık ve Toplam Örgütsel Bağlılık Puanları Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular	133
Hizmet Yılı İle Duygusal, Devamlılık ve Toplam Örgütsel Bağlılık Puanları Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular.....	134
Okul Kaynağı İle Duygusal, Devamlılık ve Toplam Örgütsel Bağlılık Puanları Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular.....	140

Öğrenim Durumu İle Duygusal, Devamlılık ve Toplam Örgütsel Bağlılık Puanları Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular.....	141
Görev Yeri İle Duygusal, Devamlılık ve Toplam Örgütsel Bağlılık Puanları Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular.....	144
İkamet Yeri İle Duygusal, Devamlılık ve Toplam Örgütsel Bağlılık Puanları Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular.....	144
Medeni Durum İle Duygusal, Devamlılık ve Toplam Örgütsel Bağlılık Puanları Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular.....	148
Eş Çalışma Durumu İle Duygusal, Devamlılık ve Toplam Örgütsel Bağlılık Puanları Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular.....	154
Çocuk Sayısı İle Duygusal, Devamlılık ve Toplam Örgütsel Bağlılık Puanları Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular.....	159
Gelir Durumu İle Duygusal, Devamlılık ve Toplam Örgütsel Bağlılık Puanları Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular.....	163
İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar.....	168
Örgütsel Bağlılık İle İşten Ayrılma İsteği Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular ve Yorumlar.....	168
V. BÖLÜM.....	172
SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	172
Sonuçlar.....	172
Tartışma ve Öneriler.....	176
KAYNAKÇA.....	181
EKLER.....	197

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1.İşe Bağlılık ile Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler Arasındaki İlişki ..	40
Tablo 2. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	42
Tablo 3. Gönderilen ve Geri Dönen Anket Miktarı	113
Tablo 4. Farklı Büyüklükteki Evrenler İçin Kuramsal Örneklem Büyüklükleri ve % 95 Kesinlik Düzeyi	113
Tablo 5. Örgütsel Bağlılık Anketi Boyutlarının Alabileceği Maksimum ve Minimum Puanlar	114
Tablo 6. Ankete Katılan Öğretmenlerin Demografik Bilgileri	117
Tablo 7. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Duygusal Bağlılığı Ölçen Soru Maddeleri ve Madde Ortalamaları	120
Tablo 8. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Devamlılık Bağlılığını Ölçen Soru Maddeleri ve Madde Ortalamaları	121
Tablo 9. Öğretmenlerin Bireysel ve Ailevi Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki Korelasyon (n=761).....	122
Tablo 10. Öğretmenlerin Duygusal Bağlılık Düzeyinin Yaşa Göre Betimsel Değerleri	124
Tablo 11. Öğretmenlerin Duygusal Bağlılık Düzeyinin Yaşa Göre Varyans Analizi	124
Tablo 12. Öğretmenlerin Duygusal Bağlılık Düzeyinin Yaşa Göre Çoklu Karşılaştırma Analizi	124
Tablo 13. Öğretmenlerin Devamlılık Bağlılığı Düzeyinin Yaşa Göre Betimsel Değerleri	125
Tablo 14. Öğretmenlerin Devamlılık Bağlılığı Düzeyinin Yaşa Göre Varyans Analizi	125
Tablo 15. Öğretmenlerin Devamlılık Bağlılığı Düzeyinin Yaşa Göre Çoklu Karşılaştırma Analizi	126

Tablo 16. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Yaşa Göre Betimsel Değerleri	127
Tablo 17. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Yaşa Göre Varyans Analizi	127
Tablo 18. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Yaşa Göre Çoklu Karşılaştırma Analizi	127
Tablo 19. Öğretmenlerin Duygusal Bağlılık Düzeyinin Hizmet Yıllarına Göre Betimsel Değerleri.....	134
Tablo 20. Öğretmenlerin Duygusal Bağlılık Düzeyinin Hizmet Yıllarına Göre Varyans Analizi	134
Tablo 21. Öğretmenlerin Duygusal Bağlılık Düzeyinin Hizmet Yıllarına Göre Çoklu Karşılaştırma Analizi	134
Tablo 22. Öğretmenlerin Devamlılık Bağlılığı Düzeyinin Hizmet Yıllarına Göre Betimsel Değerleri.....	135
Tablo 23. Öğretmenlerin Devamlılık Bağlılığı Düzeyinin Hizmet Yıllarına Göre Varyans Analizi	135
Tablo 24. Öğretmenlerin Devamlılık Bağlılığı Düzeyinin Hizmet Yıllarına Göre Çoklu Karşılaştırma Analizi	136
Tablo 25. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Hizmet Yıllarına Göre Betimsel Değerleri.....	136
Tablo 26. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Hizmet Yıllarına Göre Varyans Analizi	137
Tablo 27. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Hizmet Yıllarına Göre Çoklu Karşılaştırma Analizi	137
Tablo 28. Öğretmenlerin Duygusal Bağlılık Düzeyinin İkamet Yerine Göre Betimsel Değerleri.....	144
Tablo 29. Öğretmenlerin Duygusal Bağlılık Düzeyinin İkamet Yerine Göre Varyans Analizi	145
Tablo 30. Öğretmenlerin Duygusal Bağlılık Düzeyinin İkamet Yerine Göre Çoklu Karşılaştırma Analizi	145

Tablo 31. Öğretmenlerin Devamlılık Bağlılığı Düzeyinin İkamet Yerine Göre Betimsel Değerleri.....	146
Tablo 32. Öğretmenlerin Devamlılık Bağlılığı Düzeyinin İkamet Yerine Göre Varyans Analizi	146
Tablo 33. Öğretmenlerin Devamlılık Bağlılığı Düzeyinin İkamet Yerine Göre Çoklu Karşılaştırma Analizi	146
Tablo 34. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyinin İkamet Yerine Göre Betimsel Değerleri.....	147
Tablo 35. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyinin İkamet Yerine Göre Varyans Analizi	147
Tablo 36. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyinin İkamet Yerine Göre Çoklu Karşılaştırma Analizi	147
Tablo 37. Öğretmenlerin Duygusal Bağlılık Düzeyinin Medeni Duruma Göre Betimsel Değerleri.....	149
Tablo 38. Öğretmenlerin Duygusal Bağlılık Düzeyinin Medeni Duruma Göre Varyans Analizi	149
Tablo 39. Öğretmenlerin Duygusal Bağlılık Düzeyinin Medeni Duruma Göre Çoklu Karşılaştırma Analizi	149
Tablo 40. Öğretmenlerin Devamlılık Bağlılığı Düzeyinin Medeni Duruma Göre Betimsel Değerleri.....	150
Tablo 41. Öğretmenlerin Devamlılık Bağlılığı Düzeyinin Medeni Duruma Göre Varyans Analizi	150
Tablo 42. Öğretmenlerin Devamlılık Bağlılığı Düzeyinin Medeni Duruma Göre Çoklu Karşılaştırma Analizi	150
Tablo 43. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Medeni Duruma Göre Betimsel Değerleri.....	151
Tablo 44. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Medeni Duruma Göre Varyans Analizi	151
Tablo 45. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Medeni Duruma Göre Çoklu Karşılaştırma Analizi	151

Tablo 46. Öğretmenlerin Duygusal Bağlılık Düzeyinin Eş Çalışma Durumuna Göre Betimsel Değerleri.....	154
Tablo 47. Öğretmenlerin Duygusal Bağlılık Düzeyinin Eş Çalışma Durumuna Göre Varyans Analizi	154
Tablo 48. Öğretmenlerin Duygusal Bağlılık Düzeyinin Eş Çalışma Durumuna Göre Çoklu Karşılaştırma Analizi	154
Tablo 49. Öğretmenlerin Devamlılık Bağlılığı Düzeyinin Eş Çalışma Durumuna Göre Betimsel Değerleri.....	155
Tablo 50. Öğretmenlerin Devamlılık Bağlılığı Düzeyinin Eş Çalışma Durumuna Göre Varyans Analizi	156
Tablo 51. Öğretmenlerin Devamlılık Bağlılığı Düzeyinin Eş Çalışma Durumuna Göre Çoklu Karşılaştırma Analizi	156
Tablo 52. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Eş Çalışma Durumuna Göre Betimsel Değerleri.....	157
Tablo 53. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Eş Çalışma Durumuna Göre Varyans Analizi	157
Tablo 54. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Eş Çalışma Durumuna Göre Çoklu Karşılaştırma Analizi	157
Tablo 55. Öğretmenlerin Duygusal Bağlılık Düzeyinin Çocuk Sayısına Göre Betimsel Değerleri.....	159
Tablo 56. Öğretmenlerin Duygusal Bağlılık Düzeyinin Çocuk Sayısına Göre Varyans Analizi	159
Tablo 57. Öğretmenlerin Duygusal Bağlılık Düzeyinin Çocuk Sayısına Göre Çoklu Karşılaştırma Analizi	159
Tablo 58. Öğretmenlerin Devamlılık Bağlılığı Düzeyinin Çocuk Sayısına Göre Betimsel Değerleri.....	160
Tablo 59. Öğretmenlerin Devamlılık Bağlılığı Düzeyinin Çocuk Sayısına Göre Varyans Analizi	160
Tablo 60. Öğretmenlerin Devamlılık Bağlılığı Düzeyinin Çocuk Sayısına Göre Çoklu Karşılaştırma Analizi	161

Tablo 61. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Çocuk Sayısına Göre Betimsel Değerleri.....	161
Tablo 62. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Çocuk Sayısına Göre Varyans Analizi	162
Tablo 63. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Çocuk Sayısına Göre Çoklu Karşılaştırma Analizi	162
Tablo 64. Öğretmenlerin Duygusal Bağlılık Düzeyinin Gelir Durumuna Göre Betimsel Değerleri.....	164
Tablo 65. Öğretmenlerin Duygusal Bağlılık Düzeyinin Gelir Durumuna Göre Varyans Analizi	164
Tablo 66. Öğretmenlerin Duygusal Bağlılık Düzeyinin Gelir Durumuna Göre Çoklu Karşılaştırma Analizi	164
Tablo 67. Öğretmenlerin Devamlılık Bağlılığı Düzeyinin Gelir Durumuna Göre Betimsel Değerleri.....	165
Tablo 68. Öğretmenlerin Devamlılık Bağlılığı Düzeyinin Gelir Durumuna Göre Varyans Analizi	165
Tablo 69. Öğretmenlerin Devamlılık Bağlılığı Düzeyinin Gelir Durumuna Göre Çoklu Karşılaştırma Analizi	165
Tablo 70. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Gelir Durumuna Göre Betimsel Değerleri.....	166
Tablo 71. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Gelir Durumuna Göre Varyans Analizi	166
Tablo 72. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Gelir Durumuna Göre Çoklu Karşılaştırma Analizi	167
Tablo 73. Öğretmenlerin Bireysel ve Ailevi Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki Korelasyon (n=761).....	168
Tablo 74. Örgütsel Bağlılık İşten Ayrılma İsteği Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular	168
Tablo 75. İşten Ayrılma İsteği Ölçeği Madde ve Madde Ortalamaları	169

ŞEKİLLER LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Şekil 1. Çalışanın İşe Bağlılığına Etki Eden Etmenler.....	27
Şekil 2. Doğrudan İlişki Modeli.....	34
Şekil 3. Randall ve Cote Modeli.....	35
Şekil 4. Morrow Modeli.....	36
Şekil 5. Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı.....	46
Şekil 6. Tutumsal Bağlılık Yaklaşımı.....	51
Şekil 7. Üç Değişkenli Örgütsel Bağlılık Modeli.....	60
Şekil 8. Örgütsel Bağlılık Genel Modeli.....	64
Şekil 9. İşten Ayrılma İle İş Doyumu İlişkisi.....	74
Şekil 10. Araştırma Modeli.....	107

ÖZET

Bu araştırma; Kara Kuvvetleri Komutanlığı'nda görev yapan öğretmenlerin, bireysel ve ailevi özellikleri ile kuruma bağlılık düzeyleri ve kurumdan ayrılma istekleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılmıştır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Kullanılan anket üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde Kara Kuvvetleri Komutanlığı'nda görev yapan öğretmenlerin bireysel ve ailevi özelliklerini belirlemeye yönelik sorular, ikinci bölümünde Meyer,P.J.-Allen, J.N. tarafından geliştirilen "Devamlılık ve Duygusal Bağlılık Ölçeği" (Affective and Continuance Commitment Scale), üçüncü bölümünde ise ilgili literatürün taranması sonucu araştırmacı tarafından geliştirilen "İşten Ayrılma İsteği Ölçeği" kullanılmıştır.

Ölçeklerin yapı geçerliği uzman görüşü alınarak ve faktör analizi ile belirlenmiştir. Faktör analizi sonunda örgütsel bağlılık ölçeğinin duygusal ve devamlılık bağlılığı olmak üzere iki alt boyuttan oluştuğu görülmüştür. Anketin tamamı için yapılan değerlendirmede güvenilirlik katsayısı duygusal bağlılık alt ölçeği için $\alpha = 0.89$, devamlılık bağlılığı alt ölçeği için $\alpha = 0.87$, toplam Örgütsel Bağlılık Ölçeği için $\alpha = 0.93$, İşten Ayrılma İsteği Ölçeği için $\alpha = 0.90$ olarak bulunmuştur.

Anketlerin uygulaması 2005 – 2006 eğitim-öğretim yılında Kara Kuvvetleri Komutanlığı'nda görev yapan ve evreni oluşturan toplam 947 öğretmen subayın birlik adreslerine topluca gönderilmek suretiyle yapılmıştır. Gönderilen anketlerden 775 adeti geri dönmüş, 14 anket uygun doldurulmadığı

için değerlendirme dışı bırakılmıştır. Gerekli analizler uygun doldurulmuş olarak geri dönen toplam 761 anket üzerinden yapılmıştır.

Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçekleri ile toplanan veriler SPSS 11.0 istatistik programında değerlendirilmiştir. Kara Kuvvetleri Komutanlığı'nda Görev Yapan Öğretmenlerin Türk Silahlı Kuvvetleri'ne bağlılıkları ve TSK'dan ayrılma istekleri aritmetik ortalama kullanılarak betimlenmiştir. Bu kapsamda kuruma bağlılık ölçeğinde yer alan her bir boyuta ilişkin olarak madde ortalamaları bulunmuştur. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık değişkenine ait puanlarının yaş, cinsiyet, branş, hizmet yılı, okul kaynağı, öğrenim durumu, görev yeri, ikamet yeri, medeni durum, eş çalışma durumu, çocuk sayısı, gelir durumuna göre değişip değişmediği varyans analizi ile test edilmiştir. Bağlılık durumlarının, iki alt gruptan oluşan bir faktöre bağlı olarak değişip değişmediği t-testi ile, üç ve daha fazla alt gruptan oluşan bir faktöre bağlı olarak değişip değişmediği ise tek faktörlü ANOVA ile incelenmiştir. Varyans analizi sonucunun anlamlı çıkması durumunda, farkın kaynağını bulmak amacıyla grupların ortalama puanları arasında Tukey çoklu karşılaştırma testi uygulanmıştır. Araştırmada $\alpha=.05$ anlamlılık düzeyi esas alınmıştır.

Analizler sonucunda, Kara Kuvvetleri Komutanlığı'nda görev yapan öğretmenlerin duygusal bağlılıklarının devam bağlılıklarından daha yüksek olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin yaşı, cinsiyeti, hizmet yılları, ikamet yerleri, medeni durumları, eşlerinin çalışma durumları, çocuk sayıları ve gelir durumları gibi değişkenlerle duygusal, devamlılık ve toplam örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunurken, cinsiyet, branş, okul kaynağı, öğrenim durumu ve görev yeri değişkenleri ile duygusal, devamlılık ve toplam örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Ayrıca Kara Kuvvetleri Komutanlığı'nda görev yapan öğretmenlerin kurumlarına bağlılıkları ile kurumlarından ayrılma istekleri arasında yüksek düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu ($r= -.847, p<0,05$) tespit edilmiştir.

ABSTRACT

This study aims at finding out if there is a relationship between familial and personal characteristics of the teachers in the Turkish Land Forces Command and their commitment level and intent to leave the organizational.

To collect data a questionnaire was used. The Scale is composed of three parts. In the first part, there are items to elicit answers about the familial and personal characteristics of the teachers in the Army; the second part includes the Affective and Continuance Commitment Scale developed by Meyer, P.J & Allen, J.N.; the third part is composed of the Intent to Leave Organizational Scale developed by the researcher himself.

The validity of the scales was tested by factor analysis and the experts. As a result of the factor analysis, it was observed that the Organizational Commitment Scale is composed of two dimensions, affective and continuance commitment. The validity coefficient for affective commitment scale was $\alpha=0,89$, for continuance commitment scale was $\alpha= 0.87$, for the total Organizational Commitment Scale was 0,93, and for the Intent to Leave Organizational Scale was 0,90.

The questionnaire was mailed to 947 teachers in the 2005-2006 academic year. 775 questionnaires were answered and sent back by the teachers. 14 of them were eliminated because of improper answers. The analysis was carried out by using 761 questionnaires.

Data collected through organizational commitment and intent to leave scales was evaluated by using SPSS 11.0. The organizational commitment of the teachers in the Army and their will to intent to leave the organizational were calculated by arithmetic mean. The mean of every item in the organizational commitment scale was calculated. Whether the points related to teachers' organizational commitment change with respect to age, gender, branch, service years, source of school, education level, work place, residence, marital status, working wives, the number of children, income was tested by variance analysis. Whether the commitment change with respect to a factor composed of two sub groups was tested by t-test, a factor composed of three and over sub groups by one way ANOVA. In case the variance analysis was meaningful, to find the source of the difference, TUKEY multiple comparison test was used. In the research the level of significance was set at alpha ($\alpha=.05$).

As a result of the analysis, it was found that the level of affective commitment of the teachers in the Army was greater than continuance commitment. It was seen that there was a significant relationship between teachers' age, gender, service years, residence, marital status, working wives, the number of children, and income and affective, continuance, organizational commitment. No significant difference was observed with respect to their branch, schools they got their degree, education level, and work palace. In addition, it was found that there was a high negative correlation between their organizational commitment and will to intent to leave the organizational ($r= -.847$, $p<0,05$).

I.BÖLÜM

GİRİŞ

Problem Durumu

Çağdaş örgütlerin ürün üretmek ve işgörenlerin gereksinmelerini karşılamak gibi iki temel amacı vardır. Birinci amaç ekonomiktir. İkinci amaç ise daha çok insan ilişkilerine ilişkindir. İnsanın, emeği ile örgütün amaçlarının gerçekleşmesine yaptığı katkının karşılığı olan hakkını alması, insan ilişkileriyle ilgilidir. Her iki amaç da aynı değerde, önemde ve yeterli düzeyde gerçekleştirilmelidir. Bu iki amacın denge içinde olması örgütsel etkililiğin gerçekleştirilmesi için zorunludur (Başaran, 1992: 11-12).

Örgütün işgörenlerden, işgörenlerin de örgütten çeşitli beklentileri vardır. Bu tür beklentiler, işgören ile örgüt arasında yapılmış resmi bir anlaşmada yazılı olmamasına rağmen, davranışları belirleyen öğeler olarak güçlü bir etki yaparlar. Örgüt ile işgören arasında yapılmış bu gayri resmi anlaşma literatürde “psikolojik sözleşme” olarak tanımlanmaktadır (Schein,1978: 14).

Psikolojik sözleşme, kişinin çalıştığı işte etkili ve başarılı olmasının, örgüte karşı bağlılığının ve sadakat duygusunun oluşmasının, örgüt ve örgütsel amaçlar için heyecan duymasının ve çalıştığı işten tatmin olmasının temel belirleyicisidir (Bulut, 2003: 26). Başka bir ifadeyle psikolojik sözleşme, bir ilişkide kişinin, kendisi ile karşısındaki arasında oluşan geleceğe dönük alışveriş anlaşmasına ilişkin algısıdır. Biçimsel değildir, yasal dayanağı yoktur. Psikolojik

sözleşme, karşı tarafın gelecekteki davranışına ilişkin bireysel beklentilerini içerir, ama tümünü kapsamaz (Bilgin, 2001: 289).

Bir işgörenin bir işletmeye kabul edilmesi, onun psikolojik bir sözleşmeyle işe başlaması ile örgüte bağlılık da başlamaktadır. İşgörenin bu bağlılığı, kurumun amaçları, hedefleri ve işin gerektirdikleri konusunda bilgi edinmesiyle gelişir (Gül, 2003: 74). Çalışan ile işyeri arasında yapılan psikolojik sözleşme, yazılı olmadığı ve gayri resmi olduğu halde büyük önem taşır. Çünkü psikolojik sözleşme ile çalışanların kurumlarına bağlılıkları arasında açık bir ilişki bulunmaktadır (İnce ve Gül, 2005: 61). Bu nedenle günümüzde işgörenin işletme amaçlarını benimsemesi, verimli çalıştırılabilmesi ve örgütsel bağlılığının artırılması, yönetim ve davranış bilimlerinin popüler konuları arasına girmiştir (İbicioğlu, 2000: 13).

Bu açıdan bakıldığında örgütsel bağlılığı, çalışan işgörenlerin örgütleri ile kimlik birliğine girerek oluşturduğu güç birliği şeklinde tanımlamak mümkündür. Başka bir tanım ise Becker (1960) tarafından “işletmeye bağlılık, kişinin örgütte çalıştığı süre içinde sarf ettiği emek, zaman, çaba, edindiği statü ve para gibi değerleri örgütten ayrıldığı zaman kaybedeceği ve bütün yaptıklarının boşa gideceği korkusu sonucu oluşan bağlılıktır” şeklinde yapılmıştır. Becker’e göre kişi, örgüte karşı duygusal olarak bir bağlılık hissetmez, bağlanmadığı takdirde kaybedeceklerini düşündüğü için örgüte bağlanır ve örgütte çalışmaya devam eder (Gül, 2003: 74).

Çulpan’a (1978) göre bireyler, örgütün bir üyesi olarak örgütten karşılık beklerler. Bu karşılık örneğin maaş, ücret, ikramiye, emeklilik hakkı, iyi çalışma koşulları, iş güvenliği, yetenek ve başarısını gösterebilme, tanınma, sorumluluk, saygınlık kazanma, statü, yükselme, kendini gerçekleştirme vb. olabilir. İşgören sunduğu hizmete karşılık, örgütten beklentilerinin karşılandığını/karşılanacağını algıladıktan sonra örgütte kalmaya devam edecektir (Balay, 2000: 69-70).

Bu tanımlara dikkat edilirse hepsinde ortak nokta çalışan ile örgütü arasında çoğu zaman yazılı olmayan gizli bir anlaşmanın varlığıdır. Bu anlaşma devam ederken ilişkide bir taraf, diğerinin vaadedilen yükümlülükleri yerine getirmedigini algılıyorsa, psikolojik sözleşme ihlal edilmiş demektir. İşverenin, aralarındaki psikolojik sözleşmeyi ihlal ettiğini algılayan çalışan, aynı sözleşme gereği çalıştığı kurumuna karşı kendisine düşen katkıları sunma yükümlülüğünü de artık pek fazla hissetmez.

Psikolojik sözleşme ihlali, her şeyden önce iş ilişkisinin temelini oluşturan “güven” duygusunu sarsar ve çalışanın işe ilişkin tutum ve davranışları üzerinde olumsuz etkiler yapar. Çalışan kendi iş rolünün kapsamına giren görevleri ihmal etme, işletmeyi destekleyen gönüllü faaliyetlerden kendini çekme, hatta işinden tamamen ayrılma eğilimi gösterir (Bilgin, 2001: 292-293).

Kurum da bu noktada, işgörenin kurum amaçlarına uygun çalışmadığını değerlendirdiğinde işine son verebilmekte, işgören de örgüte verdikleri ile örgütten aldıkları arasında kendi lehine bir fark göremediğinde, gereksinmelerinin görev yaptığı örgüt tarafından yeterince karşılanmadığını değerlendirdiğinde işinden elde ettiği doyum azalmaktadır. İşgörenin işi ile ilgili olarak yaşamış olduğu bu doyumsuzluk halinin uzun sürmesi onda stres yaratmaktadır. Sonuçta; işgören tükenmeye başlamakta, işine ve örgütüne olan bağlılığı azalmakta ve örgütten ayrılmaya kadar giden bir dizi eylemde bulunabilmektedir. Dolayısıyla, işgören için beklentilerin karşılanması kadar, bunların gelecekte karşılanacağına dair algı düzeyi de onun örgütte kalma kararına etki etmektedir (Balay, 2000: 69-70).

Eğitim örgütlerinde görev yapan öğretmenler için de bu süreç işletmelerden farklı işlememektedir. Eğitim işgörenlerinin okula bağlılığı ve işten doyumunu, okul etkililiğinde önemli bir öğedir. Shann'ın (1988) araştırma bulguları,

öğretmen-öğrenci ve öğretmen-ebeveyn ilişkilerinin iş doyumu ve önemi bakımından büyük değer taşıdığını göstermiştir. Araştırma bu çerçevede, düşük düzeyde başarı gösteren okullarda görev yapan öğretmenlerin, öğretmenler arası ilişki ve okulun eğitim programı bakımından yüksek düzeyde başarı gösteren öğretmenlerden daha doyumsuz olduklarını ortaya koymuştur. Bulgular ayrıca, yöneticilerin, öğretmenleri karar alma sürecine katarak ve aynı zamanda eğitimsel reformlar üzerinde odaklanarak, öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ve iş doyumunu azaltan konular üzerinde durmalarının gerekliliğine dikkat çekmektedir (Balay, 2000: 3). Çünkü öğretmenlerin çalıştıkları eğitim kurumlarına bağlılıklarının azalması, iş doyumsuzluklarının artması sadece kendilerine değil, eğittikleri öğrencilerine de zarar vermektedir. Bu bakış açısıyla konuya yaklaşıldığında öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının, üzerinde durulması, araştırılması gereken önemli bir konu olduğu görülmektedir.

Bu konuda Başaran'ın değerlendirmesi de oldukça önemlidir. Bir eğitim kurumunda eğitim çalışanlarının beklentilerinin karşılanmaması, gereksinimlerinin savsaklanması, çalışanların uzmanlığına, kişiliğine karşı saygının yok olması, çalışma ortam ve koşullarının uygunsuzluğu, yasal olmayan uygulamaların çoğalması vb. nedenler eğitim işgörenlerinin kendisini işine ve okuluna vermekten alıkoyar (Başaran, 1993: 157). Bu durum öğretmenin okuluna olan bağlılığını azaltır. Bağlılığı düşük olan öğretmenler de, hem yöneticilerine hem de iş arkadaşlarına daha fazla problemler sergileme eğilimindedir. Eğitim ve araştırma görevi olan eğitim kurumlarında öğretmenlerin görevlerini en iyi şekilde yerine getirebilmesi için görev yaptıkları eğitim kurumunun bir parçası olmaktan memnun olmaları, okulu benimsemeleri, kendilerini eğitim sistemine ve okula ait hissetmeleri, okulun sorunlarını kendi sorunlarıymış gibi sahiplenmeleri, okulun felsefesine, amaçlarına, hedeflerine, değerlerine ve politikalarına inanarak görev yaptığı kurumun bunları gerçekleştirebilmesi için gereğinden fazla çalışmaya hazır olmaları beklenmektedir.

Kushman (1992) ve Rosenholtz (1989), sosyo-ekonomik durumları sabit tutarak ayrı ayrı yaptıkları araştırmalarda öğretmen bağlılığı ile öğrenci başarısı arasındaki ilişkinin varlığını ortaya koymuşlardır. Bulgular, bu ilişkinin karşılıklı olduğunu, öğretmen bağlılığının öğrenci başarısına katkı yaptığını, fakat aynı zamanda öğrenci başarısından etkilendiğini göstermiştir. Bu konuda Farber (1984) ve yine Kushman (1992) yaptıkları araştırmalarda, daha aktif öğrencilerle çalışan öğretmenlerin, genellikle diğerlerine göre daha üst düzeyde bağlılık gösterdiklerini gözlemişlerdir.

Düşük öğretmen bağlılığı aynı zamanda öğrenci başarısını azaltmaktadır. Tükenmiş öğretmenler öğrencilere karşı daha az sevecen, sınıftaki karışıklığa karşı daha az hoşgörü, daha fazla endişe ve bitkinlik göstermektedirler. Bu tür öğretmenler, öğretimlerinde akademik kaliteyi geliştirme konusunda daha az plan yapmakta ve kendilerini etkili öğretim sunmadan alıkoyan otoritenin kurallarına karşı çıkmada daha çekingen davranmaktadırlar (Balay, 2000: 5).

Örgütsel bağlılık konusuna bir de örgüt ve onun yönetimi açısından bakmak gerekmektedir. Örgütler birer sosyal sistem niteliği taşırlar. Örgütlerde çalışmak ya da onları yönetmek isteyen herkes, örgütlerin işleyişi hakkında bilgi sahibi olmalıdır. Örgütler, bir takım amaçları gerçekleştirmek için bir araya gelen hammadde, makine, insan gibi üretim araçlarının uygun bir bileşiminden oluşmuş kuruluşlardır (Örs ve diğerleri, 2003: 218).

Söz konusu olan ister özel isterse kamu örgütleri olsun çalışanlar, kurumlarının ürettikleri mal ve hizmetlerin kalitesinde, verimliliğinde ve etkinliğinde büyük bir öneme sahiptir. Daha 1930'lu yıllarda örgüt ve yönetim açısından önemi kavranan insan ögesi bugün bu önemini daha da artırarak

sürdürmektedir. Diğer taraftan örgütsel bağlılık, çalışanların örgüt amaçlarını benimsemesinde, kurumda kalma isteğini sürdürmesinde, örgüt yönetimine ve faaliyetlerine katılmalarında, örgüt için yaratıcı ve yenilikçi bir tavır sergilemelerinde önemli bir olgudur.

Bununla birlikte, günümüzde hızla değişen çevre koşulları, artan rekabet, sürekli farklılaşan bireysel ihtiyaçlar gibi nedenlerle çalışanları örgütte tutmak giderek zorlaşmaktadır. Bir çalışanın yetiştikten ve ortama uyum sağladıktan sonra işten ayrılması örgüte hayli yüksek maliyetler getirmektedir. Bundan başka, toplam istihdam içinde eğitilmiş ve uzman işgücü ihtiyacının artması ve bu nitelikli işgücü arzındaki yetersizlikler de konuyu daha önemli hale getirmektedir. Bu bağlamda, çalışanların örgütsel bağlılıklarının artırılması, onların örgüte bağlanmasını etkileyecek unsurların belirlenmesi önemli hale gelmektedir (Durna ve Eren, 2005: 210-211).

Her yönetici örgütün geleceği açısından, birlikte olduğu, yönettiği kişilerin sisteme, sistemin kurallarına ve kendisine karşı olan tutumlarını bilmek zorundadır. İnsanların tutumları bilindiği takdirde onların davranışlarını önceden tahmin etmek ve kontrol etmek için bazı önlemler almak olanaklı olacaktır. Örgüt yöneticisi, işgörenlerin örgüte ve örgütteki çabalara karşı tutumlarını olumlu veya olumsuz hale getirecek faktörleri belirleyebiliyorsa, alacağı önlemlerle işgörenleri daha kolay yönlendirebilecektir.

Davranış bireyin gözlenebilir, ölçülebilir, yinelenebilir ve anlatılabilir bilinçli etkinlikleridir. Bireyin örgüt ortamında yaptığı davranışlar örgüt dışında yaptığı davranışlardan ayrıldığı için, bu davranışlara "örgütsel davranış" denir. Örgütsel davranış, örgütün amaçlarının gerçekleştirilmesi (örgütün gereksinimlerinin karşılanması ve yaşaması) için örgüt işgörenlerinin yaptıkları bilinçli etkinliklerdir. Örgütsel davranışın nihai amacı olan örgütsel edim (performans), örgütsel

amaçların etkili olarak planlanan düzeyde gerçekleşmesi açısından çok önemlidir (Örs ve diğerleri, 2003: 218).

Türk yurdunu ve nitelikleri anayasa ile tayin edilmiş olan Türkiye Cumhuriyetini korumak ve kollamakla görevli olan Türk Silahlı Kuvvetleri için de nihai amaç çalışanlarının performanslarını en yüksek seviyeye çıkararak onlardan en yüksek verimi almaktır. Bunun yolu da öğrencilik yıllarından itibaren Türk Silahlı Kuvvetleri mensuplarının iyi yetişmesi, kurumun amaçlarını iyi benimsemesi ve bu amaçları gerçekleştirme yolunda yılmadan, azimle çalışması ile mümkün olabilecektir. Türk Silahlı Kuvvetleri mensuplarına bu bilinci aşılacak olan ilk kişiler de bu kurumda görev yapan öğretmenlerdir.

Türk Silahlı Kuvvetlerinde görev yapan öğretmenlerin hem subaylık hem de öğretmenlik gibi iki misyonu bulunmaktadır. Dolayısıyla öğretmenler daha yoğun stres altında görev yapmak durumunda kalmaktadırlar. Çünkü hem öğretmenlik hem de subaylık stresi yoğun olan meslek gruplarından. Bir görevde stresin fazla olması zamanla o görevi yerine getiren kişilerin performanslarını olumsuz etkilemekte, kişilerin performansı da kurum performansına etki etmektedir. Yoğun stres altında görev yapmak bir süre sonra kişide yılgınlığa ve tükenmeye yol açmakta, kuruma bağlılığı azaltmaktadır. Bu döngünün en uç noktasında ise çalışanın örgütten ayrılması bulunmaktadır.

Konuyla ilgili yapılan araştırmalar, bağlılığın en önemli davranışsal sonuçlarından birinin iş stresi olduğunu göstermektedir. Bağlılık ve iş stresi arasındaki ilişkiyi inceleyen en önemli çalışmalar Mathieu ve Zajac (1990), Mowday, Porter ve Steers (1982), Somers (1995) ve Tubbs'un (1994) çalışmalarıdır. Mathieu ve Zajac, örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların, diğer çalışanlara göre stresten daha fazla etkilendiklerini belirtmişlerdir. Bu tür çalışanların örgütsel hassasiyetlerinin daha fazla olması örgütsel tehlike, tehdit

ve problemlerden daha fazla etkilenmelerine neden olmaktadır. Mowday ve arkadaşları ise örgütsel bağlılığın kişiye güven ve ait olma duygusu verdiğini ve bu duyguların stresin olumsuz etkilerini azalttığını belirtmişlerdir (İnce ve Gül, 2005: 98).

Yoğun stres en sonunda çalışanı kurumdan ayrılmaya kadar götürmektedir. Çalışanın kurumdan ayrılması kurum açısından önemli bir kayıptır. Çünkü ayrılmanın kuruma bir maliyeti vardır. Bu maliyeti yeni eleman alımı, onların işe hazırlanması, bu esnada yapılan ödemeler, onlar hazırlanıncaya kadar geçen sürede ödenen ücretler ve sosyal uyumlarının sağlanması konusunda yapılan harcamalar artırmaktadır (Arsoy, 1989: 7).

Türk Silahlı Kuvvetleri'nde görev yapan öğretmenlerin kurumlarından ayrılmalarının da kurum açısından benzer sonuçları vardır. Çünkü bu öğretmenlerin önemli bir kısmı Kara Kuvvetleri Komutanlığı adına Ankara ve İstanbul'daki üniversitelerde askeri öğrenci olarak okumuş ve öğrenim harçları ile yeme, içme ve barınma giderlerinin önemli bir kısmı devlet tarafından karşılanmış kişilerdir. Ayrıca bu personelin göreve başlamadan önce ve göreve başladıktan sonra yurt içinde ve yurt dışında görmüş olduğu hizmet içi eğitim kurslarının maliyeti de düşünüldüğünde konu daha da önemli bir hale gelmektedir.

Kara Kuvvetleri Komutanlığı'nda göreve başlayan öğretmen bir subayın 15 yıl zorunlu hizmeti bulunmaktadır. Zorunlu hizmetin sonunda personel eğer isterse kurumdan ayrılabilir. Bu 15 yıllık mecburi hizmet süresi aslında personelin kendini yetiştirmesi, geliştirmesi açısından önemli bir süredir. Öğretmen subay asıl bu tecrübe birikiminin sonunda sisteme daha faydalı hale gelebilir. Ancak 2000-2005 yılları arasındaki verilere bakıldığında 95 öğretmen subayın mecburi hizmetlerinin sonunda kurumdan ayrıldıkları görülmektedir. Bu da 947 öğretmen subay sayısının yaklaşık % 10'una karşılık

gelmektedir. Bu rakamlar küçümsenecek, önemsenmeyecek rakamlar değildir. Çünkü eğitim kurumlarındaki işten ayrılmalar, devamsızlıklar ve performans düşmeleri eğitim sisteminde büyük ekonomik kayıplara neden olmaktadır. Ayrıca sistemin devamlılığı açısından ayrılan personelin yeri sisteme yeni personel almak suretiyle doldurulmaya çalışılmaktadır. Bu personelin yetişmesi için de ilave kaynak tahsis edilmekte, ek yatırımlar yapılmakta ve eğitimleri için zaman ayrılmaktadır.

Bütün bu tartışmalar bize konunun araştırılmaya değer bir konu olduğunu, yapılacak araştırmalar ile kuruma bağlılığı ve işten ayrılmayı etkileyen faktörlerin belirlenmesinin ne kadar önemli olduğunu bir kez daha göstermiştir. Sonuçta Kara Kuvvetleri Komutanlığı'nda görev yapan öğretmen subaylar üzerinde böyle bir çalışmanın yapılmasının uygun olacağı değerlendirilmiştir. Yapılacak çalışma ile Kara Kuvvetleri Komutanlığı'nda görev yapan öğretmenlerin bireysel ve ailevi özellikleri ile kurumlarına olan bağlılıkları ve kurumdan ayrılma istekleri arasında bir ilişkinin olup olmadığı araştırılacaktır.

Amaç ve Önem

Türk Silahlı Kuvvetleri personelinin yetişmesi zaman, emek, maliyet gibi çok değişik boyutları olan bir husustur. Dolayısıyla kurumun bu personelden uzun süre yüksek verim elde etmesi etkin ve verimli bir yaklaşım olacaktır. Bunun için de Türk Silahlı Kuvvetlerinde göreve başlayan her bir personelin görev süresinin sonuna kadar sistem içerisinde kalarak kurumuna hizmet etmesi arzu edilen ve istenilen bir davranıştır. Yukarıda ayrıntılı olarak üzerinde durulduğu gibi yapılan psikolojik sözleşmeye tarafların uyması gerekmektedir.

Subaylığın yanı sıra sivil sektörde alternatif iş olanaklarının olduğu öğretmenlik mesleğinde de kurumda kalarak uzun yıllar Kara Kuvvetleri

Komutanlığına hizmet etmek, böyle bir vazife bilinci ile görevini yapmak üzerinde durulması ve araştırılması gereken önemli bir konudur.

Kara Kuvvetleri Komutanlığı'nda görev yapan öğretmenlerin, bireysel ve ailevi özellikleri ile kuruma bağlılık düzeyleri ve kurumdan ayrılma istekleri konusunda yapılacak bir araştırmadan elde edilecek veriler ışığında; Kara Kuvvetleri Komutanlığı bünyesinde öğretmen olarak görev yapan personelin, iş anlayışları ve tutumları açısından daha yakından tanınabileceği, onların işe ilişkin psikolojik algılarının öğrenilebileceği, mesleklerine ilişkin ihtiyaçlarının ortaya konulabileceği ve böylece Kara Kuvvetleri Komutanlığı'nın öğretmen subaylara ilişkin gelecekteki vizyonuna ışık tutulabileceği, hem ekonomik anlamda yapılacak planlamalar hem de sosyal ve moral değerler açısından yapılacak düzenlemelere katkı sağlanacağı değerlendirilmektedir.

Problem Cümlesi

Kara Kuvvetleri Komutanlığı'nda görev yapan öğretmenlerin kuruma bağlılığa ve kurumdan ayrılma isteklerine ilişkin algıları nelerdir ? Öğretmenlerin kuruma bağlılığa ilişkin algıları bireysel ve ailevi özelliklerine göre farklılık göstermekte midir ? Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile işten ayrılma istekleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır ?

Alt Problemler

1. Kara Kuvvetleri Komutanlığı'nda görev yapan öğretmenlerin kuruma bağlılıklarına ilişkin algıları bireysel ve ailevi özelliklerine göre farklılaşmakta mıdır ? Öğretmenlerin kuruma bağlılık algıları;

- a. Yaşlarına,
- b. Cinsiyetlerine,

- c. Branşlarına,
- d. Hizmet sürelerine,
- e. Mezun oldukları okula,
- f. Öğrenim durumlarına,
- g. Görev yaptıkları yere,
- h. İkamet ettikleri yere,
- ı. Medeni durumlarına,
- j. Eşin çalışma durumuna,
- k. Çocuk sayılarına,
- l. Ailenin aylık gelirin e göre farklılık göstermekte midir ?

2. Kara Kuvvetleri Komutanlığı'nda görev yapan öğretmenlerin kuruma bağlılıkları düzeyleri ile kurumdan ayrılma istekleri/niyetleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır ?

Sayıtlılar

Araştırmanın başlıca sayıltısı, Kara Kuvvetleri Komutanlığı'nda görev yapan öğretmenlerin araştırma sorularını içtenlikle yanıtlamış olmasıdır.

Sınırlılıklar

Araştırma;

1. Kara Kuvvetleri Komutanlığı'nda görev yapan öğretmenlerin, bireysel ve ailevi özellikleri ile kuruma bağlılık düzeyleri ve kurumdan ayrılma istekleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi ile sınırlıdır. Kara Kuvvetleri Komutanlığı'nda bulunan diğer meslek grupları bu araştırmanın kapsamı dışında bırakılmıştır.

2. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Dolayısıyla araştırmadan elde edilecek verilerin güvenirliği araştırmaya katılan öğretmenlerin anket sorularına verdiği cevaplardaki samimiyet ile sınırlıdır.

Tanımlar

Kuruma Bağlılık Düzeyi : Bir çalışanın örgütün amaçlarını, değerlerini kabul etmeye olan inanç ve örgütün yararı için çaba göstermeye olan isteklilik derecesi.

Kurumdan Ayrılma İsteği : Bir çalışanın örgütün amaçlarına ve değerlerine kendisini yeterince bağlı hissetmiyerek kurumdan ayrılmak istemesi.

Öğretmen: Kara Kuvvetleri Komutanlığına bağlı tüm kıt'a, karargah ve kurumlarda görev yapan öğretmenler.

Kara Harp Okulu : Kara Kuvvetleri Komutanlığının ihtiyacı olan subayları yetiştiren dört yıllık askeri yüksek öğretim kurumudur.

Askeri Lise : Dört yıl süreyle Anadolu Liseleri seviyesinde eğitim veren ve Harp Okullarına öğrenci yetiştiren askeri okuldur.

Astsubay Hazırlama Okulu : Lise seviyesinde eğitim veren ve Astsubay Meslek Yüksek Okullarına öğrenci yetiştiren askeri okuldur.

Astsubay Meslek Yüksek Okulu : Kara Kuvvetleri Komutanlığının ihtiyacı olan astsubayları yetiştiren iki yıllık askeri yüksek öğretim kurumudur.

Bireysel Özellikler : Kara Kuvvetleri Komutanlığı'nda görev yapan öğretmenlere ait yaş, cinsiyet, branş, hizmet süresi, kaynak, öğrenim durumu, kariyer, görev yapılan yer gibi özellikler.

Ailevi Özellikler : Kara Kuvvetleri Komutanlığı'nda görev yapan öğretmenlere ait medeni durum, eşin çalışıp çalışmaması, çocuk sayısı, gelir durumu gibi özellikler.

II.BÖLÜM

KURAMSAL TEMELLER VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

a. Kuramsal Temeller

Bağlılık Kavramı

Çalışanlar ile ilgili araştırmaların başladığı dönemlerde iş doyumunun çalışanların iş performansı, işten ayrılma gibi tutumlarında anahtar rolü oynadığı kabul edilmekteydi. Daha sonraki dönemlerde personelin tutum ve niyetlerinde önemli rol oynayan faktör olarak bağlılık üzerinde de durulmaya başlanmıştır.

Çalışanların bağlılığı, bireylerin iş davranışları ile etkileşimi nedeniyle endüstri ve iş psikologlarının ilgilendiği konular arasında yer almıştır. Bağlılık konusu, performans, işgücü devri, devamsızlık, verimlilik gibi bazı örgütsel ve bireysel sonuçlarla ilişkisi nedeniyle de dikkatleri üzerine çekmiştir (Çakır, 2001: 35).

Bağlılık, her şeyden önce karşılıklı sezgiye dayanan insan güdülemesini iyi anlamaktan geçer. Örgütü bir orkestraya benzetirsek, bazı sazlarda iyi olmak iyi bir orkestra için yeterli değildir. Uyumlu ve ahenkli bir ses için her bir enstrüman ayrı ayrı önemli ve değerlidir. Yaylı sazları önemseyip, nefesli olanları ihmal etmekle orkestra olmaz. Yönetimin görevi, başta insangücü kaynağı olmak üzere örgütün bütün kaynaklarını örgütün amaçları için etkili ve yerinde kullanmaktır (Balay, 2000: 7).

Bağlılığı kavramsal olarak ilk inceleyenlerden biri olan Becker, herhangi bir konum, faaliyet ya da kişiye bağlı olan bireyin, bu konum, faaliyet ya da kişiye uygun davranışlar sergilediklerini ve daha fazla ilgi gösterdiklerini belirterek, bağlılık konusuna taraf olma, tarafını tutma şeklinde yaklaşmıştır. Taraf olma durumu, bağlanılan obje için başka alternatifler yerine, söz konusu bağlılık objesi için çaba harcamayı ifade etmektedir. Bağlılığın genellikle mesleki alanda incelendiğini ve bu bağlılığın meslek seçimi ve iş bulma olanaklarının sınırlılığı nedeniyle ortaya çıktığını belirtmiştir (Çakır, 2001: 35-36).

Genel olarak bağlılık en yüksek derecede bir duygudur. Bir kişiye, bir düşünceye, bir kuruma, kendimizden daha büyük gördüğümüz bir şeye karşı bağlılık gösterme, yerine getirmek zorunda olduğumuz bir yükümlülüğü anlatır (Balay, 2000: 12).

Kelman, bağlılığı üç farklı motivasyonel süreç altında meydana gelen bir tutum olarak ele almıştır. Tutum ve davranışlar belirli amaç ya da ödüllere ulaşmak veya belirli cezalardan kaçınmak amacıyla ortaya konuyorsa, “zorunlu” bir bağlılık ortaya çıkmaktadır. “Özdeşleşme” şeklinde bağlılık, tutum ve davranışlar bir doyuma, hoşlanılan bir durumun varlığına dayalı olarak meydana gelmekte, “içselleştirme” şeklindeki bağlılık ise bireyin değerler sistemine uygun olduğu için objeye uyumlu davranış ve tutumların sergilenmesiyle oluşmaktadır. Üç şekilde ortaya çıkan bağlılık, daha sonra bağlılık türlerinden biri olan örgütsel bağlılığın tanımına da yansımıştır.

İçselleştirme ve özdeşleşme yolu ile meydana gelen bağlılık gerçek bir bağlılığı ifade etmektedir. Buna göre, bağlılık bireylerin yaşamlarında önemli kabul ettikleri psikolojik objelere ilişkin hissettikleri bir tutum ve bu psikolojik obje ile ilişkisinin gerektirdiği davranışları istekle ve memnuniyetle yerine getirmeleri şeklinde açıklanabilir. Bağlanılan psikolojik obje bir arkadaş, bir yönetici

olabileceği gibi, siyasi parti, sendika, işyeri gibi bir örgüt ya da iş, meslek gibi olgular da olabilir. Bağlanmayı da birey için bir konumdan vazgeçmeyi güçleştiren, onu belli bir düşünce ya da konuma bağlayan güçlerin toplamı olarak tanımlayabiliriz (Çakır, 2001: 36-37).

Örgütsel Bağlılık

Son yıllarda örgütsel bağlılık, örgütsel davranış ve örgütsel psikolojinin en önemli konularından birisi haline gelmiştir. Örgütsel bağlılık konusunda yıllardır çok sayıda araştırma yapılmış olmasına rağmen araştırmacıların ilgisi azalmamış aksine artmıştır. Örgütsel bağlılık örgütler için anahtar bir konudur ve yöneticiler için daima problem arz etmektedir.

Çalışanların örgütsel bağlılığı çok yeni bir konu değildir. Bazı araştırmacılara göre bağlılık konusu 1938’li yıllardan bugüne üzerinde çalışılmış bir konudur (Borchers ve Teahen: 1). Fakat literatürde ağırlık kazanmış görüşe göre bu konu ilk olarak 1956 yılında Whyte tarafından ele alınmış, daha sonra başta Porter olmak üzere Mowday, Steers, Allen, Meyer, Becker gibi pek çok araştırmacı tarafından geliştirilmiştir.

Genel olarak örgütsel bağlılık (Meyer ve diğerleri, 1993; Mowday ve diğerleri, 1982; Steers, 1977), bağlılık ve motivasyon (Katz, 1964; Locke, 1991), iş başarımı (Fried ve Ferris, 1987; Hackman ve Oldhan, 1976), bağlılık ve güçlendirme (Conger ve Kanungo, 1988; Greenberg, 1990; Sussmann ve Vecchio, 1982; Thomas ve Velthousde, 1990) tarafından incelenmiştir.

Özellikle son 20 yıldan beri hem kamu hem de özel sektör araştırmacı ve uygulayıcıları örgütsel bağlılık konusuna, üzerinde fikir birliği olmamasına ve birtakım metodolojik belirsizliklere rağmen ilgi duymaktadırlar (Gül, 2003: 73).

Bunun nedeni örgütsel bağlılığın işten ayrılma, işe geç kalma, performans ve devamsızlık gibi bireysel ve örgütsel sonuçlarının olmasıdır (Ceylan ve Şenyüz, 2003: 57).

İşe yüksek bağlılık duyan çalışanlar daha az bağlılık duyan çalışanlara göre, örgüte sadakati, örgütün amaçları doğrultusunda çalışmayı ve örgütte kalmayı daha çok istemektedir (Payne ve diğerleri, 2002: 14). Ayrıca örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların, bağlılığı olmayan çalışanlara göre, örgüte ve üretime katılmaları da yüksek olmakta ve örgüt içerisinde daha iyi performans gösterdikleri görülmektedir. Ayrıca örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar, işletmenin diğer üyeleri ile iyi ilişkiler kurmakta ve işte tatmin düzeyleri daha yüksek olmaktadır. Bu nedenle, çalışanların örgütsel bağlılığını tespit edebilmek, organizasyonlar için çok önemli bir husus haline gelmektedir (Yalçın ve İplik, 2005: 396).

1956 yılından bu yana sürdürülen araştırmalar, işgörenlerin çalışmaya bağlılıkları ile ilgili olarak çok sayıda ve birbirlerinden farklı kavramların kullanıldığını bize göstermektedir. Bunlardan en sık kullanılan bazıları şunlardır: Protestan iş ahlakı, mesleğine önem verme, yaptığı işe bağlanma, çalışma arkadaşlarına bağlanma. Bu kavramlar birbirine denk birbirinin aynı kavramlar olmayıp önemli farklar içermektedir (Morrow ve McElroy, 1986: 139).

Bugünün rekabetçi ortamında kar amacı güden ve gütmeyen her türlü örgüt için örgütsel bağlılık önemli bir faktördür. Zira örgütsel bağlılık örgüt üyelerinin işle ilgili davranışlarını anlamada oldukça önemli teşhis ve tespitler sunmaktadır. Bugüne kadar yapılan araştırmalar örgütsel bağlılığın; örgütün değer, misyon ve vizyonunu kabullenme, örgütle özdeşleşme, kalite geliştirme çabalarını yerleştirme, motivasyon sağlama, takım ruhunu geliştirme, güçlendirme, ekstra çaba sarf etme, gönüllü olarak örgütte kalma gibi çalışanların tutum ve davranışları ile doğrudan ilişkili olduğunu göstermektedir.

Sonuç olarak bu tutum ve davranışların da iş tatmini, işgücü devir hızı, işten ayrılma niyetini azaltma ve kişisel ve örgütsel performans üzerinde olumlu etkiler yaptığı bilinmektedir (İnce ve Gül, 2005: 1).

Türkiye’de yapılan çalışmalarda örgütsel bağlılık “organizational commitment” kavramının başlıca iki anlamda kullanıldığı görülmektedir. Varoğlu (1993) ve Tuncer (1995) bu kavramı örgütsel bağlılık, Celep (1996) ve Balcı (2000) ise örgütsel adanmışlık olarak kullanmışlardır. Balay da yapmış olduğu bir çalışmada bu kavramın karşılığı olarak “örgütsel bağlılığı” kullandığını belirtmiştir (Balay, 2000: 12-13). Çimen tarafından Türk Silahlı Kuvvetleri’nde görev yapan sağlık personeli üzerinde yapılan bir çalışmada da “organizational commitment” karşılığı olarak “kuruma bağlılık” kullanılmıştır (Çimen, 2000: 37).

Çakır alanda yapmış olduğu çalışmalardan elde ettiği veriler doğrultusunda bağlılığın işe, mesleğe, örgüte ve çalışmaya bağlılık olmak üzere dört türü olduğundan bahsetmiş ve yazmış olduğu kitabında ağırlıklı olarak “işe bağlılık” kavramına vurgu yapmıştır (Çakır, 2001: 38). İnce ve Gül de konuyla ilgili yazmış oldukları kitapta bu kavramı “örgütsel bağlılık” olarak kullanmışlardır (İnce ve Gül, 2005: 1).

Örgütsel bağlılık konusuna, örgütsel davranış, örgütsel psikoloji ve sosyal psikoloji gibi farklı disiplinlerin ilgisinin artması, bu alanlardan gelen araştırmacıların konuya kendi bakış açılarını getirmeleri, örgütsel bağlılık kavramının anlaşılmasını güçleştirmektedir. Bu çerçevede, Morrow literatürde örgütsel bağlılıkla ilgili yirmi beşin üzerinde değişik tanımın bulunduğunu belirtmektedir (Gül, 2003: 74). Çöl ise, yine Morrow’a atfen literatürde otuz civarında farklı tanımın bulunduğunu ifade etmektedir (Çöl, 2004: 2).

Örgütsel bağlılık ilk çalışmalarda örgüte inanmak, organizasyonun hedef ve değerlerini benimsemek, organizasyonun bir parçası olmak için çaba

göstermek ve kendini güçlü bir aile üyesi gibi hissetmek olarak tanımlanmıştır (Tak ve Aydemir, 2002: 780). Daha sonraki çalışmalarda Meyer ve Allen örgütsel bağlılığın aynı zamanda psikolojik bir boyuta sahip olduğunu belirterek, çalışanların organizasyonla ilişkisi ile şekillenen ve organizasyonun sürekli bir üyesi olma kararını almalarını sağlayan davranış olarak tanımlamışlardır (Meyer ve Allen, 1997: 11).

Literatürde yer alan tanımlardan bazılarında örgütsel bağlılık şöyle açıklanmıştır (Gül, 2003: 74; İnce ve Gül, 2005: 5-6).

* Bireyin belli bir hareket tarzına ve çevresindeki kişilere bağlılık duyması ile belli davranışlara yönelmede kişinin kendisini taahhüt altına koyması (Kiesler,1971).

* Kişinin kimliğini örgüte bağlayan, örgüte karşı takınılan tutum veya eğilimler (Sheldon, 1971).

* Bireyle örgüt arasında meydana gelen ve katılan açısından maliyete göre daha fazla ödül almayı anlatan değişim ilişkisi (Hrebiniak ve Alutto,1972).

* Örgütsel çıkarları karşılayacak şekilde hareket etmek için içselleştirilmiş normatif baskıların bir toplamı (Wiener, 1982).

* Sosyal örgüte ve örgütsel role bağlılık (Fukami ve Larson, 1984, Biggart ve Hamilton, 1984).

* Kişinin belli bir hareket tarzına bağlılığı; açık bir ödül veya ceza olmasa bile yapılanı sevme ve ona devam etme isteği (Schwenk, 1986).

* Örgütün amaç ve değerlerine taraflı, duygusal bağlılığı, amaç ve değerler kapsamında bireyin, rolünü örgütün iyiliği için yapması (DeCotiis ve Summers, 1987).

* Örgütte kalma isteği duyarak örgütün amaç ve değerleriyle birincil hedef olarak maddi kaygılar gütmeksizin özdeşleşme (Gaerner ve Nollen, 1989).

* Kişinin belirli bir örgüt ile girdiği kimlik birliği ve bağlılığın birleşik gücü, çalışanın örgütü ile girdiği kimlik birliğinin derecesi ve örgütün aktif bir üyesi olmaya devam etmeye istekli olması (Davis ve Newstrom, 1989).

* İşgörenin örgütte kalma ve onun için çaba gösterme arzusu ile örgütün amaç ve değerlerini benimsemesi (Morow, 1983, Randall ve Cote,1991).

* Kişinin çalıştığı örgüt ile kurduğu kuvvet birliğinin ve kendisini örgütün bir parçası olarak hissetmesinin derecesi (Schermerhorn-Hunt-Obsorn,1994).

* İşgörenin iş yerine psikolojik olarak bağlanması (Becker, 1996).

Örgütsel amaçlara bağlılık, sadece belli bir rolün başarı derecesini nitelik ve nicelik yönünden yükselterek devamsızlığın ve işgücü devrinin azalmasına katkıda bulunmakla kalmayıp; aynı zamanda bireyi, örgütsel yaşam ve en üst düzeyde sistem başarısı için gerekli birçok gönüllü eyleme yöneltmektedir (Katz ve Kahn, 1977: 436).

Buchanan, bireyin ilk işe başladığı dönemlerdeki deneyimlerinin bağlılığın gelişmesinde önemli etkisi olduğunu vurgulamıştır. Bu dönemde bireyin, kurumun etkisine daha duyarlı olduğu belirtilmektedir. Bu bulgular bireyin örgütsel bağlılığının çalışanın kabulü ve onun bir psikolojik sözleşmeyle

işe girmesiyle başladığını ileri sürmektedir. Örgütün bir üyesi olarak hedefler, amaçlar ve işin gerektirdikleri konusunda bilgi edinmesiyle gelişir. Bu açıdan bakıldığında örgütsel bağlılık, bir kişinin belirli bir örgüt ile kimlik birliğine girerek oluşturduğu güç birliğidir (İnce ve Gül, 2005: 2-3).

Porter ve arkadaşlarına göre örgütsel bağlılık; bireyin çalıştığı örgütle özdeşleşmesi ve bu örgütün faaliyetlerine katılması konularında sergilediği isteğin gücüdür. Bu tür bir bağlılık, genellikle;

- (a) Örgütün amaç ve hedeflerine sıkı sıkıya bağlanma ve onları kabullenme,
- (b) Örgüt adına dikkate değer çaba sarfetme isteği,
- (c) Örgütsel üyeliği sürdürmek için güçlü bir istek içinde bulunma,

olarak sıralanan üç önemli etmenle açıklanabilir (Yahyagil, 1999: 49; Karatepe ve Sökmen, 2001: 159; İnce ve Gül, 2005: 6-7; Durna ve Eren, 2005: 211; Yalçın ve İplik, 2005: 397; Charles ve Urbain: 2; Wang: 1; Borchers ve Teahen,1). O halde örgütsel bağlılık, bir çalışanın organizasyonun amaçlarını ve değerlerini kabul etmeye olan inanç ve örgütün yararına çaba sarfetmeye olan isteklilik olarak kabul edilmektedir (Erdil ve Keskin, 2003: 13-14).

Becker (1960) örgütsel bağlılığı; “işgörenin örgütte çalıştığı süre içinde sarf ettiği emek, zaman, çaba, edindiği statü ve para gibi değerleri örgütten ayrıldığı zaman kaybedeceği ve bütün yaptıklarının boşa gideceği korkusu sonucu oluşan bağlılıktır” şeklinde tanımlamıştır. Becker’e göre kişi, örgüte karşı duygusal olarak bir bağlılık hissetmez, bağlanmadığı takdirde kaybedeceklerini düşündüğü için örgüte bağlanır ve örgütte çalışmaya devam eder (Gökmen, 1996: 1-2).

Etzioni, örgütsel bağlılık konusunda örgüt üyelerinin örgütün direktiflerine uyumu düşüncesine dayalı bir açıklama getirmiştir. Ona göre örgütün çalışanlar üzerindeki otoritesi, gücü, çalışanlarda örgütsel bağlılığın temel nedenidir. Bu bağlılık üç şekilde ele alınabilir; Ahlaki bağlılık, çikara dayalı bağlılık ve zorunlu bağlılık.

Allen ve Meyer'e (1991) göre örgütsel bağlılık, işgören ile işi arasındaki ilişkiyi tanımlayan psikolojik bir durumdur ve organizasyon üyeliğinin devam ettiği anlamına gelmektedir (Meyer ve Allen, 1991: 67).

İlgili literatür incelendiğinde örgütsel bağlılık hakkında iki görüş göze çarpmaktadır. İlk görüş Morrow tarafından öne sürülmüştür. Morrow(1983), örgütsel bağlılığın işe katılım, iş ahlakı ve kariyer bağımlılığı gibi bağlılık kavramlarından ayrılması gerektiğini, bağlılık kavramının işgücü devri, performans gibi unsurlar üzerindeki etkilerinin önemli sonuçlarının anlaşılabilmesi için ilişkili olduğu kavramlardan ayrı olarak ele alınmasını öne sürmüştür (Meyer ve Allen, 1997: 5-12). İkinci görüş ise Reichers(1985), tarafından öne sürülmüştür. Reichers, bağlılığın tek boyutlu bir kavram olarak görülmemesi gerektiğini, farklı pek çok unsurun bir araya gelmesi ile oluştuğunu, buna bağlı olarak da örgütsel bağlılığın örgütü oluşturan farklı gruplara olan bağlılığın bir etkileşimi olarak anlaşılması gerektiğini belirtmiştir (Reichers, 1985: 469).

Çalışanın örgüte olan bağlılığı, çalıştığı örgütün hedeflerini benimsemesi ve o örgüt içindeki varlığını sürdürmeyi istemesidir. Çalışan bağlılığını, örgütün yararı için yüksek seviyelerde çaba sarf ederek ya da örgüt değerlerini, vizyonunu ve hedeflerini benimseyip kabullenerek gösterebilir. Dolayısıyla, örgütsel bağlılık çalışanın örgütüne karşı olan sadakat tutumudur ve çalıştığı örgütün başarılı olabilmesi için gösterdiği ilgidir (İnce ve Gül, 2005: 6-7).

Örgütsel bağlılığın temelinde bireyin örgüte duyduğu duygusal yakınlık ve kendini örgütle özdeşleştirme yatmaktadır (Ceylan ve Demircan, 2002: 1). Özdeşleşme, çalışanın örgütsel hedef ve değerleri benimseyip kabullenmesi olarak ifade edilmektedir. Bir kişi, bir grup veya örgütle çeşitli sebepler yüzünden özdeşleşmektedir. Grup üyeliği insanın kendisini tanımasına yardımcı olmaktadır. Bireye ait olma duygusu vermektedir. Şayet örgütün imajı, prestiji ve güvenilirliği yüksek ise üyeler daha fazla özdeşleşme göstermektedirler. Bu durum çalışanlar arasında ortak bir kimlik duygusunun gelişmesini sağlayarak ve örgütsel amaçlara katılımı teşvik ederek örgütsel bağlılığın oluşmasına veya kuvvetlenmesine destek olmaktadır. Örgütsel bağlılığı yüksek çalışanlara sahip bir örgüt, güçlü bir örgüt kültürüne sahip demektir. Bu da yeni işe başlayan çalışanların bu kültürün bir parçası olma isteğini artırmak ve örgütsel beklentilerin yerine getirilmesi sorumluluğunu doğurur. Bu başarılığında çalışanlar örgütsel kültürü kabul eder, benimser ve onun bir parçası olurlar (Gül, 2003: 75).

Örgütsel bağlılık, aynı zamanda örgütsel başarının arkasında bulunan sürükleyici güçtür (Bingöl ve Naktiyok, 2002: 227). Araştırmalar örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların görev ve hedefleri gerçekleştirmede daha çok ekstra çaba harcadığını göstermektedir. Bu tür çalışanların örgütte daha uzun süre kaldıkları ve örgüt ile olumlu bir ilişki yürüttükleri ifade edilmektedir. Daha da önemlisi çalışanlar örgütlerine “benim örgütüm” diye sarılabilmektedirler (Gül, 2003: 76).

Örgütsel bağlılık üzerine yaptıkları araştırmalarda Mowday ve arkadaşları örgüt ile çalışan arasında iki tür ilişki olduğunu öne sürmüşlerdir. Birincisi örgütsel üyelik statüsüdür. Bireyin üyelik statüsü bakımından örgütsel bağlılığı, bazı özel durumlar hariç, devamsızlık yapmaması, örgütten ayrılmaması ile belirginleşir. Böyle bir bağlılık sadece biçimsel bağlılığı

göstermektedir. Eğer birey örgütü terk etmiyor, ancak sık sık devamsızlık yapıyorsa, bağlılığın tam olmadığı söylenebilir.

İkinci tür ilişki kategorisi ise örgütsel üyeliğin niteliğidir. Bununla ifade edilmek istenen bağlılık, sadakat, güven ve işbirliğini ön plana çıkarmaktadır. Burada vurgulanması gereken nokta, bireyin devamsızlığının düşük olmasının ya da örgütten ayrılmamasının üyelik statüsünün bir gereği olarak ortaya çıkabileceği gibi, içten bir bağlılığa, güvene ve sadakate dayalı da olabileceğidir. Bunları ayırt etmenin güçlüğü ise, örgütsel bağlılık konusundaki araştırmaların başlıca sorunu olmuştur (Çakır, 2001: 50).

Örgüt kültürü, liderlik ve moral gibi örgütsel faktörler ve örgütsel bağlılık davranışı arasındaki ilişki, genellikle örgüt ile çalışan arasındaki karşılıklı fayda alış verişini olarak kavramsallaştırılır. Çalışan hem maddi hem de manevi faydaları elde etmek için çaba sarf eder. Çalışanlar harcadıkları çaba ve edindikleri fayda arasında denge sağlamak isterler. Eğer faydalar beklenenden daha düşükse, çabalarını azaltma eğilimine girerler. Bunun en uç noktası örgütten ayrılmadır (Ceylan ve Demircan, 2002: 1-2).

Örgütsel Bağlılık ve Benzer Kavramlarla İlişkisi

İşe Bağlılık

İşe bağlılık, personelin çalışmakta olduğu işine yönelik olarak edindiği duygusal bir bağ ve inançtır. Çalışanın işe bağlılığı örgütsel bağlılıktan farklıdır (İnce ve Gül, 2005: 18-19; Önal, 1999: 14-15). İşlerine yüksek bağlılık duyan çalışanlar daha az bağlılık duyanlara göre, sadakati, örgütün amaçları doğrultusunda çalışmayı ve örgütte kalmayı daha çok istemektedirler.

Allport işe bağlılık olgusuna ilk değinen kişilerden biri olarak konuya benlik bağlılığı olarak yaklaşmıştır. Allport'a göre işe benlik bağlılığı bireylerin öz saygılarının işlerindeki başarılarından etkilenmesiyle oluşmaktadır.

Vroom'da Allport'a benzer bir yaklaşımla işe bağlılığı tanımlamıştır. Bir bireyin işe bağlılık derecesini, işteki doyum ve doyumsuzluk kaynaklarını belirleyen dışsal faktörlerden çok bireyin "benliğinin" seçimi oluşturmaktadır. Doyum veya doyumsuzluğa neden olabilecek dışsal faktörler ancak bireyin "benlik" süzgecinden geçerek bağlılığı artırıp azaltabilecektir. Birey doyuma ulaştırmak istediği ihtiyaçlarını benliğinde seçecek, bunları işinde karşılayabildiği oranda da, yüksek performans gösterecek, öz saygısı artan birey işine benlik bağlılığı duyacaktır. Bu nedenle, Vroom'a göre işine yüksek derecede bağlı olan bireyin iş doyum ve performansı yüksek olacaktır. İşine benlik bağlılığı duyan bireylerin öz saygısı performans düzeyleri ile doğrudan ilgilidir. Bu nedenle de benlik bağlılığı düşük olan bireylere göre işlerinde etkin çalışmaya daha çok motive olurlar. Bu motivasyon, yetenek ve bilgi eksikliği, makinelerin bozulması diğer insanlarla işbirliği eksikliği gibi bireyin istediği performans düzeyine ulaşmasını engelleyici olmadığında, yüksek performansa dönecektir.

Hem Allport'un hem de Vroom'un işe bağlılık tanımları temelde bireylerin yüksek performans göstermelerinin öz saygılarını artırmasıyla ilgilidir. Ancak her yüksek performans gösteren bireyin işine bağlı olduğunu, ya da işine bağlı olan her bireyin yüksek performans gösterdiğini kabul etmek pek gerçekçi bir yaklaşım değildir (Çakır, 2001: 38-39). Çünkü işe bağlılık, personelin davranışlarını ve doyum düzeyini etkileyebilir, fakat işe bağlılık iş başarımı (performans) ya da iş doyumunu değildir (Önal, 1999: 15).

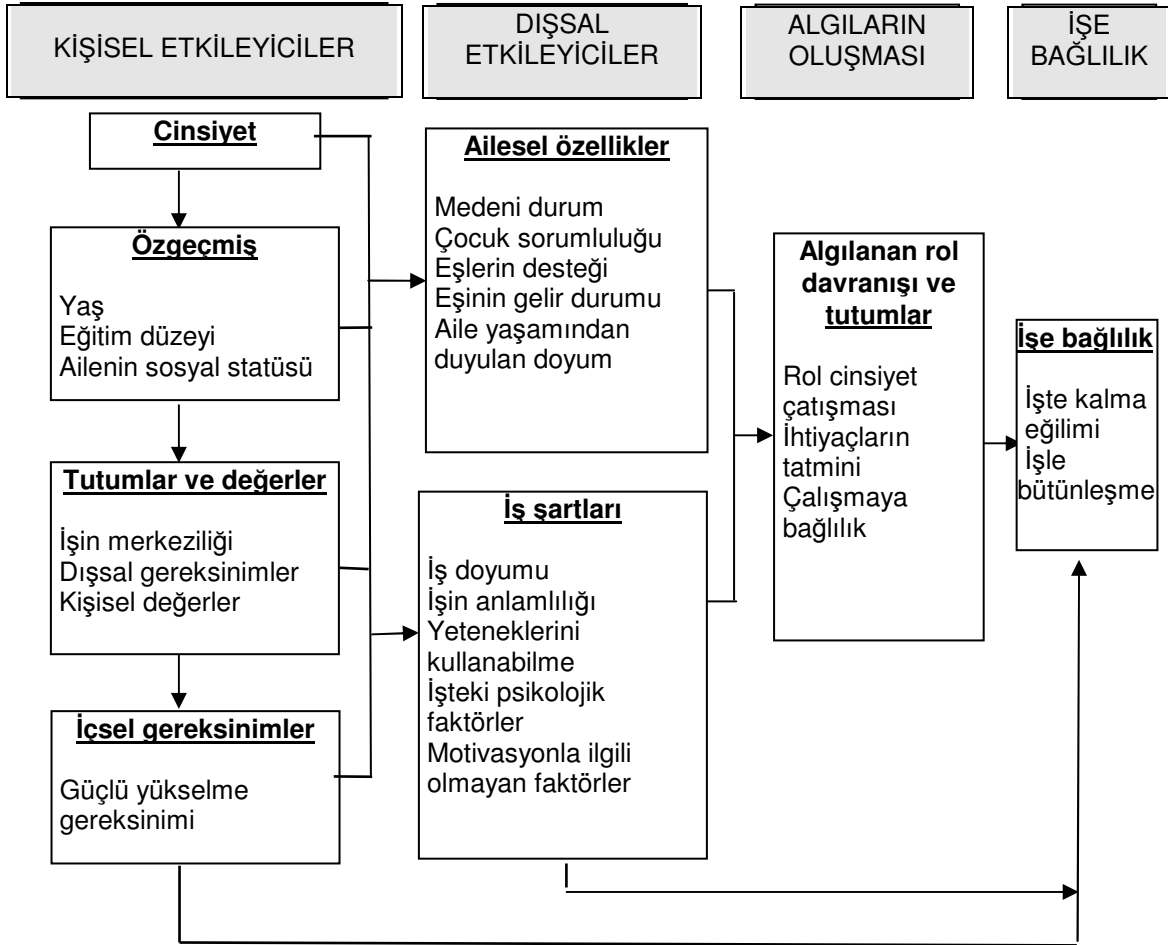
Lodahl ve Kejner işe bağlılığı, kişinin gözünde işin değeri ve önemi hakkındaki değerlerin içselleştirilmesi ve bireyin kimliğini işe bağlı kılan, işe yönelik tutum ve eğilimler (İnce ve Gül, 2005: 19). Kanungo ise, kişinin işiyle

psikolojik olarak özdeşleşmesi veya benliğinde işine verdiği önem şeklinde tanımlamışlardır (Balay, 2000: 33). Porter ve arkadaşlarının geliştirdikleri teoriye göre işe bağlılık, kişinin kurumu ile kendini özleştirme ve kendini işe verme kuvvetini gösterir. Becker ise işe bağlılığı, çalışanın kendisini süregelen çalışmalara verme eğilimi olarak gösterir (Kömürcüoğlu, 2003: 3).

Blau da işe bağlılığı, iş ile özdeşleşme, işe aktif katılma, kişisel gelişme için iş performansını önemli olarak algılama şeklinde tanımlamıştır. Robinowitz ve Hall'a göre işe bağlılık, iş doyumunun bir sonucu olarak ortaya çıkan, bireylerin işe ilişkin olumlu bir tutumdur. Bu tanıma göre, işe bağlılığın olabilmesi için iş doyumunun yüksek olması gerekmektedir. İş doyumunu ise, işten beklentilerin karşılanmasıyla oluşan bir tutumdur. Bu noktada Robinowitz ve Hall ile Kanunga'nın işe bağlılık tanımlarında ortak bir nokta göze çarpmaktadır. Bu ortak nokta, işe bağlılığın işten beklentilerle olan ilişkisidir. Her iki araştırmacı da, işten beklentilerin işe bağlılığı etkilediğini öne sürmüştür. Ancak Robinowitz ve Hall'a göre işe bağlılık ancak iş doyumunu sonucu, yani işten beklentilerin karşılanması koşulu ile ortaya çıkacaktır. Kanunga'ya göre ise, işten beklentilerin karşılanması işe bağlılığın olması için yeterli bir koşul değildir; ancak işe bağlılığı olumlu etkileyen, onun ortaya çıkmasını kolaylaştıran bir durumdur (Çakır, 2001: 43-44)

İşe bağlılık ile örgütsel bağlılık arasındaki en belirgin fark örgütsel faktörlerin etkisinin örgütsel bağlılıkta temel belirleyici olmasına karşılık işe bağlılıkta kişisel belirleyicilerin ön plana çıkmasıdır. İşe bağlılıkla ilgili Chusmir, tarafından geliştirilen ve Şekil-1'de yer alan modelde işe bağlılığa etki eden faktörler ayrıntılı olarak gösterilmiştir.

Şekil 1. Çalışanın İşe Bağlılığına Etki Eden Etmenler



Kaynak: Çimen, 2000: 38

Modelden de anlaşılacağı gibi işe bağlılıkta belirleyici olan etkenler, kişisel özellikler, kişisel özellikleri etkileyen dışsal faktörler ve bu iki faktörün birleşmesinden ortaya çıkan algılardır. Kuruma bağlılıkta ise tanımlardan da anlaşılacağı gibi belirleyici olan örgütsel faktörlerdir (Çimen, 2000; 38).

Mesleğe Bağlılık

Mesleki veya diğer bir ifadeyle mesleğe bağlılık, kişinin sahip olduğu beceri ve uzmanlık sonucunda mesleğinin yaşamındaki önemini anlaması ile ilgilidir. Örgüte bağlılıktan farklı olarak mesleğe bağlılık, bireyin belirli bir dalda beceri ve uzmanlık kazanmak üzere yaptığı çalışmalar sonucunda mesleğinin yaşamındaki önemini ve ne kadar merkezi bir yere sahip olduğunu algılamasıdır (Baysal ve Paksoy, 1999: 8; Çakır, 2001: 56; İnce ve Gül, 2005: 16). Vanderberg ve Scarpella ise mesleğe bağlılığı; bireyin çalıştığı alanın veya mesleğin değerlerini kabul etmesi ve inanması, bu mesleğin mensubu olmayı sürdürmede gönüllü olması, Lee vd. mesleğe duygusal tepkilere dayalı olarak ortaya çıkan, meslek ve birey arasındaki psikolojik bağ (Çakır, 2001: 57), Greenhouse'da mesleğin kişinin yaşamında önemli olması şeklinde tanımlamaktadır (Balay, 2000: 28).

Duygulu ve Abaan ise, mesleklerine ve örgütlerine bağlı olan çalışanların, örgüt gelişimi ve değişim için daha fazla çaba sarf edeceklerini ve dolayısıyla da hem örgütün hem de çalışanın daha başarılı olacağını belirtmektedir (Duygulu ve Abaan, 2004: 12).

Mesleğe bağlılık çalışmaya bağlılığın değişik bir şekli olarak görülmekte ve kişinin mesleğiyle özdeşleşmesi olarak tanımlanmaktadır. Morrow'a göre mesleki bağlılık, iş veya örgüte karşı hissedilen duygulardan çok daha sağlamdır. Bir kimse mesleği için uzun yıllar harcayıp, mesleği kendisi için giderek daha önemli olmaya başladığında, mesleğinin değer ve ideolojisini içselleştirmeye başlamaktadır. Bu şekilde gelişen mesleğe bağlılık üç alt düzeyde ele alınmaktadır.

1. İşe dönük genel tutum : İşe dönük değer ve yargıları içerir. İşten hoşnut olmadan yaşamdan hoşnut olunamayacağını söyleme gibi.

2. Mesleki planlama düşüncesi : Geleceğe dair mesleği ile ilgili planlar yapmaktan hoşlanmak gibi.

3. İşin göreceli önemi: İş ve iş dışı faaliyetler arasındaki tercihlerin açıklanması. Arkadaşlarını, ailesini, hoşnut etmese de bir kimsenin tercihi olan işte çalışmaya devam etmesi gibi (İnce ve Gül, 2005: 16; Balay, 2000: 28).

Bir işgörenin mesleğine bağlılık duyması bir anda ortaya çıkan bir durum değildir. Örgütün sahip olduğu çeşitli unsurlar bu bağlılığı sağlamakta ve geliştirmektedir. Mesleki gelişimin eğitim veya yetişme aşamasında bireyler, açıklayıcı/tanımlayıcı ilgiler ve yetenekler kazanarak; uzman olma, arkadaş kazanma ve örgütçe kabul edilme hedeflerinde başarı sağlamaya çalışırlar. Bireyler, bu aşamada normal olarak çıraklık rolüne sahiptirler. Karar veya denge aşamasında bireyler, bağımsızlık ve yeterlik duygusu kazanarak, mesleki gelişme ve büyümeye ilgi duyarlar. Koruma aşamasında bireyler, seçtikleri mesleğe artık yerleşmiş olurlar. Bundan dolayı ilgi ve yeteneklerini yayma yoluna giderler. Bu aşamada bireyler daha az oranda ilerleme gereksinimi duyarken başkalarına karşı olan sorumluluklarına daha çok ilgi duyarlar (Balay, 2000: 29).

Örgütsel bağlılık ve mesleki bağlılığın birbirini olumlu yönde ya da olumsuz yönde etkilediğine dair iki farklı görüş bulunmaktadır. Bir görüşe göre, mesleki bağlılığın örgütsel bağlılık ile olumsuz bir ilişkisi vardır. Çünkü mesleki değer sisteminde mesleki özerklik, mesleki etik, mesleki standartlara uyum, mesleki otorite ve sadakat gibi değerlerden söz edilebilir. Buna karşın bürokratik değer sistemi, hiyerarşik otorite ve kontrol, örgütsel norm ve düzenlemelere uyum, örgütsel sadakat gibi değerleri içine almaktadır. Bu her iki değer sistemi de birbiriyle çatışma içindedir.

İkinci görüşe göre ise, mesleğe ve örgüte bağlılık arasında potansiyel bir çatışma yoktur. Bireyin profesyonel işinden beklentileri ve profesyonel amaçları örgüt tarafından karşılandığı ölçüde, iki bağlılık arasında uyumlu bir ilişki olabilir. Mesleki bağlılık kendini meslekle ilgili beklentilerinde gösterir. Bu nedenle de profesyoneller, istihdam edildikleri örgütten mesleki normlarına uygun davranmalarına izin verilmesini ve profesyonel amaçlarını başarmak isterler. Profesyonellerin örgütlerine bağlı olması bu beklentilerin gerçekleşmesine bağlıdır. Beklentilerin gerçekleşmesinin, yabancılaşma, iş tatmini gibi örgütte kalmayı veya örgütten ayrılmayı etkileyecek tutumları da belirleyeceği düşünülür (Cengiz, 2002: 807).

Çalışmaya Bağlılık

Bireyler maddi ve manevi bazı ihtiyaçlarını karşılamak için çalışırlar. Çalışmak yaşamak için gerekli olan gereksinimleri karşılamayı sağlarken, başarı, tanınma, sosyal ilişkileri geliştirme gibi bazı manevi ödülleri elde etmeyi de sağlar. Bireylerin kendilerinin ve ailelerinin ihtiyaçlarını karşılamak için çalışmak zorunda olmaları, çalışmaya bağlılığı ifade etmez.

Çalışmaya bağlılıkta da bir psikolojik özdeşleşme söz konusudur. Çalışmaya bağlılıktan söz edebilmemiz için bireyin yaşamında çalışma önemli, değerli ve merkezi bir yere sahip olmalıdır. Bu nedenle maddi yetersizlikler, yalnızlıktan kurtulma gibi çeşitli nedenlerle çalışmaya yönelme bir bağlılığı ifade etmez. Bahsedilen durumlarda çalışmaya bir araç olarak bakılmaktadır; çalışma birtakım amaçlara ulaşmada araç olarak görülmektedir.

Birey için çalışma, çoğu zaman bir amaç değil, araç olarak algılansa da sağladığı yararlar açısından, istenilen bir şeydir. Getirdiği gelir, sağladığı saygınlık ve gelişme olanağı gibi nedenlere bağlı olarak çalışma, doğrudan ve dolaylı olarak birçok kişi için bir doyum kaynağıdır. Bu açıdan çalışma

gereksinimi yanında, oldukça yaygın bir çalışma isteğinin de varolduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Çalışmaya bağlılık ile işe bağlılık kavramlarını birbirinden ayırmak gerekmektedir. Çalışmaya bağlılıkta bir psikolojik özdeşleşme olmakla beraber, işe bağlılıktan farklıdır. Çalışmaya bağlılık genellikle bireyin yaşamında çalışmanın değeriyle ilgili normatif bir inanç şeklinde ele alınmakta ve daha çok bireyin geçmiş kültürel ve sosyal koşullarının bir fonksiyonu olarak görülmektedir (Çakır, 2001: 44-45).

Çalışma Arkadaşlarına Bağlılık

Çalışma veya iş arkadaşlarına bağlılık, bir kişinin örgütte çalışan diğer kimselerle özdeşleşmesi ve onlara bağlılık duygusu hissetmesidir. Bir kimse örgütte çalışmaya başladığında eski çalışanlar ona bir çeşit kılavuzluk yaparak, bireyin ihtiyaçlarını gidererek, onun örgüte ilişkin tutumunda kalıcı etkiler meydana getirirler.

İş arkadaşlarına bağlılık belli bir amaç için olabileceği gibi kendisi de başlı başına bir amaç olabilir. İnsanlar birtakım çıkarlar sağlamak ya da hoşlandıkları için arkadaşlık kurabilirler. Bağlılık güdüsü yüksek olan çalışanlar daha samimi olmakta ve arkadaşlık bağlarına daha fazla önem vermektedirler. Böyle durumlarda örgütten ayrılmak, bağlılık duyulan arkadaşlardan da ayrılmak anlamına geldiği için bireylerin örgütten kopması daha güç olmaktadır. Tsui ve arkadaşları çalışma arkadaşlarına bağlılığı ifade ederlerken, kişilerin, diğer grupların üyelerinden çok, kendi gruplarının üyeleriyle ilişki içerisine girdiklerini ileri sürmektedirler.

İş arkadaşlarına bağlılık göstermenin hem bireysel hem de örgütsel bir takım sonuçları vardır. Bireysel olarak, bir kişinin, bir gruba aidiyet duygusu

taşıması performansını olumlu yönde etkilemektedir. Kişilerin işle ilgili problemlerinin çözümünde iş arkadaşlarına bağlılık önemli katkılar sağlamaktadır. Sosyal katılım dayanışma duygusunu artırarak, güçlü bir örgütsel bağlılığın oluşması ve gelişmesi için gerekli alt yapıyı hazırlamaktadır (Balay, 2000: 35; İnce ve Gül, 2005: 20-21). Bu nedenle arkadaş bağlılığının, bireyleri daha güçlü mesleksi ve örgütsel bağlılığa götüreceği öne sürülmektedir (Çöl, 2004: 4).

Sadakat

Örgütsel bağlılık ve örgütsel sadakat kavramlarının her ikisinde örgüt üyeliğinin uzun süre devam ettirilmesi ile ilgili kavramlardır. Ancak iki kavram dayanak noktaları bakımından birbirinden farklılık arz etmektedir. Çünkü, örgütsel sadakat kültürel değerlere, örgütsel bağlılık ise, işe ve başarıya dayanmaktadır. Ayrıca örgütsel sadakatin, uzun süreli bağlılığın bir sonucu olduğu ifade edilmektedir.

Kang ve arkadaşlarına göre örgütsel sadakat, bireysel çıkarlardan ziyade örgüt çıkarlarını artırmayı ve bu çıkarlara bağlılık göstermeyi içeren üye davranışlarını ifade etmektedir. Bu davranışlar, işgörenin üyesi olduğu örgüt için olumlu bir imaj oluşturmak amacıyla örgüt hakkında pozitif söylemlerde bulunmayı ve tüm örgütün çıkarlarını artırmak için çalışmayı içermektedir.

Benzer bir başka tanım da Lee tarafından yapılmıştır. Bu tanıma göre örgütsel bağlılığın sadece bir boyutu olan örgütsel sadakat, örgüt üyeliğini sürdürme isteği ile ilgilidir. Ayrıca örgütün bir üyesi olmaktan duyulan gururu, örgütü çevreye karşı savunmayı ve başkalarıyla örgüt lehine konuşmaktan keyif duymayı içeren bir tutumdur. Sonuç olarak örgütsel bağlılık sadakate kıyasla

daha kapsamlı ve genel bir kavram olmasına rağmen, sadakat bağlılığa nazaran daha güçlü bir duygudur (Çöl, 2004: 4; İnce ve Gül, 2005: 24-25).

İtaat

Sadakat ile itaat de genelde karıştırılan iki kavramdır. İtaat, organizasyondan bir fayda sağlamak için ortaya çıkan tutum ve davranışlardır, burada ortak amaç ve inanç söz konusu değildir. Oysa sadakat, organizasyonun amaçlarını benimseyen kişilerde görülür (Sungurlu, 1994: 30).

İtaat kaynağını birey dışından alan bir görev duygusudur ve tartışılmaz bir otorite tarafından verilen tek kaynaklı bir emre dayalıdır. Bireyler genellikle verilen emirlere uymama sonucu karşılaşacakları yaptırım ve cezalardan çekindikleri için itaat göstermektedirler. Halbuki örgütsel bağlılık dış çevre kaynaklı değil, içsel bir görev duygusudur. İçsel olduğu için de, dışsal emirlerle oluşturulması mümkün değildir (Çöl, 2004: 5).

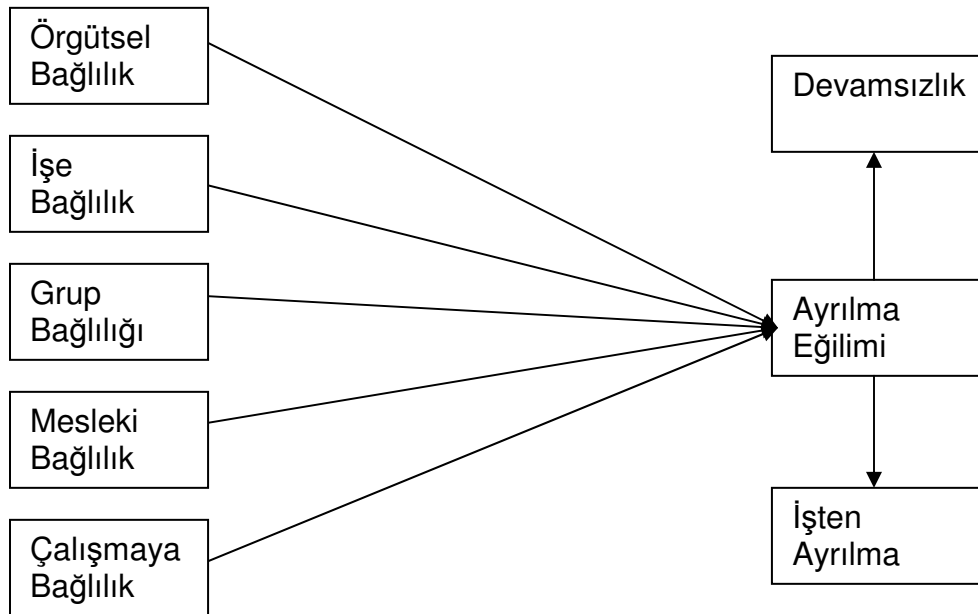
Genellikle insanlar itaatkarlığı bağlılık davranışının bileşenlerinden biri olarak görürler. Ancak bağlılığı itaatkarlığın kapsamı dahilinde görmek mümkün değildir. Örneğin bir mahkum itaatkar olabilir, fakat buradan onun hapishaneye bağlılık duyduğu sonucu çıkarılamaz. İtaat olmaksızın duyulan bağlılık anarşi getirir, çünkü bireylerin bağlılık duydukları örgütün yararına olduğuna inanarak yapacakları fiiller önemli ölçüde farklılık gösterir. Bağlılık olmadan gösterilen itaat ise, örgütün ilerlemesini hızlandıracak önemli adımların atılmasını sağlamakta yetersiz kalır. Çünkü sadece itaat duygusuna sahip bireyler örgüt yararına daha ne gibi katkılar sağlayabileceklerini düşünmeye ihtiyaç hissetmezler ve sonuç olarak yenilikçi fikirlerini ortaya koyamazlar (Varoğlu, 1993: 29; İnce ve Gül, 2005: 23).

Bağlılık Türleri Arasındaki İlişkiler

Bağlılık türleri arasındaki ilişkileri ve bunların sonuçlar üzerindeki etkilerini inceleyen üç model söz konusudur. Bunlar, doğrudan ilişki modeli, Randall ve Cote modeli ile Morrow modelidir. Bu modellerin asıl amacı, bağlılık türlerinin, devamsızlık, işgücü devri ve işten ayrılmaya etkisini incelemek olmakla birlikte, bağlılık türlerinin birbirlerinden etkilendiği üzerinde de durulmaktadır.

a. Doğrudan İlişki Modeli :Bu bağlılık modelinde, her bir bağlılığın ayrılma eğilimi, devamsızlık ve işten ayrılma ile doğrudan ilişkisi bulunduğu, ancak, bağlılık türleri arasında karşılıklı bir ilişkinin olmadığı kabul edilmektedir. Buna göre örgütsel bağlılık, işe bağlılık, mesleki bağlılık ve çalışmaya bağlılık ile örgütsel bağlılığın bir alt kolu sayılabilecek grup bağlılığı ayrı ayrı gelişmekte, iş sonuçlarına etkisi de farklı olmaktadır (Şekil 2).

Şekil 2. Doğrudan İlişki Modeli



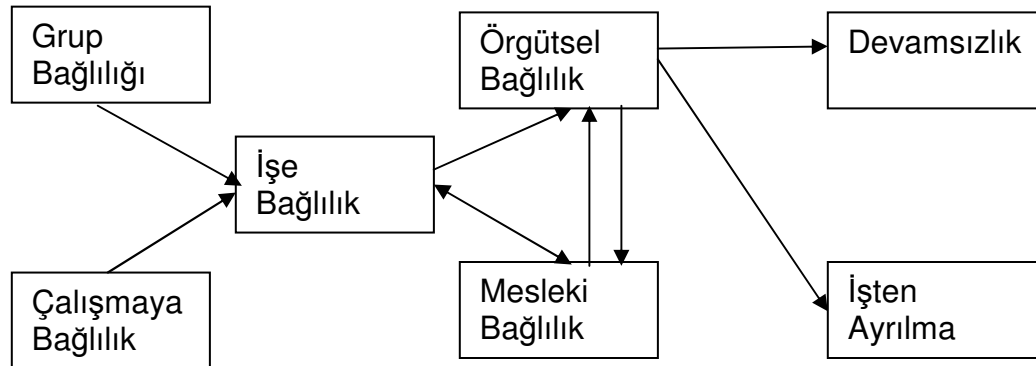
Kaynak: Çakır, 2001: 68

Modele göre örgütsel bağlılığın ayrılma eğilimi, ayrılma ve devamsızlık ile zıt yönlü ve güçlü bir ilişkisi vardır, yani bağlılığın düşük olması ayrılma eğilimini, devamsızlığı ve ayrılmayı artırmaktadır.

Cohen, bağlılık türlerinin devamsızlık, işten ayrılma ile olan ilişkilerinde “ayrılma eğilimlerini” ara değişken olarak ele alarak doğrudan ilişki modeline alternatif bir yaklaşım getirmiştir. Burada ayrılma sürecinin gelişimi, bağlılıkta devamsızlık ve ayrılmaya giden yolu ifade etmektedir. Araştırmalar, çalışanların önce bağlılıklarının azaldığını, daha sonra, performans ve verim düşüklüğü, geç kalma ve devamsızlık gibi ayrılma eğilimlerinin baş gösterdiğini, daha sonra da bunların işten ayrılmaya sebep olduğunu göstermiştir. Ayrılma eğiliminin, düşük bağlılık ve gerçek ayrılma arasında bir ara değişken olduğu görüşü, diğer araştırmalar tarafından da desteklenmiştir (Çakır, 2001, 67-69).

b. Randall ve Cote Modeli :Randall ve Cote, bağlılık türleri arasındaki ilişkiye yönelik geliştirdikleri modelde, işe bağlılığı önemli rol oynayan bir ara değişken olarak ele almışlardır (Şekil 3).

Şekil 3. Randall ve Cote Modeli

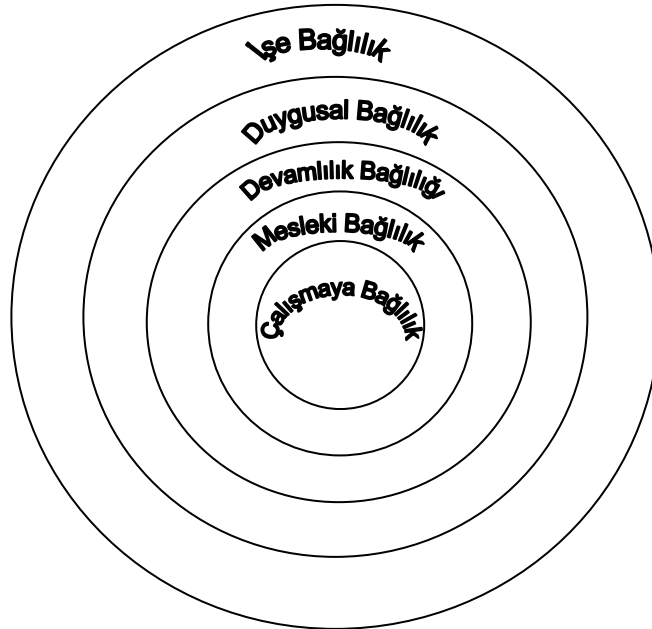


Kaynak: Çakır, 2001: 70

Modele göre grup bağlılığı ve çalışmaya bağlılık, işe bağlılığın derecesini etkilemekte, işe bağlılık da örgütsel bağlılık ve mesleki bağlılığın derecesini etkilemektedir. Bu modelde işe bağlılığın düşük olması örgütsel ve mesleki bağlılığın düzeyini de azaltmakta, böylece işe devamsızlık, ayrılma eğilimi ve işten ayrılmalar baş göstermektedir. Buna göre, işe bağlılığın bu sonuçlarla doğrudan ilişkisi yerine, örgütsel bağlılık yoluyla ilişkisi bulunduğunu kabul etmişlerdir (Çakır, 2001: 70-71).

c. Morrow Modeli: Bağlılıklar arasındaki ilişkiyi inceleyen bir başka model de Morrow tarafından geliştirilmiştir. Morrow, örgütsel bağlılığın boyutlarından ikisini, ayrı birer bağlılık türü olarak ele almış ve bağlılık türlerinin sayısını beşe çıkarmıştır. Buna göre, duygusal ve devamlılık bağlılıkları da ayrı bir bağlılık türüdür.

Şekil 4. Morrow Modeli



Kaynak: Çakır, 2001: 73

Morrow tarafından geliştirilen bu modelde bağlılık türleri arasındaki ilişki, iç içe daireler biçiminde ele alınmıştır (Şekil 4). Sıra ile, merkezde çalışmaya

bağlılık, sonra örgütsel bağlılığın bölümlerinden biri olan sürekli bağlılık, duygusal bağlılık ve en dışta da işe bağlılık bulunmaktadır. Dairelerin dışına doğru ilerledikçe ortamsal faktörlerden etkilenme ve değişebilme derecesi artmaktadır. Morrow içindeki dairelerin, en yakın olanda en fazla olmak üzere, kendi dışındaki daireleri etkilediğini belirtmiştir (Çakır, 2001: 73).

Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerin neler olduğu konusunda pek çok araştırma yapılmıştır. Bu araştırmaların başında, Hrebiniak ve Alutto (1972), Buchanan (1974), Morrow (1983), Blau ve Boal (1987), Salancik (1977), Angle ve Perry'nin (1981) çalışmaları gelmektedir (İnce ve Gül, 2005: 57).

Çakır'a göre örgüte bağlılığı etkileyen faktörler konusunda iki tür yaklaşım söz konusudur. Birincisi bireylerin sahip oldukları ihtiyaçların, değerlerin ve bireysel özelliklerin, işlerine az ya da çok bağlı olmalarında daha etkili olduğu görüşüdür. İkinci yaklaşıma göre, işin nitelikleri ve iş ortamının özellikleri, bireysel faktörlerden daha etkilidir. Bununla birlikte, bazı araştırmacılar her iki faktör grubunun da işe bağlılık üzerinde birlikte etki yarattığını belirtmektedirler (Çakır, 2001: 80).

1990'lı yıllarda yapılan araştırmalarda, iki faktör grubunun birlikte ele alındığı görülmektedir. Elloy, Evertt ve Flynn 1995'teki araştırmalarında bireysel özellikler ile işin niteliklerinin işe bağlılığa etkisini incelemiştir. Brown da (1996) işe bağlılık üzerinde etkili olan faktörleri bireysel, işin nitelikleri ve örgütsel faktörler olarak üçe ayırmıştır. Bu araştırmalarda işin niteliklerinin işe bağlılık üzerinde daha etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Çakır, 2001: 80-81).

Araştırmacılar örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerin sınıflandırılmasında farklı yöntemler kullanmışlardır. Schwenk bu faktörleri dört ana gruba ayırarak incelemiştir.

1. Geçmişteki iş yaşantıları ve tecrübeleri,
2. Kişisel-demografik faktörler,
3. Örgütsel-görevsel faktörler.
4. Durumsal faktörlerdir.

Benzer bir şekilde Mowday ve arkadaşları (1982) bağlılığı etkileyen faktörleri dört grupta sınıflandırmışlardır. Bunlar;

1. Kişisel özellikler,
2. İş özellikleri,
3. Çalışma deneyimleri,
4. Yapısal özelliklerdir (İnce ve Gül, 2005: 57, Duygulu ve Abaan, 2004: 13).

Griffin ve Bateman (1986) örgütsel bağlılığın belirleyicisi olarak dört ayrı faktör üzerinde durmaktadır.

1. Kişisel nitelikler
2. İşe ait özellikler
3. Yapısal özellikler
4. İş deneyimi. (Vatansever,1994: 29)

Geral Salancik'te benzer şekilde örgüte bağlanma derecelerini etkileyen dört temel faktörden bahsetmektedir.

1. Görünürlük: Bir davranışın en önemli belirleyicisi davranışın diğerleri tarafından gözlemlenebilir olmasıdır.

2. Açıklık: Kişinin davranışını inkar edemeyeceği orandır. Bir davranış ne kadar açık ise inkar edilebilmesi de o kadar zordur.

3. Geriye Döndürülemezlik: Kalıcı, iptal edilemeyen veya geriye dönüşü olmayan davranışlar bağlayıcı niteliktedir.

4. İrade: Gönüllü davranışlar, herhangi bir dışsal nedene bağlı olmadan yapılan davranışlardır. Dolayısıyla gönüllü olarak yapılan davranışa karşı duyulan bağlılık da daha fazla olacaktır (Erol,1998: 65; Bulut, 2003: 22-24).

Mathieu ve Zajac (1990) örgütsel bağlılıkla 48 değişken arasında ilişki bulunduğunu belirtmişlerdir. Ancak bunlardan sadece birkaçının bağlılıkla doğrudan ilişkili olduğunu test edebilmişlerdir. Bunlar;

1. Medeni durum,
2. Yetenek,
3. Ücret,
4. Yetenek çeşitliliği ve faaliyet alanı,
5. Görev bağlılığı,
6. Lider iletişimi ve
7. Katılımcı liderliktir.

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler üzerinde yapılan bir başka araştırmada Oliver (1990) demografik faktörlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerinin nispi olarak daha az; örgütsel ödüller ve iş değerlerinin ise, örgütsel bağlılıkla daha güçlü bir ilişki içinde olduğunu gözlemlemiştir. Bu bağlamda, güçlü katılımcı değerler sergileyen çalışanların daha yüksek düzeyde örgütsel bağlılık gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır (İnce ve Gül, 2005: 57-58).

Çakır konu ile ilgili araştırmasında daha ayrıntılı bir sınıflandırmaya gitmiş ve işe bağlılık ile bu faktörler arasındaki ilişkiyi incelemiştir (Tablo 1).

Tablo 1.İşe Bağlılık ile Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler Arasındaki İlişki

İşin Niteliğine İlişkin Faktörler	<ol style="list-style-type: none"> 1. İşin Anlamlılığı <ol style="list-style-type: none"> a. İşin gerektirdiği bilgi ve yetenek çeşitliliği b. Görev ile özdeşleşme c. Görevin önemi 2. İşin Sorumluluğu ve Etkileşim Düzeyi <ol style="list-style-type: none"> a. Özerklik b. Geri bildirim c. Başkalarıyla İlişkiler
Bireysel Faktörler	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bireyin Demografik Özellikleri <ol style="list-style-type: none"> a. Yaş b. Cinsiyet c. Eğitim düzeyi d. Medeni durum e. Kıdem 2. Bireyin Psiko-Sosyal Özellikleri <ol style="list-style-type: none"> a. Başarı güdüsü b. Kontrol odağı c. İçsel motivasyon d. Çalışma değerleri e. Merkezi yaşam ilgisi
Diğer Faktörler	<ol style="list-style-type: none"> 1. Örgütsel Faktörler <ol style="list-style-type: none"> a. Örgütün büyüklüğü ve yapısı b. Ücret miktarı ve ücret sistemi c. Çalışma koşulları ve çalışma saatleri d. Kariyer olanakları e. Yönetim stili ve yönetime katılma olanakları f. Örgüt kültürü 2. Toplumsal Faktörler 3. Ekonomik Faktörler 4. Hukuksal Faktörler

Kaynak :Çakır, 2001: 80

Özdevecioğlu örgütsel bağlılık düzeyini etkileyen faktörlerin literatürde dört başlık altında incelendiğini belirtmektedir.

1. Bireysel Faktörler: Demografik faktörler ile iş ve çalışma hayatına ilişkin faktörler olmak üzere iki alt başlıkta incelenmektedir. Demografik faktörler, yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, kıdem, bireyin psiko-sosyal özellikleri, başarı güdüsü, kontrol odağı, içsel motivasyon, çalışma değerleri, merkezi yaşam ilgisi gibi başlıklar altında incelenmektedir. İş ve çalışma hayatına ilişkin faktörler ise, başarı arzusu, katılımcı değerler ve çıkarıcı değerler olarak ifade edilmektedir.

2. İş ve Role İlişkin Faktörler: İşin içeriği, iş kapsamı, rol çatışması ve rol belirsizliği alt faktörlerinden oluşmaktadır. Ayrıca, katılımcı yönetim, parasal ödüllendirme sistemleri, aşırı iş yükü, iş stresi, grup bilinci, yetkilendirme ve otonomi sistemleri, öğrenme fırsatı da bu faktörlere ilave edilebilir .

3. İş Deneyimi ve Çalışma Ortamına İlişkin Faktörler: Sosyalleşme sürecinin örgütsel bağlılığı etkilediği Meyer ve Allen tarafından belirlenmiştir. Ayrıca, personel-yönetici arasındaki ilişkiler, örgütsel iklim, müşteri odaklı bir örgüt atmosferi, örgütün güvenilirlik düzeyi de bu faktör grubunda incelenmektedir. Bu gruptaki son belirleyici faktör ise iş tatminidir. İş tatmini, örgütsel bağlılığın önemli belirleyicilerindedir.

4. Örgüt Yapısına İlişkin Faktörler: Örgüt büyüklüğü, formalleşme derecesi, kontrol derecesi, sendikalaşma oranı, örgüt imajı, toplam kalite yönetimi uygulamaları, esnek çalışma saatleri, ücret sistemi ve kariyer imkanları örgütsel bağlılık üzerinde büyük etkiye sahiptir . Bu faktör grubuna, çalışanların örgütsel etik algılamaları da eklenebilir (Özdevecioğlu, 2003:115-116).

Suliman ise 3 faktörlü bir yapı üzerinde durmaktadır.

1. Kişisel Faktörler

- a. Psikolojik sözleşme
- b. Kişisel özellikler
- c. İş beklentileri

2. Örgütsel Faktörler
 - a. İşin niteliği, önemi
 - b. Yönetim tarzı
 - c. Ücret düzeyi
 - d. Örgüt kültürü
 - e. Takım ruhu
 - f. Örgütsel adalet
3. Örgüt Dışı Faktörler
 - a. Profesyonellik
 - b. Yeni iş bulma olanakları
 - c. İşsizlik oranı
 - d. Ülkenin sosyo-ekonomik durumu.

Northcraft ve Neale de yukarıdaki değerlendirmeye benzer bir sınıflandırma yapmışlardır (Tablo 2) (İnce ve Gül, 2005: 58-59).

Tablo 2. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Kişisel Faktörler	Örgütsel Faktörler	Örgüt Dışı Faktörler
1. İş beklentileri 2. Psikolojik sözleşme 3. Kişisel özellikler	1. İşin niteliği ve önemi 2. Yönetim 3. Ücret düzeyi 4. Nezaret 5. Örgütsel kültür 6. Örgütsel adalet 7. Örgütsel ödüller 8. Takım çalışması 9. Örgütün bulunduğu sektörün durumu	1. Yeni iş bulma olanakları 2. Profesyonellik 3. İşsizlik oranı 4. Ülkenin sosyo-ekonomik durumu 5. Sektörün durumu

İnce ve Gül de araştırmalarında büyük ölçüde yukarıdaki sınıflandırmayı esas alarak her bir faktörün örgütsel bağlılık ile olan ilişkisini incelemişlerdir.

Örgütsel bağlılık konusunda yapılan bazı çalışmalar, çalışanların bağlılığını artırabilmek için bağlılığı belirleyen faktörler üzerine odaklanmışlardır. Bu araştırmaların bulgularına göre, yaş, cinsiyet, medeni durum ve çalışma süresi gibi unsurlar bağlılığın belirleyicileridir. Bunlar dışında, algılanan iş alternatiflerinin bulunması, ödöl sistemi, çalışanlara tanınan fırsatlar, kariyer gelişim fırsatları, iş güvenliği, değerler ve hedefler de örgütsel bağlılığı etkilemektedirler.

Örgütsel bağlılık araştırmalarında bu faktörlerin yaygın olarak kullanıldığı görölmektedir. Araştırmamızda elde ettiğimiz sonuçları yorumlarken yeri geldikçe örgütsel bağlılığı etkileyen çeşitli faktörlere ilişkin olarak daha önce yapılmış araştırmalara da atıfta bulunularak sonuçlarından bahsedilecektir.

Örgütsel Bağlılığın Göstergeleri

Her ne kadar örgütsel bağlılık kişiye, zamana ve mekana göre farklılıklar gösteren subjektif bir yapıya sahip olsa da, bir çalışanın örgütüne bağlılık gösterip göstermediğini belirlemede kullanılan bir takım kriterler bulunmaktadır. Söz konusu kriterler aşağıdaki gibi sınıflandırılabilir (İnce ve Gül, 2005: 9-11; İbicioğlu, 2000: 14-15).

1. Örgütün Amaç ve Değerlerini Benimseme: Örgütsel bağlılığın en önemli göstergesi ve ilk koşulu çalışanın amaç, hedef, değer ve vizyonu ile örgütün amaç, hedef, değer ve vizyonunun örtüşmesidir. Zira bir örgütün amaç ve değerlerini kabullenemeyen bir çalışanın o örgüte bağlılık göstermesi düşünülemez. Örgütsel bağlılık konusunun Porter, Steers, Mowday gibi öncüleri bu konu üzerinde önemle durmuşlardır. Söz konusu yazarlar "örgütün amaç ve

değerlerini kabullenme ve bunlara güçlü bir inanç duymayı” örgütsel bağlılığın asgari şartı olarak görmüşlerdir. Çalışanın kişisel değerleri, hedefleri ve dünyadan beklentileri ile örgütün çalışanına bu noktada sunabilecekleri sağlıklı ve yüksek düzeyli bir bağlılığın gelişmesini tetikleyecektir. Beklentiler ile sunulanlar arasındaki mesafe açıklığı örgütsel bağlılık düzeyini belirleyecek en önemli kriterdir.

2. Örgüt İçi Fedakarlıklarda Bulunabilme: Örgütsel bağlılığın ikinci göstergesi çalışanın örgüt lehine olağanüstü çaba göstermesidir. Bu çaba beklenen ve formel kriterlerin üzerinde olmalıdır. Çalışanların, örgütün başarılı olması için normal olarak kabul edilenin ötesinde efor sarfetmeleri, ancak o kişilerin bağlılıklarıyla açıklanabilir. Çalışanın, herhangi bir maddi çıkar ve beklenti içerisine girmeksizin, sadece çalıştığı örgütün başarısı için kendinden fedakarlıklarda bulunabilmesi, kişinin örgütüyle özdeşleştiğinin göstergesidir.

3. Örgüt Üyeliğinin Devamı İçin Güçlü Bir İstek Duyma: Bir diğer örgütsel bağlılık göstergesi çalışanın örgütsel üyeliği devam ettirme yönünde güçlü bir istek duymasıdır. İlk iki göstergeye paralel olarak bu gösterge, çalışanın örgütüne yönelik memnuniyetini ifade etmektedir.

4. Örgütle Özdeşleşme: Çalışanın örgütsel hedef ve değerleri benimseyip kabullenmesi özdeşleşmeyi ifade etmektedir. Özdeşleşme, çalışanların memnuniyet duydukları bir örgütü taklit etme isteğinden kaynaklanan etkidir.

5. İçselleştirme : Örgütsel bağlılığın son göstergesi içselleştirmedir. İçselleştirme, davranışa rehberlik eden değerlerin birleştirilmesini içeren bir etkileme sürecidir. Örgüt yönetiminin iş ve çalışma ile ilgili tutum ve inançlarının, çalışanların gözünde çok daha fazla önem taşımaktadır. Çalışanlar kendi amaç ve değerleriyle örtüştüğü oranda örgütsel amaç ve değerleri içselleştirirler.

Örgütsel Bağlılık İle İlgili Yaklaşımlar

Örgütsel bağlılık kavramının tanımlanmasında yaşanan karışıklık bu kavramın sınıflandırılmasında da ortaya çıkmaktadır. Çeşitli araştırmacılar farklı yaklaşımların ele alınabileceği sınıflandırmalar önermişlerdir. Örneğin; Huang (2000) bağlılıkla ilgili olarak geliştirilen farklı teorileri dört grupta sınıflandırmıştır. Bunlar; davranışsal, sosyolojik, moral ve tutumsal bağlılık türleridir (İnce ve Gül, 2005: 26).

Bağlılıkla ilgili birbirinden farklı sınıflandırmalar yapmak mümkünse de literatürde özellikle üç sınıflandırma türü ön plana çıkmaktadır. Bu üç önemli sınıflandırma; tutumsal bağlılık, davranışsal bağlılık ve çoklu bağlılık şeklinde ortaya konulabilir (Balay, 2000: 22; Gül, 2003: 77; İnce ve Gül, 2005: 26). Çimen (2000: 39) ise, Meyer ve Allen'in örgütsel bağlılık kuramında olduğu gibi tutumsal ve davranışsal bağlılığa normatif bağlılığı da ekleyerek üçlü bir sınıflandırma yapmıştır. Literatürde ayrıca kuramı geliştiren araştırmacının ismine göre de sınıflandırmalara rastlanmaktadır. (Etzioni'nin yaklaşımı, Mowday'ın yaklaşımı, Allen ve Meyer'in yaklaşımı gibi).

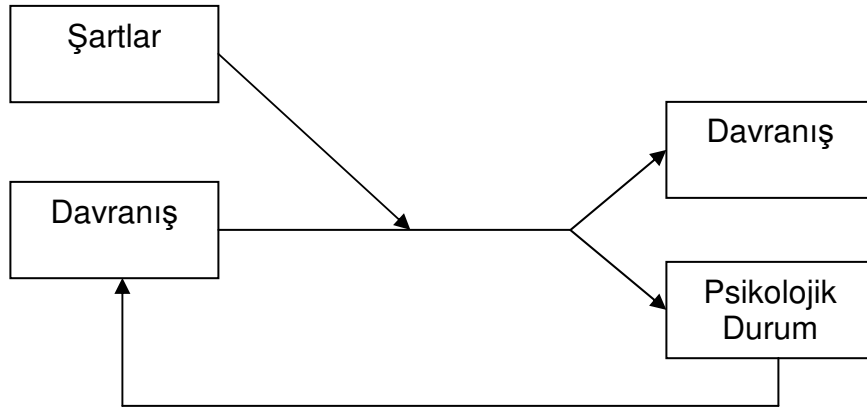
Bu araştırmada, davranışsal, tutumsal ve çoklu bağlılık yaklaşımı şeklindeki üçlü değerlendirme esas alınarak bir sınıflandırma yapılmıştır.

Davranışsal Yaklaşım

Davranışsal yaklaşımıcılara göre bağlılık; kişinin geçmişteki davranışları nedeniyle kuruma bağlı kalma süreci ile ilgilidir. Burada kuruma bağlı kalma ile kastedilen, kurumda kalmaya niyetli olma, kurumdan ayrılmama ve devamsızlık yapmama gibi davranışlardır.

Davranışsal bağlılıkta kişi örgüt ilişkilerinden daha çok kişinin kendi içinde geliştirdiği davranış biçimini devam ettirme isteği ön plana çıkmaktadır. Kişi belli bir davranışı kabul ettikten sonra ona uygun ve onu haklı çıkaran tutumlar geliştirir. Bu tutumlar da davranışın tekrarlanma olasılığını artırır. (Meyer ve Allen, 1991: 62; İlsev,1997:29; Çimen, 2000: 39; Bulut, 2003: 10; İnce ve Gül, 2005 : 48). Davranışsal bağlılık yaklaşımını bir şema üzerinde şu şekilde gösterebiliriz (Şekil 5).

Şekil 5. Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı



Kaynak: Meyer ve Allen, 1991: 63

Literatürde davranışsal bağlılık konusunda Becker'in yan bahis kuramı (ek yatırım kuramı) ve Salancik'in yaklaşımı olmak üzere iki temel yaklaşıma rastlanmaktadır.

Becker'in Yan Bahis Yaklaşımı

Becker'e göre örgütsel bağlılık, üyenin bazı yan bahislere girerek tutarlı bir davranış dizisini, o davranışlarla doğrudan ilgili olmayan çıkarları ile ilişkilendirmesidir (Becker, 1960: 32). Bir diğer ifadeyle davranışsal bağlılık, kişinin tutarlı bir davranış dizisini sergilemekten vazgeçtiğinde kaybedeceği para, zaman, çaba gibi yatırımları düşünerek, bu davranış dizisini sürdürme

eğilimidir (Meyer ve Allen, 1984: 372). Dolayısıyla Becker'e göre bu bağlılık yaklaşımında kişi, çalıştığı örgüte duygusal olarak bağlılık hissetmemekte, bağlanmadığı takdirde kaybedeceklerini düşündüğü için bağlanmakta ve örgütte çalışmaya devam etmektedir (Gökmen, 1996: 1-2). İlsev (1997: 29) ise, bu bağlılık şeklinde rasyonellik ögesi hakim olduğundan "rasyonel bağlılık" olarak adlandırılmasının daha uygun olacağını belirtmektedir.

Becker, kişinin davranışlarına bağlılık göstermesinin sebebinin 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 davranışları amaçlarına ulaşmada bir araç olarak gördüğü için tekrarlama eğilimi göstermektedir (Becker, 1960: 33; İlsev, 1997: 29; Gül, 2003: 78; İnce ve Gül, 2005: 50).

Becker kişilerin tutarlı davranışlar sergilemesinin gerekçesini yan bahisle açıklamaktadır. Yan bahse girmekle ifade edilmek istenilen, bir davranışla ilgili kararın o davranışla çok da ilgisi olmayan çıkarları etkilemesidir. Buna göre örgütsel bağlılık, çalışanların örgütle karşılıklı iki taraf olarak bahse girdikleri bir süreçtir. Bağlılığın bahse girme kavramına göre, bir kişi değer verdiği bir şeyi veya şeyleri ortaya koyarak, yani bir nevi bahse girerek örgütüne yatırım yapar. Ortaya koydukları kendisi için ne kadar değerli ise bağlılık da o derece artar. Kişinin yatırımları zaman içerisinde arttıkça alternatif iş olanaklarının çekiciliği azalmaktadır (Becker, 1960: 35; İlsev, 1997: 30; Gül, 2003: 78; İnce ve Gül, 2005: 50).

Kişi davranışı ile tutarlı olma konusunda kendisi için önemli olan ve davranışlarıyla doğrudan ilgisi olmayan şeyler üzerine bahse girerken zaman, çaba, statü, ek gelirler gibi yatırımlar ortaya koymaktadır. Eğer kişinin sergileyeceği davranışlar önceki davranışlarıyla tutarlı olmazsa bahsi kaybedecektir. Bu da kişi için önemli olan yatırımların kaybedilmesi anlamına

gelmektedir. Dolayısıyla kişi girdiği bahsi kaybetmemek için davranışları arasındaki tutarlılığı sağlamak zorunda kalacaktır. Kısacası, davranışların uyumlu tutumların geliştirilmesine sebep olduğu ve bunların gelecekteki davranışları belirlediği, kendini besleyen bir döngü meydana gelmektedir. Kişinin bu tutarlılığı sağlamaya çalışması, davranışlarına karşı bir bağlılığın gelişmesini ifade etmektedir (Becker, 1960: 35; Meyer ve Allen, 1984: 373; İlsev, 1997: 30). Sonuç olarak, kişi yavaş yavaş örgütle davranışsal ve psikolojik bağlarını artırmaktadır (İnce ve Gül, 2005: 51).

Becker'e göre rasyonel bağlılık çoğunlukla kişinin bilincinin dışında gelişmektedir. Kişi örgütte çalışmaya devam ettiği süre içinde farkına varmadan yatırımlar yapmakta ve yan bahislere girmektedir. Yan bahisleri kaybetmesine neden olacak bir durum ortaya çıktığında ise bu bahislere girdiğinin farkına varmaktadır. Bu aşamada eğer, girmiş olduğu yan bahisler kendisi için önemli ise bunları kaybetmek istememektedir (İlsev, 1997: 31).

Becker'e göre çalışanların bağlılık göstermesine neden olan yan bahis kaynakları dört tanedir (Becker, 1960: 36-38; Gül, 2003: 78-79; İnce ve Gül, 2005: 51-52). Bunlar;

a. Toplumsal beklentiler: Kişi ait olduğu toplumun beklentilerinin sosyal ve manevi yaptırımlar nedeniyle davranışlarını sınırlayan bazı yan bahislere girebilir. Bu tür toplumsal baskılara, sık sık iş değiştiren kimselere toplumda güvenilir gözülle bakılmamasını örnek olarak göstermek mümkündür.

b. Bürokratik düzenlemeler: Yan bahislerin ikinci kaynağı, bürokratik düzenlemelerdir. Örneğin, emeklilik aylığı için her ay aylığından belli bir miktar kesinti yapılan bir kişiyi düşünelim. Bu kişi işten ayrılmak isteyince, hizmet süresi boyunca aylığından kesilen miktarın büyük bir tutara ulaşmış olduğunu görecektir. Emekli aylığı ile ilgili bu bürokratik düzenleme kişiyi bir yan bahse

sokmuştur. Çünkü örgütten ayrıldığı takdirde yıllardır aylığından kesilen ve hakkı olan bu parayı kaybedecek, emekli aylığı alamayacaktır.

c. Sosyal etkileşimler: Becker'in yan bahis kaynaklarından birisi de sosyal etkileşimlerdir. Kişi diğerleriyle ilişki içerisindeyken kendisiyle ilgili bir kanaatin yerleşmesini sağlamıştır. Bu kanaatin bozulmaması için ona uygun davranışlar sergilemek zorundadır. Örneğin, kişi kendisini sözüne güvenilir biri olarak göstermişse, sözüne güvenilir kanaatinin bozulmaması için yalan söylememesi gerekmektedir. Bu durumda, dürüst davranışlara karşı bir bağlılık geliştirecektir.

d. Sosyal roller: Yan bahisler kişinin içinde bulunduğu sosyal duruma alışmış ve uyum sağlamış olmasından da kaynaklanabilir. Böyle bir durumda kişi, içinde bulunduğu sosyal rolün gereklerini yerine getirmeye o kadar alışmıştır ki, artık başka bir role uyum sağlayamayacaktır.

Becker'e göre sözü edilen kaynaklardan dolayı girilmiş olan yan bahisler ve bunlara yapılan yatırımlar zaman içinde giderek artmaktadır. Bu nedenle kişinin yaşı ve kıdemi, yaptığı yatırımların temel göstergeleri olarak kabul edilmektedir. Buna göre, kişinin yaşı ilerledikçe ve kıdemi arttıkça yatırımları da buna paralel olarak artacak ve kişinin örgütten ayrılması zorlaşacaktır

Özetlemek gerekirse Becker'in Yan Bahis Yaklaşımı işletmeye bağlılığın davranışsal boyutu olarak ele alınmaktadır ve genellikle tasarlanmış bağlılık olarak da adlandırılmaktadır. Becker'in de belirttiği gibi, bu tür bağlılığın temelini ekonomik temeller oluşturmakta ve kişi, işletmeden ayrılmanın parasal, sosyal ve psikolojik yönlerinin götürüsü fazla olduğu için örgüte bağlanmaya kendisini zorunlu hissetmektedir. Ekonomik götürülerin sayısı ve miktarı arttıkça çalışanın örgüte bağlılığı da o derece artmakta ve örgüt üyeliğini tehlikeye düşürecek davranışlardan kaçınmaktadır (Gül, 2003: 79; İnce ve Gül, 2005: 52-53).

Salancik'in Yaklaşımı

Salancik'in yaklaşımında ise bağlılık; kişinin davranışlarına bağlanması olarak ele alınmaktadır. Bu yaklaşıma göre kişi, önceki davranışlarına bağlanarak bunlarla tutarlı olan davranışlar sergilemektedir. Bazı eylemler bir kere yapıldığında kolayca vazgeçilemeyeceğinden birey bu eylemleri rasyonelleştirmek zorunluluğu duymaktadır. Burada bağlılık, kişinin davranışlarına ve davranışları aracılığıyla faaliyetlerine ve kuruma olan ilgisini güçlendiren inançlarına bağlanması durumudur. Ancak davranışa göre bağlılığın oluşabilmesi için kişi ile örgüt arasındaki ilişkiyi yansıtan psikolojik durumun, davranışı devam ettirme isteğinin olması gerekir. Davranışın geri dönülmez olması veya davranışta bulunma ile ilgili kararın herhangi bir baskı altında olmadan verilmesi gibi etmenler, kişinin kurumda çalışma kararını verdikten sonra örgüt üyeliğini sürdürme konusunda istek duymasını sağlayacaktır. (Çimen, 2000: 39-40; Gül, 2003: 79-80; İnce ve Gül, 2005: 53).

Salancik'in yaklaşımı tutumlar ile davranışlar arasındaki uyuma dayanmaktadır. Kişinin tutumları ile davranışları uyumsuz olduğu zaman kişi, gerilim ve strese girecektir. Tutumlar ile davranışlar arasındaki uyum ise bağlılık getirecektir. 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 iptal edilemeyen ve geri dönülemeyen, başkaları önünde gerçekleşen ve gönüllü olarak yapılan davranışlar bağlılığı etkilemektedir (Gül, 2003: 80; İnce ve Gül, 2005: 53).

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: 80).

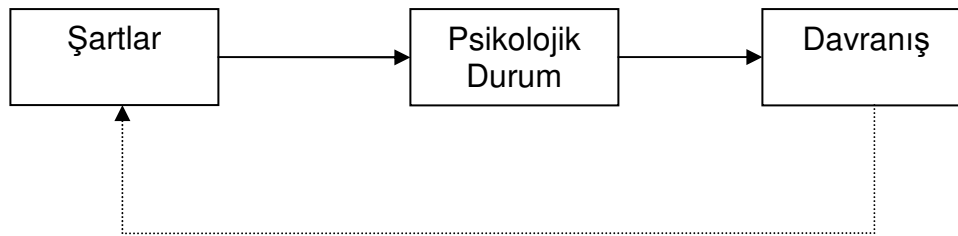
Tutumsal Yaklaşım

Kuruma bağlılıkla ilgili ikinci yaklaşım tutumsal bağlılık olarak ele alınmıştır. Çalışanın kurumla ilişkisini değerlendirmesi sonucunda, bir bakış açısının oluşması ve kuruma duygusal açıdan bağlanmayı ifade eden tutumsal bağlılık yaklaşımını Buchanan ortaya atmıştır. Ona göre bağlanma, kurumun amaç ve değerlerine, bu amaç ve değerlere ilişkin role, bütünüyle bağlanma ve kişinin kendini kuruma adaması olarak tanımlanmıştır.

Kişinin çalıştığı kuruma ilişkin oluşan tutumları, belli davranışlarda bulunmasını ya da bu davranışlarda bulunmaya eğilimli olmasını sağlayacaktır. Söz konusu tutumların sonucu oluşan davranışlar örgütten ayrılma ya da ayrılmama; devamsız olma ya da olmama, örgüt yararına çaba harcama ya da harcamamaya neden olacaktır (Çimen, 2000: 40).

Tutumsal bağlılık yaklaşımını Meyer ve Allen bir şema üzerinde şu şekilde göstermişlerdir (Şekil 6).

Şekil 6. Tutumsal Bağlılık Yaklaşımı



Kaynak: Meyer ve Allen, 1991: 63

Bağlılık ile ilgili literatür incelendiğinde tutumsal bağlılıkla ilgili geliştirilmiş çok sayıda farklı yaklaşımın olduğu görülmektedir. Tutumsal bağlılık kavramının daha iyi anlaşılabilmesi için bu yaklaşımların incelenmesi gerekmektedir.

Kanter'in Yaklaşımı

Kanter'e göre örgütsel bağlılık, bireylerin enerjilerini ve sadakatlerini sosyal sisteme vermeye istekli olmaları, istek ve ihtiyaçlarını karşılayacak sosyal ilişkilerle kişiliklerini birleştirmeleridir (İnce ve Gül, 2005: 29). Kanter'e göre bağlılık, sosyal sistem ve kişilik sistemi olmak üzere iki ayrı sistem içerisinde ortaya çıkar. Sosyal sistemlerde, kişilerin bağlılıkları üç temel alandan oluşur. Bunlar, sosyal kontrol, grup birliği ve sistemin devamlılığıdır. Kişilik sistemi ise bilişsel, duygusal ve normatif yönelimlerden oluşur. Bunun yanısıra anılan iki sisteme göre, bağlılığın üç esas şeklinden söz edilebilir; devama yönelik bağlılık, kenetlenme bağlılığı ve kontrol bağlılığı.

Devama yönelik bağlılık (continuance commitment), kişinin üyeliğini sürdürerek örgütte kalması ve örgütün devamlılığına kendini adamasıdır (İlsev, 1997: 9; Çırpan, 1999: 55; Sökmen, 2000: 35). Diğer bir ifadeyle bir üyenin örgütün kalıcılığını sağlamaya kendini adaması olarak tanımlanır. Ayrılmanın maliyetinin, kalmanın maliyetinden daha büyük olduğu fikrine dayanmaktadır. Bağlılığın gerçekleşebilmesi için üye açısından maliyetinin yüksek olması veya kendisinden ayrılmayı zorlaştıracak değerlerde kişisel fedakarlıklar ve yatırımların istenilmiş olması gerekmektedir. Üye, örgütten ayrılmanın bedelini örgütte kalmanın bedelinden yüksek bulursa, yani örgütte kalmayı karlı bulursa bağlılık gösterecektir. Üye, kendisi için karlı olan şeylerin örgütteki üyeliğinin sürmesine bağlı olduğunu ve örgütteki pozisyonu ile ilgili olduğunu fark ettiğinde, örgütüne ve örgütsel rolüne bağlanacaktır (Varoğlu, 1993: 6-7; İlsev, 1997: 9; Sökmen, 2000: 35-36; İnce ve Gül, 2005: 30).

Kanter devama yönelik bağlılığın özveri ve yatırım olmak üzere iki unsuru olduğunu belirtmektedir. Özveri, örgüte üye olabilmek için kişinin değerli ve haz verici şeylerden vazgeçmesidir. Kişinin böyle bir özveride bulunmayı kabul etmesi halinde, üyeliğini sürdürme konusundaki motivasyonu da artacaktır (Sökmen, 2000: 36; İnce ve Gül, 2005: 30). Artık üyeliğin bir bedeli olduğundan örgütün bir üyesi olmak hafife alınamayacak ve kolay kolay vazgeçilemeyecek bir hale gelecektir. Sonuçta üyelik daha değerli ve anlamlı bir hale gelecektir (İlsev, 1997: 10).

Yatırım ise kişinin mevcut ve potansiyel kaynaklarını örgüte bağlaması, dolayısıyla örgütle bir çıkar ilişkisi içine girmesidir. Kişi örgütte kalmakla, gelecekte bu yatırımlardan kazançlar elde edecektir. Kişinin örgüte bağladığı bir anlamda emanet ettiği kaynaklar, örgüte yapılan finansal bağışlar, emekli kesenekleri gibi maddi kaynaklar olabileceği gibi örgüt için harcanan zaman, enerji gibi manevi kaynaklar da olabilir (İlsev, 1997: 10; Sökmen, 2000: 36; İnce ve Gül, 2005: 30-31).

Kenetlenme bağlılığı (cohesion commitment), kişinin bir gruba ve gruptaki ilişkilere bağlılığı (İlsev, 1997: 10; Sökmen, 2000: 36), başka bir ifadeyle önceki sosyal ilişkilerden feragat veya grubun kenetlenmesini kolaylaştırıcı simge, sembol ve törenlere katılım gibi vasıtalar aracılığıyla bir örgütteki sosyal ilişkilere bağlanma olarak tanımlanmaktadır (Varoğlu, 1993: 7; İnce ve Gül, 2005: 31). Yağcı (2003: 54) kenetlenme bağlılığını uyum bağlılığı, Çırpan ise (1999: 56) yakın ilişki bağlılığı olarak kullanmıştır.

Kenetlenme bağlılığı gruba karşı olumlu duygusal yaklaşımları içerir. Grubun her üyesiyle yakından ilgilenmek, ilişkide bulunmak ve gruba ait olduklarını hissettirmek kişiye duygusal açıdan bir tatmin sağlar. Elde edilen bu

tatmin sonunda kişi gruba daha çok bağlanır (İlsev, 1997: 10; Sökmen, 2000: 36).

Örgütler, çalışanları arasında yakın ilişkiler geliştirmeleri için bazı sosyal tören ve ritüeller düzenleyerek bu bağlılığı artırmaya çalışırlar. Bunun için de üyelerini aynı din, ırk ve statüye sahip insanlar arasından seçmek, üyelere eşit olarak ödüllendirilen eşit ağırlıkta görevler vermek, düzenli toplantılar ve sosyal faaliyetler düzenlemek, yeni gelen üyeleri herkese tanıtmak ve oryantasyon programları uygulamak gibi yöntemleri uygulayabilirler (İlsev, 1997: 11; Çırpan, 1999: 56; Sökmen, 2000: 37; Bulut, 2003: 16).

Kanter'in ileri sürdüğü üçüncü bağlılık türü ise kontrol bağlılığıdır (control commitment). Kontrol bağlılığı, grup ve örgüt üyelerinin liderin emir ve kurallarını devam ettirmesine denir. Kontrol bağlılığı kişinin örgüt normlarına bağlı olmasıdır. Bu bağlılık türü, örgüte karşı olumlu normatif yönelimleri içermektedir. Kontrol bağlılığı, üyenin örgütün norm, amaç ve değerlerinin olumlu davranışlar için önemli bir rehber olduğuna inanması halinde ortaya çıkmaktadır (İnce ve Gül, 2005: 31-32).

Kontrol bağlılığında kişi, örgütün kendisinden beklediği davranışları ve uyulmasını istediği kuralları ahlaki açıdan doğru bulmaktadır. Çünkü bunlar kendi ahlak normları ve değerleriyle büyük bir uyum göstermektedir. Bu nedenle, örgütün isteklerine ve beklentilerine uygun davranışlar sergilemekte ve otoriteye itaat etmektedir (İlsev, 1997: 11; Sökmen, 2000: 37; İnce ve Gül, 2005: 32).

Kanter, bağlılığın geliştirilmesi için bu üç bağlılık yaklaşımının aynı anda kullanılabileceğini belirtir. Yaklaşımlar birbirleriyle ilişkilidirler. Örneğin, bir işgören örgütün devamlılığı için kendini adanmış olabilir, gruba kenetlenme hisleri taşıyabilir ve örgütün değer ve normlarıyla özdeşleşebilir (Durmaz, 2003: 54).

Kanter'in üzerinde durduğu üç bağlılık şeklinin birbirinden farklı sonuçlarından bahsetmek mümkündür. Devama yönelik bağlılığın yüksek olduğu örgütlerde, üyelerin örgütte kalma ihtimali daha yüksektir. Kenetlenme bağlılığının yüksek olduğu örgütlerde dışarıdan gelebilecek tehdit ve tehlikelere karşı örgütün kendisini savunma gücü daha yüksek olmaktadır. Son olarak kontrol bağlılığının yüksek olduğu örgütlerde üyeler, örgütün değer ve normlarını kabul etmekte ve bunlara uymaktadırlar (İlsev, 1997: 12; Sökmen, 2000: 37; İnce ve Gül, 2005: 32).

Etzioni'nin Yaklaşımı

Etzioni örgütsel bağlılığı, üyelerin örgüte bağlılıkları bakımından üçe ayırmaktadır. Buna göre en olumsuz uçta negatif-yabancılaştırıcı (alienative), ortada nötr-hesapçı (calculative) ve en olumlu uçta ise pozitif-moral (ahlaki) bağlılık bulunmaktadır (Çırpan, 1999: 55; Balay, 2000: 15-16; İnce ve Gül, 2005: 32; Bayram, 2005: 129).

a. Yabancılaştırıcı (uzaklaştırıcı) bağlılık: Çalışanların davranışlarının sınırlandırıldığı durumlarda oluşmakta ve örgüte doğru olumsuz bir yönelimi ifade etmektedir. Birey, psikolojik olarak örgüte bağlılık duymamakta fakat üyeliğini devam ettirmektedir (Bayram, 2005: 130). Bu bağlılık türü üyenin örgütü cezalandırmak istediği veya zararlı gördüğü zaman meydana gelmektedir (İnce ve Gül, 2005: 33). Ayrıca yabancılaştırıcı bağlılıkta kişi, psikolojik olarak örgüte bağlılık duymasına rağmen, üye olarak kalmaya zorlanmaktadır (Balay, 2000: 16).

b. Hesapçı (çıkara/değişim ilişkisine dayalı) bağlılık: Örgüt ile üyeleri arasındaki alışveriş ilişkisini temel almaktadır. Üyeler, örgütlerine katkıları karşılığında elde edecekleri ödüllerden dolayı bağlılık duymaktadırlar (Çırpan,

1999: 55; Bayram, 2005: 130). Bu bağıllık türünde bireyler bağıllık düzeylerini, güdülerini karşılayacak şekilde ayarlamaktadırlar. Yani bu bağıllık türünün temel felsefesi Kanter'in devamına yönelik bağıllık 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 bağıllık göstermektedir (İnce ve Gül, 2005: 33).

c. Moral (ahlâki) bağıllık: Örgütün amaçları, değerleri ve normlarını içselleştirme ile otoriteyle özdeşleşme temeline dayanmaktadır. Bireyler, toplum için faydalı amaçları takip ettiklerinde örgütlerine daha çok bağlanmaktadır (Çırpan, 1999: 55; Varoğlu, 1993: 4; Bayram, 2005: 131). Moral bağıllıkta kişi örgütteki işini değerli saymakta ve işi, her şeyden önce ona değer verdiği için yapmaktadır (Balay, 2000: 16; İnce ve Gül, 2005: 33).

Etzioni, kişileri örgütsel normlara ve beklentilere uygun tutum ve davranışlar sergilemeye sevk eden üç tür gücün varlığını ortaya koymaktadır. Bu güç türleri; korkutma gücü, ödüllendirici güç ve sembolik güçtür. Korkutma veya diğer bir ifadeyle cezalandırıcı güç, örgütsel norm ve beklentilere riayet edilmediğinde uygulanacak olan cezalarla ilgilidir. Üyelerin kendilerinden beklenen ve örgütsel normlarla uyumlu olması istenilen davranışlarının, beklentilere cevap vermemesi halinde karşılaşıcağı tepkilerle ilgili güçtür. Tam aksine ödüllendirici güç ise kişinin davranışlarının beklentilerle uyumlu olması halinde ortaya çıkmaktadır. Ödüllendirici güç, ücret, ikramiye, prim, ücretli izin gibi ödüllerin kontrol ve dağıtımına dayanır. Sembolik güç ise kabul görme, saygı gösterilme ve prestij gibi sembolik ödüllerin kontrolüne dayanır. Bu üç tür güç, örgütteki uyum sistemini oluşturmaktadır.

Etzioni, bir bireyin yukarıda ifade edilen uyum sistemine yönelimini örgüte katılım olarak değerlendirmektedir. Bu yönelimin yoğunluğu düşük ya da yüksek, yönü ise olumlu veya olumsuz olabilmektedir. Etzioni, yüksek

yoğunlukta ve olumlu katılmayı bağlılık, düşük yoğunlukta ve olumsuz katılmayı ise yabancılaşma olarak ifade etmektedir (İnce ve Gül, 2005: 34).

O'Reilly ve Chatman'ın Yaklaşımı

O'Reilly ve Chatman örgütsel bağlılığı, kişi ile örgüt arasındaki psikolojik bağ olarak ele almışlar ve üç boyutta incelemiştir (O'Reilly ve Chatman, 1986: 493; Becker ve diğerleri, 1996: 465; İlsev, 1997: 12; Balay, 2000: 18; Sökmen, 2000: 37; Bulut, 2003: 16; İnce ve Gül, 2005: 34; Bayram, 2005: 130).

a. Uyum: Bir grubun kontrol ettiği belirli ödülleri kazanmak veya cezalardan kaçınmak amacıyla kişinin o grubun etkisi altında kalmasıdır. Kişi, grubun tutum ve davranışlarına sadece inandığı için değil, belli dışsal ödülleri kazanmak için uyar (İlsev, 1997: 13). Üyelerin bağlılık göstermelerinin ve bu amaçla sergiledikleri tutum ve davranışların temel gayesi belli ödülleri elde etme ve belli cezaları bertaraf etmektir (İnce ve Gül, 2005: 35). Kısaca bu bağlılıkta, ödülün çekiciliği ve cezanın iticiliği söz konusudur (Durmaz, 2003: 56; Bayram, 2005: 130). Bu durumda, kişinin kendi tutumları ile uyarladığı tutumlar birbirinden farklı olabilir (İlsev, 1997: 13).

b. Özdeşleşme: Kişinin grup içinde tatmin edici bir ilişki kurma veya böyle bir ilişkiyi koruma amacıyla etki altında kalmasıdır. Bu durumda, kişi örgütün üyesi olmaktan gurur duymakta, grubun amaç ve değerlerine inanmakta, onlara saygı duymakta ve kabul etmekte; ancak bunları kendi değer sistemine dahil etmemektedir.

c. İçselleştirme (benimseme): Örgütün istediği tutum ve davranışların kişinin kendi değerleriyle uyuşması nedeniyle kabul edilmesi ve uyarlanmasıdır. Kısaca, kişinin kendi değerleriyle örgütün değerlerinin uyumudur (İlsev, 1997: 13; Balay, 2000:18; İnce ve Gül, 2005: 35; Bayram, 2005: 130).

O'Reilly ve Chatman, örgütsel bağlılığın boyutları ile sonuçları arasında söz konusu ilişkiler sonucunda kişilerin rollerinin gerektirdiğinin dışında bazı gönüllü davranışlarda bulunarak örgüt yararına çalışmaları, örgütü başarıya ulaştırabilmeleri ve işten ayrılmaların da azaltılabilmesi için kişi ile örgüt arasında uymaya dayalı bağlılıktan daha fazlasına, yani benimseme ve özdeşleştirmeye dayalı bağlılığa gereksinim olduğunu belirtmektedirler (İlsev, 1997: 15-16).

Penley ve Gould'un Yaklaşımı

Penley ve Gould'un yaklaşımı Etzioni'nin örgüte katılım modeline dayanmaktadır. Bu iki araştırmacıya göre, 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 belirtmişler (İlsev, 1997: 18; İnce ve Gül, 2005: 35) modeli yeniden yorumlama ihtiyacı duymuşlardır.

Penley ve Gould'a göre örgütsel bağlılık, örgütsel amaçları kabullenme ve onlarla özdeşleşmeye dayanmaktadır. Ahlaki bağlılık olarak isimlendirilen bu bağlılık türünde kişi, kendisini örgüte vakfetmekte, örgütün başarısı veya başarısızlığından kendisini sorumlu tutmaktadır. Çıkarıcı bağlılık, alış-veriş temeline dayanmaktadır. Çalışanların ortaya koydukları katkılar karşılığında ödül ve teşvik beklemelerini dikkate almaktadır. Örgüt belirli amaçlara ulaşmak için bir araç olarak görülür. Yabancılaştırıcı bağlılık ise, kişinin örgütün iç çevresi üzerinde kontrolünün bulunmadığı veya alternatif iş imkanlarının bulunmadığı konusundaki algılamalarına dayanmaktadır (İlsev, 1997: 19; Sökmen, 2000: 41). Örgüte bu şekilde bağlı olan bir kişi örgütteki ödül ve cezaların, yaptığı işin niteliği ve niceliğinden ziyade tesadüfi olarak verildiğini düşünmektedir. Bu da,

kişi için örgütün iç çevresi üzerinde kontrolünün olmadığı hissini doğurmaktadır (İlsev, 1997: 19).

Penley ve Gould (1988), örgütsel bağlılık türlerinin farklı değişkenlerle farklı ilişkileri olduğunu belirtmektedirler. Örneğin ahlaki bağlılık üyeliğinin devamının sağlanması ile ilgilidir. İşine aşırı düşkün olmak, mesai saatleri dışında veya hafta sonu tatillerinde de çalışmak ya da eve iş taşımak gibi davranışları içermektedir.

Çıkarıcı bağlılık, bir alış-veriş ilişkisi içerdiğinden bu bağlılık türü kendini sevdirmeye taktikleri ile ilgilidir. Burada kendini sunma, üstlerine daha fazla sorumluluk üstlenme taleplerini iletme, kısaca kendini mümkün olan en iyi şekilde göstermesidir. Sevdirmeye taktikleri, kişinin verilen yükümlülükleri en iyi şekilde yerine getirmesi, üstlerinin katkı ve başarılarının farkına varmalarını sağlayacak davranışlar sergilemesi gibi yolları içermektedir.

Yabancılaştırıcı bağlılıkta ise kişi, kariyeri üzerinde kontrolü olmadığını düşündüğünden, bu bağlılık türü daha çok iş ve kariyerle ilgili sonuçlar üzerinde kontrol eksikliği duygusu ile ilgilidir (İnce ve Gül, 2005: 37-38).

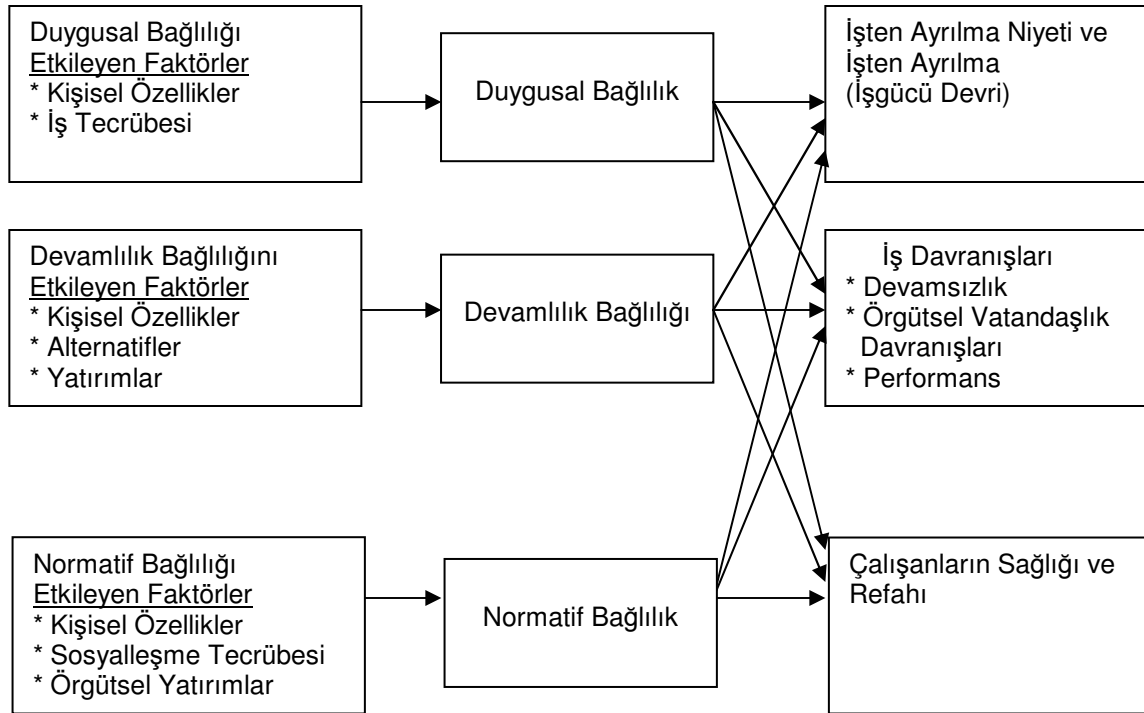
Allen ve Meyer'in Yaklaşımı

Meyer ve Allen (1984) örgütsel bağlılık üzerindeki çalışmalarını "duygusal bağlılık" (Affective Commitment) ve "devamlılık bağlılığı" (Continuance Commitment) olarak tanımladıkları bir modelle açıklamışlardır (Wasti, 2000; 201). Daha sonra bu modele orijinali Weiner ve Vardi'nin 1980 yılındaki çalışmalarına dayanan bir boyut eklemişler ve bu boyuta da normatif (ahlaki) bağlılık adını vermişlerdir (İnce ve Gül, 2005: 38).

Kuruma bağlılık literatüründe son yıllarda en çok göze çarpan ve geliştirdikleri kuruma bağlılık ölçeği yaygın olarak kullanılan Allen ve Meyer'e (1990) göre bağlılık, çalışanların kurumla aralarındaki ilişkiyi yansıtan psikolojik bir durumdur (Allen ve Meyer, 1990:1; Meyer ve Allen, 1991: 67).

Allen ve Meyer kuruma bağlılığın; temelleri Jackson (1970) tarafında atılan (Allen ve Meyer, 1996: 254) duygusal bağlılık (affective commitment) devam bağlılığı (continuance commitment) ve kuralsal bağlılık (normative commitment) olmak üzere üç boyutu olduğunu belirtmekte (Allen ve Meyer, 1990: 3; Meyer ve Allen, 1991: 67; Meyer ve Allen, 1996: 253; Allen, 2001: 511) ve şu şekilde modellemektedir (Şekil 7).

Şekil 7. Üç Değişkenli Örgütsel Bağlılık Modeli



Kaynak : Meyer ve diğerleri, 2002: 22

a. Duygusal Bağlılık: Duygusal bağlanma literatürde en çok ele alınan ögedir. Duygusal bağlılık bireylerin örgütleri ile özdeşleşmelerini, örgütün üyesi olmaktan mutlu olduklarını ve örgüte güçlü şekilde bağlı olduklarını gösteren duygusal bir yönelmeyi ifade etmektedir (Uyguç ve Çımrın, 2004: 91). Kişinin kurumla bütünleşmesi, kuruma katılımı ve kurumla arasında duygusal bir bağ hissetmesidir. Bu türden bağlılıkta kişi, kendini örgütün bir parçası olarak gördüğünden kurum onun için büyük anlam ve önem taşır. Bu tür bağlılık, genellikle kişinin kurumla özdeşleşmesinin ve kuruma katılımının gücü olarak ifade edilmektedir . Kurumla özdeşleşme, örgüt ile kişinin amaç ve değerlerinin zaman içinde uyuşması ve bütünleşmesi sürecidir .

Kişi kurumun amaç ve değerlerinin kendi amaç ve değerleri ile uyuştüğunu görerek bunları kabul etmekte ve kendine uyarlamaktadır, yani kuralları benimseme ile kurumu benimsemeye başlamaktadır. Kuruma katılım ise kişinin kurumdan memnun olması, önem vermesi ve aktif olarak katılımında bulunmasıdır. Kuruma katılım ayrıca kurumun üyeleriyle ilişkide bulunmayı da içermektedir

Kurumla özdeşlenen ve ilgilenen kişiler, kurumun amaç ve değerlerine ulaşması yolunda çaba harcamaya istekli olacaklardır. Bunun yanında, kurumdaki üyeliklerini sürdürmek açısından da güçlü bir istek duyacaklardır. Kurumun başarısı, refahı ve iyiliği için kendilerinden bir şeyler verme çabası içinde olmaları dolayısıyla kuruma olan bağlılıkları pasif bir sadakatten öte bir bağlılığı ifade etmektedir (Çimen, 2000: 41).

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. İş deneyimleri ve bireysel özellikler duygusal bağlılık üzerinde doğrudan bir etkiye sahiptir (Uyguç ve Çımrın, 2004: 92).

b. Devamlılık Bağlılığı: Allen ve Meyer, Becker'in (1960) Yan Bahis Teorisi'nden yola çıkarak devamlılık bağlılığını geliştirmişlerdir. Literatürde bu bağlılık türüne rasyonel bağlılık da denilmektedir (İnce ve Gül, 2005: 40).

Devamlılık bağlılığı, bireyin çalıştığı örgütten ayrılması durumunda ortaya çıkacak maliyetlerden ve iş alternatiflerinin azlığından dolayı örgüt üyeliğini sürdürmesidir (Uyguç ve Çımrın, 2004: 92). Diğer bir ifadeyle örgütten ayrılmanın maliyetini hesaba katmayı ve bunu kabul etmeyi anlatır (İnce ve Gül, 2005: 40).

Devam bağlılığında, duyguların kuruma bağlanmada çok az bir rol oynadığı düşünülmektedir. Devam bağlılığının oluşmasında, kişinin kuruma yaptığı yatırımların büyüklüğü etkindir. Bu yatırımlar kurumda elde edilmiş olan eğitimin ve gelişmiş olan becerilerin başka kurumlarda kullanılamaması, kurumundan ayrıldığı takdirde başka bir coğrafi bölgeye taşınma zorunluluğu, kişinin kuruma yaptığı yatırımların bilincine varması, kurumdan erken dönemde ayrıldığı takdirde emekli aylığının alınamaması ve kişinin yaşamının büyük bir kısmını belirli bir yerde geçirmiş olmasıdır. Ancak araştırma bulguları, yalnızca kurumunda edinilmiş olan eğitimin başka kurumlarda kullanılmayacağı ve emekli aylığının alınamayacağı düşüncelerinin devam bağlılığını arttırdığı yönündedir (İlsev, 1997: 24; Çimen, 2000: 41-42).

Devamlılık bağlılığı yüksek olan bireyler finansal ve diğer kayıplardan kaçınmak için örgütte kalmayı zorunluluk olarak görmektedirler. Algılanan iş

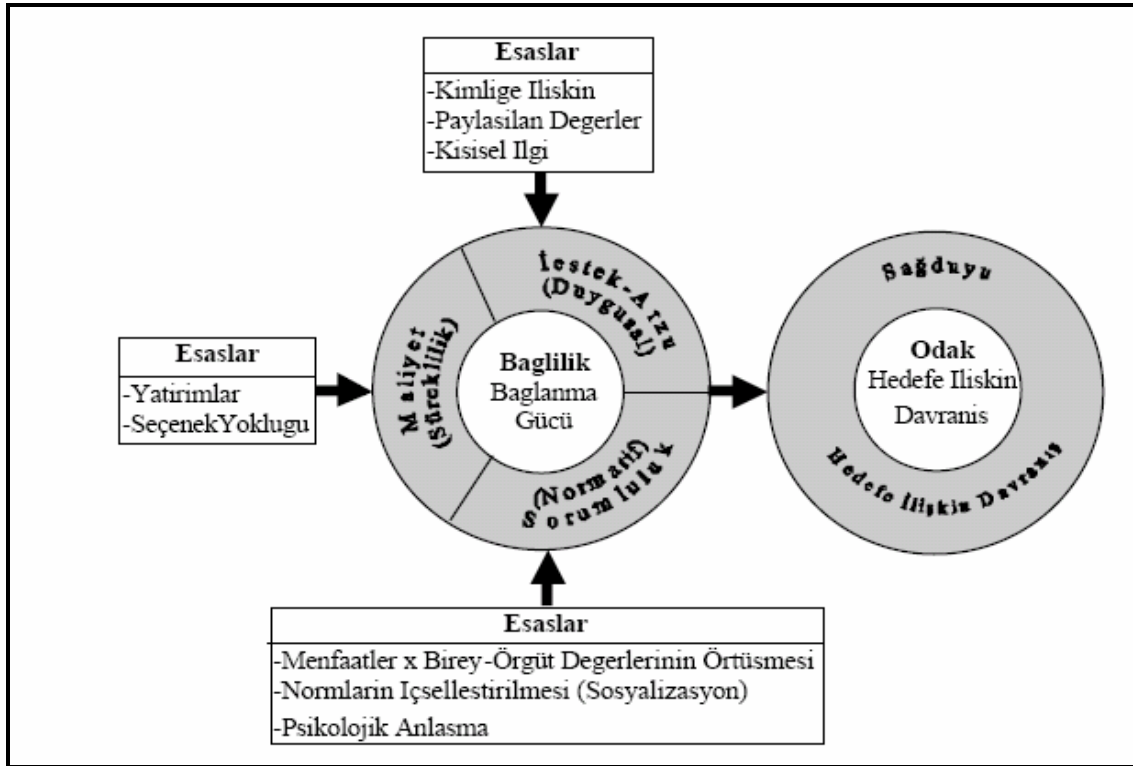
alternatiflerinin azlığı nedeniyle de “koşullar gerektirdiği için” örgüt üyeliğini sürdürürler ve örgüt üyeliğini sürdürmek için gerekli asgari çalışma düzeyinde performans sergilerler ki bu örgütler açısından istenmeyen bir bağlılık türüdür (Uyguç ve Çımrın, 2004: 92).

c. Normatif Bağlılık: Kişinin kuruma karşı sorumluluğu ve yükümlülüğü olduğuna inanması, dolayısıyla kendini örgütte kalmaya zorunlu görmesine dayanan bağlılıktır. Burada zorunluluk, devam bağlılığında olduğu gibi kurumla ilgili çıkarlara dayanmaktadır. Kişinin ailesi, ait olduğu toplum veya çalıştığı kurum ona sadakatin bir erdem olduğunu vurgulamıştır ya da etrafında yıllar boyu tek bir kurumda çalışan kişiler vardır. Dolayısıyla sadakatin önemli olduğuna inanmakta ve bağlılık için ahlaksal bir zorunluluk hissetmektedir. Kısacası, doğru ve ahlaka uygun olduğuna inandığı için kuruma bağlanmaktadır.

Normatif bağlılık ile duygusal bağlılık birbirleriyle iç içe iki kavram olarak gözükmemektedir. Hem normatif bağlılık ile duygusal bağlılık arasında anlamlı bir ilişkinin varlığı hem de amaç ve rollerin açıklığının duygusal bağlılığın yanı sıra normatif bağlılık ile de ilişkili olması bu iki bağlılık ögesinin birbirinden çok farklı olmadıkları düşüncesine neden olmaktadır (Çimen, 2000: 42).

Normatif bağlılığı yüksek olan bireyler bireysel değerlere veya örgütte kalma yükümlülüğünün oluşmasına yol açan ideolojilere dayanarak, örgütte çalışmayı kendisi için bir görev olarak gördüğü ve örgütte kalmanın ya da örgütüne bağlılık göstermenin “doğru bir davranış” olduğunu hissettikleri için örgüt üyeliğini sürdürürler (Uyguç ve Çımrın, 2004: 92). Bu durumu sırasıyla “arzu” (duygusal), “ihtiyaç” (süreklilik) ve “yükümlülük” (normatif) ekseninde gösterebiliriz (Şekil 8).

Şekil 8. Örgütsel Bağlılık Genel Modeli



Kaynak: Meyer ve Herscovitch, 2001: 317; Meyer ve Allen, 1991: 61; Ufuk ve Durna, 2005: 212

Duygusal, devam ve normatif bağlılığın ortak noktası kişi ile kurum arasında kurumdan ayrılmanın olasılığını azaltan bir bağın olmasıdır. Ancak, bu bağın niteliği anılan bağlılık öğelerine göre değişmektedir. Kuruma duygusal olarak bağlananlar istedikleri için, devam bağlılığı olanlar gereksinimleri olduğu için normatif olarak bağlananlar ise ahlaki açıdan öyle olması gerektiğine inandıkları için örgütte kalacaklardır (Allen ve Meyer, 1990: 3; Meyer ve diğerleri, 1990: 710; Jaros, 1997: 320; Iverson ve Buttigieg, 1998: 2; Payne ve diğerleri, 2002: 15).

Allen ve Meyer'e göre bu üç bağlılık, kuruma bağlılığın tipleri değil farklı öğeleridir. Çalışanlarda bu öğelerin her birine farklı derecelerde rastlamak

mümkündür. Örneğin, kişi örgütte kalmaya gereksinim duyabilir ya da zorunlu hissedebilir fakat bu konuda bir istek duymayabilir veya örgütte kalmak zorunda değildir, ama bunu istemektedir (Çimen, 2000: 42).

Örgütsel bağlılığın bu üç boyutuyla ilgili çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Duygusal bağlılığın, sürekli ve normatif bağlılığa göre iş performansı ile daha fazla ilişkisi olduğu görülmüştür. Yine cinsiyet ile; duygusal bağlılık arasında hiçbir ilişki bulunmamakta, cinsiyet ile normatif ve örgütsel bağlılık arasında çok zayıf bir ilişki, cinsiyet ile sürekli bağlılık arasında önemli bir negatif ilişki bulunmaktadır. Çalışanların yaşı ve çalışma süresi ile duygusal, sürekli, normatif ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır. Eğitim düzeyi ile duygusal, sürekli, normatif ve örgütsel bağlılık arasında ise negatif bir ilişki bulunmaktadır. Çalışanlar arasında normatif bağlılık düzeyi duygusal bağlılık düzeyinden daha yüksek olmaktadır. Yüksek düzeydeki bir normatif bağlılık yine yüksek düzeyde bir duygusal tükenmeye neden olmaktadır (Durna ve Eren, 2005: 212-213). Wasti tarafından ülkemizde yapılan bir araştırmaya göre de, işin genel yapısından duyulan tatmin, iş arkadaşları ve üstlerden duyulan tatmin arttıkça duygusal bağlılıkta artış gözlenmektedir. Kıdem ve kuruluşa yapılan yatırım arttıkça da sürekli bağlılık artmaktadır. Ailenin etkisi ve sadakat normları ile normatif bağlılık olumlu yönde ilişkilidir (Wasti, 2000: 212-214).

Katz ve Kahn'ın Yaklaşımı

Katz ve Kahn (1977), örgüte bağlılığın bir örgüt ortamındaki kişileri, rollerinin gereklerini yerine getirmeye yani onları örgüte bağlılık duymaya yönelten farklı ödüllere dayalı devreler olduğunu ileri sürmüştür.

İşgörenlerin 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 ayrımı, kişilerin

kendilerini sisteme verişlerinin/adayışlarının niteliğini belirtmektedir. İçsel bakımdan ödüllendirici olduğu durumlarda, anlatımsal devre söz konusudur. Buna benzer dış ödüllerin güdüleyici olduğu durumlarda ise araçsal devreden bahsedilmektedir (Balay, 2000: 18-19; Bayram, 2005: 131).

Mowday'ın Yaklaşımı

Mowday ve arkadaşları tarafından yapılan sınıflandırmada tutum olarak bağlılık ve davranış olarak bağlılık ayırımı yapılmıştır. Tutumsal bağlılık, kişinin örgütsel amaçlarla özdeşleşmesini ve bunlar doğrultusunda çalışma istekliliğini bildirmektedir. Burada örgütsel bağlılık, işgörenin belli bir örgütle ve onun amaçlarıyla özdeşleşmesi anlamında ele alınmaktadır.

Davranışsal bağlılık ise, kişinin davranışsal faaliyetlere bağlılığından kaynaklanmaktadır. Bu araştırmacılar, her iki tür bağlılık arasında dönüşümlü (daireysel) bir ilişkinin olduğu ileri sürmüşlerdir. Buna göre bağlılık tutumu, bağlılık davranışlarına götürürken, bu davranışlar da dönüşte bağlılık tutumlarını kuvvetlendirmektedir. Davranışsal bağlılıkta bireyin örgüte bağlılığını, geçmişteki yatırım eylemlerine bağlı olup olmaması belirlemektedir. Böylece birey örgüte bağlanmaktadır çünkü, ayrılmasının ona pahalıya mal olması olasılığı yüksektir. (Balay, 2000: 18-19; Bayram, 2005: 131).

Wiener'in Yaklaşımı

Söz konusu sınıflandırmayla, araçsal bağlılık ve örgütsel bağlılık (normatif-moral bağlılık) ayırımına dayanan kuramsal bir model oluşturulmuştur. Araçsal bağlılık; hesapçı, yararcı, kendi ilgi ve çıkarlarına dönük olmayı ifade ederken, örgütsel bağlılık ise değer veya moral temeline dayanan güdüleme ile gerçekteşmektedir. Bu örgütsel bağlılığı oluşturan inançlar, içselleşmiş baskılar yaratmak suretiyle kişinin, örgütsel amaç ve çıkarları karşılayacak biçimde

davranmasını sağlamaktadır. Böylece araçsal güdüleyici eylemler, kişinin kendisine yönelimli iken, örgütsel bağlılık eylemleri örgütsel eğilimler taşımaktadır. İşgören ile örgüt arasında değişimsel bağlılık olarak da adlandırılan bu bağlılık türünde örgüt, işgörenin bazı güdülerini doyururken; dönüşte işgörenden örgüte katkı yapmasını beklemektedir. Değişim ilişkisi, bir dereceye kadar dengede veya işgörenin lehine olduğu sürece işgören, örgütten ayrılmayı istemeyerek ona bağlılık duyacaktır. Örgüte psikolojik bağlılık ise, bundan farklı olarak araçsal olmayan ve işgörenin örgüte duygusal bağlılığıdır. İşgören bu bağlılık türünde örgütün amaç ve değerleriyle özdeşleşir ve hatta onları içselleştirir (Balay, 2000: 16; Bayram, 2005:132).

Buchanan'ın Yaklaşımı

Bağlılığı, örgütün amaç ve değerlerine adanma olarak değerlendiren ve bir kimsenin rolüne, araçsal bir değerden ayrı olarak, örgütün kendi iyiliği için bağlılık duyması olarak tanımlayan Buchanan örgütsel bağlılığı üç gruba ayırmaktadır (Balay, 2000: 19).

- a. Özdeşleşme: Kişinin, örgütün amaç ve değerlerini kendisinin amaç ve değerleri olarak benimsemesidir.
- b. Sarılma: Kişinin, iş rolünün gerektirdiği eylemlere psikolojik olarak bağlılık duymasidir.
- c. Sadakat: Örgüt için duygusal hisler besleme ve ona içten bağlılık göstermedir.

Çoklu Bağlılık Yaklaşımı

Araştırmacıların örgütsel bağlılık sınıflandırmaları, bağlılığın genellikle örgütün bütününe duyulduğu şeklindeki bir algıya dayanmaktadır. Çoklu bağlılık perspektifi ise, örgüt içinde birbirinden farklı öğelerin varlığını ve bu öğelere

farklı düzeylerde bağıllık geliştirileceğini öngördüğünden ayrı bir başlık altında incelenmesinin uygun olacağı değerlendirilmiştir.

Bağıllık kuramcılarını örgütleri tek ve benzeşik türden bir bütün olarak ele alırken, örgüt kuramcılarını örgütlerin koalisyona dayanan özelliği üzerinde dururlar. Onlara göre, örgüt üyelerinin hizmet etmeye çalıştıkları farklı değerlerle bazen çatışan amaç dizilerine özel vurgu yapmak gerekir (Balay, 2000: 22).

Çoklu bağıllık yaklaşımı üzerindeki ilk çalışmalar Reichers tarafından yapılmıştır. Reichers, tutumsal bağıllığı biraz daha geliştirerek çoklu bağıllık yaklaşımını ortaya atmıştır. Örgütsel bağıllıkla ilgili sınıflandırmalar genellikle bağıllığın örgütün bütününe duyulduğu mantığına dayanmaktadır. Reichers'e göre diğer bağıllık yaklaşımları, örgütün tipik olarak birey açısından bağlanmayı ortaya çıkaran farklılaşmamış tek parça bir varlığı simgelediğini ileri sürmektedirler. Oysa örgütler farklılaşmamış bir bütünü değil, tam aksine her biri farklı amaç ve değerler setine sahip koalisyonları içermektedir. Bu bağlamda çoklu bağıllık yaklaşımı, örgüt içinde bulunan farklı unsurların, farklı düzeylerde bağıllık türlerinin ortaya çıkabilmesine sebep olabileceğini ileri sürmektedir (İnce ve Gül, 2005: 54).

Çoklu bağıllık yaklaşımı bir kişi tarafından duyulan bağıllığın bir başkası tarafından duyulan bağıllıktan farklı olabileceğini öngörmektedir. Dolayısıyla, bir kişinin örgüte bağıllığının kaynağı kaliteli ürünleri uygun bir fiyatla piyasaya sunuyor olması olabilirken, bir başkasının bağıllık kaynağı örgütün, çalışanlarına gösterdiği yakın ilgi olabilmektedir.

Çoklu bağıllık yaklaşımında örgütsel bağıllık, örgütü oluşturan çeşitli iç ve dış unsurların çoklu bağıllıklarının bir toplamı olarak ortaya çıkmaktadır. Kişiler, örgüt yöneticilerine, çalışma arkadaşlarına, referans gruplarına farklı bağıllıklar geliştirebilmektedirler. Aynı zamanda örgüt dış çevresini oluşturan

müşterilere, tedarikçilere, meslek odalarına, sendikalara ve topluma da farklı bağlılıklar gösterebilmektedirler (Balay, 2000: 26; Varoğlu, 1993: 9-12; İnce ve Gül, 2005: 54). Böylece bu yaklaşım, örgütsel bağlılığın, örgütü oluşturan iç ve dış çeşitli grupların çoklu bağlılıklarının bir toplamı olarak anlaşılmasının daha doğru olacağını vurgulamaktadır (Balay, 2000: 24).

Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Genel Değerlendirmesi

Örgütsel bağlılıkla ilgili yaklaşımlardan herhangi birinin diğerine göre daha üstün, daha geçerli ve uygulanabilir olduğunu ileri sürmek tartışmaya açıktır. Her örgütsel bağlılık türünün de geçerli olduğu farklı ortamlar vardır. Örgüt kültürü, yönetim ve liderlik biçimi, çalışanların kişisel ve demografik özellikleri, örgütün içinde faaliyet gösterdiği sosyo-ekonomik yapı, toplumsal özellikler ve çevresel şartlar, örgütsel bağlılık türünün uygulanmasında son derece önemli içsel ve dışsal faktörler konumundadır. Bütün bu faktörler örgütsel bağlılık türünün seçiminde önemli ölçüde rol oynamaktadır.

Tutumusal bağlılık yaklaşımları bireysel hedef ve değerlerle örgütsel hedef ve değerlerin uyumuna dayanmaktadır. Oysa, davranışsal bağlılık yaklaşımları kişilerin örgüt üyeliklerini sürdürmek için nasıl çaba sarf etmeleri ve nasıl davranışlar sergilemeleri gerektiği ile ilgili sürece dayanmaktadır. Ayrıca bu sınıflandırmalar sayısı her geçen gün artan örgütsel bağlılık tanımlarını daha basite indirgemeye yardım etmektedir.

Çoklu bağlılık yaklaşımı karma nitelikli bir bağlılık yaklaşımı niteliğinde olup, örgüt içinde ve dışında bulunan çeşitli faktörlerin farklı düzey ve türlerde bağlılıkların ortaya çıkmasına neden olabileceğini ileri sürmektedir. Bu yaklaşım diğerlerinden farklı olarak, örgütsel bağlılığı yalnızca duygusal, ayrılma maliyeti ya da moral faktörlerle değil, bunların tamamı ile açıklamaktadır (Gül, 2003: 80; İnce ve Gül, 2005: 56-57).

Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Bir işgörenin çalıştığı kurumuna duyduğu bağlılığın azalmasının gerek kurum gerekse personel üzerinde birçok olumsuz sonucu bulunmaktadır. Çalışanların işlerinden doyumсуuz olmaları onların performanslarını etkilemekte, performans düşmesi işe geç gelmeleri ve devamsızlıkları artırmakta ve bütün bu sonuçlar kişide, önce örgütten ayrılma düşüncesinin gelişmesine neden olmakta, bu düşünce de zamanla kişiyi örgütten ayrılmaya götürmektedir (İnce ve Gül, 2005: 94). Bu tür davranışlar işletmeyi hem ekonomik hem de sosyal açıdan zor duruma düşürdüğü için, işletmeye bağlılık genellikle bu davranışları önceden tahmin etmek amacıyla kullanılmaktadır (Gökmen, 1996: 13).

Konu ile ilgili yapılan pek çok çalışmada, bağlılığın bağımsız bir değişken olarak devamsızlık, iş gücü devir oranı, işten ayrılma niyeti gibi değişik iş davranışlarını etkilediği yada bağımlı bir değişken olarak demografik faktörler, rol çatışması veya örgütsel yapı gibi değişkenlerden etkilendiği belirtilmektedir (İnce ve Gül, 2005: 94).

Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu

İş veya meslek insanın günlük yaşamının önemli bir bölümünü oluşturmaktadır. İş yalnızca ekonomik açıdan değil, psikolojik açıdan da bireyin dünyasında önemli bir işleve sahiptir. Bu çerçevede günümüzde insanın mutluluğunu sağlamada iş başarısının önemli bir etkiye sahip olduğunu söylemek mümkündür (Güney ve diğerleri, 1996: 53-54). İşinde başarılı olan ve bu yüzden mutluluk duyan insan aynı zamanda işinden yüksek düzeyde doyum da elde edecektir.

İş doyumu, “kişinin işi ile ilgili değerlerinin işinde karşılandığını algılaması ve bu değerlerin bireyin gereksinimleri ile uyumlu olması” olarak

tanımlanmaktadır. Bir başka deyişle iş doyumunu, işgörenin (çalışanın) işini ya da iş yaşamını değerlendirmesi sonucunda duyduğu haz ya da ulaştığı duygusal doyum olarak ifade edilmektedir (Akçamete ve diğerleri, 2001: 7; Aksu ve diğerleri, 2002: 271).

İş doyumunu, en genel anlamda iş ortamına ilişkin olumlu ya da olumsuz duyguların tümü şeklinde ifade edilebilir. Locke, iş doyumunu, bir kimsenin işini veya tecrübesini değerlendirmesi sonucunda oluşan olumlu hisleri şeklinde tanımlarken (Ardıç ve Baş, 2001: 479). Başaran'da; işgörenin işini ve iş yaşamını değerlendirmesi sonucu ulaştığı haz duygusu olarak tanımlamıştır. İşgörenin ulaştığı bu haz duygusunun derecesi ne oranda yüksek ise işinden sağladığı doyum da o oranda yükselir (Başaran, 1982: 204). Vroom'a göre iş doyumunu, işgörenlerin sahip olduğu işteki rolüne karşı duygusal tepkileridir (Özdayı, 1990: 40-41) Balcı'da benzer şekilde iş doyumunu, çalışanın sahip olduğu iş rolüne yönelik duygusal yönelimi veya onun, işine karşı gösterdiği duygusal bir tepki olarak ifade etmektedir (Balcı, 1985: 3).

İş doyumunu oluşturan faktörler bireysel ve işin kendisinden kaynaklanan faktörler olmak üzere ikiye ayrılır. İş doyumunu oluşturan bireysel faktörler; personelin beklentileri, personelin kişiliği, personelin iş tecrübesi, personelin sosyal kişiliği, personelin hizmet süresi, personelin eğitim düzeyinden etkilenir. Diğer yandan işin genel görünümü ve zorluk derecesi, ücret, işletmenin sosyal görünümü, çalışma koşulları ve iş güvenliği, ilerleme olanağı, uygun ödüllendirme sistemi, yönetici, çalışanların kararlara katılım derecesi, iş doyumunu etkileyen iş ortamına bağlı faktörlerdir (Bakan ve Büyükbeşe, 2004: 7).

Örgütsel bağlılık iş doyumundan birkaç noktada ayrılmaktadır. Bağlılık, kurumun bütününe ilişkin bir bakış açısı ve duygusal bir yönelimdir. İş doyumunu ise, çalışanın işi ile sınırlı ve ona yönelik bir yansımadır. Bağlılıkta kurumun

amaç ve değerleri ön planda iken iş doyumunda çalışanın çalışma alanı ve işi ön plandadır.

Örgütsel bağlılık ve iş doyumunda çok sayıda araştırma yapılmış olmasına rağmen, bu iki kavramın birbirine bağımlı mı, bağımsız mı olduğu konusunda henüz bir görüş birliğine varılamamıştır. İş doyumunu kişinin işe veya onun belirli yönlerine olan duygusal tepkisini yansıtırken, örgütsel bağlılık, bir bütün olarak genel bir duyguyu yansıtmaktadır (Varoğlu, 1993: 27).

Konu ile ilgili literatür incelendiğinde iş doyum düzeyleri yüksek olan bireylerin, örgütsel bağlılık düzeylerinin de yüksek olduğu vurgulanmaktadır. Bu ifadeye ek olarak, çalıştığı işletmeye bağlılık derecesi yüksek olan bireylerin verimlilik, güdülenme ve doyum düzeylerinin, çalıştıkları işletmeye bağlılık derecesi düşük olan diğer bireylere göre daha fazla artış gösterdiği, birtakım bulgularla da desteklenmektedir (Karatepe ve Sökmen, 2001: 159-160). Ancak bu iki kavram arasında herhangi bir ilişkinin olmadığını söyleyenler de vardır (Durna ve Eren, 2005: 213).

Reichers'in (1986) yapmış olduğu bir araştırmada, iş doyumunu ile örgütsel bağlılık arasında korelasyon (0.66, $p < 0.01$) saptanmıştır. Hammer ve arkadaşları (1981) tarafından yapılan bir çalışmada da benzer şekilde örgütsel bağlılık ile iş doyumunu arasındaki korelasyon (0.51, $p < 0.01$) önemli bulunmuştur. Gechman ve Wiener (1975) tarafından yapılmış olan bir başka araştırmada ise, iş doyumunu ile işe bağlılık arasında pozitif korelasyon (0.51, $p < 0.01$) saptanmıştır (Yüksel ve diğerleri, 1998: 44).

İş doyumunu; çalışma yaşamının kalitesinin artırılması, çalışma koşullarının ve çalışma çevresinin düzenlenmesi, çalışanların psikolojik, ekonomik ve toplumsal gereksinimlerinin karşılanması ve çalışma yaşamından kaynaklanan sorunların en aza indirgenmesi ile sağlanabilmektedir (Akçamete

ve diğeri, 2001: 8). Bu sağlanamadığı takdirde çalışanlarda işlerine karşı doyumсуuzluk başlar. İşten doyumсуuzluk, işğörene elem vericidir ve onu olumsuz duygulara yöneltebilmektedir. İşten doyumсуuzluğun ruhsal açıdan işğörende kaygı yaratması, bu kaygının yoğun ve sürekli olması, onun ruh sağlığını olumsuz yönde etkileyebilmekte, bunun yanında işğörende bıkkınlık, performansında azalma, işe geç gelme, devamsızlık, kavgacılık ve işi bırakma gibi örgüt için istenmeyen davranışlar görülebilmektedir. İş doyumсуuzluğu aynı zamanda işğörenin beden sağlığını etkileyerek psikosomatik kökenli ülserden, kalp hastalıklarına kadar pek çok yakınmaya yol açabilmekte, alkol ve sigara alışkanlığı, anksiyete, kavgacılık, uykusuzluk, örgütüne yabancılaşma gibi olumsuz sonuçlara neden olabilmektedir (Aksu ve diğeri, 2002: 272).

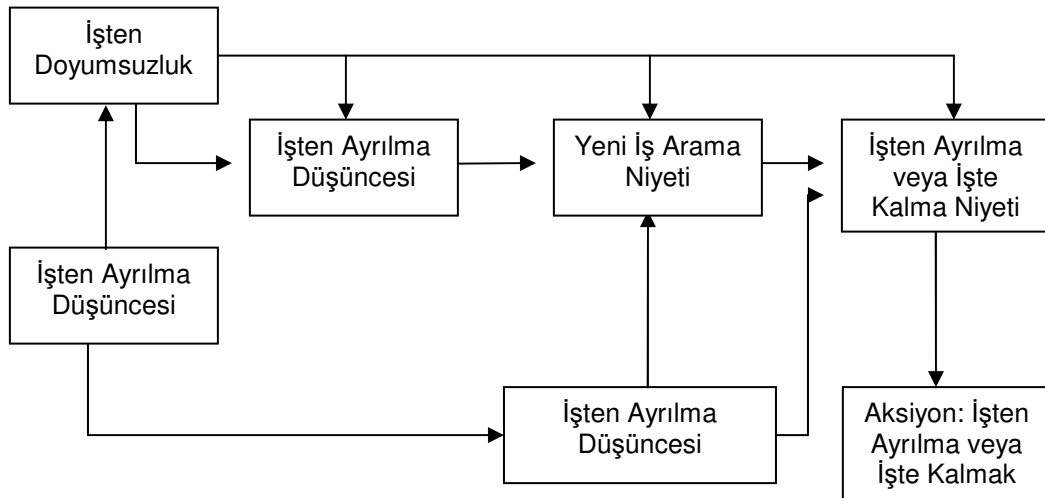
İşten doyum veya doyumсуuzluk tek başına bir çalışanın kuruma bağlılık ile ilgili düşüncesinde belirleyici değildir. Çalışan işinden doyumludur ve yaptığı iş ona hoş gelebilir ancak bu durum onun örgütte kalması için yeterli değildir. Bunun tersi de olabilir, kişi yaptığı işten ve performansından memnun değildir. Fakat kurumuna karşı büyük bir bağlılık hisseder. Bu açıdan bakıldığında bağlılık konusu karmaşık ve süreklilik özelliği taşıyan psikolojik bir fenomen olarak görülmektedir (Karatepe ve Sökmen, 2001: 159).

Çalışanların iş doyumları ile performansları arasındaki ilişki ile ilgili ilk yaklaşımlar mutlu bir çalışanın aynı zamanda verimli bir çalışan olacağı varsayımı üzerinde kurulmuştur. Fakat yapılan araştırmaların büyük bir kısmında bu varsayımı destekleyen bulgulara ulaşılmamıştır. Buna göre, çalışanlarda iş doyumunun artması her zaman verimlilik artışı ile sonuçlanmamaktadır. Tam tersine, verimsiz çalışanlarda da iş doyumunu yüksek olabilmektedir. Bu tür çalışanlarda iş doyumunun fazla olması başka nedenlere de bağlanabilmektedir. Buna göre verimlilik ve iş doyumunu arasında doğrudan bir neden sonuç ilişkisi yoktur. Ancak çalışanların performansları, verimlilikleri ve iş

tatminleri arasındaki ilişki varsayıldığı kadar güçlü olmasa da diğer iş faktörlerinin de etkisiyle işten alınan doyumun verimliliği etkilediği söylenebilir.

İş doyumunu ile işe gelmeme ve geç gelme davranışları arasında da olumsuz bir ilişki bulunmaktadır. Çalışanlarda iş doyumunun olmayışı işe gelmeme davranışının artmasına neden olabilmektedir. İş doyumunu aynı zamanda işten ayrılma ile de ilişkilidir ve bu ilişki işe gelmemeye göre daha güçlüdür (Çarıkçı, 2001: 166). Bireyin işinden sağladığı doyum ne kadar fazla ise, başka işler arama eğilimi o kadar azalır; genellikle kritik bir doyum noktası bulunacaktır. Bu noktanın üstünde arayış davranışı çok sınırlı, altında ise çok yoğundur. Doyumsuzluk, bir örgütten başka bir örgüte hareketi daha istenilir hale getirir (Erdoğan, 1992: 33). Bu konuda, Ross ve Zender, Brayfield ve Crokett, Mok ve Finley işinden doyum elde etmeyen personelin işten ayrılma eğilimlerinin olduğunu ortaya koyan çeşitli araştırmaların varlığına işaret etmişlerdir (Ehtiyar, 1996: 109). Bu konuda yapılmış araştırmaların ortak sonucu; iş doyumunu ile işten ayrılma eğilimi arasında negatif bir korelasyonun bulunmasıdır (Tütüncü, 2000: 108). Bu ilişkiyi şematik olarak şu şekilde göstermek mümkündür (Şekil 9).

Şekil 9. İşten Ayrılma İle İş Doyumu İlişkisi



Araştırmalar; kuruma bağlılığın, işten ayrılmada iş doyumundan daha iyi bir belirleyici olduğunu ve kuruma bağlılığı yüksek olan kişilerin düşük olanlardan daha iyi performans gösterdiklerini, yüksek düzeyde üretken olduklarını, verimlilik ve sorumluluk duygusuyla hareket ettiklerini ileri sürmektedir (Özdayı, 1990: 31; imen, 2000: 37).

İki kavram arasındaki temel fark, "işimi seviyorum" ve "alıştığım rgt seviyorum" şeklinde özetlenebilir. İş doyumunu, çalışanın yapmakta olduğu işine karşı geliştirdiği tutumlarla ilgili iken, örgüte bağlılık çalışanın çalıştığı örgüte karşı geliştirdiği tutumlarla ilgilidir.

Mowday, Porter ve Steers'e göre, örgüte bağlılık ve iş doyumunu arasındaki temel fark, ilkinin firmasına bağlı düşüncelere karşı çalışanın geliştirdiği duygusal tepkiler iken, diğeri çalışanın belli bir işe karşı geliştirdiği tepkilerdir. Her iki değişkenin birbiri ile yüksek derecede ilişki içinde olduğu beklenirken, çalışan firmaya ve onun değerleri ile hedeflerine olumlu duygular besler iken, firma içinde yaptiğı belli bir işten dolayı mutsuzluk duyabilir . İş doyumunun aksine, örgüte bağlılığın yavaşca geliştiği ve günlük iş akışlarından etkilenmediği düşünülmektedir, iş doyumunu ise bu tarz olaylar karşısında daha çabuk etkilenilmektedir. Son olarak araştırmacılara göre, örgüte bağlılık iş doyumuna oranla personel devrini tahmin etmede daha iyi bir gösterge sayılmaktadır (www.insankaynaklari.com).

Örgütsel Bağlılık ve Tükenme

Modern sanayi toplumlarında mesleki örgütler, daha önceleri geleneksel olarak ailenin ya da gerçekleştirdiği işlevlerin birçoğunu yerine getirmektedirler. Bu durum özellikle kişisel ve kişiler arası problemlerin çözülmesinde çok miktarda tıbbi, eğitsel, sosyal ve psikolojik hizmet gerektirmektedir. Böylece, çok

sayıda profesyonel, yarı profesyonel ve gönüllü; yardım hizmetlerinin sunulduğu doktorluk, hemşirelik, polislik, öğretmenlik gibi mesleklere girmektedirler. Ancak, önceleri ailenin ya da toplumun yerine getirdiği bu hizmetlerin profesyonel meslekler haline gelmesinin, bu hizmetleri sunan profesyoneller açısından bazı bedelleri olmakta; genellikle oldukça yoğun ve süreklilik gösteren bir tempoda çok sayıda insana hizmet sunmak gerekmektedir. Çok önemli ve gerekli hizmetler olmakla birlikte, bu tür görevlerin hizmet sunanlar açısından oldukça sıkıntılı yanları bulunmaktadır. Çünkü bu tür mesleki etkileşimler, hizmet sunan kişiye zarar verebilecek bazı streslere ve duygulara neden olabilmektedir.

Hizmet verilen bireylere karşı mesafeli davranmak, sadece sunulacak hizmeti yerine getirerek hizmet alan bireylerle duygusal niteliği de olan ilişkilere girmekten kaçınmak daha kolaydır. Bu kaçınma zaman içerisinde hizmet sunularına karşı duyarsızlaşmayı beraberinde getirmektedir. Yardım hizmeti sunan profesyonel meslek elemanları, yetiştirilmeleri esnasında işlerine özgü duygusal stresle baş etme yönünde herhangi bir eğitim almadıklarından, başlangıçta sahip oldukları bağlılık ve hizmet verme yeterlikleri bir süre sonra azalmakta, böylece tükenmişlik süreci başlamaktadır (Çokluk, 2000: 109-110). Bu süreç, eğitim gibi, kişiler arası iletişimin ve insanlarla etkileşimin en yoğun olarak yaşandığı mesleklerde daha büyük tükenmeye neden olmaktadır. Konu ile ilgili literatür incelendiğinde tükenmişlik araştırmalarının çoğunun öğretmenler üzerinde yapıldığı görülmektedir (Barut ve Kalkan, 2002: 66).

Tükenmişlik kavramı, ilk olarak 1974 yılında Herbert Freudenberger tarafından hastaların fiziksel, ruhsal ve duygusal sıkıntılarını, işlerindeki devamsızlık ve azalan katkılarını ölçmek amacıyla kullanılmış (Koyuncu, 2001: 349) ve insanların aşırı çalışmaları sonucu işlerinin gereklerini yerine getiremez bir duruma gelmeleri anlamı taşıyan duygusal tükenme durumu olarak tanımlanmıştır (Kırılmaz ve diğerleri, 2003: 2). Freudenberger tükenmişliği, başarısızlık, yıpranma, enerji ve güç kaybı, veya insanın iç kaynakları üzerinde,

karşılanamayan istekler sonucunda ortaya çıkan bir tükenme durumu olarak tanımlamıştır (Izgar, 2001: 1). Daha sonra ise 1978 ve 1982 yıllarında Christina Maslach ve 1980 yılında da Chernis tarafından diğer çalışanlar, öğretmenler ve polisler için uyarlanmıştır (Koyuncu, 2001: 349).

Tükenmişlik, Freudenberger ve Richelson tarafından bir çeşit iş stresi olarak değerlendirilmiş, her ne kadar diğer stres tepkileriyle benzer zararlı etkilere sahip olsa da, tükenmişliğin yardım eden ve yardım alan arasındaki sosyal etkileşimden kaynaklanan bir stres olduğu açıklanmıştır. Pines ve Aranson ise, öznel olarak yaşanan, duygusal taleplerin yoğun olduğu ortamlarda uzun süre çalışmaktan kaynaklanan fiziksel yıpranma, çaresizlik, ümitsizlik duygusu, hayal kırıklığı, olumsuz bir benlik kavramının gelişmesi, işe, işyerinde çalışanlara ve yaşama karşı olumsuz tutumların gelişmesi gibi belirtilerin eşlik ettiği bir durum olarak tanımlamaktadırlar (Çokluk, 2000: 109-111).

Tükenmişlik konusunda üzerinde en çok kabul gören modeli Maslach (1982) geliştirmiş ve tükenmişliği, duygusal tükenme ve duyarsızlaşmada artış, kişisel başarı duygusunda azalma olarak tanımlamıştır. Bu üç boyut, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıdır (Çimen, 2000: 5; Izgar, 2001: 2; Kırılmaz ve diğerleri, 2003: 3; Koyuncu, 2001: 349).

Duygusal tükenme, enerji eksikliği ve bireyin duygusal kaynaklarının bittiği hissine kapılmasıyla ortaya çıkar. Bu duygusal yoğunluğu yaşayan kişi, hizmet verdiği kişilere geçmişte olduğu kadar verici ve sorumlu davranmadığını düşünür. Gerginlik ve engellenmişlik duygularıyla yüklü olan birey için ertesi gün yeniden işe gitme zorunluluğu büyük bir endişe kaynağıdır.

Duyarsızlaşma, çalışanların hizmet verdikleri kişilere birer insan yerine nesne gibi davranmalarıyla kendisini gösterir. İşgörenler, etkileşimde buldukları kişilere ve kuruma karşı mesafeli, umursamaz ve alaycı bir tavır

takinabilirler. Küçültücü bir dil kullanma, insanları kategorize etme, katı kurallara göre iş yapma ve başkalarından sürekli kötülük geleceğini sanma duyarsızlaşmanın diğer belirtileri arasındadır.

Kişisel başarı duygusunda düşme hissi, bireylerin kendileriyle ilgili değerlendirmelerinin olumsuz bir nitelik kazanması biçiminde belirir. İşe ve iş gereği karşılaşılan kişilerle bağlı başarı ve yeterlilik duygularında azalma görülür. İşinde ilerleme kaydetmediğini, hatta gerilediğini düşünen bu tür kişiler kendilerini suçlu hisseder ve harcadıkları çabanın bir işe yaramayacağına inanırlar (Çimen, 2000: 5-6).

Diğer yandan, Freudenberger depresyonu tükenmenin belirtileri arasında sayarken Weiskopf depresyonu tükenmenin son hali olarak tanımlamıştır. Ayrıca uykusuzluk, yorgunluk, kendini soyutlama gibi tükenme belirtilerinin depresyon belirtilerine çok benzediğini ifade etmiştir. Depresyon, çok kısa bir zaman diliminde ortaya çıkan çok fazla ve ani güç kaybıdır ve birey buna rağmen hala olumlu birşeyler yapabiliyordur. Tükenme ise yavaş yavaş olan ve tespiti kolay olmayan güç kaybıdır. Bu durumda birey çok az olumlu şeyler yapıyordur.

Tükenme ile stres de birbirine yakın iki kavram olmakla birlikte aynı değildir. Stres hem faydalı hem de zararlı olabilir. Çünkü bir miktar stres motivasyon için faydalıdır (Koyuncu, 2001: 350-351). İşyerindeki stres günlük iş taleplerinin bir parçası olarak kabul edilebilir. Hizmet veren birey, bu iş talepleri ile kendisini ortaya koyma fırsatı buluyor ve teşvik oluyorsa; stres, iş hayatının faydalı ve sağaltım özelliği olan bir boyutunu oluşturabilir. Ancak, uzun süreli stresle baş etmede başarısızlık yaşıyorsa, stres tükenmişliğe dönüşür ve tükenmişlik ne bireye kendisini ortaya koyma fırsatı verir, ne de sağaltım yönü olabilir. Tükenmişliğin örgüt, birey ve yardım hizmeti alanlar açısından ağır ve ciddi sonuçları vardır ve bu nedenle önlenmesi gerekir (Çokluk, 2000: 110).

Tükenmişlik içindeki bir insan, yaşamın anlamını yitirdiğini ve tüm isteklerinin kaybolduğunu düşünür. Daha önce kendisi için çok anlamlı olan uğraşları, artık sıkıcı gelmekte ve hiçbir ödül vaat etmemektedir (Barut ve Kalkan, 2002: 66). Tükenmişliğin sonuçları incelendiğinde işi savsaklama, işi bırakma eğilimi ve niyetinde artış, hizmetin niteliğinde bozulma, işe izinsiz gelmeme, izin sonunda rapor vb. yollarla izni uzatma eğilimi, işte ve iş dışında insan ilişkilerinde bozulma ve uyumsuzluk eğilimi, eş ve aile bireylerinden uzaklaşma eğilimi, düşük iş performansı, iş doyumsuzluğu, sebepsiz hastalanma eğilimleri, işteki yaralanma ve iş kazalarında artma gibi olumsuz sonuçlar görülebilir (Çam, 1995: 48).

Tükenmişlik üzerine çok sayıda araştırma yapılmıştır. Bu araştırmalarda önce hemşirelik, sosyal hizmet uzmanlığı ve öğretmenlik gibi iş tanımları gereği başkalarına sosyal yardımda bulunmakla yükümlü meslekler üzerinde durulmuştur. Daha sonraları subaylık, polislik, gardiyanlık, kütüphanecilik, yöneticilik gibi, işleri diğer kişilerle sıkı etkileşim gerektiren meslek grupları da tükenmişlik araştırmaları kapsamına alınmıştır. Bu araştırmalar esnasında bazı demografik değişkenler ile tükenmişlik arasındaki ilişki de incelenmiştir. Genç, bekar, çocuksuz bireylerde yaşlı, evli ve çocuklulara göre; üniversite mezunu olanlarda üniversiteye devam etmemiş ya da bitirmemiş olanlara göre; iş deneyimi birkaç yıllık olanlarda bir yıldan az ve beş yıldan uzun süredir çalışanlara göre daha yüksek düzeyde tükenmişliğe rastlanmıştır. Cinsiyet konusundaki araştırmalar ise tutarlı sonuçlar ortaya koymamıştır (Silah, 2001: 169-170).

Örgütsel Bağlılık ve Performans

Bir örgütte çalışanların işlerini ne derece etkin ve başarılı yaptıkları onların performanslarını gösterir. Yapılmış olan görev ve iş tanımları

çerçevesinde bireylerden beklenen performans normal performans iken, bunun üzerinde bir etkinlik ve başarıyla çalışan bireylerin bu durumu ise üstün performansı göstermektedir. Üstün performans aynı zamanda bireyin, görev ve sorumluluklarını ne denli etkili bir biçimde yerine getirdiğinin de bir göstergesidir (Aldemir ve diğerleri, 2001: 267).

Bir örgütte görev yapan tüm çalışanların performansları konusunda bilgilendirilmeye, geri bildirim almaya ihtiyaçları vardır. İnsanın psikolojik ihtiyaçları arasında önemli bir yer tutan bu bilgi ihtiyacı kişinin kendisine güvenmesine, çalışmalarında değişiklikler yapmasına ve kendisini geliştirmesine yol açacaktır (Fındıkçı, 1999: 299).

Örgütsel bağlılıkla performans arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmalarda elde edilen bulgular, bağlılıkla ilgili çalışmaların en hayal kırıcı sonuçlarından birisini oluşturmaktadır. Bu konuda yapılan çeşitli araştırmalar beklenenin aksine bağlılık ile performans arasındaki ilişkinin zayıf olduğunu veya yeterince güçlü olmadığını ortaya koymaktadır.

Benzer şekilde bağlılık ile performans arasındaki ilişkiyi inceleyen Zajac (1990) bu ilişkinin çok zayıf olduğunu belirttikten sonra, bunun nedenlerini de belirtmiştir. Zajac'a göre bu zayıf ilişkinin en önemli nedenleri, ekonomik şartlar ve beklentilerle ailevi mecburiyetlerdir. Yüksek ücret, sosyal imkanlar, ödüllendirme ve prim gibi maddi beklentilerin yüksek olması örgütsel bağlılık ile performans arasındaki ilişkiyi olumsuz yönde etkilerken, maddi beklentilerin düşük olması bu ilişkiyi olumlu yönde etkileyebilmektedir (İnce ve Gül, 2005: 94-95). Saal'da yapmış olduğu araştırmalarında iki değişken arasında önemli bir ilişkiye ulaşamamıştır (Çakır, 2001: 170).

Örgütsel bağlılık ile performans arasında olumlu yönde ve güçlü bir ilişki olduğunu gösteren araştırmalar da vardır. Üniversite öğretim elemanları

üzerinde yapılan bir araştırmada yayınladıkları makale ve kitap miktarı diğer öğretim elemanlarına göre yüksek olanların, bilimsel alana daha fazla bağlılık duydukları saptanmıştır. Vromm da, işe bağlılık ile işte gösterilen performans düzeyi arasında güçlü bir ilişki bulmuştur (Çakır, 2001: 169-170).

Meyer ve arkadaşları (1989) da yaptıkları araştırmalarda, çalışanların duygusal bağlılığı ile iş performansları arasında olumlu ilişki bulmuşlardır. Devama yönelik bağlılık ile iş performansı arasında ise olumsuz ilişki tespit etmişlerdir (Bulut, 2003: 51).

Örgütsel Bağlılık ve Devamsızlık

İşgörenlerin işe devamsızlığı, işletme yönetiminin çözmek zorunda olduğu en kritik insan kaynakları problemlerinden biridir. İşe devamsızlık, işgörenin herhangi bir mazereti olmaksızın ve işverene ya da yöneticiye bilgi vermeden işe gelmemesidir (Tütüncü, 2003: 152). Bu durumda devamsızlık yapan birey, işyerinde üstlenmiş olduğu görev ve sorumlulukları yerine getiremeyecek ve ürettiği mal ve hizmetlerde nicelik ve nitelik bakımından bir düşüş olacaktır.

Devamsızlık oranı belli bir süre içerisinde bireyin, izin ve tatil günleri haricinde işine gelmediği günlerin toplamının, o süre içindeki toplam işgününe bölünmesiyle bulunmaktadır. Bu oranın yüksek olması bireyin iş ve iş ortamı ile ilgili bazı sorunlar yaşadığını ya da özel yaşamda, ailesi ve kendisi ile ilgili sorunlarının olabileceğini (Çakır, 2001: 173), işten ayrılma niyetinin kafasında olduğunu gösterir (Tütüncü, 2003: 152).

Örgütsel bağlılığın çalışanların devamsızlıklarını azalttığı görüşü genellikle kabul edilmektedir. Örgütsel bağlılık ile devamsızlık arasındaki ilişkiyi destekleyen pek çok araştırma bulunmaktadır. Ancak literatürde bu ilişkinin çok

güçlü olmadığına dair çeşitli araştırmalar da bulunmaktadır. Dolayısıyla bağlılık ile devamlılık arasında çok güçlü olmamasına rağmen bir ilişki mevcuttur, ancak bağlılık çalışanların devamlılık göstermelerini sağlayan tek faktör değildir (İnce ve Gül, 2005: 96).

İşlerine bağlılıkları yüksek olan çalışanların, örgütte kalmaya daha eğilimli olacakları ve daha düşük devamsızlık gösterecekleri varsayımından hareketle yaptıkları araştırmada, Steel ve Rentsch, yetmiş ay boyunca bağlılık ve devamsızlıklarını takip ettikleri çalışanların, işe bağlılıkları yüksek olanların çok düşük devamsızlık oranına sahip oldukları sonucuna ulaşmışlardır. Beehr ve Gupta, devamsızlık ve işe bağlılık arasında önemli derecede olumsuz bir ilişki tespit etmiştir. Breugh, sık sık devamsızlık yapanların, işe bağlılıklarının düşük olduğunu bulmuştur (Çakır, 2001: 173-174). Morris ve Sherman'ın (1981) araştırmalarına göre işletmeye bağlılığı yüksek olan bir çalışanın, işe devamı da yüksektir; bağlılığı düşük olanlara göre daha az devamsızlık yaparlar (Gökmen, 1996: 13).

Ancak bu iki değişken arasında önemli bir ilişki bulamayan araştırmalar da söz konusudur. Örneğin Siegel ve Ruh işe bağlılık ile devamsızlık arasındaki ilişkiyi araştırdıkları çalışmalarında, işe bağlılık ile devamsızlığın birbiriyle ilişkili olmadığı yönünde sonuçlar elde etmişlerdir (Çakır, 2001: 175).

Örgütsel Bağlılık ve İşe Geç Kalma

İşe geç kalma, bireyin iş başında bulunması gereken saatlerden daha geç işine ulaşmasıdır. İşe geç kalma oranı ise, belirli bir sürede geç kalınan günlerin toplamının o süre içindeki iş günlerine bölünmesi ile elde edilir. Sorumluluklarının bilincinde olan işine bağlı bireylerin işe geç kalma oranının düşük olması beklenir. Sorumluluklarının bilincinde olan işine bağlı bireylerin işe geç kalma oranının düşük olması beklenir. Devamsızlıkta olduğu gibi işe geç

kalmada da iş ve iş ortamına ilişkin nedenler, işine bağlı bireylerde en az olacağından, bu gibi bir nedenle işe geç kalma oranı da düşük olacaktır. Kişisel nedenlerle işe geç kalma durumunda ise, işine bağlı bireylerin yine işlerini olumsuz etkileyecek ve aksatacak koşulları kontrol altına almaya çalışacakları söylenebilir. Bu nedenle işe geç kalma oranının düşük olması, işe bağlılığın göstergesi olarak düşünülebilir. Ancak devamsızlıktaki gibi tek başına yeterli bir gösterge olarak ele alınamaz (Çakır, 2001: 175-176).

Örgütsel bağlılık ile işe geç kalma üzerine araştırma yapan Angle ve Perry çalışmalarında, bağlılık ile işe geç kalma arasında çok güçlü ancak negatif bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir. Bağlılığı yüksek olan çalışanların işlerine daha az geç kaldıklarını ortaya koymuşlardır (İnce ve Gül, 2005: 96).

Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma

Bu çalışmada örgütsel bağlılık ile aralarında ilişki aranan önemli bir değişken de işten ayrılma niyetidir. Bu kavram farklı kaynaklarda işgücü devri, personel devri gibi isimlerle de kullanılmaktadır. Dolayısıyla bu kavramın üzerinde biraz daha ayrıntılı durmak gerekmektedir.

Bir örgütte çalışanların, örgüt ile olan istihdam ilişkilerinin sona ermesi ve yerlerine yeni elemanların alınmasının sıklığı olarak ifade edilen (Çakır, 2001: 177) durumu, işten ayrılma veya işgücü (personel) devri olarak tanımlamaktayız. İşten ayrılma çalışanın isteğiyle ve gönüllü olabileceği gibi çalışan istemeden gönülsüz de olabilmektedir. Dolayısıyla bir örgütte işten ayrılma veya işgücü devri örgütsel bağlılığın en önemli davranışsal sonuçlarından birisini oluşturmaktadır (İnce ve Gül, 2005: 96; Çırpan, 1999: 67).

İşgücü devri, işyerinde ve özellikle belirli bir tecrübe ve ustalık gerektiren işlerde arzu edilmeyen bir durum meydana getirir. Çünkü, işten ayrılan her

tecrübeli personelin kuruluş için yetiştirme ve kalifiye hale gelmesinin masrafları ile acemilik devresinde yapmış olduğu hatalarının bir maliyeti vardır. Ayrıca tecrübeli bir kişinin yerine işe alınacak tecrübesiz bir kimsenin işe intibakı esnasında yapacağı hatalara ek olarak tecrübesizliğin vermiş olduğu verim düşüklüğünü de ilave edersek, işgücü devrinin işletme ve kuruluşlara ne ölçüde zararlı olduğu ortaya çıkar (Eren, 2004: 275).

Bir işyerinde çalışan elemanların işten ayrılma kararı zaman içinde şekillenir. Çoğu zaman kişi kararını önceden vermiştir. Çalışanların bazıları işten ayrılmaya aniden karar vermesine rağmen pek çoğu da bilinçli olarak daha uzun sürede bu kararı vermektedir. Bu konuda Mobley oldukça kompleks bir personel devri modeli tanımlamıştır. Personel devri sürecinde ilk adım kişinin mesleğini değerlendirmesi ve meslekten memnun ya da memnun olmadığını tanımlamasıdır. İkinci adımda işten ayrılmanın mümkün olup olmadığı ve bir başka iş aramanın kazançlı olup olmayacağı değerlendirilir. Üçüncü adımda düşünce kesinleşir ve alternative bir iş aramaya başlanır. Eş durumu ya da ailevi sorumluluklar gibi işe bağlı olmayan faktörlerde alternatif iş arama ihtiyacını etkileyebilir. Değişik alternatiflerin varlığı, kişiyi şu anki mesleğinden memnun olsa bile yeni iş aramaya teşvik edebilir. Dördüncü adımda kişi var olan alternatifler ile şu anki işi arasında bir değerlendirme yaparak kalmak ya da gitmek için kesin karar verir. Beşinci adımda da organizasyonda kalır ya da ayrılır. Bu süreç bazı kişilerde yavaş yavaş gelişirken bazılarında ise aniden gelişip sonlanabilir (Erdoğan, 1992: 3).

Price ve Mueller de (1986) çalışanın işten ayrılma niyeti konusunda “nedensellik modeli” adını verdikleri bir model geliştirmişlerdir. Bu modelde işten ayrılma niyeti, doğrudan doğruya iş değiştirmenin belirleyicisi olarak ele alınmıştır. Ekonomik ve sosyolojik faktörlerin etkisini esas alan Price ve Mueller modelinde, işten ayrılma niyetinde belirleyici olan iki çevresel değişken, beş

kişisel değişken, dışsal belirleyiciler olarak ifade edilen dokuz yapısal değişkenden söz edilmiştir.

Price ve Mueller'e göre nedensellik modelinin öğeleri şunlardır;

1. Çevresel Etmenler
 - a. Kişinin yakın çevresine karşı sorumluluğu
 - b. İş bulma olasılığı
2. Kişisel Etmenler
 - a. Eğitim düzeyi
 - b. İş güdüsü
 - c. Beklentilerin karşılanması
 - d. Olumlu ve olumsuz duygular
3. Dışsal Belirleyiciler
 - a. Özerklik
 - b. Adaletin dağıtımı
 - c. İşin tehlikesi
 - d. İş stresi
 - e. Ücret
 - f. Mesleki gelişim
 - g. Yükselme olanakları
 - h. İşin yapılış şekli
 - ı. Sosyal destek. (Çimen, 2000: 54-57).

Yukarıda da vurgulandığı gibi işgücü devri, bir örgütte çalışanların, örgütle olan istihdam ilişkilerinin sona ermesi ve yerlerine yeni elemanların alınmasını, bir başka ifadeyle bir işletmede belirli bir dönemde işten ayrılanların ortalama işgören sayısına oranını ifade eder (Tütüncü ve Demir, 2003: 149). İşgücü devrinin iki yönü vardır. Birincisi, işten gönüllü ayrılma, ikincisi işten çıkarılma durumudur. İşgücü devri, gönüllü ayrılma boyutuyla, işe bağlılıkla daha

yakın ilişkilidir. Bir bakıma işten ayrılma eğilimi çalışma koşullarının değerlendirilmesi sonucu ortaya çıkmaktadır. Böyle bir değerlendirmede birey duygusal uyumsuzluk yaşadığı iş ve iş ortamı özelliklerini gözden geçirmektedir (Ceylan ve Demircan, 2002: 4).

İster işten gönüllü ayrılmayla olsun, ister işten çıkarılmayla olsun, örgütten ayrılan bireylerin sayısının yüksek olması, örgütte birtakım sorunların yaşandığını gösteren bir belirtidir. İşten ayrılma niyetinin olması, çalışanların işle, çalışma arkadaşlarıyla ya da yöneticileriyle olan uyumsuzluktan kaynaklanabileceği gibi, daha iyi iş olanaklarına sahip olma arzularından da doğabilir (Çakır, 2001: 177).

Çalışanların işgücü devri hem endüstriyel hem de örgütsel psikolojide oldukça dikkat çeken bir konudur. İyi eğitim almış, etkin çalışanları elde tutmak için yapılan yönetsel hataların maliyetini düşünerek insanların neden işlerinden ayrıldığını anlamaya çalışan araştırmaların bulguları oldukça ilginç sonuçlar ortaya koymaktadır. Daha önce yapılan pek çok çalışma, kuruma bağlılığın işgücü devriyle, iş tatmininden daha fazla ilişkili olduğunu öne sürmektedir (Ceylan ve Demircan, 2002: 4). Konu ile ilgili literatür incelendiğinde, genel iş ortamında ortaya çıkan düşük düzeydeki örgütsel bağlılığın yüksek işgören devir hızı, yüksek düzeyde işe devamsızlık, yüksek oranda işe geç gelme ve işten ayrılmaya niyetli olma ile ilişkili olduğu anlaşılmaktadır (Karatepe ve Sökmen, 2001: 160).

Örgütsel bağlılıkla ilgili araştırmaların en önemli yararı işten ayrılma niyetinin ortaya çıkarılmasında yol gösterici olmasıdır. Ayrılma niyeti gerçek ayrılma davranışı ile yakından ilgilidir. Ancak işten ayrılma davranışını ortaya çıkarmak, niyeti bilmekten daha zordur. Shore ve Martin (1989) 94 hastane çalışanı ve 85 banka çalışanına uyguladıkları anket sonucunda, kuruma bağlılığın ayrılma niyetinin oluşmasında iş doyumundan daha çok etkisinin

olduğunu, iş performansının artması veya azalmasında, iş doyumunun kuruma bağlılıktan daha çok etkiye sahip olduğunu bulmuşlardır. Çalışmada ayrıca hastane çalışanlarının işyerinden çok işlerine bağlılıklarının ön planda olduğu banka çalışanlarında ise öncelikle kuruma bağlılığın olduğu bulunmuştur. İşten doyum sağlama daha kısa dönemli değerlendirmelere dayalı bir duygu iken, kuruma bağlılık uzun dönemde oluşan ve kolaylıkla değişmeyen bir durumdur (Çimen, 2000: 45).

Ross ve Zander tarafından 1950'de yapılan araştırma bu alanda yapılan çalışmaların en iyi bir örneğidir. Ross ve Zander büyük bir işletmede 2680 bayan işgörende mesleki memnunluğu ölçmüştür. Dört ay sonra bu araştırmacılar, bu işgörenlerden 169'unun istifa ettiğini saptamıştır.

Yine Ross ve Zander'in (1975) iş doyumunu ile işten ayrılma durumunu inceledikleri araştırmasında; tanınma, otonomi, önemli iş yapma ve standartlara göre değerlendirme gibi kişisel gereksinimlerle işten ayrılmalar arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Ayrıca işten ayrılma ile işin aile ve toplum doyumunu etkileme boyutu arasında kuvvetli bir ilişki olduğunu saptamışlardır (Erdoğan, 1992: 35).

Örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri konu alan Blau ve Boal (1989), Vadenberg (1994), Balfour ve Wechler'in (1996) çalışmaları bu iki kavram arasında negatif yönde bir ilişki olduğunu göstermektedir (Ceylan ve Demircan, 2002: 5).

Obstroff (1992) ise, örgütsel bağlılığın çalışanların daha iyi örgütsel performans, düşük işgücü devri ve düşük iş bırakma gibi eğilimlerle ilişkili olduğunu belirtmektedir. Obstroff'a göre, örgütsel bağlılık ile işgücü devir oranı arasında ters yönlü bir ilişki mevcuttur.Çalışanların bağlılıkları yüksek ise işgücü devir oranı düşük, bağlılıkları düşük ise işgücü devir oranı veya işten ayrılma

niyetleri yüksek olacaktır. Çalışanların bağlılıkları işten memnun olmalarına diğer bir ifadeyle, örgütlerine yaptıkları yatırımların karşılığını alabilmelerine bağlıdır. Çalışanlar örgütlerine yaptıkları yatırımların karşılığını alamadıklarına inandıkları zaman işten ayrılmak isteyeceklerdir (İnce ve Gül, 2005: 96-97).

Siegel ve Ruh da, bir işletmedeki işgücü devri ile işe bağlılık arasında ters yönlü ve güçlü bir ilişki tespit etmişlerdir. Gerçek işten ayrılma davranışı ile işten ayrılma eğiliminin ayrı ayrı değerlendirilmesi, söz konusu değişkenlerin işe bağlılıkla ilişkisini anlamayı daha da kolaylaştıracaktır. Buna işten ayrılma eğiliminde olan, ancak ekonomik nedenler ve işgücü piyasası koşulları nedeniyle işten ayrılmayan bir bireyin işe bağlı olduğunu söylemek doğru olmayacaktır. Çünkü bireyin, işten ayrılmamasındaki tek ve en önemli neden, işe bağlılık değildir. Arnold ve Feldman, işten ayrılma sürecine ilişkin yaklaşımlarında işe bağlılığı, işten ayrılmayı olumsuz etkileyen bir faktör olarak ele almışlardır. Blau, işe bağlılık ile işten ayrılma eğilimi arasında olumsuz ve güçlü bir ilişki tespit etmiştir. Cohen de, ayrılma eğilimi ile bağlılık arasındaki ilişkinin ters yönlü ve güçlü bir ilişki olduğunu bulmuşlardır (Çakır, 2001: 178-180).

İlsev tarafından aktarılan (Ferris, Aranya: 1983, Hom, Katerberg, Hulin: 1979, Mowday, Steers, Porter:1979, O'Reilly, Caldwell: 1980, Steers: 1977) çalışma sonuçlarına göre, kuruma bağlılık ile ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır. Kuruma bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin iş doyumu ile olan ilişkiden daha güçlü ve belirleyici olduğu, Peters, Bhagat ve O'Conner, (1981) tarafından yapılan çalışma sonucunda bildirilmiştir. Hom ve arkadaşları'nın (1979) bir diğer çalışmasında Amerikan Muhafız Birliğinde (National Guard) astsubay olarak görev yapanların işi bırakma niyetinde kuruma bağlılığın iş doyumundan daha çok belirleyici olduğu bulunmuştur (Çimen, 2000: 45). Porter ve arkadaşları da örgüte bağlılık değişkeninin, işten ayrılacaklarla ayrılmayacakları belirlemede ya da yordamada iş memnuniyeti değişkenine

oranla daha önemli bir değişken olduğunu gözlemişlerdir (Abaan ve Duygulu, 2004: 10).

Bir işyerinde işten ayrılmalar, işletme düzeyinde ne kadar önlem alınırsa alınsın, tamamiyle yok edilebilecek bir düzeye ulaştırılamaz (Erdoğan, 1992: 11). Ancak alınacak ilave önlemler ve personele sağlanacak imkanlar ile büyük ölçüde azaltılabilir.

Öğretmenlerin Okula Bağlılığı

Örgütsel bağlılığı, işgörenin çalıştığı örgütün amaç ve değerlerini benimsemesi, bunların gerçekleşmesi için beklenilenin ötesinde çaba göstermesi ve örgütte kalmayı sürdürme eğilimi olarak tanımlayabiliriz (Celep ve diğerleri, 2000: 80). Bu açıdan bakılınca yönetici ve öğretmenlerin okula bağlılıklarını, okulun amaçlarını kabul ve onlara duydukları güçlü inanç, okul için beklenenden daha fazla çaba gösterme istekleri ve onların okuldaki üyeliklerini devam ettirmedeki kesin arzuları belirlemektedir .

Bir örgüt olarak okula bağlılık, yönetici ve öğretmenlerin amaçlar ve değerler ile ilişkilerinde, rollerine, araçsal bir değerden ayrı olarak, okulun kendi iyiliği için bağlılık duymalarıdır. Okulun amaç ve değerlerinin kabulü, bunların kişisel amaç ve değerler sistemiyle bütünleştirilmesi süreci, okulla özdeşleşme olarak değerlendirilmektedir (Balay, 2000: 26).

Öğretmenlerin okullarına, öğrencilerine, öğretim aktivitelerine, mesleğe ve meslektaşlara bağlılığı, diğer bir deyişle, biçimselliğin ötesinde öğretmen tutumları, bu grupların normatif beklentilerine ve okulun etkililiğine amaçlı bir etki yapmaktadır (Terzi ve Kurt, 2005).

Eğitim örgütlerinin etkinlik derecesi birçok öğeye dayalı olmakla birlikte bunların en önemlilerinden birisi, öğretme ve öğrenme sürecinde yer alan yönetici, öğretmen ve öğrenci etkileşimidir. Bu etkileşimde yönlendirici olan okul düzeyinde yönetici, sınıf düzeyinde öğretmendir. Bu bağlamda öğretmenin kendisini okula, öğrencilerine, öğretim etkinliklerine, mesleğine ve iş arkadaşlarına adanması; diğer bir anlatımla öğretmenin bu grupların veya nesnelerin normatif beklentilerini ve formallığı aşan davranış göstermesi okulun etkililiğine olumlu yönde etki edebilmektedir (Celep ve diğerleri, 2000: 80).

Öğretmenler okulları ve öğrencileri için gösterdikleri çabanın karşılığı olarak doğrudan bir başarı elde ettiklerinde, işlerine, okula, öğrencilerine ve aillerine bağlılıkları daha da artmaktadır (Celep, 2000: 104). Öğrenci ve öğretime bağlılığın merkez alındığı okul, aynı zamanda etkili okulun temel özelliğidir. Böyle bir okul yapısında her öğrenci okulun gelişiminde önemli bir etken olarak görülür. Zengin ve çeşitlenmiş genel öğretim programına ek olarak bu okullar, öğrenciyi düzey ve yeteneğine göre gruplandırma özelliğiyle gelişmiş kurs programlarına sahiptir. Ayrıca her öğrenci özel gereksinimlerine göre, oluşturulan müfredat standartlarına uygun olarak program alır. Çok az sayıda öğrencinin akademik yetersizlikler nedeniyle mezun olamadığı bu okullarda, okuldan ayrılma oranı da oldukça düşük düzeydedir (Balay, 2000: 26).

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyi, okuldaki öğretmenler arası etkileşime, öğretmen-öğrenci iletişimine, işlerin niteliğine ve öğretmenlerin mesleklerini algılama derecelerine bağlı görünmektedir. Ayrıca, öğretmenlerin, bağlılıklarının nasıl sağlanacağı önemli bir sorun olarak varlığını sürdürmektedir. Düşük bağlılık düzeyi, öğretmenlerin düşük iş başarısı göstermesi ile okuldan ayrılmasına neden olabileği gibi, okul verimliliğini etkileyebilen sorunlar arasında yer almaktadır. Düşük bağlılık gösteren öğretmenler, çalışma ortamında engelleyici davranış gösterdiği gibi, okulun öğretim amacından sapmasına da neden olabilmektedir. Sınıf ortamında, öğretmenin öğrenciyi okul

amacı dışında davranış geliştirmeye yöneltmesi ve bu doğrultuda çaba göstermesi söz konusu olabilir. Bu tür olumsuz davranışları zamanında kontrol etmek veya farkına varmak olanaklı olmayabilir. Çünkü bu, eğitimde ürünü objektif olarak değerlendirmenin güçlüğünden kaynaklanmaktadır. Öğrencideki davranış değişikliğinin sonuçları, ancak uzun yıllar sonra gerçek anlamda anlaşılabilir. Eğitim süreci uzun zamana yayıldığından, öğretmenin olumsuz tutum ve davranışlarından kaynaklanan öğrencideki davranışsal ürünleri anında gözlemek olası değildir (Celep ve diğerleri, 2000; 81).

Literatürde öğretmen bağlılığı ile ilgili yapılmış pek çok araştırma bulunmaktadır. Araştırma sonuçları bize, öğretmen bağlılığını geliştirme maksadıyla, öğretmenin yaptığı işin anlamlı kılınması, iş streslerinin azaltılması ve işten doyumlarının artırılması gerektiğini, görev anlayışlarının değişmesi, okullarda uygun öğrenme iklimi oluşturulması, yapacağı işleri planlarken ve uygularken öğretmenlerin özgür olmasını, performansı ve işindeki etkililiği konusunda zaman zaman kendisine geri bildirimde bulunulmasını, okuldaki her türlü faaliyette işbirliği içerisinde hareket edilmesi ve alınan kararlara katılması gerektiğini, öğretmenin bilgisini geliştirmesini sağlayacak her türlü öğrenme fırsatının kendisine sağlanması gerektiğini göstermektedir.

b. İlgili Araştırmalar

Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Everett (1992) tarafından yapılan okul, öğretmen ve yönetici liderlerin bir işlevi olarak öğretmenlerin tutumsal bağlılığı konusundaki araştırma, bir meslek işgöreni olarak öğretmenlerin, okullarına ve öğretime olan tutumsal bağlılıklarını ölçmeyi amaçlamıştır. Araştırma San Fransisko'da, 15 okul bölgesi, 85 okul ve 300 ilköğretim öğretmeni üzerinde yapılmıştır. Bu çalışmada, yönetici liderin, öğretmenlerin okullarına ve öğretime bağlılıklarını ne ölçüde etkilediği, diğer okul

ve öğretmen faktörlerinin öğretmenin bağlılığını etkileyip etkilemediği ve hangi durumsal koşullar altında yönetici liderlerin özellikle öğretmen bağlılığını artırmada önemli olduğu temel sorularına yanıt aranmıştır. Verilerin anket ve görüşme yoluyla toplandığı araştırmada bağlılık ölçeği olarak Mowday, Porter ve Steers'ın Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Elde edilen veriler incelendiğinde, yöneticilerin, öğretmenin okula ve öğretime bağlılığını sağlamada önemli bir faktör olarak algılandığını, örgütsel bağlılık çalışmasında liderliğin etkili bir değişken olduğunu göstermiştir.

Busby'nin (1992) örgütsel bağlılık ve örgütsel iklim modelleri araştırması, örgütlerin eğitim birimlerinde problem alanlarının düşük moral, yüksek düzeyde iş bırakma ve genellikle verimsiz üretim olduğu bulgusunu öne çıkarmıştır. Sonuçlar, açık iklim modelinin, fakültelerine bağlılık gösteren yöneticilerce uygulandığını, iklimin açık olmasına paralel olarak, üretimin de arttığını ve geliştiğini ortaya koymuştur.

Tarr'ın (1992) katolik okul öğretmenlerinin bağlılığı ve doyumuna ilişkin araştırması, katolik okullarında uzun hizmet süresi ve dine verilen önemin örgütsel bağlılık derecesini belirlediğini; bunun yanısıra örgüte bağlı öğretmenlerin, öğretime ve işe bağlı öğretmenlerle karşılaştırıldığında, meslektaşları ile daha uyumlu ilişkiler kurduğunu, daha yüksek düzeyde misyon yeterliği gösterdiğini ve işlerinden daha yüksek doyum sağladıklarını ortaya çıkarmıştır.

Monchak (1994), ilköğretim okullarında örgütsel yapı, çatışmanın çözümü ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri ele aldığı araştırması, yöneticilerin öğretmenlerden büyük ölçüde daha uzlaşmacı olduğunu; yöneticilerin, bir çatışma çözümü ile karşılaştıklarında, ilköğretimdeki bürokratik yapıdan etkilenmelerine ilişkin algılarının öğretmenlerinkinden daha fazla olduğunu göstermiştir. Sonuçlar ayrıca, yönetici ve öğretmenlerin, okulların

düşük veya yüksek bürokratik yönelimli olanlarını kategorilendirmede oldukça farklı cevaplar verdiklerini; en yüksek düzeyde bürokratik eğilim gösteren yöneticilerin çatışmayı çözme yöntemi olarak daha çok çatışmayı kullandıklarını ortaya çıkarmıştır.

Lukasavich (1994), lise müdür ve öğretmenlerinin örgütsel yapı, çatışmayı çözme davranışları ve örgütsel bağlılık algılarını araştırmıştır. Sonuçlar, müdürlerin öğretmenlerden önemli ölçüde daha yüksek düzeyde uzlaşma davranışı gösterdiğini; daha yüksek düzeyde bürokratik eğilimli müdürlerin, çekilme şeklindeki çatışmayı çözme stilini, düşük bürokratik eğilimli müdürlerden önemli ölçüde daha sık kullandıklarını; müdürlerin öğretmenlerden oldukça daha yüksek düzeyde okula bağlılık duyduklarını ortaya koymuştur (Balay, 2000: 105-107).

Askeri personel üzerinde yapılan bazı araştırma sonuçları ise şöyledir.

Woefel ve Savell (1978) ABD Kara Kuvvetleri personeli üzerinde yaptıkları araştırmada ücretten memnuniyetin, aileden ayrı kalma süresinin ve yer değiştirme sıklığının, tıbbi hizmetlerden memnuniyetin ve eşin çalışma durumunun iş tatmini vasıtasıyla işten ayrılma kararını etkilediğini bulmuşlardır.

Boesel ve Johnson (1984) yaptıkları literatür taramasında askeri personelin işten ayrılmasında medeni halin ve aile büyüklüğünün etkili olduğu sonucuna varmışlardır. Evli personelin bekarlardan daha fazla ayrılma ihtimalinin olduğunu ortaya koymuşlardır. Ayrıca evli ve çocuklu olanların evli ve çocuksuz olanlardan daha fazla ayrılma ihtimalinin olduğunu tespit etmişlerdir.

Orthner'e (1990) göre eşlerin çalışması, personelin işten ayrılmasını azaltan bir faktördür. Bu yüzden ABD Kara Kuvvetleri insan kaynakları yöneticilerinin en yaygın olarak kullandıkları yıllık ayrılma maliyeti (Annualized

Cost of Leaving) modeline eşin çalışıp çalışmadığı ve personelin ayrıldığında eşinin sivil sektörde bulabileceği işin kazancını da entegre etmeyi düşündüklerini belirtmiştir (Orthner, 1990: 6). Ayrıca yaptıkları analizde eşin çalışmasının ABD Kara Kuvvetleri personelinin ayrılma niyetini % 35 azalttığını bulmuşlardır.

Kirby ve Naftel'in (2000) yaptıkları çalışmada uzun süren intikallerin personelin iş tatminini ve eşlerinin orduda kalmak için desteklerini azalttığı sonucu ortaya konulmuştur. Bu faktörler işten ayrılma kararını da etkilediği için intikal sıklık ve sürelerinin azaltılması ve çalışanların önceden bu intikallerden haberdar edilmesi gerektiğini savunmuşlardır.

Singley (1986), 302 adet Deniz Kuvvetleri pilotuna uyguladığı anket sonucunda iş güvenliğinin, ücretin, eşin çalışma durumunun, personelin geldiği kaynağın, askeri hizmetten hoşlanmanın ayrılma kararını önemli derecede etkilediği sonucuna varmıştır.

Marsh (1989), 1985 yılında yapılmış Deniz Kuvvetleri subay ve astsubayları (Survey of Navy Officers and Enlisted Personnel) anketine dayanarak yaşam tarzı olarak ordudan memnuniyet, görev geçmişi, beklentiler ve aile durumunu kapsayan bir analiz yapmıştır. Analiz yöntemi olarak çoklu regresyon analizini kullanmış ve ayrılma niyetini etkileyen önemli faktörlerin hizmet yılı, Deniz Kuvvetlerinden ayrılmadan evvel ulaşmayı beklediği en yüksek rütbe ve ücret seviyesi, askeri yaşam tarzından duyulan memnuniyet olduğu sonucuna varmıştır. Ayrıca subayların ücret seviyesi yükseldikçe askeri yaşam tarzından duydukları memnuniyetin azaldığını söylemiştir.

Lakhani (1991), 1452 adet genç subaya ait bilgileri kullanarak (1986 Savunma Bakanlığı Subay Anketi) yaptığı regresyon analizinde ücretten memnuniyetin, terfiden memnuniyetin ve askeri yaşam tarzından memnuniyetin artırılmasıyla ordudan ayrılmaların azaltılabileceğini önermiştir.

Küçülmenin etkileri üzerine yaptığı araştırmasında Evans (1995), Amerikan Kara Kuvvetlerinde 179 askeri personelle mülakat yapmıştır. Çeşitli üslerde farklı rütbe ve sınıfları kapsayan çalışmada bazı faktörlerin ortak olduğunu gözlemlemiştir. Ayrılma niyeti üzerinde iş tatmini, bağlılık, stres ve amirlerden memnuniyetin önemli etkileri olduğu sonucuna varmıştır (Tanrıverdi, 2003: 33-35).

McPhee, tarafından yapılan bir başka çalışmada Amerikan Hava Kuvvetlerinde mesleki terapi subayı (occupational therapy officers) olarak görev yapan personelin kuruma bağlılık ve iş doyum düzeyleri incelenmiş ve subayların kuruma bağlılık ve iş doyum düzeyleri yüksek bulunmuştur. Seçilen bazı değişkenlere göre kuruma bağlılıkla ilgili sonuçlar; hizmet süresi, mesleki deneyim ve sivil olarak eğitim alınan sürenin farklı olması kuruma bağlılık üzerinde değişikliğe neden olmamakta, çalışma süresi haftada 50 saati geçenlerde bağlılık düzeyinde düşme görülmektedir. Ayrıca işten ayrılma niyeti olanların da bağlılık düzeyi düşük olarak bulunmuştur. (Çimen, 2000: 46).

Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Varoğlu (1993), kamu sektörü çalışanlarının işlerine ve örgütlerine ilişkin tutumları, bağlılıkları ve değerlerini incelediği araştırmasında, işgörenlerin işlerine ve örgütlerine yönelik tutumları içerisinde önemli bir yer tutan örgütsel bağlılığı, hem genel hem de alt boyutları bakımından betimlemeye çalışmıştır. Kişisel özellikler, örgütsel ortam algısı, deneyim ve mesleğe bağlılık, örgütsel bağlılık faktörleri olarak ele alınmıştır. Araştırmada ayrı bir bağlılık faktörü olarak değer paylaşımı, devamlılığa ilişkin bağlılık ve çıkarı dayalı bağlılık üzerinde durulmuştur. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket ve mülakat tekniği kullanılmıştır. 21 kamu örgütünde sürdürülen araştırma sonuçları, Türk kamu sektöründeki işgörenlerin çoğunlukla yüksek düzeyde devamlılığa yönelik

bağlılık gösterdiklerini; işgörenlerin ayrılma ve çalışma nedenlerinin ağırlıklı çalışma ortamındaki faktörlerce belirlendiğini; devamlılığa yönelik bağlılığın aslında görünürdeki bağlılık olarak ortaya çıktığını; çıkara dayalı bağlılığın ise gerçekte bağlılık olarak düşünölemeyeceğini istatistiksel olarak ortaya koymuştur.

Celep (1996), eğitim örgütlerinde öğretmenlerin örgötsel adanmışlığı ile ilgili araştırmasında, öğretmenlerin, çalıştıkları okula, öğretmen arkadaşlarına, öğretmenlik mesleğine ve öğretim işlerine dayalı olarak örgötlere adanmışlıklarını anket tekniğı kullanarak saptamaya çalışmıştır. Tarama modelinde yapılan bu çalışmanın evreni, 1995-1996 öğretim yılında Zonguldak ili Merkez ve ilçelerindeki bütün genel liselerdeki öğretmenlerden oluşmuştur.

Araştırma sonuçları, kendisini okula adayan öğretmenlerin okul için, beklenilenin ötesinde çaba gösterdiğini, çalıştıkları okulun üyesi olmaktan gurur duyduklarını ve başka okulda çalışma isteğinde olmadıklarını ortaya koymuştur. Sonuçlar ayrıca, öğretmenlerin kendilerini yüksek düzeyde öğretim işlerine adadıklarını, adanmanın okuldan çok öğretmenlik mesleğine dönük olduğunu, öğretmenler arasında genellikle yakın ve dostça bir ilişkinin olduğunu göstermiştir. Araştırma özel olarak da, örgötsel bağlılık boyutları bakımından en yüksek ilişkinin okula adanma ile öğretim işlerine adanma, öğretmenlik mesleğine adanma ile öğretim işlerine adanma, çalışma grubuna adanma ile okula adanma, en düşük ilişkinin ise, çalışma grubuna adanma ile öğretmenlik mesleğine adanma arasında meydana geldiğini ortaya koymuştur.

İlsev (1997), Posta İşletmesi Genel Müdürlüğünde çalışan 164 personelin örgötsel bağlılıklarını rasyonel ve duygusal bağlılık öğeleri çerçevesinde incelemiştir. Araştırma sonunda, ankete katılan çalışanların rasyonel bağlılık derecelerinin duygusal bağlılık derecelerinden yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Bunun yanı sıra kişisel etmenlerden yaş, eğitim düzeyi, medeni

durum ve kademenin duygusal bağıllığı, cinsiyet ve kıdemin ise hem duygusal hemde rasyonel bağıllığı etkileyebileceği bulunmuştur. Ayrıca, araştırma kapsamındaki çalışanlar açısından terfi etme olasılıklarının bulunmasının, örgütün sağladığı yan gelirlerin kendileri için önem taşımalarının, örgütten ayrıldıklarında başka bir iş bulamama endişesi içinde olmalarının ve örgütten ayrıldıkları takdirde şehir değiştirmeyi göze alamamalarının örgütlerine rasyonel olarak bağlanmalarına neden olduğu ortaya çıkmıştır. Buna ek olarak, çalışanların örgütlerine güven duymalarının, başarı durumları hakkında geri bildirim elde etmelerinin, işleriyle ilgili kararlara katılabilmelerinin, örgüt için önemli olduklarını hissetmelerinin ve amirleriyle iyi ilişkiler içinde olmalarının da duygusal bağıllıklarını en çok etkileyen etmenler olduğu belirlenmiştir.

Ergin, (1999) Hacettepe Üniversitesi Hastanesinde 550 kişinin katılımı ile bir çalışma yapmıştır. Çalışmada öncelikle katılan kişilerin meslekleri, ünvanları, yaşları, cinsiyetleri ve çalıştıkları hastane ve bölümlere ilişkin bilgilerden oluşan biyografik veriler saptanmıştır. İkinci grup bilgi ise toplam 45 maddeden oluşan, çalışanların işlerine ve işyerlerine ilişkin çeşitli özellikleri değerlendirdikleri iş doyumu, algılanan sosyal destek, kuruma ilişkin algı, rol belirsizliği ve rol çatışması gibi değişkenleri içeren bilgilerdir. Bu değişkenlerin hepsinin, bağıllık düzeylerini etkileyebileceği, yani onların hem duygusal bağıllığı, hem de “ ayrılma-devam etme” gibi kararlarını etkileyecek devam bağıllığını belirleyeceği düşünülmüştür. Yani, hem biyografik bilgilerin hem de işe ilişkin değişkenlerin iki tür bağıllık üzerinde etkili yordayıcı değişkenler olması beklenmiştir. Çalışmada kullanılan bağıllık ölçeği iki boyutludur ve duygusal ve devam bağıllığı alt ölçeklerinden elde edilen bulgular ayrı ayrı verilmiştir.

Araştırmanın temel inceleme konularından biri olan doktorlar grubunda ünvanlara göre yapılan karşılaştırmalarda, duygusal bağıllık ortalama değerlerinin birbirinden anlamlı olarak farklı olduğu ortaya konmuştur. Buna

göre, duygusal bağlılık puanı en yüksekten düşüğe doğru sıralama, Yardımcı Doçent, Profesör, Doçent, şeklindedir. Yani, doktorların sahip oldukları ünvanlar, kuruma bağlılık düzeyleri üzerinde bir fark yaratmaktadır.

Konu, devam bağlılığı açısından incelendiğinde, biyografik verilerle uygulanan regresyon analizi sonuçları bu kez meslek ve ünvan grupları açısından anlamlı farklılık olmadığını göstermiştir. Sadece doktorların cinsiyetleri açısından devam bağlılığı anlamlı bir fark göstermektedir Buna göre kadın doktorların ortalaması erkeklerden daha düşüktür. Araştırmadaki işle ilgili temel değişkenlerin doktorların devam bağlılığı puanları üzerindeki etkisini görebilmek amacıyla yine aşamalı regresyon analizi yapılmıştır.

Sonuçlar incelendiğinde, devam bağlılığını en fazla etkileyen değişkenin kuruma ilişkin değerlendirmeler olduğu görülmektedir. Yordamaya katkıda bulunan ikinci değişken davranışsal bağlılıktır. Bunu genel iş doyumu izlemektedir.

Toplam bağlılık puanları açısından inceleme yapıldığında; meslek, ünvan ve cinsiyet grupları açısından anlamlı farklılık olmadığı bulunmuştur. Sadece yaşın toplam bağlılığı yordamada anlamlı bir etki yaptığı görülmüştür. Bu sonuçlar, tüm personel birarada ele alındığında, yaşı büyük olanların gençlere kıyasla kuruma bağlılık düzeyini daha yüksek olduğunu göstermektedir. Sonuçlar araştırmaya katılan personelin bağlılık düzeyini en fazla etkileyen değişkenin, iş doyumu olduğu, bunu kuruma ilişkin değerlendirmenin, işle bütünleşmenin, davranışsal bağlılık ve rol belirsizliğinin izlediğini göstermektedir (Çimen, 2000: 47-48).

Celep ve arkadaşları (1999) tarafından yapılan çalışmada; 1998-1999 öğretim yılı I. döneminde Edirne ilinde göreve başlayan ortaöğretim (Genel Lise) okullarındaki aday öğretmenlerin çalıştıkları okula, öğretmen arkadaşlarına, öğretmenlik mesleğine ve öğretim işlerine dayalı olarak örgütsel adanmışlıkları araştırılmıştır. Araştırma tarama modelinde olup, konu ile ilgili alanyazın tarandıktan sonra, kuramsal yapı oluşturulmaya çalışılmıştır. Yukarıda sayılan adanma boyutlarının saptanması için, genel liselerdeki öğretmenlere anket uygulanmıştır.

Bu araştırmada elde edilen bulgulara göre, aday öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları olumludur. Öğretmenlik mesleğine adanma ölçeğine verilen yanıtlardan; öğretmenlik mesleğinden gurur duydukları bu mesleğin seçimine ilişkin kararın doğruluğuna inandıkları ve öğretmenlik mesleğinin değerlerini diğer mesleklerden üstün gördüklerini belirtmişlerdir. Fakat ekonomik gereklilik olmadığında öğretmenlik mesleğine devam etme isteği ve öğretmenlik mesleğinin geleceğine ilişkin tutumlar düşük düzeydedir. Öğretim işlerine adanma ölçeğine verdikleri yanıtlara göre, öğrencilerin görüşlerine önem verdikleri, ders dışında öğrencilere zaman ayırdıkları ve işlerine sarıldıklarını ifade etmektedirler. Fakat ek ders yapma istekleri, derse zamanında girme sorumluluklarının ve dersten zevk alma derecelerinin düşük olduğu saptanmıştır. Okula adanma ölçeğine göre, okulda başka derse girme ve okulun geleceği ile ilgilenme istekleri düşük düzeydedir. Öğretmenlerin buldukları okuldan memnun olmaları ve okulun çalışma şevki uyandırması ile ilgili yargılar olumludur. Çalışma grubuna adanma ölçeğine verilen yanıtlara göre, okul ortamındaki arkadaşlıkları önemsedikleri, çoğunlukla en iyi arkadaşlarının okulda olduğunu fakat bunu okul dışına taşımadıklarını belirtmişlerdir. Ayrıca öğretmenler, öğretmen arkadaşlarından gurur duyduklarını ve insan ilişkilerinden mutlu olduklarını belirtmişlerdir.

Balay (2000), yönetici ve öğretmenlerin çalıştıkları liselere yönelik örgütsel bağlılıklarını, lise türü (özel-resmi) ve görev (yönetici-öğretmen) faktörleriyle, katılımcılara ilişkin bazı değişkenlere göre incelemiş ve uyum boyutundaki örgütsel bağlılığın lise türüne göre resmi liselerde daha yüksek olduğunu, öğretmenlerin yöneticilere göre bu boyutta daha yüksek örgütsel bağlılık gösterdiklerini belirlemiştir. Aynı araştırmada özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarındaki örgütsel bağlılığın lise türüne göre özel liselerde daha yüksek olduğu görülmüştür.

Çimen (2000) tarafından Türk Silahlı Kuvvetleri sağlık personelinin işlerine ilişkin tutumları ve demografik değişkenler açısından bu tutumların altında yatan nedenler incelenmiştir. Demografik değişkenlerin işe ilişkin tutumlara; tükenmişlik, iş doyumu, kuruma bağlılık, rol çatışması ve rol belirsizliği, işten ayrılma niyeti ve iş arama davranışına etkisi incelenmiştir.

Araştırma sonuçları, kişisel özelliklerin ve kişilerin geçmiş yaşantılarına ilişkin özelliklerin yordanan değişkenleri etkilediğini göstermiştir. Genç yaşta çalışanların, bekar olanların, çocuk sahibi olmayanların ve hemşirelerin, özellikle de Kara Kuvvetleri mensubu sağlık personelinin daha çok tükenmişlik yaşadıkları bulunmuştur. İş doyumu düzeyinin yaşın yükselmesine paralel olarak yükseldiği, kadınların erkeklere göre işlerinde daha az doyum sağladıkları, hemşirelerin ve pratisyen tabiplerin iş doyum düzeylerinin diğer mesleklere göre düşük olduğu görülmüştür. Kuruma bağlılığın yaş ve hizmet süresi yükseldikçe arttığı, mecburi hizmeti olanların duygusal bağlılıklarının düşük olduğu bulunmuştur. Rol çatışması açısından yaş, meslek ve görev yeri değişkenlerinin tümünde genel ortalamanın yüksek, rol belirsizliğinin ise daha düşük olduğu görülmüştür. Yaşı ileri olanlar, daha sargın bir grup olarak ortaya çıkmıştır. Genel olarak kadınlar ve hemşireler çalıştıkları ortamdaki sargınlığı daha yetersiz görmüşlerdir. Yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk durumu, meslek, akademik unvan ve görev yerinin işten ayrılma niyetini etkilediği bulunmuştur. İş

arama davranışı konusunda demografik değişkenlere göre yapılan analiz sonuçları ise cinsiyet, meslek ve akademik unvan değişkeninin iş arama davranışını etkilediğini göstermiştir. Bulunulan bölgenin gelişmişlik düzeyinin yordanan hiçbir değişken üzerinde etkisi görülmemiştir.

Daloğlu (2002) tarafından, Türk Silahlı Kuvvetlerinde işgücü devri, iş tatmini, örgüte bağlılık ve ayrılma isteği çerçevesinde bir inceleme konulu çalışma ile işgücü devrini büyük ölçüde oluşturduğu düşünülen iş tatmini, örgüte bağlılık ve ayrılma isteği değişkenlerinin diğer bazı örgütsel ve demografik değişkenlerle ilişkisi belirlenmiştir. Sözü edilen değişkenler 55 sorudan oluşan anket aracılığıyla 202 kişiden toplanan verilerle incelenmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçlarla Türk Silahlı Kuvvetleri'nde görev yapan ve emekli olmuş subay ve astsubayların durumları ortaya konulmuş ve çıkan sonuçlara göre çözüm önerileri sunulmuştur.

Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre; Türk Silahlı Kuvvetleri'nde görev yapan subay ve astsubayların iş tatmini ve örgüte bağlılık seviyeleri ortalamadan yüksek, ayrılma istekleri ise ortalamanın altındadır. Örgüte bağlılık, ayrılma isteği, iş tatmini ve iş tatmini alt boyutlarının kendi aralarında kuvvetli ilişki içinde olduğu tespit edilmiştir. İş tatminiyle en güçlü ilişkisi olan boyutlar, adaletin olması ve amirden memnuniyet olarak bulunmuştur. Adaletin olması boyutuyla da en kuvvetli ilişkinin amirden memnuniyetle olması ve adaletin dağıtılmasında da en önemli faktörün amir olduğu düşünüldüğünde Türk Silahlı Kuvvetleri'nde iş tatminini etkileyen en önemli unsurun amirden memnuniyet boyutu olduğu sonucuna varılmıştır. Mesleğini kendi isteğiyle seçmiş, sivil lise mezunu, bayan, subay olmak ve sicil sıralamasında üst düzeylerde bulunmak, genel olarak daha yüksek iş tatmini, örgüte bağlılık ve daha düşük ayrılma isteğiyle birlikte karşımıza çıkmaktadır.

Yıldırım (2003), subayların kariyer sürecinden tatmini ve buna etki eden faktörler ile örgütsel bağlılık arasındaki muhtemel ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın ana hedefi kariyer tatmini ve etkilendiği faktörler ile örgütsel bağlılık arasında muhtemel ilişkilerin varlığını araştırmak ve subaylar açısından problemleri görülen boyutların tespiti ve müdahale stratejilerinin öncelikle hangi boyutlara yönelmesi gerektiğinin uygun olabileceğini bulmak ve değerlendirmektir. Söz konusu çalışmada kariyer tatmini; subaylar açısından tek bir örgütte geçirilen kariyer sürecine ilişkin bir tutum olarak ele alınmaktadır. Kariyer tatmini çalışma yaşamından kaynaklanan tatmin ve çalışma-aile yaşamı ilişkisinden kaynaklanan tatmin boyutlarından etkilenmesi çerçevesinde incelenmektedir. Bireylerin çalışma yaşantısından ve kariyer sürecinden beklentileri farklı düzeylerde ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle bazı bireyler kariyer sürecinden tatmin duyarken bazıları tatminsizlik çekebilmektedir. Örgüt açısından ise, bireyin bu tatminsizliği; olumsuz tutumların olumsuz davranışları doğuracağı savından hareketle, olumsuz bir gelişme olabilecektir. Kariyer sürecinden ve bunu etkileyen temel yaşam alanlarından tatminsizlik duyan birey, örgüte karşı olumsuz tutumlar geliştirebilecektir. Birey; kariyeri sürecinden ve buna etki eden ana faktörlerden yana tatmin sağlayan bir örgüte, karşılıklılık ve sosyal mübadele bakış açısı çerçevesinde bağlanabilecek ve rol üstü davranışları, amaç ve hedefleri benimseme ve benzeri pek çok örgütsel amaca gönüllü olarak hizmet edebilecektir.

Durmaz (2003) tarafından, iş doyumu ve örgütsel bağlılık değişkenlerin bazı demografik değişkenlerle ilişkilerini belirlemek amacıyla yapılan çalışma, toplam 96 sorudan oluşan soru kağıdının 310 kişilik bir gruba uygulanması sonucu elde edilen verilere dayanmaktadır. Araştırmada iş doyumu ve örgütsel bağlılık ölçekleri kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen sonuçlarla Ankara garnizonundaki Kara Kuvvetleri Komutanlığına mensup kıt'a ve karargahlarda görev yapan subayların durumları ortaya konularak birbirleriyle karşılaştırılmıştır. Araştırma sonunda; iş doyumu ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü

($r=0,51$) bir ilişki bulunmuştur. Kıt'a ve karargahta görev yapan subayların iş doyumları arasında anlamlı fark vardır. Kıt'ada görev yapan subaylar yönetim biçimi ve ücretten karargahta görev yapanlara göre daha doyumluyken, çalışma olanaklarından daha doyumsuzdurlar. Subayların iş doyumları ve örgütsel bağlılıkları medeni duruma, rütbeye, hizmet yılına ve konutta oturma durumuna göre farklılaşmaktadır. Bekar subaylar gelişme olanaklarından daha doyumludurlar. Teğmen rütbesindeki subayların iş doyumları ve örgütsel bağlılıkları düşüktür. Kirada oturan subayların iş doyumları ve örgüte olan bağlılıkları lojmanda oturanlara göre düşüktür. Mesleğin 6-10 yıllarında örgüte bağlılık yüksek bir düzeye çıkmaktadır.

Tanrısever (2003) tarafından, pilotların Hava Kuvvetlerinden ayrılma eğilimlerini daha iyi anlamak üzere ayrılma isteği, örgütsel bağlılık, iş tatmini ve alt boyutlarının birbirleriyle ve örgütsel ve demografik faktörlerle olan ilişkisinin incelediği araştırmada, iş tatmini ve örgütsel bağlılığın ayrılma isteğini önemli derecede etkilediği görülmüştür. Tek başına en kuvvetli açıklayıcı değişken duygusal bağlılıktır. Kurmay olmanın, yurtdışı görevde bulunmanın, sicilde ilk sıralarda bulunmanın, ödül ve takdir almanın ayrılma isteğini azaltıcı; iş tatmini ve örgütsel bağlılığın bazı boyutlarını artırıcı faktörler olduğu, ceza almanın, görev nedeniyle çok uzun süreler evden uzak kalmanın, sicil sıralamasında en altlarda olmanın ayrılma isteğini artırdığı, cinsiyet ve medeni halin kuvvetli farklılaşmalara sebep olmadığı görülmüştür. Pilotlara göre ayrılmayı en çok etkileyen faktör, alınan ücretlerin düşük olmasıdır.

Köse (2003) tarafından, 350 subaya anket gönderilmek suretiyle Kara Kuvvetleri Komutanlığı bünyesinde görev yapan subayların rasyonel, duygusal ve ahlaki bağlılık derecelerinin ölçülerek hangi ögenin ağır bastığının belirlenmesi ve örgütsel bağlılığı etkileyebileceği değerlendirilen kişisel değişkenler ile bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi maksadıyla bir araştırma yapılmıştır. Yapılan araştırma sonunda Kara Kuvvetleri Komutanlığı bünyesinde

görev yapan subayların duygusal ve ahlaki bağlılık derecelerinin rasyonel bağlılık derecelerinden daha yüksek olduğu bulunmuştur. Araştırmada ayrıca, yaş, medeni durum, kaynak, rütbe, görevdeki toplam hizmet süresi, bakmakla yükümlü olunan çocuk sayısı ve eşlerin iş durumu şeklinde ele alınan kişisel değişkenlerden hiçbirisi ile örgütsel bağlılık arasında ilişki bulunmadığı tespit edilmiştir.

Bulut (2003) tarafından, Kara Kuvvetleri Komutanlığı'nda görevli subayların rasyonel, duygusal ve ahlaki bağlılık derecelerinin ölçülerek hangi öğenin ağır bastığının belirlenmesi maksadıyla 265 subaya anket uygulanmıştır. Araştırma sonunda; Kara Kuvvetleri Komutanlığı bünyesinde görev yapan subayların duygusal ve ahlaki bağlılık derecelerinin rasyonel bağlılık derecelerinden daha yüksek olduğu bulunmuştur. Yaş, medeni durum, kaynak, rütbe, görevdeki toplam hizmet süresi, bakmakla yükümlü olunan çocuk sayısı ve eşlerin iş durumu şeklinde ele alınan kişisel değişkenlerden hiçbirisi ile örgütsel bağlılık arasında ilişki bulunmadığı tespit edilmiştir.

Dilek (2004) tarafından, 390 muvazzaf subay üzerinde yapılan bir araştırmada örgütsel davranış alanında önemli bir kavram olarak üç tür örgütsel adâlet algılamaları ile başka bir önemli örgütsel davranış konusu olarak örgütsel çıktılar üzerinde bazı önemli etkileri bulunan örgütsel bağlılık türlerinden ikisi arasındaki ilişki incelenmiştir. Adâlet algılamaları türleri (dağıtım, prosedür ve etkileşim) ile örgüte bağlılık türleri (duygusal ve ahlâkî) arasında yazındaki bulgularla uyumlu olarak olumlu yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Özellikle eğitim seviyesinin artmasıyla örgütsel adalet algılamasının düştüğü görülürken buna rağmen örgüte bağlılıkta eğitim seviyesinin artmasıyla beraber herhangi bir farklılığa rastlanmamıştır. Alt değişkenlerin ortalamaları dikkate alındığında genel olarak subayların örgütsel adalet algılamaları (dağıtım adaleti hariç) ve örgütsel bağlılıklarının ortalamasının üstünde hatta yüksek olduğu söylenebilir.

İstatistiksel analizlerin ve karşılaştırmaların sonuçlarına göre çalışanların örgütlerine duygusal bağlılıklarının tahmininde etkileşim adâletinin açıklama gücü yüksek oranda öne çıkarken prosedür adâletinin düşük bir açıklama gücüne sahip olduğu ve dağıtım adâleti algılamasının duygusal bağlılığı açıklamada katkısının olmadığı bulunmuştur. Ahlâkî bağlılığın açıklanmasında ise dağıtım adâleti algılaması yüksek bir açıklama gücüne sahipken prosedür ve etkileşim adâleti algılamalarının düşük bir açıklama gücü katkısında buldukları görülmüştür. Neticede subayların duygusal bağlılığının açıklanmasında etkileşim adâletinin ve ahlâkî bağlılıklarının açıklanmasında ise dağıtım adâletinin etkili olduğu ortaya konmuştur.

III.BÖLÜM

YÖNTEM

Araştırmaya başlamadan önce ilk olarak konuyla ilgili literatür taraması yapılmıştır. Literatür taramasını takiben Yüksek Öğretim Kurumu tez tarama bölümü, ULAKBİM, Milli Kütüphane, TODAİ, Milli Prodüktivite Merkezi ve Kara Kuvvetleri Komutanlığı Kütüphane veri tabanları ile internetten elde edilen bilgiler doğrultusunda ikincil verilerin analizi gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bilgi ve bulgulara dayanarak çalışmanın kuramsal çerçevesi ve veri toplama amacıyla kullanılacak anketler belirlenmiştir. Daha sonra ortaya konulan kuramsal çerçeveden hareketle bir alan araştırması planlanmıştır.

Araştırma Modeli

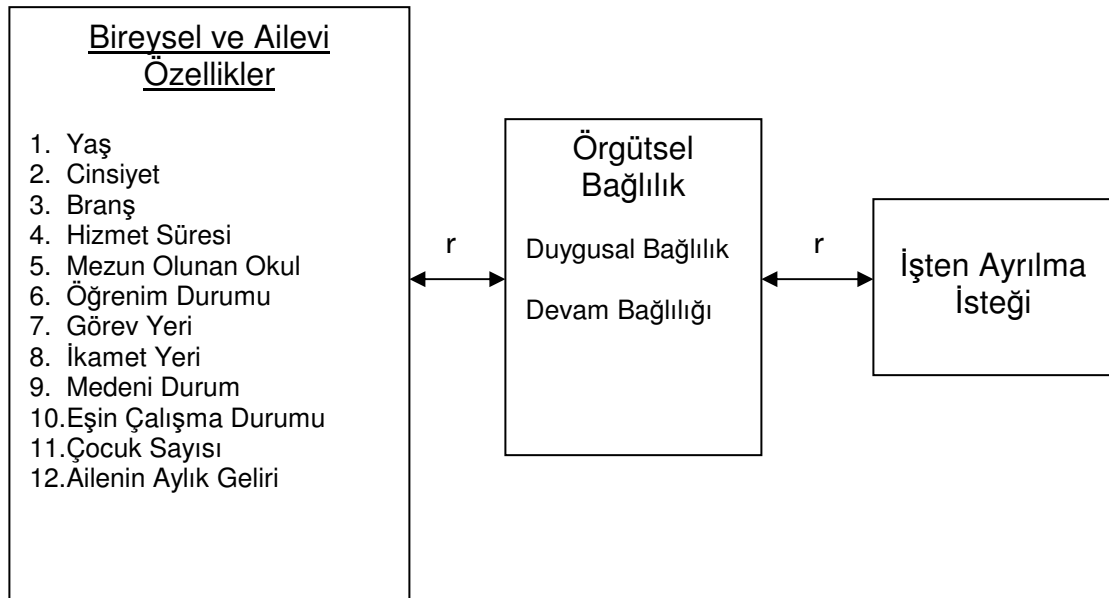
Kara Kuvvetleri Komutanlığı'nda görev yapan öğretmenlerin, bireysel ve ailevi özellikleri ile kuruma bağlılık düzeyleri ve kurumdan ayrılma isteklerini inceleme ve karşılaştırmayı amaçlayan bu araştırmada karşılaştırmalı türden ilişkisel bir tarama modeli kullanılmıştır.

İlişkisel tarama modelleri, iki veya daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir. Tarama yoluyla bulunan ilişkiler gerçek bir neden-sonuç ilişkisi olarak yorumlanamaz; ancak o yönde bazı ipuçları vererek, bir değişkendeki durumun bilinmesi halinde ötekinin kestirilmesinde yararlı sonuçlar verebilir. Değişkenler arasındaki ilişki, karşılıklı bağımlılık ya da kısmi bağımlılık şeklinde olabileceği gibi, her ikisini de etkileyen bir üçüncü değişkenden de olabilir.

Karşılaştırma yoluyla ilişki belirlemede en az iki değişken vardır. Bunlardan birine (sınanmak istenen bağımsız değişkene) göre gruplar oluşturulur, öteki (bağımlı) değişkene göre aralarında bir farklılaşma olup olmadığına bakılır. (Karasar, 2002: 81-84).

Bu araştırmada kullanılan araştırma modeli şöyledir. (Şekil 10)

Şekil 10. Araştırma Modeli



Evren ve Örneklem

Kara Kuvvetleri Komutanlığı'nda görev yapan öğretmenlerin, bireysel ve ailevi özellikleri ile kuruma bağlılık düzeyleri ve kurumdan ayrılma isteklerini inceleme ve karşılaştırmayı amaçlayan bu araştırmada ayrıca bir örneklem belirlenmemiş ve 2005-2006 eğitim-öğretim yılında Kara Kuvvetleri Komutanlığı'na bağlı çeşitli birlik, karargah ve kurumlarda görev yapan 947 öğretmenin tamamı örneklem grubu olarak seçilmiştir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak iki ayrı anket kullanılmıştır. Anketlerin başında Kara Kuvvetleri Komutanlığı'nda görev yapan öğretmenlerin bireysel ve ailevi özelliklerini belirlemeye yönelik 12 soru sorulmuştur.

Kullanılan ilk ölçek Meyer, P.John-Allen, J.Natalie tarafından geliştirilen ve 16 sorudan oluşan "Devamlılık ve Duygusal Bağlılık Ölçeği" (Affective and Continuance Commitment Scale), ikinci ölçek ise 3 sorusu Çimen'in çalışmasında kullanılan (Bölüm C. 9,10,11 nci sorular) diğer soruları ise konu ile ilgili literatürün taranması sonucu araştırmacı tarafından geliştirilen "İşten Ayrılma İsteği Ölçeği" dir.

Her iki ölçek de "Hiç Katılmıyorum", "Genellikle Katılmıyorum", "Kararsızım", "Çoğunlukla Katılıyorum", "Tamamen Katılıyorum" biçiminde en olumsuzdan en olumlu seçeneğe doğru puanlanmış beşli Likert tipi bir derecelendirme sistemine sahiptir. Anlamı olumsuz olan sorularda puanlama tersten yapılmıştır. Olumlu maddeler 1'den 5'e olumsuz maddeler 5'den 1'e doğru puanlamıştır. Ölçeklerdeki en yüksek puan 5'tir. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinden elde edilen yüksek puan olumlu tutumu düşük puan olumsuz tutumu gösterirken, İşten Ayrılma İsteği Ölçeği'nde tersi bir durum söz konusudur.

Meyer, P.John -Allen, J.Natalie (1984) tarafından geliştirilen ve her biri 8 sorudan oluşan devamlılık ve duygusal bağlılık ölçeği (Magazine ve diğerleri; 1996: 243) bu alanda geliştirilmiş ölçekler arasında üzerinde en çok çalışma yapılan ölçektir. Meyer-Allen'in geliştirdikleri ölçek hem işe bağlılık ile örgüte bağlılık kavramları arasında ayırım yapmakta, hem de her iki alanda bağlılığın nedenlerini belirleyici alt değişkenleri kapsamaktadır (Baysal ve Paksoy, 1999: 7).

Wasti, Türk kültüründe örgütsel bağlılık kavramının ne anlama geldiğini, Batı literatüründe geliştirilmiş modellerle ortak yönlerini ve bu modellerden farklılıklarını ortaya çıkarmak amacıyla yaptığı bir araştırmada Meyer ve Allen'in örgütsel bağlılık modelinin, ana hatlarıyla, Türk kültüründe ve ortamında geçerli olabileceği sonucuna ulaşmıştır (Wasti, 2000: 216-217; Tolay, 2003: 15).

Geçerlik

Geçerlik, bir ölçme aracının ölçmeyi amaçladığı özelliği, bir başka özellikle karıştırmadan doğru olarak ölçebilme derecesidir. Geçerlikte aynı yapıyı ölçen iki ölçüm arasındaki ilişki araştırılır. Bu ölçümlerin her birinin istemli hatası farklı olabilir, ancak aynı yapıyı ölçme amacındadırlar. Bunlar arasındaki ilişki geçerliği verir (Balcı, 2001: 117).

Kara Kuvvetleri Komutanlığı'nda görev yapan öğretmenlerin bireysel ve ailevi özellikleri ile kurumlarına olan bağlılıkları ve kurumdan ayrılma istekleri konulu bu araştırmada da ilgili literatür tarandıktan sonra kullanılmasına karar verilen ölçekler ve izlenecek yöntem konusunda ilk olarak uzman görüşü alınarak yapı geçerliliği test edilmiştir. "Kuruma bağlılık" ve "kurumdan ayrılma niyeti" üzerine makale yazmış, lisansüstü tez hazırlamış olan bir grup araştırmacı belirlenmiş ve internetten elektronik posta adreslerine e-mail gönderilmiştir. Gönderilen e-maillerde yapılması düşünülen tezin amacı, problem durumu, alt problemleri, aralarında ilişki aranacak değişkenler ve uygulanacak istatistiksel analizler konularında bilgi verilerek görüşleri sorulmuştur. Bu e-mail'in kısa bir özeti de çalışmada kuruma bağlılık ölçeği kullanılacak olan Meyer ve Allen'e gönderilmiştir. Kendilerine e-mail gönderilen araştırmacılardan birçoğu cevap vererek araştırmaya oldukça yararlı katkılarda bulunmuştur. Meyer ve Allen de "Örgütsel Bağlılık Ölçeği"ne (Organizational Commitment Questionnaire) ulaşılacak link adreslerini ve konu ile ilgili yayınlanmış bazı makalelerini göndererek katkı sağlamışlardır.

İkinci olarak, uygulanacak “Örgütsel Bağlılık Ölçeği”nin faktör yapısının belirlenmesi maksadıyla faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi, birbirleriyle orta düzeyde ya da oldukça ilişkili değişkenleri birleştirerek az sayıda ancak bağımsız değişken kümeleri elde etmede ampirik bir temel sağlayan bir tekniktir. Böylece pek çok değişkenin bir kaç küme ya da boyuta indirgenmesi mümkün olmaktadır. Bu boyut ya da kümelerden her birine faktör adı verilir (Balcı, 2001: 274)

Bu araştırmada kullanılan “Devamlılık ve Duygusal Bağlılık Ölçeği”nin Türkçeye uyarlama çalışması, çeviri ve geri çeviri ve değerlendirme işlemlerinin yanı sıra, ön denemeler Ergin (1999) tarafından yapılmış ve “Hacettepe Üniversitesi Hastaneleri Kurumsal Gelişim Süreci Çerçevesinde Yürütülen Örgütsel Davranış/Psikoloji Araştırmasında” kullanılmıştır. Ergin tarafından yapılan uygulama sonucunda ölçeğin orijinal yapısı ile tutarlı, iki faktörlü yapı elde edilmiştir. Çimen’in (2000) yapmış olduğu “Türk Silahlı Kuvvetleri Sağlık Personelinin Tükenmişlik, İş Doyumu, Kuruma Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetlerine İlişkin Bir Alan Araştırması” konulu doktora çalışmasında da benzer şekilde iki faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır. Bu çalışmada da yapılan faktör analizi neticesinde daha önceki benzer çalışmalarda olduğu gibi iki faktörlü bir yapı elde edilmiştir.

Güvenirlilik

Ölçme aracının önemli teknik özelliklerinde biri olan güvenirlik, “ölçme aracının ölçtüğü özelliği ya da özellikleri, ne derecede bir kararlılıkla ölçmekte olduğunun göstergesidir (Tavşancıl, 2005: 16). Bu, bir bakıma araştırmalarda alınan bir sonucun, başka araştırmacılar tarafından da test edilebilmesidir. (Karasar, 2002: 148). Turgut ise güvenirliği, ölçme sonuçlarının rasgele hatalardan arınlık derecesi olarak tanımlamaktadır (Turgut, 1988: 31).

Güvenirliğin hesaplanması için Cronbach Alfa Katsayısı, İkiye Bölünmüş Yöntem(Split Half), Guttman Katsayıları ve Paralel Yöntem gibi değişik yöntemler kullanılmaktadır.

Bu araştırmada, ölçeklerin güvenilirliğinin saptanmasında literatürdeki benzer çalışmalar da gözönünde bulundurularak en popüler güvenilirlik ölçümü olarak kabul edilen Cronbach'ın α değeri kullanılmıştır. Cronbach Alfa Katsayısı, ölçekte yer alan n sorunun varyansları toplamının genel varyansa oranlanması ile bulunan bir ağırlıklı standart değişim ortalamasıdır (Özdamar, 1999: 513).

Ergin tarafından bir üniversite hastanesinde yapılan araştırmada kullanılan "Devamlılık ve Duygusal Bağlılık Ölçeği"nin iç tutarlık katsayısı $\alpha = 0.74$, Çimen'in (2000) çalışmasında ise $\alpha = 0.71$ bulunmuştur.

Literatürde Meyer ve Allen'in örgütsel bağlılık ölçeğinin üç boyutlu versiyonu kullanarak yapılan araştırmalarda vardır. Baysal ve Paksoy, Meyer ve Allen ölçeğini üniversite öğretim üye ve yardımcıları üzerinde test etmişler ve ölçeğin güvenilirlik katsayısını $\alpha = 0.82$ bulmuşlardır (Çırpan, 1999; 73). Yağcı da aynı ölçeği kullanarak otel işletmelerinde yaptığı çalışmada güvenilirlik katsayısı olarak aynı değeri ($\alpha = 0.82$) bulmuştur (Yağcı, 2003: 85).

Bu çalışmada da ölçekler ilk olarak 76 kişilik bir öğretmen subay grubuna uygulanmış SPSS 11.0 programında yapılan analizler neticesinde güvenilirlik Devamlılık ve Duygusal Bağlılık için $\alpha = 0.89$, İşten Ayrılma Ölçeği için $\alpha = 0.87$ olarak bulunmuştur. İlk uygulama sonunda örgütsel bağlılık ile ilgili sorular arasında yer alan "Dışarıdaki insanlarla işyerim hakkında konuşmaktan hoşlanıyorum" sorusunun yanlış anlaşıldığı ve değiştirilmesi gerektiği kararlaştırılmış ve ifade "Görev Yaptığım İşyerinden Dışarıdaki İnsanlara Gururla Bahsediyorum" şeklinde değiştirilmiştir. Deneme amaçlı uygulanan bu formlar

soru bazında önemli bir değişikliği gerektirmediği için ana kitleyi temsil eden örneklem grup üzerinden elde edilen formlara dahil edilmiştir.

Anketin tamamı için yapılan değerlendirmede güvenilirlik katsayısı duygusal bağlılık ölçeği için $\alpha = 0.89$, devamlılık bağlılığı için $\alpha = 0.87$, Devamlılık ve Duygusal Bağlılık Ölçeğinin geneli için de $\alpha = 0.93$, İşten Ayrılma Ölçeği için $\alpha = 0.90$ olarak bulunmuştur.

Özdamar'a göre (1999: 522) Cronbach Alfa Katsayısı (α);

$0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir.

$0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir.

$0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçek oldukça güveniliridir.

$0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güveniliridir.

Bu değerlendirmeler doğrultusunda bu araştırmada kullanılan ölçeklerin oldukça güvenilir oldukları görülmektedir.

Uygulama ve Veri Çözümleme Teknikleri

Anketin uygulaması 2005 – 2006 eğitim-öğretim yılında Kara Kuvvetleri Komutanlığı'na bağlı askeri okul, karargah ve birliklerde görev yapan toplam 947 öğretmenin birlik adreslerine topluca gönderilmek suretiyle yapılmıştır. Personelin anketi hiçbir etki altında kalmadan doldurabilmesi için anket formlarına kesinlikle isim yazmamaları ve verilerin kesinlikle kişisel bir değerlendirme amacıyla kullanılmayacağı anketin başındaki doldurma talimatına açıkça yazılmıştır.

Gönderilen anketlerden 775 adeti geri dönmüş, 14 anket uygun doldurulmadığı için değerlendirme dışı bırakılmıştır. Gerekli analizler uygun

doldurulmuş olarak geri dönen toplam 761 anket üzerinden yapılmıştır. Gönderilen ve geri dönen anket miktarları Tablo 3'de gösterilmiştir.

Tablo 3. Gönderilen ve Geri Dönen Anket Miktarı

Anket Gönderilen Personel Miktarı	Geri Dönen Anket Miktarı	Geri Dönen Anket Oranı %
947	761	80.35

Balcı, araştırma sonuçları ile ilgili olarak bir yargıya varılabilmesi için anketlerin % 80 oranında geri dönmesinin yeterli olduğunu belirtmektedir (Balcı, 2001: 179).

Farklı büyüklüklerdeki evrenler için % 95 kesinlik düzeyindeki kuramsal örneklem büyüklüklerin yer aldığı aşağıdaki tablo incelendiğinde geri dönen anket miktarının böyle bir araştırma için oldukça yeterli olduğunu görülmektedir. (Tablo 4)

Tablo 4. Farklı Büyüklükteki Evrenler İçin Kuramsal Örneklem Büyüklükleri ve % 95 Kesinlik Düzeyi

Tolerans Gösterilebilir Hata İçin Gerekli Örneklem				
Evren	% 5	% 4	% 3	% 2
100	79	85	91	96
500	217	272	340	413
1000	277	375	516	705
5000	356	535	879	1622
50000	381	593	1044	2290

Kaynak: Balcı, 2001: 107

Verilerin analizinde Statistical Package For the Social Science (SPSS.11.0) bilgisayar programından ve Büyüköztürk'ün Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı'ndan (2002) yararlanılmıştır.

Kara Kuvvetleri Komutanlığı'nda Görev Yapan Öğretmenlerin Türk Silahlı Kuvvetleri'ne bağlılıkları ve TSK'dan ayrılma istekleri aritmetik ortalama kullanılarak betimlenmiştir. Bu kapsamda kuruma bağlılık ölçeğinde yer alan her bir boyuta ilişkin olarak madde ortalamaları bulunmuştur. Her bir boyutta ayrı ayrı olacak şekilde madde ortalamaları yüksekten düşüğe doğru sıraya dizilmiş ve böylece o boyuta ilişkin örgütsel bağlılığın hangi maddelerde yüksek hangi maddelerde düşük olduğu belirlenmiştir. Örgüte Bağlılık Anketinde yer alan boyutların alabileceği maksimum ve minimum değerler aşağıdaki gibidir (Tablo 5).

Tablo 5. Örgütsel Bağlılık Anketi Boyutlarının Alabileceği Maksimum ve Minimum Puanlar

Örgüte Bağlılık Boyutu	Soru Sayısı	En Düşük Puan	En Yüksek Puan
Duygusal Bağlılık	8	8	40
Devamlılık Bağlılığı	8	8	40
T O P L A M	16	80	80

Boyut ortalama puanının hesaplanması için önce her bir boyutta yer alan maddelerden alınan puanlar toplanmış ve böylece her bir katılımcı için bir boyut puanı bulunmuştur. Daha sonra bu puanlar, o boyutun kapsadığı madde sayısına bölünerek beşli derecelendirme ölçeğinden alınacak puan sınırları belirlenmiştir.

İki değişken arasındaki ilişkinin yönünü ve kuvvetini belirlemede Pearson Korelasyon Analizi, değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemede varyans analizi ve tanımlayıcı istatistikler kullanılmıştır.

Verilerin istatistiksel değerlendirmelerinde, öğretmenlerin örgütsel bağlılık değişkenine ait puanlarının yaş, cinsiyet, branş, hizmet yılı, okul kaynağı, öğrenim durumu, görev yeri, ikamet yeri, medeni durum, eş çalışma durumu, çocuk sayısı, gelir durumuna göre değişip değişmediği varyans analizi ile test edilmiştir. Bağlılık durumlarının, iki alt gruptan oluşan bir faktöre bağlı olarak değişip değişmediği t-testi ile, üç ve daha fazla alt gruptan oluşan bir faktöre bağlı olarak değişip değişmediği ise tek faktörlü ANOVA ile incelenmiştir. Varyans analizi sonucunun anlamlı çıkması durumunda, farkın kaynağını bulmak amacıyla grupların ortalama puanları arasında Tukey çoklu karşılaştırma testi uygulanmıştır.

Bir araştırmada, bağımlı değişken üzerinde etkisi gözlenecek değişken sayısı tek ise, tek faktörlü analizler (örneğin t-testi, tek faktörlü ANOVA, basit regresyon analizi vb.) kullanılır. Bağımlı değişken üzerinde iki ya da daha çok değişkenin etkisinin, eş zamanlı test edilmesi söz konusu ise çok faktörlü analizlerin (iki faktörlü ANOVA, çoklu regresyon analizi vb.) kullanılması gerekir. Öte yandan, bir faktöre göre oluşan iki alt gruba ait ortalama puanların karşılaştırılması t-testi ve tek yönlü ANOVA ile yapılabilirken, üç ya da daha çok gruba ait ortalama puanların karşılaştırılması için çoklu ANOVA önerilir (Büyüköztürk, 2002: 8).

Bir araştırmada hipotezi kabul veya red ederken kullanacağımız bir anlamlılık düzeyi (yanlış karar verme olasılığı veya doğru olan hipotezi reddetme olasılığı) seçeriz. Sosyal Bilimler araştırmalarında yüzde 5 ya da yüzde 1 anlamlılık düzeyi seçmek gelenekselleşmiştir. Böylece, kararımızı verirken, yüz kerede beş kere yanlış yapma, yani doğru olan hipotezi reddetmeyi göze almış oluruz. (Koutsoyiannis, 1989: 85) Bu araştırmada sosyal bilimlerde genellikle kabul edilen $\alpha=.05$ düzeyi esas alınmıştır.

IV.BÖLÜM

BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde ilk olarak ankete katılan öğretmenlerin bireysel ve ailevi özelliklerine ait bilgilere yer verilmiştir. Daha sonra örgütsel bağlılık ölçeğinden elde edilen bilgiler sıralanmıştır. Bu aşamada önce örgütsel bağlılık ölçeğinde duygusal ve devamlılık bağlılığı alt boyutlarında yer alan sorular ve madde ortalamaları verilmiştir. Daha sonra alt boyutlar ile bireysel ve ailevi özelliklerin korelasyonu, örgütsel bağlılık ölçeğinin geneli ile bireysel ve ailevi özelliklerin korelasyonu bilgilerine yer verilmiştir. İlişkinin anlamlı çıkması durumunda gruplar arasında anlamlı bir fark olup olmadığı varyans analizi tabloları ile, farkın hangi gruplar arasında olduğu ise Tukey çoklu karşılaştırma testi sonuçları ile gösterilmiştir. Üçüncü olarak, örgütsel bağlılık ile işten ayrılma isteği arasındaki korelasyona ait değerler üzerinde durulmuştur. Son olarak da elde edilen bulguların genel bir değerlendirmesine yer verilmiştir.

Bireysel ve Ailevi Özelliklere İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Ankete katılan öğretmenlerin bireysel ve ailevi özelliklerine ait frekans ve yüzde değerleri Tablo 6 gösterilmiştir.

Tablo 6. Ankete Katılan Öğretmenlerin Demografik Bilgileri

Yaş	f	%
20 - 25 yaş arası	41	5,4
26 - 30 yaş arası	213	28,0
31 - 35 yaş arası	167	21,9
36 - 40 yaş arası	181	23,8
41 - 45 yaş arası	118	15,5
46 yaş ve üzeri	41	5,4
TOPLAM	761	100

Cinsiyet	f	%
Kadın	69	9,1
Erkek	692	90,9
TOPLAM	761	100

Brans	f	%
Fen Bilimleri	200	26,3
Sosyal Bilimler	228	30,0
Yabancı Diller	152	20,0
Uygulamalı Dersler	181	23,8
TOPLAM	761	100

Hizmet Yılı	f	%
1 - 5 yıl arası	169	22,2
6 - 10 yıl arası	183	24,0
11 - 15 yıl arası	147	19,3
16 - 20 yıl arası	181	23,8
21 yıl ve üzeri	81	10,6
TOPLAM	761	100

Okul Kaynağı	f	%
Harp Okulu	13	1,7
Fak. ve Yük. Okullar	415	54,5
Dış Kaynak	278	36,5
Yedek Subay	55	7,2
TOPLAM	761	100

Öğrenim Durumu	f	%
Lisans	548	72,0
Yüksek Lisans	192	25,2
Doktora	21	2,8
TOPLAM	761	100

Görev Yeri	f	%
Okul (Ders Görevi)	635	83,4
Okul (Karargah Görevi)	102	13,4
Kit'a	9	1,2
Karargah	15	2,0
TOPLAM	761	100

İkamet Yeri	f	%
Kendi Evi	70	9,2
Lojman	413	54,3
Kira	212	27,9
Anne-Baba Birlikte	27	3,5
Misafirhane	39	5,1
TOPLAM	761	100

Medeni Durum	f	%
Bekar	115	15,1
Evli	626	82,3
Dul	20	2,6
TOPLAM	761	100

Eş Çalışma Durumu	f	%
Kamuda Çalışıyor	379	49,8
Özelde Çalışıyor	54	7,1
Ev Hanımı	182	23,9
Emekli	11	1,4
Evli değil	135	17,7
TOPLAM	761	100

Çocuk Sayısı	f	%
Yok	267	35,1
1 Çocuk	268	35,2
2 Çocuk	211	27,7
3 Çocuk	13	1,7
4 Çocuk ve üzeri	2	0,3
TOPLAM	761	100

Gelir Durumu	f	%
1 Milyardan Az	128	16,8
1 - 1,499 Milyar Arası	327	43,0
1,5 - 1,999 Milyar Arası	210	27,6
2 - 2,499 Milyar Arası	72	9,5
2,5 Milyar ve Üzeri	24	3,2
TOPLAM	761	100

Ankete katılan öğretmenlerin önemli bir kısmının (% 28) 26-30 yaş grubunda oldukları, bunu 36-40 yaş grubu (% 23,8) ile 31-35 yaş gruplarının(% 21,9) izlediği tespit edilmiştir.

Ankete katılan deneklerin % 91'i erkek subaylardır. Bayan subayların oranı ise % 9'dur. Bayan subay sayısının az olması toplam öğretmen subay evreni içerisindeki bayan subay sayısının az olmasından kaynaklanmaktadır.

Ankete katılan deneklerin branşlara göre dağılımı oldukça homojendir. Deneklerin % 30'unun branşı "Sosyal Bilimler", % 26,3'ünün "Fen Bilimleri", % 23,8'i "Uygulamalı Dersler", % 20'sinin Yabancı Diller olduğu tespit edilmiştir.

Hizmet yıllarına göre yapılan değerlendirmede deneklerin % 24'ünün 6-10 yıl arasında , % 23,8'inin 16-20 yıl arasında, % 22,2'sinin 1-5 yıl arasında, % 19,3'ünün 11-15 yıl arasında, % 10,6'sının da 21 yıl ve üzerinde hizmeti olduğu görülmektedir.

Ankete katılan deneklerin yarısından fazlasının (% 54,5) bir dönem Kara Kuvvetleri Komutanlığı'nın öğretmen ihtiyacının önemli bir kısmını karşılayan ve sadece Ankara ve İstanbul'da bulunan Fakülte ve Yüksek Okullar Askeri Öğrenci Komutanlıklarından mezun oldukları görülmektedir. Dış kaynaktan öğretmen olanların oranı % 36,5, Yedek subaylıktan geçenlerin oranı % 7,2 ve Kara Harp Okulu'ndan mezun olanların oranı da % 1,7'dir.

Deneklerin % 72 gibi oldukça önemli bir kısmı lisans düzeyinde bir eğitim görmüşken, % 25,2'si yüksek lisans, % 2,8'i doktora düzeyinde eğitim görmüşlerdir. Yüksek lisans yapanların bu kadar çok olmasının bu tür eğitim yapan personele 1 yıl kıdem verilmek suretiyle erken terfi olanağının tanınmış olmasından kaynaklandığı, personelin bir üst rütbeye bir an önce ulaşabilmek için

lisans üstü eğitim yaptığı değerlendirilmektedir. Doktora eğitiminin daha zor ve uzun olmasından dolayı çok tercih edilmediği görülmektedir.

Çalışılan görev yerine göre yapılan değerlendirmede deneklerin % 83,4'ünün okullarda görev yaptığı ve derse girdikleri, % 13,4'ünün okulda görev yapmasına rağmen karargah görevinde de çalıştığı, % 2'sinin okul dışındaki büyük karargah görevlerinde çalıştığı, % 1,2 sinin ise kıt'alarda görev yaptıkları tespit edilmiştir.

Ankete katılan deneklerin yarısından fazlasının (% 54,3) lojmanda, % 27,9'unun kirada, % 9,2'sinin kendi evinde, % 5,1'inin birlik misafirhanesinde, % 3,5'inin de anne ve babası ile aynı evde oturduğu görülmektedir.

Deneklerin medeni durumlarına göre yapılan değerlendirmede % 82,3 gibi oldukça önemli bir kısmının evli oldukları, bekarların oranının % 15,1, vefat veya boşanma nedeniyle dul olarak yaşayanların oranının da % 1,6 olduğu tespit edilmiştir.

Eşin çalışma durumuna göre yapılan değerlendirmede, % 49,8'inin eşlerinin kamuda çalıştığı, % 23,9'unun ev hanımı olduğu, % 7,1'inin özel sektörde çalıştığı, % 1,4'ünün ise emekli olduğu görülmektedir. Evli değilim diyenlerin oranı da % 17,7'dir.

Araştırmaya katılan deneklerden bir çocuğu olanların oranı % 35,2, iki çocuğu olanların oranı % 27,7, üç çocuğu olanların oranı % 1,7, dört ve üzerinde çocuğu olanların oranı ise % 0,3'tür. Hiç çocuğu olmadığını belirtenlerin oranı ise % 35,1'dir.

Ailenin aylık geliri üzerinden bir değerlendirme yapıldığında ise, ankete katılan deneklerin % 43'ünün 1000-1499 YTL arası, % 27,6'sının 1500-1999

YTL arası, % 16,8'inin 1000 YTL'den az, % 9,5'inin 2000-2499 YTL arası, % 3,2'sinin 2500 YTL ve üzerinde gelirleri olduğu tespit edilmiştir.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği Soruları ve Madde Ortalamaları

Kara Kuvvetleri Komutanlığı'nda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını belirlemek amacıyla kullanılan Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin duygusal bağlılık ile ilgili bölümünde yer alan maddeler ve bu maddelere verilen puan ortalamaları Tablo 7'de devamlılık bağlılığı ile ilgili bölümünde yer alan maddeler ve bu maddelere verilen puan ortalamaları Tablo 8'de gösterilmiştir.

Tablo 7. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Duygusal Bağlılığı Ölçen Soru Maddeleri ve Madde Ortalamaları

S. NO	DUYGUSAL BAĞLILIK	ORTALAMA \bar{X}
1	Kendimi bu kuruma aitmişim gibi hissetmiyorum.	3,66
2	İşyerime karşı duygusal olarak bağlılık hissetmiyorum.	3,64
3	Görev yaptığım işyeri kişisel açıdan pek çok şey ifade ediyor.	3,63
4	İşyerimin sorunlarını sanki benim kendi sorunlarım gibi hissediyorum.	3,50
5	Kariyerimin geri kalan kısmını da bu kurumda geçirmek beni çok mutlu edecektir.	3,45
6	İşyerimde kendimi ailenin bir parçası olarak hissetmiyorum.	3,40
7	Diğer bir kuruma da bu işyerine bağlandığım gibi kolayca bağlanabileceğimi düşünüyorum.	3,23
8	Görev yaptığım işyerinden dışarıdaki insanlara gururla bahsediyorum.	3,17
TOPLAM		3,46

Tablo 8. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Devamlılık Bağlılığını Ölçen Soru Maddeleri ve Madde Ortalamaları

S. NO	DEVAMLILIK BAĞLILIĞI	ORTALAMA
9	Şu sıralar, istesem bile kurumumdan ayrılmam çok zor.	3,51
10	Başka bir iş bulmadan bu kurumdan ayrılırsam başıma gelebileceklerden korkmuyorum.	3,50
11	Bu kurumdan ayrılmamın birkaç olumsuz sonucundan biri uygun alternatiflerle karşılaşma zorluğu olabilir.	3,47
12	Şu sıra, bu kurumda çalışmak hem istediğim hem de mecbur olduğum bir şey.	3,43
13	Ayrılmamın epeyce kişisel özveri gerektirmesi bu işyerinde çalışmaya devam etmemin önemli nedenlerinden birisidir. Örneğin başka bir kurum sahip olduğum menfaatleri sağlayamayabilir.	3,35
14	Bu kurumdan ayrılmayı düşündürecek uygun seçeneklerin çok fazla olmadığı kanısındayım.	3,30
15	Şu sıralar kurumumdan ayrılmaya karar verseydim, yaşamımda pek çok şey altüst olurdu.	3,22
16	Yakın bir gelecekte kurumumdan ayrılmamın benim için bedeli ağır olmaz.	3,20
TOPLAM		3,37
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ TOPLAM PUAN ORTALAMASI		3,41

Örgütsel bağlılık ölçeğinde yer alan her bir madde ile ilgili alınabilecek maksimum puanın 5 olduğu düşünülürse gerek duygusal ($\bar{X}=3,46$) ve devamlılık ($\bar{X}=3,37$) alt boyutları gerekse toplam örgütsel bağlılık ($\bar{X}=3,41$) ölçeğinden Kara Kuvvetleri Komutanlığı'nda görev yapan öğretmenlerin almış oldukları puan ortalamasının ortalamanın üzerinde olduğu, öğretmenlerin kurumlarına yeterince bağlı oldukları görülmektedir.

Tablolardan da açıkça görüldüğü gibi öğretmenlerin duygusal bağlılık puan ortalamaları, devamlılık bağlılığı puan ortalamalarından biraz daha yüksektir. Bu durumun, oldukça önemli bir kısmı (% 54,5) Fakülte ve Yüksek Okullar Askeri Öğrenci Komutanlığı mezunu olan ve öğrenim masraflarının bir kısmı devlet tarafından karşılanmış olan öğretmenlerin kurumlarına duygusal bir yakınlık duymalarından kaynaklandığı değerlendirilmektedir.

Bireysel ve Ailevi Özellikler İle Duygusal, Devamlılık Bağlılığı ve Toplam Örgütsel Bağlılık Arasındaki Korelasyona İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Kara Kuvvetleri Komutanlığı'nda görev yapan öğretmenlerin bireysel ve ailevi özellikleri ile duygusal, devamlılık bağlılığı alt boyutları ve toplam örgütsel bağlılık puanları arasındaki korelasyonlar Tablo 9'da verilmiştir.

Tablo 9. Öğretmenlerin Bireysel ve Ailevi Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki Korelasyon (n=761)

Bireysel ve Ailevi Özellikler	Duygusal Bağlılık		Devamlılık Bağlılığı		Toplam Örgütsel Bağlılık	
	r	p	r	p	r	p
Yaş	0,129	0,000*	0,118	0,001*	0,130	0,000*
Cinsiyet	0,057	0,116**	-0,009	0,801**	0,026	0,477**
Branş	-0,051	0,159**	0,001	0,987**	-0,027	0,455**
Hizmet Yılı	0,133	0,002*	0,098	0,007*	0,111	0,002*
Okul Kaynağı	-0,008	0,832**	0,049	0,175**	0,021	0,502**
Öğrenim Durumu	-0,049	0,176**	-0,054	0,140**	-0,054	0,139**
Görev Yeri	-0,016	0,655**	-0,040	0,276**	-0,029	0,425**
İkamet Yeri	-0,124	0,001*	-0,142	0,000*	-0,139	0,000*
Medeni Durum	0,127	0,000*	0,143	0,000*	0,141	0,000*
Eş Çalışma Durumu	-0,085	0,019*	-0,096	0,008*	-0,095	0,009*
Çocuk Sayısı	0,133	0,000*	0,129	0,000*	0,137	0,000*
Gelir Durumu	0,087	0,017*	0,104	0,004*	0,099	0,006*

* p<0.05 ** p>0.05

Tablonun incelenmesi sonucunda yaş, hizmet yılı, ikamet yeri, medeni durum, eş çalışma durumu, çocuk sayısı ve gelir durumu ile duygusal ve

devamlılık bağıllığı alt boyutları arasında ve genel olarak toplam örgütsel bağıllık puanları arasında anlamlı bir korelasyon görülmektedir.

Cinsiyet, branş, okul kaynağı, öğrenim durumu, görev yeri ile her üç bağıllık değişkeni arasında anlamlı bir korelasyona raslanmamıştır.

Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bireysel ve Ailevi Özellikler İle Duygusal, Devamlılık ve Toplam Örgütsel Bağıllık Puanları Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular ve Yorumlar

Araştırmamızın bundan sonraki bölümlerinde Kara Kuvvetleri Komutanlığı'nda görev yapan öğretmenlerin bireysel ve ailevi özellikleri ile kuruma bağıllıkları arasındaki ilişkiye ait bulgular ve yorumlar verilirken ilk olarak bu araştırmada örgütsel bağıllığın iki alt boyutu olarak kabul edilen duygusal ve devamlılık bağıllığı ile aralarındaki varyansa bakılacak, daha sonra da toplam örgütsel bağıllık ölçeğinden elde edilen verilerle olan varyansı üzerinde durulacaktır. Tablo 9'da gösterildiği gibi bireysel ve ailevi özellikler ile aralarında anlamlı korelasyon tespit edilen boyutlara ait değerler ayrı ayrı, anlamlı korelasyon tespit edilemeyen boyutlara ait değerler ise birleştirilerek verilecektir.

Yaş İle Duygusal, Devamlılık ve Toplam Örgütsel Bağıllık Puanları Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Yaş İle Duygusal Bağıllık Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Öğretmenlerin duygusal bağıllık düzeyinin, yaş gruplarına göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğini test etmek için uygulanan ANOVA testi sonuçları Tablo 10-11-12'de verilmiştir.

Tablo 10. Öğretmenlerin Duygusal Bağlılık Düzeyinin Yaşa Göre Betimsel Değerleri

YAŞ	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	Ortalama için 95% Güven Aralığı		Min.	Max.
					Alt Sınır	Üst Sınır		
20 - 25 yaş arası (G1)*	41	2,9878	,97860	,15283	2,6789	3,2967	1,50	4,13
26 – 30 yaş arası (G2)	213	3,4008	,83848	,05745	3,2876	3,5141	1,13	4,88
31 – 35 yaş arası (G3)	167	3,4573	,77309	,05982	3,3392	3,5754	1,50	4,88
36 – 40 yaş arası (G4)	181	3,5414	,69510	,05167	3,4395	3,6434	1,25	4,88
41 – 45 yaş arası (G5)	118	3,5953	,74153	,06826	3,4601	3,7305	1,38	4,88
46 yaş ve üzeri (G6)	41	3,4909	,75280	,11757	3,2532	3,7285	1,50	4,88
Toplam	761	3,4594	,78959	,02862	3,4032	3,5156	1,13	4,88

* G(Grup)

Tablo 11. Öğretmenlerin Duygusal Bağlılık Düzeyinin Yaşa Göre Varyans Analizi

	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kare	F	Sig.
Gruplar Arası	13,289	5	2,658	4,357	,001
Grup İçi	460,536	755	,610		
Toplam	473,825	760			

Tablo 12. Öğretmenlerin Duygusal Bağlılık Düzeyinin Yaşa Göre Çoklu Karşılaştırma Analizi

YAŞ	Ortalamalar Arası Fark	Sig.
20 - 25 yaş arası	26 - 30 yaş arası	,024
	31 - 35 yaş arası	,008
	36 - 40 yaş arası	,001
	41 - 45 yaş arası	,000
	46 yaş ve üzeri	,042

Analiz sonuçları, öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeyleri arasında yaş grupları bakımından anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir ($F_{(5-755)}=4,357$; $p<.05$). Başka bir deyişle öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeyleri, yaş gruplarına bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmektedir. Bu anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Tukey çoklu

karşılaştırma testi sonucunda G2 grubunda ($\bar{X}=3,4008$), G3 grubunda ($\bar{X}=3,4573$), G4 grubunda ($\bar{X}=3,5414$), G5 grubunda ($\bar{X}=3,5953$) ve G6 grubunda ($\bar{X}=3,4909$) bulunan öğretmenlerin duygusal bağlılıklarının G1 grubunda ($\bar{X}=2,9878$) bulunanlardan daha olumlu olduğu tespit edilmiştir (Tablo 12). Ayrıca yaş ilerledikçe duygusal bağlılığın da arttığı görülmektedir.

Yaş İle Devamlılık Bağlılığı Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Öğretmenlerin devamlılık bağlılığı düzeyinin, yaş gruplarına göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğini test etmek için uygulanan ANOVA testi sonuçları Tablo 13-14-15'de verilmiştir.

Tablo 13. Öğretmenlerin Devamlılık Bağlılığı Düzeyinin Yaşa Göre Betimsel Değerleri

YAŞ	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	Ortalama için 95% Güven Aralığı		Min.	Max.
					Alt Sınır	Üst Sınır		
20 - 25 yaş arası (G1)*	41	2,7896	,93685	,14631	2,4939	3,0853	1,25	4,25
26 – 30 yaş arası (G2)	213	3,3198	,80939	,05546	3,2105	3,4292	1,13	4,75
31 – 35 yaş arası (G3)	167	3,4648	,75897	,05873	3,3489	3,5808	1,25	4,88
36 – 40 yaş arası (G4)	181	3,4289	,61055	,04538	3,3393	3,5184	1,00	4,75
41 – 45 yaş arası (G5)	118	3,4513	,68232	,06281	3,3269	3,5757	1,00	4,75
46 yaş ve üzeri (G6)	41	3,3872	,78203	,12213	3,1404	3,6340	1,63	5,00
Toplam	761	3,3730	,75472	,02736	3,3193	3,4267	1,00	5,00

* G(Grup)

Tablo 14. Öğretmenlerin Devamlılık Bağlılığı Düzeyinin Yaşa Göre Varyans Analizi

	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kare	F	Sig.
Gruplar Arası	17,259	5	3,452	6,270	,000
Grup İçi	415,644	755	,551		
Toplam	432,903	760			

Tablo 15. Öğretmenlerin Devamlılık Bağlılığı Düzeyinin Yaşa Göre Çoklu Karşılaştırma Analizi

YAŞ		Ortalamalar Arası Fark	Sig.
20 - 25 yaş arası	26 - 30 yaş arası	-,5302	,000
	31 - 35 yaş arası	-,6752	,000
	36 - 40 yaş arası	-,6392	,000
	41 - 45 yaş arası	-,6616	,000
	46 yaş ve üzeri	-,5976	,004

Analiz sonuçları, öğretmenlerin devamlılık bağlılığı düzeyleri arasında yaş grupları bakımından anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir ($F_{(5-755)}=3,452$; $p<.05$). Bu anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak maksadıyla yapılan Tukey çoklu karşılaştırma testi sonucunda G2 grubunda ($\bar{X}=3,3198$), G3 grubunda ($\bar{X}=3,4648$), G4 grubunda ($\bar{X}=3,4289$), G5 grubunda ($\bar{X}=3,4513$) ve G6 grubunda ($\bar{X}=3,3872$) bulunan öğretmenlerin duygusal bağlılıklarının G1 grubunda ($\bar{X}=2,7896$) bulunanlardan daha olumlu olduğu tespit edilmiştir (Tablo 15).

Yaş İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyinin, yaş gruplarına göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğini test etmek için uygulanan ANOVA testi sonuçları Tablo 16-17-18'de verilmiştir.

Tablo 16. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Yaşa Göre Betimsel Değerleri

YAŞ	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	Ortalama için 95% Güven Aralığı		Min.	Max.
					Alt Sınır	Üst Sınır		
20 - 25 yaş arası(G1) (G1)*	41	2,8887	,93703	,14634	2,5930	3,1845	1,44	4,19
26 – 30 yaş arası (G2)	213	3,3603	,79497	,05447	3,2530	3,4677	1,31	4,75
31 – 35 yaş arası (G3)	167	3,4611	,73166	,05662	3,3493	3,5729	1,44	4,81
36 – 40 yaş arası (G4)	181	3,4852	,60983	,04533	3,3957	3,5746	1,25	4,69
41 – 45 yaş arası (G5)	118	3,5233	,66465	,06119	3,4021	3,6445	1,25	4,69
46 yaş ve üzeri (G6)	41	3,4390	,73361	,11457	3,2075	3,6706	1,56	4,88
Toplam	761	3,4162	,73696	,02671	3,3638	3,4687	1,25	4,88

* G(Grup)

Tablo 17. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Yaşa Göre Varyans Analizi

	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kare	F	Sig.
Gruplar Arası	14,644	5	2,929	5,554	,000
Grup İçi	398,117	755	,527		
Toplam	412,761	760			

Tablo 18. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Yaşa Göre Çoklu Karşılaştırma Analizi

YAŞ	Ortalamalar Arası Fark	Sig.
20 - 25 yaş arası	26 - 30 yaş arası	,002
	31 - 35 yaş arası	,000
	36 - 40 yaş arası	,000
	41 - 45 yaş arası	,000
	46 yaş ve üzeri	,008

Analiz sonuçları, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında yaş grupları bakımından anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir ($F_{(5-755)}=5,554$; $p<.05$). Bu anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak maksadıyla yapılan Tukey çoklu karşılaştırma testi sonucunda G2 grubunda ($\bar{X}=3,3603$),

G3 grubunda ($\bar{X}=3,4611$), G4 grubunda ($\bar{X}=3,4852$), G5 grubunda ($\bar{X}=3,5233$) ve G6 grubunda ($\bar{X}=3,4390$) bulunan öğretmenlerin duygusal bağlılıklarının G1 grubunda ($\bar{X}=2,8887$) bulunanlardan daha olumlu olduğu tespit edilmiştir (Tablo 18). Ayrıca yaş ilerledikçe örgütsel bağlılığın daha da arttığı görülmektedir. Bu durumun, yaş ilerledikçe çalışanların ailelerine karşı, çevrelerine karşı sorumluluklarının artmasından kaynaklandığı değerlendirilmektedir.

Yaş ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri araştıran Hrebiniak ve Alutto'nun (1972) araştırma sonuçlarına göre genç çalışanların yaşlı çalışanlara göre örgütlerine daha az bağlılık gösterdiklerini belirtmektedirler (İnce ve Gül, 2005: 66). Angle ve Perry de araştırmalarında benzer sonuçlara ulaşmışlardır. İki araştırmacı, çalışanların yaşı artıkça, alternatif ya da farklı bir eğitim alma imkanlarının azaldığını, dolayısıyla çalışanların, üyesi oldukları örgütlere bağlılıklarının arttığını belirtmektedirler (Angle ve Perry, 1981: 12; Gökmen, 1996: 55; İnce ve Gül, 2005: 66).

Steers'in (1977) araştırma sonuçları da benzer şekilde yaş ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir korelasyonun olduğunu göstermektedir (Özbenli, 1999: 27). Lodahl ve Kejner, hemşireler üzerinde yaptıkları araştırmada yaş ile işe bağlılık arasında önemli bir korelasyon saptamış, yaşlı hemşirelerin işlerine daha çok bağlandıklarını bulmuşlardır. Saal da, araştırmalarında yaşın işe bağlılıkla ilişkisinin önemli olduğu sonucuna ulaşmıştır (Çakır, 2001: 107).

Suliman ve Iles tarafından yapılan bir başka araştırmada çalışanların yaşı ile duygusal, devamlılık, normatif ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Durna ve Eren, 2005: 212).

Allen ve Meyer ise, yaşla örgütsel bağlılık arasındaki ilişki araştırılırken her alt boyut için ayrı ayrı örgütsel bağlılığa bakılması gerektiğini

belirtmektedirler. Bu iki araştırmacıya göre duygusal bağlılık çalışanın yaşıyla birlikte artarken, devamlılık bağlılığı çalışanın yaşından etkilenmemektedir (Allen ve Meyer, 1993: 56)

Price ve Kim (1993) tarafından, Hava Kuvvetlerinde görev yapan askeri personel üzerinde yapılan bir araştırmaya göre ise yaş, işten ayrılma isteği üzerinde negatif bir etkiye sahiptir. Yani diğer değişkenler sabitken yaşlı personel orduda kalmayı daha fazla istemektedir (Tanrısever, 2003: 36).

Gökmen tarafından, 381 özel banka çalışanı üzerinde yapılan bir araştırmaya göre çalışanların yaşı arttıka örgütsel bağlılıkları da artmaktadır (Gökmen, 1996: 55).

İlsev, Posta İşletmesi Genel Müdürlüğünde alışan 164 personelin örgütsel bağlılıklarını rasyonel ve duygusal bağlılık öğeleri çerçevesinde incelediği araştırmasında, yaşın duygusal bağlılığı etkilediğini, rasyonel bağlılık üzerinde ise bir etkisinin olmadığını tespit etmiştir (İlsev, 1997: 89).

Kırel tarafından, yapılan bir diğer araştırmada ise, genç çalışanların işlerini daha eğlenceli buldukları, daha istekli çalıştıkları ve yaşlı çalışanlara göre örgütlerine daha az bağlı oldukları tespit edilmiştir (Kırel, 1999:115-136)

imen'in 1274 sağlık personeli üzerinde yaptığı araştırmasına göre, çalışanların yaşları ile duygusal ve devamlılık bağlılığı alt boyutlarında almış oldukları puanlar arasında anlamlı bir fark bulunmuştur (imen, 2000: 92). Duygulu ve Abaan da 84 sağlık personeli üzerinde yapmış oldukları bir araştırmada yaş ile örgütsel bağlılık arasındaki korelasyonu ($r=0,30$) anlamlı bulmuşlardır (Duygulu ve Abaan: 2004: 20).

Tanrısever tarafından, Pilotların Hava Kuvvetlerinden Ayrılma Eğilimlerini belirlemeye yönelik yapılan araştırmada da benzer sonuçlara ulaşılmış, yaş ile işten ayrılma arasında olumlu yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Yani yaş arttıkça işten ayrılma da artmıştır (Tanrısever, 2003: 58).

Ufuk ve Durna tarafından, Niğde ilinde görevli eğitim ve sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılıklarını belirlemeye yönelik yapılan bir araştırmada çalışanların yaşı ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Aynı şekilde duygusal ve devamlılık bağlılığı ile çalışanların yaşı arasında anlamlı bir ilişki varken devamlılık bağlılığı ile çalışanların yaşı arasında bir ilişki tespit edilememiştir (Durna ve Eren, 2005: 215).

Bunun yanında literatürde yaş ile örgütsel bağlılık arasında ilişki olmadığı gösteren araştırma sonuçları da bulunmaktadır. Cici tarafından yapılan bir araştırmada yaş ile örgütsel bağlılık arasında bir ilişkiye rastlanmamıştır. Cici'ye göre bu sonuçlar Salancik (1977) bulduğu sonuçlarla çelişmektedir. Çünkü Salancik araştırmalarında eski çalışanların genç çalışanlara göre örgütlerine daha bağlı olduklarını bulmuştur. Morris ve Sherman (1981) araştırmaları da Salancik'in sonuçlarını destekler mahiyettedir (Cici, 1997: 63).

Çakır'ın özel sektör işletmelerinde çalışan 188 büro personeli üzerinde yapmış olduğu bir araştırmada yaşın işe bağlılıkta herhangi bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Çakır, 2001:201).

Bulut tarafından, Kara Kuvvetleri Komutanlığı'nda görevli subayların rasyonel, duygusal ve ahlaki bağlılık derecelerinin belirlenmesi maksadıyla yapılan çalışmada yaş ile örgütsel bağlılık arasında ilişki bulunmadığı tespit edilmiştir (Bulut, 2003: 75-79).

Cinsiyet İle Duygusal, Devamlılık ve Toplam Örgütsel Bağlılık Puanları Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Öğretmenlerin cinsiyetleri ile duygusal bağlılıkları arasındaki korelasyon katsayısı $r=0,057$, devamlılık bağlılığı ile arasındaki korelasyon katsayısı $r=-0,009$, örgütsel bağlılığın geneli ile arasındaki korelasyon katsayısı $r=0,026$ olarak bulunmuştur. Yapılan test sonucunda hesaplanan korelasyon katsayılarının sıfırdan anlamlı bir şekilde farklılık göstermediği tespit edilmiştir (Duygusal Bağlılık için $p= 0,116$; $p>,05$, Devamlılık Bağlılığı için $p=0,801$; $p>,05$ ve Örgütsel Bağlılık için $p= 0,477$; $p>,05$).

Benzer şekilde Mathieu ve Zajac (1990) da yapmış oldukları bir araştırmada örgüte bağlılığın derecesi ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki tespit edememişlerdir (Russ ve McNeilly, 1995: 58).

Suliman ve Iles tarafından yapılan bir başka araştırmada ise, cinsiyet ile duygusal bağlılık arasında hiçbir ilişki bulunamamıştır. İki araştırmacı cinsiyet ile normatif ve örgütsel bağlılık arasında çok zayıf bir ilişki, cinsiyet ile devamlılık bağlılığı arasında ise önemli negatif bir ilişki belirlemişlerdir (Durna ve Eren, 2005: 212).

Çakır da özel sektör işletmelerinde çalışan 188 büro personeli üzerinde yapmış olduğu bir araştırmada cinsiyetin işe bağlılıkta herhangi bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşmıştır (Çakır, 2001: 2001).

Tanrısever tarafından Pilotların Hava Kuvvetlerinden Ayrılma Eğilimlerini belirlemeye yönelik yapılan araştırmada ise cinsiyet ile örgütsel bağlılık ve işten ayrılma arasında anlamlı farklılıklar görülmemiştir (Tanrısever, 2003: 59).

Ufuk ve Durna tarafından Niğde ilinde görevli eğitim ve sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılıklarını belirlemeye yönelik yapılan bir araştırmada duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık ile çalışanların cinsiyeti arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Durna ve Eren, 2005: 216).

Kadınların ve erkeklerin çalışma değerlerine ilişkin yapılan bir araştırmada, erkeklerin ücret, işte özerklik ve sorumluluk, örgütte etkin bir konuma sahip olma gibi değerlere önem verdiği, kadınların ise daha çok çalışma arkadaşları, insanlarla iletişim, uygun iş saatleri, iş güvencesi değerlerine önem verdiği tespit edilmiştir. Bunlarla bağlantılı olarak, kadınların erkeklerle karşılaştırıldıklarında işlerinden daha az doyum aldıkları, işlerine ve örgütlerine daha az bağlı oldukları, içsel motivasyonlarının daha düşük olduğu ve genellikle rekabetçi olmaktan çok uyumlu olduklarını ortaya koyan araştırmalar da vardır (Çakır, 2001: 110).

Price ve Kim (1993) tarafından, Hava Kuvvetleri personeli üzerinde yapılan bir araştırmaya göre erkekler kadınlardan daha fazla ayrılma isteğine sahiptirler. 1979-1984 yılları arasında yapılan 120'den fazla araştırmayı inceleyen Cotton ve Tuttle inceledikleri araştırmaların yaklaşık yarısında kadınların buldukları örgütte kalmaya erkeklerden daha meyilli oldukları şeklinde bir sonuçla karşılaşmışlardır (Tanrısever, 2003: 36). Scandura ve Lankau da (1997) bazı araştırma raporlarına dayanarak kadınların erkeklerden daha fazla örgütlerine bağlı olduklarını belirlemektedirler (Özdayı, 1999: 27). Alvi ve Ahmed tarafından Pakistan'da yapılan bir araştırmada da kadın çalışanların, örgütlerine erkek çalışanlardan daha fazla bağlılık gösterdikleri belirlenmiştir (İnce ve Gül, 2005: 64). Bu görüşlerin aksine Angle ve Perry de (1981) kadınların erkeklerden daha az örgütlerine bağlı olduklarını söylemektedirler (Özdayı, 1999: 27).

Gökmen'in 381 özel banka çalışanı üzerinde yapmış olduğu araştırma sonucuna göre erkeklerin örgütsel bağlılıkları kadınlardan daha yüksek bulunmuştur (Gökmen, 1996: 57).

İlsev, Posta İşletmesi Genel Müdürlüğünde çalışan 164 personelin örgütsel bağlılıklarını rasyonel ve duygusal bağlılık öğeleri çerçevesinde incelediği araştırmasında cinsiyetin hem duygusal hem de rasyonel bağlılığı etkilediğini tespit etmiştir (İlsev, 1997: 89).

Balay tarafından, özel ve resmi liselerde görev yapan yönetici ve öğretmenler üzerinde yapılan örgütsel bağlılık araştırmasında kadın ve erkek işgörenlerin uyum boyutundaki örgütsel bağlılık algılarının göreceli olarak birbirine yakın ve ayırt edici olmadığı, özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutlarında ise cinsiyete bağlı anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur (Balay, 2000: 192-195).

Branş İle Duygusal, Devamlılık ve Toplam Örgütsel Bağlılık Puanları Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Öğretmenlerin branşları ile duygusal bağlılıkları arasındaki korelasyon katsayısı $r=-0,051$, devamlılık bağlılığı ile arasındaki korelasyon katsayısı $r=0,001$, örgütsel bağlılığın geneli ile arasındaki korelasyon katsayısı $r=-0,027$ olarak bulunmuştur. Yapılan test sonucunda hesaplanan korelasyon katsayılarının sıfırdan anlamlı bir şekilde farklılık göstermediği tespit edilmiştir (Duygusal Bağlılık için $p= 0,159$; $p>,05$, Devamlılık Bağlılığı için $p=0,987$; $p>,05$ ve Örgütsel Bağlılık için $p= 0,455$; $p>,05$).

Hizmet Yılı İle Duygusal, Devamlılık ve Toplam Örgütsel Bağlılık Puanları Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Hizmet Yılı İle Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeyinin, hizmet yıllarına göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğini test etmek için uygulanan ANOVA testi sonuçları Tablo 19-20-21’de verilmiştir.

Tablo 19. Öğretmenlerin Duygusal Bağlılık Düzeyinin Hizmet Yıllarına Göre Betimsel Değerleri

HİZMET YILI	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	Ortalama İçin 95% Güven Aralığı		Min.	Max.
					Alt Sınır	Üst Sınır		
1 - 5 yıl arası(G1)	169	3,3070	,89901	,06915	3,1704	3,4435	1,25	4,88
6 - 10 yıl arası(G2)	183	3,4590	,77921	,05760	3,3454	3,5727	1,13	4,88
11 - 15 yıl arası(G3)	147	3,4600	,75114	,06195	3,3376	3,5825	1,50	4,75
16 - 20 yıl arası(G4)	181	3,5359	,74670	,05550	3,4264	3,6454	1,25	4,88
21 yıl ve üzeri(G5)	81	3,6065	,68980	,07664	3,4540	3,7590	1,88	4,88
Toplam	761	3,4594	,78959	,02862	3,4032	3,5156	1,13	4,88

* G(Grup)

Tablo 20. Öğretmenlerin Duygusal Bağlılık Düzeyinin Hizmet Yıllarına Göre Varyans Analizi

	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kare	F	Sig.
Gruplar Arası	6,740	4	1,685	2,727	,028
Grup İçi	467,086	756	,618		
Toplam	473,825	760			

Tablo 21. Öğretmenlerin Duygusal Bağlılık Düzeyinin Hizmet Yıllarına Göre Çoklu Karşılaştırma Analizi

HİZMET YILI	Ortalamalar Arası Fark	Sig.
1 - 5 yıl arası	21 yıl ve üzeri	-,2995
		,039

Analiz sonuçları, öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeyleri arasında hizmet yılları bakımından anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir ($F_{(4-756)}=2,727$; $p<.05$). Bu anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak maksadıyla yapılan Tukey çoklu karşılaştırma testi sonucunda G5 grubunda ($\bar{X}=3,6065$) bulunan öğretmenlerin duygusal bağlılıklarının G1 grubunda ($\bar{X}=3,3070$) bulunanlardan daha olumlu olduğu tespit edilmiştir (Tablo 21). Ayrıca hizmet yılı arttıkça duygusal bağlılığın daha da arttığı görülmektedir.

Hizmet Yılı İle Devamlılık Bağlılığı Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Öğretmenlerin devamlılık bağlılığı düzeyinin, hizmet yıllarına göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğini test etmek için uygulanan ANOVA testi sonuçları Tablo 22-23-24'de verilmiştir.

Tablo 22. Öğretmenlerin Devamlılık Bağlılığı Düzeyinin Hizmet Yıllarına Göre Betimsel Değerleri

HİZMET YILI	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	Ortalama için 95% Güven Aralığı		Min.	Max.
					Alt Sınır	Üst Sınır		
1 - 5 yıl arası(G1)	169	3,1945	,89910	,06916	3,0580	3,3311	1,13	4,75
6 - 10 yıl arası(G2)	183	3,4180	,77196	,05706	3,3054	3,5306	1,13	4,63
11 - 15 yıl arası(G3)	147	3,4116	,65595	,05410	3,3046	3,5185	1,25	4,88
16 - 20 yıl arası(G4)	181	3,4289	,68683	,05105	3,3281	3,5296	1,00	5,00
21 yıl ve üzeri(G5)	81	3,4491	,65095	,07233	3,3051	3,5930	1,75	4,63
Toplam	761	3,3730	,75472	,02736	3,3193	3,4267	1,00	5,00

* G(Grup)

Tablo 23. Öğretmenlerin Devamlılık Bağlılığı Düzeyinin Hizmet Yıllarına Göre Varyans Analizi

	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kare	F	Sig.
Gruplar Arası	7,007	4	1,752	3,109	,015
Grup İçi	425,897	756	,563		
Toplam	432,903	760			

Tablo 24. Öğretmenlerin Devamlılık Bağlılığı Düzeyinin Hizmet Yıllarına Göre Çoklu Karşılaştırma Analizi

HİZMET YILI		Ortalamalar Arası Fark	Sig.
1 - 5 yıl arası	6 - 10 yıl arası	-,2235	0,43
	16 - 20 yıl arası	-,2343	0,30

Analiz sonuçları, öğretmenlerin devamlılık bağlılığı düzeyleri arasında hizmet yılları bakımından anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir ($F_{(4-756)}=3,119$; $p<.05$). Bu anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak maksadıyla yapılan Tukey çoklu karşılaştırma testi sonucunda G2 grubunda ($\bar{X}=3,4180$) ve G4 grubunda ($\bar{X}=3,4289$) bulunan öğretmenlerin duygusal bağlılıklarının G1 grubunda ($\bar{X}=3,1945$) bulunanlardan daha olumlu olduğu tespit edilmiştir (Tablo 24). Ayrıca hizmet yılı arttıkça devamlılık bağlılığının da arttığı görülmektedir.

Hizmet Yılı İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyinin, hizmet yıllarına göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğini test etmek için uygulanan ANOVA testi sonuçları Tablo 25-26-27'de verilmiştir.

Tablo 25. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Hizmet Yıllarına Göre Betimsel Değerleri

HİZMET YILI	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	Ortalama İçin 95% Güven Aralığı		Min.	Max.
					Alt Sınır	Üst Sınır		
1 - 5 yıl arası(G1)	169	3,2507	,87111	,06701	3,1185	3,3830	1,31	4,75
6 - 10 yıl arası(G2)	183	3,4385	,74683	,05521	3,3296	3,5475	1,38	4,63
11 - 15 yıl arası(G3)	147	3,4358	,66034	,05446	3,3282	3,5434	1,44	4,81
16 - 20 yıl arası(G4)	181	3,4824	,67996	,05054	3,3827	3,5821	1,25	4,88
21 yıl ve üzeri(G5)	81	3,5278	,61547	,06839	3,3917	3,6639	1,81	4,75
Toplam	761	3,4162	,73696	,02671	3,3638	3,4687	1,25	4,88

* G(Grup)

Tablo 26. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Hizmet Yıllarına Göre Varyans Analizi

	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kare	F	Sig.
Gruplar Arası	6,576	4	1,644	3,060	,016
Grup İçi	406,185	756	,537		
Toplam	412,761	760			

Tablo 27. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Hizmet Yıllarına Göre Çoklu Karşılaştırma Analizi

HİZMET YILI		Ortalamalar Arası Fark	Sig.
1 - 5 yıl arası	16 - 20 yıl arası	-,2316	,027
	21 yıl ve üzeri	-,2770	,042

Analiz sonuçları, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında hizmet yılları bakımından anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir ($F_{(4-756)}=3,060$; $p<.05$). Bu anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak maksadıyla yapılan Tukey çoklu karşılaştırma testi sonucunda G4 grubunda ($\bar{X}=3,4824$) ve G5 grubunda ($\bar{X}=3,5278$) bulunan öğretmenlerin duygusal bağlılıklarının G1 grubunda ($\bar{X}=3,2507$) bulunanlardan daha olumlu olduğu tespit edilmiştir (Tablo 27). Bir başka ifadeyle öğretmenlerin hizmet yılları arttıkça, özellikle Türk Silahlı Kuvvetlerinde 15 yıl olan mecburi hizmetini tamamlamış olan öğretmenlerin duygusal, devamlılık ve toplam örgütsel bağlılıklarının mecburi hizmetini tamamlamamış olanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Aynı işte bulunma süresi ile işe bağlılık arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalar, genellikle işte bulunma süresi arttıkça işe bağlılığın da artacağı varsayımı ile yola çıkmaktadırlar. Örneğin March ve Simon, işteki deneyimleri düşük olan kimselerle karşılaştırıldığında, yüksek deneyimlilerin, işleriyle daha çok özdeşleşebileceklerini söylemişlerdir. Rabinowitz ve Hall da yaptıkları

araştırmada, bir işte kalma süresinin, işe bağlılık ile işe bağlılığı etkileyen değişkenler arasındaki ilişkiyi gclendirdiğini saptamışlardır. Brown, Kanungo Lodahl ve Kejner ise kıdem ile işe bağlılığın ilişkili olmadığı sonucuna ulaşmışlardır (Çakır, 2000:114-115).

Mathieu ve Zajac (1990) örgütte geçirilen toplam hizmet süresini örgütsel bağlılığı etkileyen bir kişisel değişken olduğunu söylemektedir. Cohen (1993) kişilerin örgütte hizmet süreleri arttıka, örgütten elde ettikleri kazançların da arttığını belirtmektedir. Çünkü hizmet süresi de örgüte yapılan bir yatırımdır. Buna paralel olarak kişi kazançlarını kaybetmemek için örgütüne daha çok bağlanmaktadır. McCaul ve arkadaşlarına göre de örgütte çalışılan süre arttıka örgütsel bağlılık da artmaktadır (İnce ve Gl, 2005: 66-67).

Suliman ve Iles tarafından yapılan bir başka araştırmada da, hizmet yılı ile duygusal, devamlılık, normatif ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Durna ve Eren, 2005: 212).

Orthner (1990) tarafından, ABD Kara Kuvvetlerinde görevli subaylar üzerinde yapılan bir çalışmada hizmet yılı ve rütbe arttıka ayrılma isteğinin azaldığı, askeri yaşam tarzında memnuniyetin arttığı belirtilmiştir (Tanrısever, 2003: 39).

Ülkemizde Gökmen tarafından, 381 özel banka çalışanı üzerinde yapılan bir araştırma sonucuna göre çalışanların toplam hizmet yılları ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Gökmen, 1996: 55).

Cici tarafından, İstanbul'daki 110 özel banka çalışanı üzerinde yapılan bir başka araştırma sonuçlarına göre de hizmet yılı ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir (Cici, 1997: 63).

İlsev, Posta İşletmesi Genel Müdürlüğünde çalışan 164 personelin örgütsel bağlılıklarını rasyonel ve duygusal bağlılık öğeleri çerçevesinde incelediği araştırmasında meslekte geçirilen sürenin hem duygusal hem de rasyonel bağlılığı etkilediğini tespit etmiştir (İlsev, 1997: 88).

Çimen tarafından, Türk Silahlı Kuvvetleri'nde görev yapan 8 farklı meslek grubundan 1274 sağlık personeli üzerinde yapılan araştırmaya göre çalışanların hizmet yılları arttıkça duygusal bağlılıklarının da arttığı belirlenmiştir (Çimen, 2000: 93).

Duygulu ve Abaan tarafından, 84 sağlık personeli üzerinde yapılan bir başka araştırmada ise, memuriyette geçen süre ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir korelasyon ($r=0,30$) olduğu bulunmuştur (Duygulu ve Aban, 2004: 20).

Balay tarafından, yapılan örgütsel bağlılık araştırmasında hizmet süresine göre işgörenlerin uyum ve içselleştirme boyutundaki örgütsel bağlılık algıları arasında anlamlı bir fark olmadığı, özdeşleşme boyutunda ise anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur (Balay, 2000: 192-195).

Çakır'ın özel sektör işletmelerinde çalışan 188 büro personeli üzerinde yapmış olduğu çalışmasında da kıdemin işe bağlılıkta herhangi bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Çakır, 2001: 201).

Bulut tarafından, Kara Kuvvetleri Komutanlığı'nda görevli subayların rasyonel, duygusal ve ahlaki bağlılık derecelerinin belirlenmesi maksadıyla yapılan çalışmada görevdeki toplam hizmet ile örgütsel bağlılık arasında ilişki bulunmadığı tespit edilmiştir (Bulut, 2003:75-79).

Durmaz tarafından, Ankara Garnizonu'nda görev yapan 310 muvazzaf subayın iş doyumu ve örgütsel bağlılık değişkenleri ile bazı demografik değişkenleri arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla yapılan araştırmada subayların hizmet yılları ile uyum ve içselleştirme boyutundaki örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir fark bulunmazken, özdeşleşme boyutunda anlamlı bir fark bulunmuştur (Durmaz, 2003: 107-109).

Tanrısever tarafından, Pilotların Hava Kuvvetlerinden Ayrılma Eğilimlerini belirlemeye yönelik yapılan araştırmada hizmet yılı ile duygusal bağlılık arasında olumlu yönde ve zayıf bir ilişki, devamlılık ve normatif bağlılık arasında ise olumsuz yönde bir ilişki tespit edilmiştir (Tanrısever, 2003: 58).

Ufuk ve Durna tarafından, Niğde ilinde görevli eğitim ve sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılıklarını belirlemeye yönelik yapılan araştırmada kıdem ile duygusal bağlılık arasında kısmi bir ilişki, örgütsel bağlılık ve normatif bağlılık arasında güçlü bir ilişki tespit edilirken, devamlılık bağlılığı ile arasında herhangi bir ilişki tespit edilememiştir (Durna ve Eren, 2005: 216).

Okul Kaynağı İle Duygusal, Devamlılık ve Toplam Örgütsel Bağlılık Puanları Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Öğretmenlerin okul kaynakları ile duygusal bağlılıkları arasındaki korelasyon katsayısı $r=-0,008$, devamlılık bağlılığı ile arasındaki korelasyon katsayısı $r=0,049$, örgütsel bağlılığın geneli ile arasındaki korelasyon katsayısı $r=-0,021$ olarak bulunmuştur. Yapılan test sonucunda hesaplanan korelasyon katsayılarının sıfırdan anlamlı bir şekilde farklılık göstermediği tespit edilmiştir (Duygusal Bağlılık için $p= 0,832$; $p>,05$, Devamlılık Bağlılığı için $p=0,175$; $p>,05$ ve Örgütsel Bağlılık için $p= 0,562$; $p>,05$).

Öğrenim Durumu İle Duygusal, Devamlılık ve Toplam Örgütsel Bağlılık Puanları Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Öğretmenlerin öğrenim durumları ile duygusal bağlılıkları arasındaki korelasyon katsayısı $r=-0,049$, devamlılık bağlılığı ile arasındaki korelasyon katsayısı $r=-0,054$, örgütsel bağlılığın geneli ile arasındaki korelasyon katsayısı $r=-0,054$ olarak bulunmuştur. Yapılan test sonucunda hesaplanan korelasyon katsayılarının sıfırdan anlamlı bir şekilde farklılık göstermediği tespit edilmiştir (Duygusal Bağlılık için $p= 0,176$; $p>,05$, Devamlılık Bağlılığı için $p=0,140$; $p>,05$ ve Örgütsel Bağlılık için $p= 0,139$; $p>,05$).

Eğitim düzeyi, çalışma yaşamına bakışı, çalışma yaşamından beklentileri etkileyen önemli değişkenlerden biridir. Eğitim düzeyi yükseldikçe çalışma yaşamına, işe yüklenen anlam ve beklentiler de çeşitlenmektedir. İnsanlar kendilerini çevreleyen sosyo-ekonomik koşulların ve aile yapısının etkisiyle, eğitimlerini bilinçli ya da bilinçsiz olarak bir iş sahibi olmaya yönelik olarak sürdürmektedirler. Dolayısıyla bu kişilerin işleriyle ilgili değerlendirmelerinde daha titiz olmaları beklenebilir. Yapılan araştırmalar incelendiğinde, işe bağlılık ile eğitim düzeyi arasındaki ilişkilerin, karmaşık olduğu görülmektedir.

Saal oldukça farklı eğitim düzeylerine sahip kişiler üzerinde yaptığı bir araştırmada, eğitim düzeyi ile işe bağlılık arasında önemli bir ilişki bulamamıştır. Yine Elloy ve Everett eğitim düzeyinin işe bağlılıkla önemli bir ilişkiye sahip olmadığı sonucuna ulaşırken, Brown da eğitimin işe bağlılığı etkileyen bir faktör olmadığını belirtmiştir. Rabinowitz, Hall ve Goodale tarafından yapılan bir başka araştırmada da eğitim ve işe bağlılık arasında bir ilişki bulunamamıştır (Çakır, 2001: 111-112).

Çakır'ın özel sektör işletmelerinde çalışan 188 büro personeli üzerinde yapmış olduğu araştırmasında eğitim düzeyinin işe bağlılıkta herhangi bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Çakır, 2001: 201).

Bulut tarafından, Kara Kuvvetleri Komutanlığı'nda görevli subayların rasyonel, duygusal ve ahlaki bağlılık derecelerinin belirlenmesi maksadıyla yapılan araştırmada ise okul kaynağı ile örgütsel bağlılık arasında ilişki bulunmadığı tespit edilmiştir (Bulut, 2003: 75-79).

Örgütsel bağlılıkla eğitim düzeyi arasındaki ters yönlü ilişkiyi destekleyen çeşitli araştırmaların yanı sıra, bazı araştırmacılar, sözü edilen ilişkinin yeterince açık ve güçlü olmadığına dair bulgular elde etmişler ve bu ilişkinin önemsenmemesi gerektiğini belirtmişlerdir (İnce ve Gül, 2005: 68).

Literatürde eğitim düzeyi ile işe bağlılık ilişkisinin önemli olduğunu gösteren araştırmalar da bulunmaktadır. Örneğin Lodahl ve Kejner, yüksek eğitilmiş bireylerin işlerine daha bağlı olduklarını bulmuşlardır. Lounsbury ve Hopes, işe bağlılığı etkileyen en önemli değişkenin eğitim olduğunu tespit etmişler, yüksek eğitimlilerin işlerine daha çok bağlandıklarını belirtmişlerdir (Çakır, 2001: 112).

Gökmen'in 381 özel banka çalışanı üzerinde yapmış olduğu araştırmasında da benzer sonuçlar bulunmuş, farklı öğrenim durumlarındaki denekler arasında örgütsel bağlılık puanları açısından anlamlı fark gözlenmiştir (Gökmen, 1996: 36).

Bu araştırmaların yanı sıra çalışanın eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık arasında negatif ilişki olduğunu gösteren araştırma sonuçlarına da rastlanmaktadır.

Steers (1977), Morris ve Steers (1980), Angle ve Perry (1981), Glisson ve Durick (1988), Shore ve Barksdale (1995), Chen ve arkadaşları (1996) çalışmalarında eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık arasında ters yönlü bir ilişki bulmuşlardır. 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.

Suliman ve Iles tarafından yapılan bir başka araştırmada da eğitim düzeyi ile duygusal, devamlılık, normatif ve örgütsel bağlılık arasında negatif bir ilişki bulunmuştur (Durna ve Eren, 2005: 212).

İlsev, Posta İşletmesi Genel Müdürlüğünde çalışan 164 personel üzerinde yaptığı araştırmada da eğitim düzeyinin duygusal bağlılığı etkilediğini, rasyonel bağlılık üzerinde ise bir etkisinin olmadığını tespit etmiştir (İlsev, 1997: 89).

Durmaz tarafından, Ankara Garnizonu'nda görev yapan 310 muvazzaf subayın iş doyumu ve örgütsel bağlılık değişkenleri ile bazı demografik değişkenleri arasındaki ilişkileri belirlemek maksadıyla yapılan araştırmada ise, subayların eğitim durumları ile uyum ve içselleştirme boyutundaki örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir fark bulunmazken, özdeşleşme boyutunda anlamlı bir fark bulunmuştur. Araştırma sonucuna göre lisan düzeyinde eğitimi olan subayların özdeşleşme boyutuna ilişkin örgütsel bağlılıkları daha yüksek bulunmuştur (Durmaz, 2003: 107-109).

Görev Yeri İle Duygusal, Devamlılık ve Toplam Örgütsel Bağlılık Puanları Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Öğretmenlerin görev yaptıkları yer ile duygusal bağlılıkları arasındaki korelasyon katsayısı $r=-0,016$, devamlılık bağlılığı ile arasındaki korelasyon katsayısı $r=-0,040$, örgütsel bağlılığın geneli ile arasındaki korelasyon katsayısı $r=-0,029$ olarak bulunmuştur. Yapılan test sonucunda hesaplanan korelasyon katsayılarının sıfırdan anlamlı bir şekilde farklılık göstermediği tespit edilmiştir (Duygusal Bağlılık için $p= 0,655$; $p>,05$, Devamlılık Bağlılığı için $p=0,276$; $p>,05$ ve Örgütsel Bağlılık için $p= 0,425$; $p>,05$).

İkamet Yeri İle Duygusal, Devamlılık ve Toplam Örgütsel Bağlılık Puanları Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

İkamet Yeri İle Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeyinin, ikamet ettikleri yere göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğini test etmek için uygulanan ANOVA testi sonuçları Tablo 28-29-30'da verilmiştir.

Tablo 28. Öğretmenlerin Duygusal Bağlılık Düzeyinin İkamet Yerine Göre Betimsel Değerleri

İKAMET YERİ	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	Ortalama İçin 95% Güven Aralığı		Min.	Max.
					Alt Sınır	Üst Sınır		
Kendi Evim(G1)	70	3,5250	,61037	,07295	3,3795	3,6705	1,63	4,63
Lojman(G2)	413	3,5412	,72221	,03554	3,4713	3,6110	1,25	4,88
Kira(G3)	212	3,3608	,87586	,06015	3,2423	3,4794	1,13	4,88
Anne-Baba Birlikte(G4)	27	3,0463	,94510	,18188	2,6724	3,4202	1,25	4,25
Misafirhane(G5)	39	3,2981	,99200	,15885	2,9765	3,6196	1,25	4,75
Toplam	761	3,4594	,78959	,02862	3,4032	3,5156	1,13	4,88

* G(Grup)

Tablo 29. Öğretmenlerin Duygusal Bağlılık Düzeyinin İkamet Yerine Göre Varyans Analizi

	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kare	F	Sig.
Gruplar Arası	10,744	4	2,686	4,385	,002
Grup İçi	463,082	756	,613		
Toplam	473,825	760			

Tablo 30. Öğretmenlerin Duygusal Bağlılık Düzeyinin İkamet Yerine Göre Çoklu Karşılaştırma Analizi

HİZMET YILI		Ortalamalar Arası Fark	Sig.
Lojman	Anne-Baba Birlikte	,4949	,013

Analiz sonuçları, öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeyleri arasında ikamet ettikleri yer bakımından anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir ($F_{(4-756)}=4,385$; $p<.05$). Bu anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak maksadıyla yapılan Tukey çoklu karşılaştırma testi sonucunda G2 grubunda ($\bar{X}=3,5412$) bulunan öğretmenlerin duygusal bağlılıklarının G4 grubunda ($\bar{X}=3,0463$) bulunanlardan daha olumlu olduğu tespit edilmiştir (Tablo 30). Sonuçlar incelendiğinde lojmanda oturanlar ile kendi evinde oturanların duygusal bağlılıklarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

İkamet Yeri İle Devamlılık Bağlılığı Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Öğretmenlerin devamlılık bağlılığı düzeyinin, ikamet ettikleri yere göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğini test etmek için uygulanan ANOVA testi sonuçları Tablo 31-32-33'de verilmiştir.

Tablo 31. Öğretmenlerin Devamlılık Bağlılığı Düzeyinin İkamet Yerine Göre Betimsel Değerleri

İKAMET YERİ	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	Ortalama için 95% Güven Aralığı		Min.	Max.
					Alt Sınır	Üst Sınır		
Kendi Evim(G1)	70	3,5250	,65129	,07784	3,3697	3,6803	1,25	4,75
Lojman(G2)	413	3,4428	,67748	,03334	3,3773	3,5083	1,00	5,00
Kira(G3)	212	3,2612	,85835	,05895	3,1450	3,3774	1,13	4,75
Anne-Baba Birlikte(G4)	27	3,0509	,80508	,15494	2,7324	3,3694	1,50	4,00
Misafirhane(G5)	39	3,1923	,91580	,14665	2,8954	3,4892	1,25	4,63
Toplam	761	3,3730	,75472	,02736	3,3193	3,4267	1,00	5,00

* G(Grup)

Tablo 32. Öğretmenlerin Devamlılık Bağlılığı Düzeyinin İkamet Yerine Göre Varyans Analizi

	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kare	F	Sig.
Gruplar Arası	10,353	4	2,588	4,631	,001
Grup İçi	422,550	756	,559		
Toplam	473,825	760			

Tablo 33. Öğretmenlerin Devamlılık Bağlılığı Düzeyinin İkamet Yerine Göre Çoklu Karşılaştırma Analizi

HİZMET YILI		Ortalamalar Arası Fark	Sig.
Kendi Evim	Anne-Baba Birlikte	,4741	,042
Lojman	Kira	,1816	,034

Analiz sonuçları, öğretmenlerin devamlılık bağlılığı düzeyleri arasında ikamet ettikleri yer bakımından anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir ($F_{(4-756)}=4,631$; $p<.05$). Bu anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak maksadıyla yapılan Tukey çoklu karşılaştırma testi sonucunda G1 grubunda ($\bar{X}=3,5250$) bulunan öğretmenlerin duygusal bağlılıklarının G4 grubunda ($\bar{X}=3,0509$) bulunanlardan, G2 grubunda ($\bar{X}=3,4428$) bulunan öğretmenlerin duygusal bağlılıklarının G3 grubunda ($\bar{X}=3,2612$) bulunanlardan daha olumlu olduğu tespit edilmiştir (Tablo 33). Devam bağlılığının kendi evinde oturanlarda daha yüksek olduğu görülmektedir.

İkamet Yeri İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyinin, ikamet ettikleri yere göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğini test etmek için uygulanan ANOVA testi sonuçları Tablo 34-35-36'da verilmiştir.

Tablo 34. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyinin İkamet Yerine Göre Betimsel Değerleri

İKAMET YERİ	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	Ortalama İçin 95% Güven Aralığı		Min.	Max.
					Alt Sınır	Üst Sınır		
Kendi Evim(G1)	70	3,5250	,58120	,06947	3,3864	3,6636	1,44	4,69
Lojman(G2)	413	3,4920	,65924	,03244	3,4282	3,5557	1,25	4,88
Kira(G3)	212	3,3110	,84078	,05775	3,1972	3,4249	1,38	4,75
Anne-Baba Birlikte(G4)	27	3,0486	,84234	,16211	2,7154	3,3818	1,38	4,13
Misafirhane(G5)	39	3,2452	,92418	,14799	2,9456	3,5448	1,44	4,63
Toplam	761	3,4162	,73696	,02671	3,3638	3,4687	1,25	4,88

* G(Grup)

Tablo 35. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyinin İkamet Yerine Göre Varyans Analizi

	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kare	F	Sig.
Gruplar Arası	10,334	4	2,584	4,853	,001
Grup İçi	402,427	756	,532		
Toplam	412,761	760			

Tablo 36. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyinin İkamet Yerine Göre Çoklu Karşılaştırma Analizi

HİZMET YILI		Ortalamalar Arası Fark	Sig.
Kendi Evim	Anne-Baba Birlikte	,4764	,033
	Kira	,1810	,028
Lojman	Anne-baba birlikte	,04434	,019

Analiz sonuçları, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında ikamet ettikleri yer bakımından anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir ($F_{(4-756)}=4,853$; $p<.05$). Bu anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunu

bulmak maksadıyla yapılan Tukey çoklu karşılaştırma testi sonucunda G1 grubunda ($\bar{X}=3,5250$) bulunan öğretmenlerin duygusal bağlılıklarının G4 grubunda ($\bar{X}=3,0509$) bulunanlardan, G2 grubunda ($\bar{X}=3,4428$) bulunan öğretmenlerin duygusal bağlılıklarının G3 grubunda ($\bar{X}=3,2612$) bulunanlardan daha olumlu olduğu tespit edilmiştir (Tablo 36). Kendi evinde oturan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

Durmaz tarafından, Ankara Garnizonu'nda görev yapan 310 muvazzaf subayın iş doyumunu ve örgütsel bağlılık değişkenleri ile bazı demografik değişkenleri arasındaki ilişkileri belirlemek maksadıyla yapılan araştırmada subayların ikamet ettikleri yer ile uyum, özdeşleşme ve içselleştirme boyutundaki örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Araştırma sonucuna göre lojmanda oturan subayların her üç boyutta da örgütsel bağlılıkları yüksek çıkmıştır (Durmaz, 2003: 107-109).

Balay tarafından, özel ve resmi liselerde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları üzerine yapılan bir başka araştırmada ise, kirada oturanlar ile kira dışında bir evde oturanların uyum boyutunda örgütsel bağlılık algıları göreceli olarak birbirine yakın ve ayırt edici olmadığı bulunmuştur (Balay, 2000: 138).

Medeni Durum İle Duygusal, Devamlılık ve Toplam Örgütsel Bağlılık Puanları Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Medeni Durum İle Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeyinin, medeni durumlarına göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğini test etmek için uygulanan ANOVA testi sonuçları Tablo 37-38-39'da verilmiştir.

Tablo 37. Öğretmenlerin Duygusal Bağlılık Düzeyinin Medeni Duruma Göre Betimsel Değerleri

MEDENİ DURUM	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	Ortalama için 95% Güven Aralığı		Min.	Max.
					Alt Sınır	Üst Sınır		
Bekar(G1)	115	3,1935	,96927	,09038	3,0144	3,3725	1,25	4,88
Evli(G2)	626	3,5082	,74633	,02983	3,4496	3,5668	1,13	4,88
Dul(G3)	20	3,4625	,68717	,15366	3,1409	3,7841	2,13	4,63
Toplam	761	3,4594	,78959	,02862	3,4032	3,5156	1,13	4,88

* G(Grup)

Tablo 38. Öğretmenlerin Duygusal Bağlılık Düzeyinin Medeni Duruma Göre Varyans Analizi

	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kare	F	Sig.
Gruplar Arası	10,353	4	2,588	4,631	,001
Grup İçi	422,550	756	,559		
Toplam	432,903	760			

Tablo 39. Öğretmenlerin Duygusal Bağlılık Düzeyinin Medeni Duruma Göre Çoklu Karşılaştırma Analizi

MEDENİ DURUM		Ortalamalar Arası Fark	Sig.
Bekar	Evli	,3147	,000

Analiz sonuçları, öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeyleri arasında medeni durumları bakımından anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir ($F_{(4-756)}=4,631$; $p<.05$). Bu anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak maksadıyla yapılan Tukey çoklu karşılaştırma testi sonucunda G2 grubunda ($\bar{X}=3,5082$) bulunan öğretmenlerin duygusal bağlılıklarının G1 grubunda ($\bar{X}=3,1935$) bulunanlardan daha olumlu olduğu tespit edilmiştir (Tablo 39). Kısacası, evli olan öğretmenlerin duygusal bağlılıklarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

Medeni Durum İle Devamlılık Bağlılığı Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Öğretmenlerin devamlılık bağlılığı düzeyinin, medeni durumlarına göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğini test etmek için uygulanan ANOVA testi sonuçları Tablo 40-41-42'de verilmiştir.

Tablo 40. Öğretmenlerin Devamlılık Bağlılığı Düzeyinin Medeni Duruma Göre Betimsel Değerleri

MEDENİ DURUM	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	Ortalama İçin 95% Güven Aralığı		Min.	Max.
					Alt Sınır	Üst Sınır		
Bekar(G1)	115	3,0967	,91543	,08536	2,9276	3,2658	1,25	4,63
Evli(G2)	626	3,4219	,71321	,02851	3,3659	3,4779	1,00	5,00
Dul(G3)	20	3,4313	,69239	,15482	3,1072	3,7553	2,25	4,75
Toplam	761	3,3730	,75472	,02736	3,3193	3,4267	1,00	5,00

* G(Grup)

Tablo 41. Öğretmenlerin Devamlılık Bağlılığı Düzeyinin Medeni Duruma Göre Varyans Analizi

	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kare	F	Sig.
Gruplar Arası	10,343	2	5,172	9,277	,000
Grup İçi	422,560	758	,557		
Toplam	432,903	760			

Tablo 42. Öğretmenlerin Devamlılık Bağlılığı Düzeyinin Medeni Duruma Göre Çoklu Karşılaştırma Analizi

MEDENİ DURUM		Ortalamalar Arası Fark	Sig.
Bekar	Evli	,4741	,042

Analiz sonuçları, öğretmenlerin devamlılık bağlılığı düzeyleri arasında medeni durum bakımından anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir ($F_{(2-758)}=9,277$; $p<.05$). Bu anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Tukey çoklu karşılaştırma testi sonucunda

G2 grubunda ($\bar{X}=3,4219$) bulunan öğretmenlerin duygusal bağılıklarının G1 grubunda ($\bar{X}=3,0967$) bulunanlardan daha olumlu olduğu tespit edilmiştir (Tablo 42).

Medeni Durum İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyinin, medeni durumlarına göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğini test etmek için uygulanan ANOVA testi sonuçları Tablo 43-44-45'de verilmiştir.

Tablo 43. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Medeni Duruma Göre Betimsel Değerleri

MEDENİ DURUM	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	Ortalama İçin 95% Güven Aralığı		Min.	Max.
					Alt Sınır	Üst Sınır		
Bekar(G1)	115	3,1451	,91623	,08544	2,9759	3,3144	1,38	4,63
Evli(G2)	626	3,4651	,69173	,02765	3,4108	3,5193	1,25	4,88
Dul(G3)	20	3,4469	,65055	,14547	3,1424	3,7513	2,19	4,69
Toplam	761	3,4162	,73696	,02671	3,3638	3,4687	1,25	4,88

* G(Grup)

Tablo 44. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Medeni Duruma Göre Varyans Analizi

	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kare	F	Sig.
Gruplar Arası	9,964	2	4,982	9,376	,000
Grup İçi	402,797	758	,531		
Toplam	412,761	760			

Tablo 45. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Medeni Duruma Göre Çoklu Karşılaştırma Analizi

MEDENİ DURUM		Ortalamalar Arası Fark	Sig.
Bekar	Evli	,3199	,000

Analiz sonuçları, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında medeni durumları bakımından anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir ($F_{(2-758)}=9,376$; $p<.05$). Bu anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak maksadıyla yapılan Tukey çoklu karşılaştırma testi sonucunda G2 grubunda ($\bar{X}=3,4651$) bulunan öğretmenlerin duygusal bağlılıklarının G1 grubunda ($\bar{X}=3,1451$) bulunanlardan daha olumlu olduğu tespit edilmiştir (Tablo 45). Bu sonuçlardan da görüldüğü gibi evli olan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları dul ve bekar olanlardan daha yüksektir.

Boesel ve Johnson (1984) yaptıkları literatür taramasında askeri personelin işten ayrılmasında medeni halin etkili olduğu sonucuna varmışlardır. Bu iki araştırmacı evli personelin bekarlardan daha fazla ayrılma ihtimalinin olduğunu ortaya koymuşlardır (Tanrısever, 2003: 33).

İlsev, Posta İşletmesi Genel Müdürlüğünde çalışan 164 personelin örgütsel bağlılıklarını rasyonel ve duygusal bağlılık öğeleri çerçevesinde incelediği araştırmasında medeni durumun duygusal bağlılığı etkilediğini, rasyonel bağlılık üzerinde ise bir etkisinin olmadığını tespit etmiştir (İlsev, 1997: 88).

Durmaz tarafından, Ankara Garnizonu'nda görev yapan 310 muvazzaf subayın iş doyumu ve örgütsel bağlılık değişkenleri ile bazı demografik değişkenleri arasındaki ilişkileri belirlemek maksadıyla yapılan araştırmada subayların medeni durumları ile uyum ve özdeşleşme boyutundaki örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir fark bulunmazken, içselleştirme boyutunda anlamlı bir fark bulunmuştur. Araştırma sonucuna göre evli olan subayların içselleştirme boyutuna ilişkin örgütsel bağlılıkları daha yüksektir (Durmaz, 2003: 107-109).

Medeni durum ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişki olmadığını gösteren araştırma sonuçlarına da sıkça rastlanmaktadır. Cici tarafından, İstanbul'daki 110 özel banka çalışanı üzerinde yapılan araştırma sonuçlarına göre medeni durum ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir (Cici, 1997: 63).

Çakır'ın özel sektör işletmelerinde çalışan 188 büro personeli üzerinde yapmış olduğu araştırmasında medeni durumun işe bağlılıkta herhangi bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Çakır, 2001: 201).

Bulut tarafından, Kara Kuvvetleri Komutanlığı'nda görevli subayların rasyonel, duygusal ve ahlaki bağlılık derecelerinin belirlenmesi maksadıyla yapılan çalışmada medeni durum ile örgütsel bağlılık arasında ilişki bulunmadığı tespit edilmiştir (Bulut, 2003:75-79).

Tanrısever tarafından, Pilotların Hava Kuvvetlerinden Ayrılma Eğilimlerini belirlemeye yönelik yapılan bir başka çalışmada ise, medeni durum ile örgütsel bağlılık ve işten ayrılma arasında anlamlı farklılıklar görülmemiştir (Tanrısever, 2003: 59).

Ufuk ve Durna tarafından, Niğde ilinde görevli eğitim ve sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılıklarını belirlemeye yönelik yapılan çalışmada ise, örgütsel bağlılık ve normatif bağlılık ile çalışanların medeni hali arasında oldukça güçlü, duygusal bağlılıkla zayıf bir ilişki varken, devamlılık bağlılığı ile bir ilişkiye rastlanmamıştır (Ufuk ve Durna, 2005: 217).

Eş Çalışma Durumu İle Duygusal, Devamlılık ve Toplam Örgütsel Bağlılık Puanları Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Eş Çalışma Durumu İle Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeyinin, eş çalışma durumlarına göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğini belirlemek maksadıyla uygulanan ANOVA testi sonuçları Tablo 46-47-48'de verilmiştir.

Tablo 46. Öğretmenlerin Duygusal Bağlılık Düzeyinin Eş Çalışma Durumuna Göre Betimsel Değerleri

EŞ ÇALIŞMA DURUMU	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	Ortalama İçin 95% Güven Aralığı		Min.	Max.
					Alt Sınır	Üst Sınır		
Kamuda Çalışıyor(G1)	379	3,5013	,76387	,03924	3,4242	3,5785	1,13	4,88
Özelde Çalışıyor(G2)	54	3,2199	,69658	,09479	3,0298	3,4100	1,63	4,38
Ev Hanımı(G3)	182	3,6016	,70660	,05238	3,4983	3,7050	1,50	4,88
Emekli(G4)	11	3,5568	,72103	,21740	3,0724	4,0412	2,25	4,88
Evli Değil(G5)	135	3,2380	,93764	,08070	3,0784	3,3976	1,25	4,88
Toplam	761	3,4594	,78959	,02862	3,4032	3,5156	1,13	4,88

* G(Grup)

Tablo 47. Öğretmenlerin Duygusal Bağlılık Düzeyinin Eş Çalışma Durumuna Göre Varyans Analizi

	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kare	F	Sig.
Gruplar Arası	14,170	4	3,542	5,826	,000
Grup İçi	459,655	756	,608		
Toplam	473,825	760			

Tablo 48. Öğretmenlerin Duygusal Bağlılık Düzeyinin Eş Çalışma Durumuna Göre Çoklu Karşılaştırma Analizi

EŞ ÇALIŞMA DURUMU		Ortalamalar Arası Fark	Sig.
Evli Değil	Kamuda Çalışıyor	-,2634	,007
	Ev Hanımı	-,3637	,000
Özelde Çalışıyor	Ev Hanımı	,3817	,014

Analiz sonuçları, öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeyleri arasında eş çalışma durumları bakımından anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir ($F_{(4-756)}=5,826$; $p<.05$). Bu anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak maksadıyla yapılan Tukey çoklu karşılaştırma testi sonucunda G1 grubunda ($\bar{X}=3,5013$) ve G3 grubunda ($\bar{X}=3,6016$) bulunan öğretmenlerin duygusal bağlılıklarının G5 grubunda ($\bar{X}=3,2380$) bulunanlardan, G3 grubunda ($\bar{X}=3,6016$) bulunan öğretmenlerin duygusal bağlılıklarının ise G2 grubunda ($\bar{X}=3,2119$) bulunanlardan daha olumlu olduğu tespit edilmiştir (Tablo 48). Araştırma sonuçlarına göre, eşi ev hanımı veya emekli olmuş olan öğretmenlerin duygusal bağlılıklarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

Eş Çalışma Durumu İle Devamlılık Bağlılığı Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Öğretmenlerin devamlılık bağlılığı düzeyinin, eş çalışma durumlarına göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğini belirlemek maksadıyla uygulanan ANOVA testi sonuçları Tablo 49-50-51’de verilmiştir.

Tablo 49. Öğretmenlerin Devamlılık Bağlılığı Düzeyinin Eş Çalışma Durumuna Göre Betimsel Değerleri

EŞ ÇALIŞMA DURUMU	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	Ortalama İçin 95% Güven Aralığı		Min.	Max.
					Alt Sınır	Üst Sınır		
Kamuda Çalışıyor(G1)	379	3,4225	,73258	,03763	3,3485	3,4965	1,00	5,00
Özelde Çalışıyor(G2)	54	3,1528	,80266	,10923	2,9337	3,3719	1,13	4,00
Ev Hanımı(G3)	182	3,4835	,63063	,04675	3,3913	3,5758	1,25	4,75
Emekli(G4)	11	3,7045	,57083	,17211	3,3211	4,0880	2,50	4,63
Evli Değil(G5)	135	3,1463	,89249	,07681	2,9944	3,2982	1,25	4,75
Toplam	761	3,3730	,75472	,02736	3,3193	3,4267	1,00	5,00

* G(Grup)

Tablo 50. Öğretmenlerin Devamlılık Bağlılığı Düzeyinin Eş Çalışma Durumuna Göre Varyans Analizi

	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kare	F	Sig.
Gruplar Arası	13,918	4	3,479	6,278	,000
Grup İçi	418,986	756	,554		
Toplam	432,903	760			

Tablo 51. Öğretmenlerin Devamlılık Bağlılığı Düzeyinin Eş Çalışma Durumuna Göre Çoklu Karşılaştırma Analizi

EŞ ÇALIŞMA DURUMU		Ortalamalar Arası Fark	Sig.
Evli Değil	Kamuda Çalışıyor	-,2762	,002
	Ev Hanımı	-,3372	,001
Özelde Çalışıyor	Ev Hanımı	-,3307	,034

Analiz sonuçları, öğretmenlerin devamlılık bağlılığı düzeyleri arasında eş çalışma durumları bakımından anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir ($F_{(4-756)}=6,278$; $p<.05$). Bu anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak maksadıyla yapılan Tukey çoklu karşılaştırma testi sonucunda G1 grubunda ($\bar{X}=3,4225$) ve G3 grubunda ($\bar{X}=3,4835$) bulunan öğretmenlerin duygusal bağlılıklarının G5 grubunda ($\bar{X}=3,1463$) bulunanlardan, G3 grubunda ($\bar{X}=3,4835$) bulunan öğretmenlerin duygusal bağlılıklarının G2 grubunda ($\bar{X}=3,1528$) bulunanlardan daha olumlu olduğu tespit edilmiştir (Tablo 51). Eşi emekli olan öğretmenlerin devamlılık bağlılıklarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

Eş Çalışma Durumu İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyinin, eş çalışma durumlarına göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğini belirlemek maksadıyla uygulanan ANOVA testi sonuçları Tablo 52-53-54'de verilmiştir.

Tablo 52. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Eş Çalışma Durumuna Göre Betimsel Değerleri

EŞ ÇALIŞMA DURUMU	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	Ortalama için 95% Güven Aralığı		Min.	Max.
					Alt Sınır	Üst Sınır		
Kamuda Çalışıyor(G1)	379	3,4619	,71016	,03648	3,3902	3,5336	1,25	4,88
Özelde Çalışıyor(G2)	54	3,1863	,72078	,09809	2,9896	3,3831	1,44	4,13
Ev Hanımı(G3)	182	3,5426	,62909	,04663	3,4506	3,6346	1,44	4,75
Emekli(G4)	11	3,6307	,58860	,17747	3,2353	4,0261	2,38	4,75
Evli Değil(G5)	135	3,1921	,88798	,07643	3,0410	3,3433	1,38	4,69
Toplam	761	3,4162	,73696	,02671	3,3638	3,4687	1,25	4,88

* G(Grup)

Tablo 53. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Eş Çalışma Durumuna Göre Varyans Analizi

	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kare	F	Sig.
Gruplar Arası	13,836	4	3,459	6,555	,000
Grup İçi	398,925	756	,528		
Toplam	412,761	760			

Tablo 54. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Eş Çalışma Durumuna Göre Çoklu Karşılaştırma Analizi

EŞ ÇALIŞMA DURUMU		Ortalamalar Arası Fark	Sig.
Evli Değil	Kamuda Çalışıyor	-,2698	,002
	Ev Hanımı	-,3505	,000
Özelde Çalışıyor	Ev Hanımı	-,3562	,014

Analiz sonuçları, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında eş çalışma durumları bakımından anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir ($F_{(4-756)}=6,555$; $p<.05$). Bu anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Tukey çoklu karşılaştırma testi sonucunda G1 grubunda ($\bar{X}=3,4619$) ve G3 grubunda ($\bar{X}=3,5426$) bulunan öğretmenlerin duygusal bağlılıklarının G5 grubunda ($\bar{X}=3,1921$) bulunanlardan, G3 grubunda ($\bar{X}=3,5426$) bulunan öğretmenlerin duygusal bağlılıklarının G2 grubunda

($\bar{X} = 3,1863$) bulunanlardan daha olumlu olduğu tespit edilmiştir (Tablo 54). Eşli emekli olan, ev hanımı olan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının diğeri gruplara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Balay'ın özel ve resmi liselerde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları konulu araştırmasına göre eşli çalışıyor olması ile örgütsel bağlılık arasında uyum boyutunda anlamlı bir fark bulunmazken, özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutlarında anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur. (Balay, 2000: 192-195)

Bunun yanında eşlerin iş durumu ile örgütsel bağlılık arasında ilişki olmadığını gösteren araştırmalarda fazladır. Örneğin Bulut tarafından, Kara Kuvvetleri Komutanlığı'nda görevli subayların rasyonel, duygusal ve ahlaki bağlılık derecelerinin belirlenmesi amacıyla yapılan çalışmada eşlerin iş durumu ile örgütsel bağlılık arasında ilişki bulunmadığı tespit edilmiştir (Bulut, 2003: 75-79).

Tanrısever tarafından, Pilotların Hava Kuvvetlerinden Ayrılma Eğilimlerini belirlemeye yönelik yapılan bir başka araştırmada eşli çalışma durumu ile örgütsel bağlılık ve işten ayrılma arasında anlamlı farklılıklar görülmemiştir (Tanrısever, 2003: 59).

Ufuk ve Durna tarafından, Niğde ilinde görevli eğitim ve sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılıklarını belirlemeye yönelik yapılan araştırmada da, eşli çalışma durumu ile örgütsel, duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Ufuk ve Durna, 2005: 217).

Çocuk Sayısı İle Duygusal, Devamlılık ve Toplam Örgütsel Bağlılık Puanları Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Çocuk Sayısı İle Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeyinin, çocuk sayılarına göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla uygulanan ANOVA testi sonuçları Tablo 55-56-57'de verilmiştir.

Tablo 55. Öğretmenlerin Duygusal Bağlılık Düzeyinin Çocuk Sayısına Göre Betimsel Değerleri

ÇOCUK SAYISI	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	Ortalama İçin 95% Güven Aralığı		Min.	Max.
					Alt Sınır	Üst Sınır		
Çocuğum Yok(G1)	267	3,3310	,87838	,05376	3,2252	3,4368	1,13	4,88
1 Çocuk(G2)	268	3,4697	,74268	,04537	3,3804	3,5590	1,25	4,88
2 Çocuk(G3)	211	3,5977	,71672	,04934	3,5005	3,6950	1,38	4,88
3 Çocuk(G4)	13	3,6731	,59630	,16538	3,3127	4,0334	2,25	4,63
4 Çocuk ve üzeri(G5)	2	3,2500	,17678	,12500	1,6617	4,8383	3,13	3,38
Toplam	761	3,4594	,78959	,02862	3,4032	3,5156	1,13	4,88

* G(Grup)

Tablo 56. Öğretmenlerin Duygusal Bağlılık Düzeyinin Çocuk Sayısına Göre Varyans Analizi

	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kare	F	Sig.
Gruplar Arası	9,151	4	2,288	3,722	,005
Grup İçi	464,675	756	,615		
Toplam	473,825	760			

Tablo 57. Öğretmenlerin Duygusal Bağlılık Düzeyinin Çocuk Sayısına Göre Çoklu Karşılaştırma Analizi

ÇOCUK SAYISI	Ortalamalar Arası Fark	Sig.
Çocuğum yok	2 Çocuk	-,2268
		,002

Analiz sonuçları, öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeyleri arasında çocuk sayısı bakımından anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir ($F_{(4-756)}=3,722$; $p<.05$). Bu anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak maksadıyla yapılan Tukey çoklu karşılaştırma testi sonucunda G3 grubunda ($\bar{X}=3,5977$) bulunan öğretmenlerin duygusal bağlılıklarının G1 grubunda ($\bar{X}=3,3310$) bulunanlardan daha olumlu olduğu tespit edilmiştir (Tablo 57). Tablo'nun incelenmesi sonucunda çocuk sahibi olan öğretmenlerin duygusal bağlılıklarının çocuk sahibi olmayanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Çocuk Sayısı İle Devamlılık Bağlılığı Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Öğretmenlerin devamlılık bağlılığı düzeyinin, çocuk sayılarına göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğini belirlemek maksadıyla uygulanan ANOVA testi sonuçları Tablo 58-59-60'da verilmiştir.

Tablo 58. Öğretmenlerin Devamlılık Bağlılığı Düzeyinin Çocuk Sayısına Göre Betimsel Değerleri

ÇOCUK SAYISI	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	Ortalama için 95% Güven Aralığı		Min.	Max.
					Alt Sınır	Üst Sınır		
Çocuğum Yok(G1)	267	3,2224	,87547	,05358	3,1169	3,3279	1,13	4,63
1 Çocuk(G2)	268	3,4515	,67560	,04127	3,3702	3,5327	1,38	4,88
2 Çocuk(G3)	211	3,4508	,66303	,04564	3,3608	3,5408	1,00	5,00
3 Çocuk(G4)	13	3,5577	,66265	,18379	3,1573	3,9581	1,75	4,63
4 Çocuk ve üzeri(G5)	2	3,5625	,26517	,18750	1,1801	5,9449	3,38	3,75
Toplam	761	3,3730	,75472	,02736	3,3193	3,4267	1,00	5,00

* G(Grup)

Tablo 59. Öğretmenlerin Devamlılık Bağlılığı Düzeyinin Çocuk Sayısına Göre Varyans Analizi

	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kare	F	Sig.
Gruplar Arası	9,502	4	2,375	4,242	,002
Grup İçi	423,401	756	,560		
Toplam	432,903	760			

Tablo 60. Öğretmenlerin Devamlılık Bağlılığı Düzeyinin Çocuk Sayısına Göre Çoklu Karşılaştırma Analizi

ÇOCUK SAYISI		Ortalamalar Arası Fark	Sig.
Çocuğum Yok	1 Çocuk	-,2291	,004
	2 Çocuk	-,2285	,009

Analiz sonuçları, öğretmenlerin devamlılık bağlılığı düzeyleri arasında çocuk sayısı bakımından anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir ($F_{(4-756)}=4,242$; $p<.05$). Bu anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak maksadıyla yapılan Tukey çoklu karşılaştırma testi sonucunda G2 grubunda ($\bar{X}=3,4515$) ve G3 grubunda ($\bar{X}=3,4508$) bulunan öğretmenlerin duygusal bağlılıklarının G1 grubunda ($\bar{X}=3,2224$) bulunanlardan daha olumlu olduğu tespit edilmiştir (Tablo 60). Çocuk sayısı arttıkça öğretmenlerin devamlılık bağlılıklarının da arttığı görülmektedir.

Çocuk Sayısı İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyinin, çocuk sayılarına göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğini belirlemek maksadıyla uygulanan ANOVA testi sonuçları Tablo 61-62-63'de verilmiştir.

Tablo 61. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Çocuk Sayısına Göre Betimsel Değerleri

ÇOCUK SAYISI	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	Ortalama İçin 95% Güven Aralığı		Min.	Max.
					Alt Sınır	Üst Sınır		
Çocuğum Yok(G1)	267	3,2767	,84967	,05200	3,1743	3,3791	1,31	4,63
1 Çocuk(G2)	268	3,4606	,67161	,04102	3,3798	3,5414	1,44	4,81
2 Çocuk(G3)	211	3,5243	,64400	,04433	3,4369	3,6117	1,25	4,88
3 Çocuk(G4)	13	3,6154	,61176	,16967	3,2457	3,9851	2,00	4,63
4 Çocuk ve üzeri(G5)	2	3,4063	,04419	,03125	3,0092	3,8033	3,38	3,44
Toplam	761	3,4162	,73696	,02671	3,3638	3,4687	1,25	4,88

* G(Grup)

Tablo 62. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Çocuk Sayısına Göre Varyans Analizi

	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kare	F	Sig.
Gruplar Arası	8,706	4	2,177	4,072	,003
Grup İçi	404,055	756	,534		
Toplam	412,761	760			

Tablo 63. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Çocuk Sayısına Göre Çoklu Karşılaştırma Analizi

ÇOCUK SAYISI		Ortalamalar Arası Fark	Sig.
Çocuğum Yok	1 Çocuk	-,1839	,031
	2 Çocuk	-,2476	,002

Analiz sonuçları, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında çocuk sayısı bakımından anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir ($F_{(4-756)}=4,072$; $p<.05$). Bu anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak maksadıyla yapılan Tukey çoklu karşılaştırma testi sonucunda G2 grubunda ($\bar{X}=3,4606$) ve G3 grubunda ($\bar{X}=3,5243$) bulunan öğretmenlerin duygusal bağlılıklarının G1 grubunda ($\bar{X}=3,2767$) bulunanlardan daha olumlu olduğu tespit edilmiştir (Tablo 63). Genel olarak bakıldığında çocuk sahibi olan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları çocuğu olmayanlara göre daha fazladır. Öğretmenlerin çocuk sayıları arttıkça örgütsel bağlılıkları da artmaktadır.

Boesel ve Johnson (1984) yaptıkları literatür taramasında askeri personelin işten ayrılmasında evli ve çocuklu olanların evli ve çocuksuz olanlardan daha fazla ayrılma ihtimalinin olduğunu tespit etmişlerdir (Tanrıseven, 2003: 33).

Evli kadın ve erkeklerde çocuk sahibi olmanın çalışma hayatına etkisini araştıran bir araştırmada, çocuk sahibi olan erkeklerin çalışma saatlerinin daha

uzun olduğu, çocuk sayısı arttıkça işte daha çok çaba ve zaman harcadıkları sonucuna ulaşılırken, çocuk sahibi kadınların çalışma saatlerinin azaldığı, çocuk sayısı artıkça çalışma saatlerinin azalması yanında işten ayrılmaların da arttığı bulunmuştur. Bu sonuç, çocuk sahibi erkeklerin, daha çok ekonomik sorumluluk üstlendikleri, kadınların ise, ekonomik sorumluluktan çok onların bakımı ve yetiştirilmesi ile daha çok ilgilendiklerini göstermektedir (Çakır, 2001: 113).

Çakır'ın özel sektör işletmelerinde çalışan 188 büro personeli üzerinde yaptığı kendi çalışmasında ise, çocuk sayısının işe bağlılıkta herhangi bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Çakır, 2001: 201).

Bulut tarafından, Kara Kuvvetleri Komutanlığı'nda görevli subayların rasyonel, duygusal ve ahlaki bağlılık derecelerinin belirlenmesi amacıyla yapılan çalışmada da bakmakla yükümlü olunan çocuk sayısı ile örgütsel bağlılık arasında ilişki bulunmadığı tespit edilmiştir (Bulut, 2003: 75-79).

Gelir Durumu İle Duygusal, Devamlılık ve Toplam Örgütsel Bağlılık Puanları Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Gelir Durumu İle Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeyinin, gelir durumlarına göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla uygulanan ANOVA testi sonuçları Tablo 64-65-66'da verilmiştir.

Tablo 64. Öğretmenlerin Duygusal Bağlılık Düzeyinin Gelir Durumuna Göre Betimsel Değerleri

AYLIK GELİR DURUMU	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	Ortalama için 95% Güven Aralığı		Min.	Max.
					Alt Sınır	Üst Sınır		
1 Milyardan Az(G1)	128	3,2695	,97312	,08601	3,0993	3,4397	1,25	4,88
1 - 1,499 Milyar Arası(G2)	327	3,4557	,79856	,04416	3,3688	3,5425	1,13	4,88
1,5 - 1,999 Milyar Arası(G3)	210	3,5821	,63038	,04350	3,4964	3,6679	1,25	4,88
2 - 2,499 Milyar Arası(G4)	72	3,4410	,77906	,09181	3,2579	3,6240	1,50	4,75
2,5 Milyar ve Üzeri(G5)	24	3,5052	,71235	,14541	3,2044	3,8060	2,25	4,88
Toplam	761	3,4594	,78959	,02862	3,4032	3,5156	1,13	4,88

* G(Grup)

Tablo 65. Öğretmenlerin Duygusal Bağlılık Düzeyinin Gelir Durumuna Göre Varyans Analizi

	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kare	F	Sig.
Gruplar Arası	7,858	4	1,964	3,187	,013
Grup İçi	465,968	756	,616		
Toplam	473,825	760			

Tablo 66. Öğretmenlerin Duygusal Bağlılık Düzeyinin Gelir Durumuna Göre Çoklu Karşılaştırma Analizi

AYLIK GELİR DURUMU	Ortalamalar Arası Fark	Sig.
1 Milyardan Az	1,5 - 1,999 Milyar Arası	

Analiz sonuçları, öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeyleri arasında aylık gelir durumları bakımından anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir ($F_{(4-756)}=3,187$; $p<.05$). Bu anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Tukey çoklu karşılaştırma testi sonucunda G3 grubunda ($\bar{X}=3,5821$) bulunan öğretmenlerin duygusal bağlılıklarının G1 grubunda ($\bar{X}=3,2695$) bulunanlardan daha olumlu olduğu tespit edilmiştir (Tablo 66).

Gelir Durumu İle Devamlılık Bağlılığı Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Öğretmenlerin devamlılık bağlılığı düzeyinin, gelir durumuna göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla uygulanan ANOVA testi sonuçları Tablo 67-68-69'da verilmiştir.

Tablo 67. Öğretmenlerin Devamlılık Bağlılığı Düzeyinin Gelir Durumuna Göre Betimsel Değerleri

AYLIK GELİR DURUMU	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	Ortalama İçin 95% Güven Aralığı		Min.	Max.
					Alt Sınır	Üst Sınır		
1 Milyardan Az(G1)	128	3,1211	,92189	,08148	2,9599	3,2823	1,25	4,63
1 - 1,499 Milyar Arası(G2)	327	3,3899	,75796	,04192	3,3074	3,4724	1,00	5,00
1,5 - 1,999 Milyar Arası(G3)	210	3,5024	,60128	,04149	3,4206	3,5842	1,13	4,75
2 - 2,499 Milyar Arası(G4)	72	3,3733	,77525	,09136	3,1911	3,5554	1,00	4,75
2,5 Milyar ve Üzeri(G5)	24	3,3542	,57892	,11817	3,1097	3,5986	2,13	4,63
Toplam	761	3,3730	,75472	,02736	3,3193	3,4267	1,00	5,00

* G(Grup)

Tablo 68. Öğretmenlerin Devamlılık Bağlılığı Düzeyinin Gelir Durumuna Göre Varyans Analizi

	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kare	F	Sig.
Gruplar Arası	11,740	4	2,935	5,268	,000
Grup İçi	421,164	756	,557		
Toplam	432,903	760			

Tablo 69. Öğretmenlerin Devamlılık Bağlılığı Düzeyinin Gelir Durumuna Göre Çoklu Karşılaştırma Analizi

AYLIK GELİR DURUMU	Ortalamalar Arası Fark	Sig.	
1 Milyardan Az	1,5 - 1,999 Milyar Arası	-,2688	,005
	2 - 2,499 Milyar Arası	-,3813	,000

Analiz sonuçları, öğretmenlerin devamlılık bağlılığı düzeyleri arasında aylık gelir durumları bakımından anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir ($F_{(4-756)}=5,268$; $p<.05$). Bu anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak maksadıyla yapılan Tukey çoklu karşılaştırma testi sonucunda G2 grubunda ($\bar{X}=3,3899$) ve G3 grubunda ($\bar{X}=3,5024$) bulunan öğretmenlerin duygusal bağlılıklarının G1 grubunda ($\bar{X}=3,1211$) bulunanlardan daha olumlu olduğu tespit edilmiştir (Tablo 69).

Gelir Durumu İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyinin, gelir durumlarına göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğini belirlemek maksadıyla uygulanan ANOVA testi sonuçları Tablo 70-71-72'de verilmiştir.

Tablo 70. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Gelir Durumuna Göre Betimsel Değerleri

AYLIK GELİR DURUMU	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	Ortalama İçin 95% Güven Aralığı		Min.	Max.
					Alt Sınır	Üst Sınır		
1 Milyardan Az(G1)	128	3,1953	,92006	,08132	3,0344	3,3562	1,38	4,75
1 - 1,499 Milyar Arası(G2)	327	3,4228	,74549	,04123	3,3417	3,5039	1,25	4,88
1,5 - 1,999 Milyar Arası(G3)	210	3,5423	,57204	,03947	3,4644	3,6201	1,31	4,69
2 - 2,499 Milyar Arası(G4)	72	3,4071	,73090	,08614	3,2354	3,5789	1,25	4,50
2,5 Milyar ve Üzeri(G5)	24	3,4297	,59530	,12152	3,1783	3,6811	2,31	4,75
Toplam	761	3,4162	,73696	,02671	3,3638	3,4687	1,25	4,88

* G(Grup)

Tablo 71. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Gelir Durumuna Göre Varyans Analizi

	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kare	F	Sig.
Gruplar Arası	9,607	4	2,402	4,504	,001
Grup İçi	403,154	756	,533		
Toplam	412,761	760			

Tablo 72. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Gelir Durumuna Göre Çoklu Karşılaştırma Analizi

AYLIK GELİR DURUMU		Ortalamalar Arası Fark	Sig.
1 Milyardan Az	1,5 - 1,999 Milyar Arası	-,2275	,024
	2 – 2,499 Milyar Arası	-,3469	,000

Analiz sonuçları, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında aylık gelir durumları bakımından anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir ($F_{(4-756)}=4,504$; $p<.05$). Bu anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Tukey çoklu karşılaştırma testi sonucunda G2 grubunda ($\bar{X}=3,4228$) ve G3 grubunda ($\bar{X}=3,5423$) bulunan öğretmenlerin duygusal bağlılıklarının G1 grubunda ($\bar{X}=3,1953$) bulunanlardan daha olumlu olduğu tespit edilmiştir (Tablo 72). Sonuçlar incelendiğinde 1000 YTL'nin üzerinde aylık geliri olan öğretmenlerin 1000 YTL'nin altında geliri olanlara göre toplam örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

Kara Kuvvetleri Komutanlığı'nda görev yapan öğretmenlerin bireysel ve ailevi özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkilere ait buraya kadar elde edilen bulgular özet halinde Tablo 73'te gösterilmiştir.

Tablo 73. Öğretmenlerin Bireysel ve Ailevi Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki Korelasyon (n=761)

Bireysel ve Ailevi Özellikler	Duygusal Bağlılık	Devamlılık Bağlılığı	Toplam Örgütsel Bağlılık
Yaş	Fark Anlamlı	Fark Anlamlı	Fark Anlamlı
Cinsiyet	Fark Anlamlı Değil	Fark Anlamlı Değil	Fark Anlamlı Değil
Branş	Fark Anlamlı Değil	Fark Anlamlı Değil	Fark Anlamlı Değil
Hizmet Yılı	Fark Anlamlı	Fark Anlamlı	Fark Anlamlı
Okul Kaynağı	Fark Anlamlı Değil	Fark Anlamlı Değil	Fark Anlamlı Değil
Öğrenim Durumu	Fark Anlamlı Değil	Fark Anlamlı Değil	Fark Anlamlı Değil
Görev Yeri	Fark Anlamlı Değil	Fark Anlamlı Değil	Fark Anlamlı Değil
İkamet Yeri	Fark Anlamlı	Fark Anlamlı	Fark Anlamlı
Medeni Durum	Fark Anlamlı	Fark Anlamlı	Fark Anlamlı
Eş Çalışma Durumu	Fark Anlamlı	Fark Anlamlı	Fark Anlamlı
Çocuk Sayısı	Fark Anlamlı	Fark Anlamlı	Fark Anlamlı
Gelir Durumu	Fark Anlamlı	Fark Anlamlı	Fark Anlamlı

İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Örgütsel Bağlılık İle İşten Ayrılma İsteği Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular ve Yorumlar

Kara Kuvvetleri Komutanlığı'nda görev yapan öğretmenlerin görev yaptıkları kurumlarına bağlılıkları ile işten ayrılma istekleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan korelasyon sonuçları Tablo 74'de verilmiştir.

Tablo 74. Örgütsel Bağlılık İşten Ayrılma İsteği Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

		İŞTEN AYRILMA İSTEĞİ
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	Pearson Correlation	-,847
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	761

Tablo 74'ün incelenmesi sonucunda Kara Kuvvetleri Komutanlığı'nda görev yapan öğretmenlerin kurumlarına bağlılıkları ile kurumlarından ayrılma istekleri arasında yüksek düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu ($r = -,847$, $p < 0,05$) görülmektedir. Buna göre örgütsel bağlılık arttıkça işten ayrılma niyetinin azaldığı söylenebilir.

Tablo 75'te gösterilen işten ayrılma ölçeği incelendiğinde, elde edilen toplam puan ortalamasının 2,62 olması da Kara Kuvvetleri Komutanlığı'nda görev yapan öğretmenlerin işten ayrılma isteklerinin düşük olduğunu göstermektedir. Ortalamalar incelendiğinde, ödüller konusunda sorulan iki soruda da (5-6) ortalamaların genel ortalamadan yüksek çıkması üzerinde durulması gereken önemli bir konu olarak görülmektedir.

Tablo 75. İşten Ayrılma İsteği Ölçeği Madde ve Madde Ortalamaları

S. NO	İŞTEN AYRILMA İSTEĞİ ÖLÇEĞİ	ORTALAMA
1	İşyerimde personelin birbiri ile olan ilişkilerinden memnunum.	2,44
2	İşyerimde amirlerim ile olan ilişkilerimden memnunum.	2,38
3	Çalıştığım kurumda işe yeni başlayan biri kendini hemen rahat hisseder.	2,75
4	Eğer ellerinde imkan olsa birlikte çalıştığım insanlar beni kullanmaya çalışırlar.	2,54
5	Kurumumun bana sağlamış olduğu maddi ödülleri yeterli buluyorum.	2,82
6	Kurumumun bana sağlamış olduğu maddi ödüller dışındaki diğer motive edici unsurları yeterli buluyorum.	2,85
7	Mesleğimle ilgili iş ilanları ilgimi çeker.	2,82
8	Sivil olarak mesleğimi sürdürebileceğim bir iş arayışı içerisindeyim.	2,44
9	TSK'dan ayrılıp sivil sektörde çalışacak olsam ailem ve yakın çevrem beni destekler.	2,76
10	Ailemi ve yakın çevremi ikna edebilsem mümkün olan en kısa zamanda ayrılırım.	2,35
11	Bugün ayrılısam çok kısa zamanda dışarıda yeni bir iş bulabilirim.	2,69
TOPLAM		2,62

Blau ve Boal (1989), yapmış oldukları araştırmalarda örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönde bir ilişki bulmuşlardır. Vadenberg (1994) ve arkadaşları, Balfour ve Wechler (1996) tarafından yapılan araştırmalarda da benzer sonuçlara ulaşılmış ve iki değişken arasında negatif ilişki tespit edilmiştir (Ceylan ve Demircan, 2002: 5).

Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından Meyer Allen'in geliştirdiği ölçek kullanılarak yapılan bir araştırmada, duygusal bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında güçlü negatif bir ilişki, normatif bağlılık ile negatif ve anlamlı bir ilişki bulunurken devamlılık bağlılığı ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Hackett, Bycio ve Hausdorf (1994) tarafından yapılan bir başka araştırmada da duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Jaros, 1997: 321).

Meyer ve arkadaşları tarafından, Meyer ve Allen'in üçlü bağlılık modeli esas alınarak yapılan bir başka araştırmada, örgütsel bağlılık ile işten ayrılma arasında negatif bir korelasyon olduğu bulunmuştur. En güçlü korelasyon duygusal bağlılıkla bulunurken, bunu sırasıyla normatif ve devamlılık bağlılığı izlemiştir (Meyer ve diğerleri, 2001: 36).

McPhee tarafından, Amerikan Hava Kuvvetlerinde mesleki terapi subayı olarak görev yapan personelin kuruma bağlılığı üzerine yapılan bir araştırmada ise, işten ayrılmayı ciddi olarak düşünönlörün örgütsel bağlılıklarının da düşük olduğu bulunmuştur (Çimen, 2000: 46). Tett ve Meyer (1993) tarafından yapılan bir araştırmada da, işten ayrılma ile örgütsel bağlılık arasındaki korelasyon $r=-,33$ bulunmuştur (Kammeyer ve diğerleri, 8).

Ülkemizde Gökmen tarafından, özel banka çalışanları üzerinde yapılan bir araştırma sonucuna göre işletmeden ayrılmaya niyeti olanların kararsızlara

ve işten ayrılmaya niyeti olmayanlara göre daha az işletmeye bağlı oldukları bulunmuştur (Gökmen, 1996: 43).

Ceylan ve Demircan, bilişim sektöründe faaliyet gösteren beş farklı firmada çalışan toplam 97 çalışanın örgütsel bağlılıkları ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri araştırmak amacıyla bir çalışma yapmışlar ve iki değişken arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulmuşlardır (Ceylan ve Demircan, 2002: 9)

Uyguç ve Çımrın tarafından, hastane çalışanları üzerinde Meyer ve Allen'in "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" kullanılarak yapılan bir başka araştırmada da, çalışanların işten ayrılma niyetleri ile duygusal ve normatif bağlılıkları arasında negatif bir ilişki ortaya çıkmıştır. Ancak, beklenenin aksine, devamlılık bağlılığı ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu araştırma sonucuna göre çalışanların duygusal ve normatif bağlılık düzeyleri yükseldikçe işten ayrılma niyetlerinin azalacağı; devamlılık bağlılığı düzeyleri yükseldikçe işten ayrılma niyetlerinin de yükseleceği söylenebilir (Uyguç ve Çımrın, 2004: 97).

Wasti tarafından yapılan bir başka araştırmada da, duygusal bağlılık işten ayrılmanın güçlü bir yordayıcısı olarak bulunmuştur (Wasti, 2003: 315).

V. BÖLÜM

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde ilk olarak araştırma sonuçları üzerinde durulacak, daha sonra bu sonuçların kısa bir değerlendirmesi yapılarak öneriler sıralanacaktır.

Sonuçlar

Bu araştırma; Kara Kuvvetleri Komutanlığı'nda görev yapan öğretmenlerin, bireysel ve ailevi özellikleri ile kuruma bağlılık düzeyleri ve kurumdan ayrılma istekleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırma modeli olarak karşılaştırmalı türden ilişkiyel bir tarama modeli, veri toplama aracı olarak da anket kullanılmıştır.

Ankete katılan öğretmenlerin önemli bir kısmının (% 28) 26-30 yaş grubunda oldukları, bunu 36-40 yaş grubu (% 23,8) ile 31-35 yaş gruplarının(% 21,9) izlediği, % 91'inin erkek (692) subay, % 9'unun bayan (69) subay olduğu tespit edilmiştir.

Ankete katılan öğretmenlerin branşlara göre dağılımı oldukça homojendir. Deneklerin % 30'unun branşı "Sosyal Bilimler", % 26,3'ünün "Fen Bilimleri", % 23,8'inin "Uygulamalı Dersler", % 20'sinin Yabancı Diller olduğu tespit edilmiştir.

Hizmet yıllarına göre yapılan değerlendirmede öğretmenlerin % 24'ünün 6-10 yıl arasında , % 23,8'inin 16-20 yıl arasında, % 22,2'sinin 1-5 yıl arasında,

% 19,3'ünün 11-15 yıl arasında, % 10,6'sının da 21 yıl ve üzerinde hizmeti olduğu görülmektedir.

Ankete katılan öğretmenlerin yarısından fazlasının (% 54,5) Fakülte ve Yüksek Okullar Askeri Öğrenci Komutanlıklarından mezun oldukları görülmektedir. Dış kaynaktan öğretmen olanların oranı % 36,5, yedek subaylıktan geçenlerin oranı % 7,2 ve Kara Harp Okulu'ndan mezun olduktan sonra yüksek lisans ve doktora yaparak öğretmenliğe geçenlerin oranı da % 1,7'dir.

Öğretmenlerin % 72 gibi oldukça önemli bir kısmı lisans düzeyinde bir eğitim görmüşken, % 25,2'si yüksek lisans, % 2,8'i doktora düzeyinde eğitim görmüşlerdir.

Çalışılan görev yerine göre yapılan değerlendirmede öğretmenlerin % 83,4'ünün okullarda görev yaptığı ve derse girdikleri, % 13,4'ünün okulda görev yapmasına rağmen karargah görevinde de çalıştığı, % 2'sinin okul dışındaki büyük karargah görevlerinde çalıştığı, % 1,2 sinin ise kıt'alarda görev yaptıkları tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin yarısından fazlasının (% 54,3) lojmanda, % 27,9'unun kirada, % 9,2'sinin kendi evinde, % 5,1'inin birlik misafirhanesinde, % 3,5'inin de anne ve babası ile aynı evde oturduğu görülmektedir.

Medeni durumlarına göre yapılan değerlendirmede öğretmenlerin % 82,3 gibi oldukça önemli bir kısmının evli oldukları, bekarların oranının % 15,1, vefat veya boşanma nedeniyle dul olarak yaşayanların oranının da % 1,6 olduğu tespit edilmiştir.

Eşin çalışma durumuna göre yapılan değerlendirmede, % 49,8'inin eşlerinin kamuda çalıştığı, % 23,9'unun ev hanımı olduğu, % 7,1'inin eşlerinin özel sektörde çalıştığı, % 1,4'ünün ise emekli olduğu görülmektedir. Evli değilim diyenlerin oranı da % 17,7'dir.

Araştırmaya katılan öğretmen subaylardan bir çocuğu olanların oranı % 35,2, iki çocuğu olanların oranı % 27,7, üç çocuğu olanların oranı % 1,7, dört ve üzerinde çocuğu olanların oranı ise % 0,3'tür. Hiç çocuğu olmadığını belirtenlerin oranı ise % 35,1'dir.

Ailenin aylık geliri üzerinden bir değerlendirme yapıldığında ise, ankete katılan öğretmenlerin % 43'ünün 1000-1499 YTL arası, % 27,6'sının 1500-1999 YTL arası, % 16,8'inin 1000 YTL'den az, % 9,5'inin 2000-2499 YTL arası, % 3,2'sinin 2500 YTL ve üzerinde gelirleri olduğu tespit edilmiştir.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği alt boyutlarına göre yapılan değerlendirmede literatürdeki bulguları destekler nitelikte öğretmenlerin duygusal bağlılık puan ortalamalarının ($\bar{X}=3,46$), devamlılık bağlılığı puan ortalamalarından ($\bar{X}=3,37$) biraz daha yüksek olduğu görülmüştür. Toplam örgütsel bağlılık puan ortalaması da ($\bar{X}=3,41$) olarak gerçekleşmiştir. Bu sonuçlara göre, Kara Kuvvetleri Komutanlığı'nda görev yapan öğretmenlerin kurumlarına olan bağlılıklarının yüksek olduğu söylenebilir.

Analiz sonuçlarına göre; öğretmenlerin duygusal ve devamlılık bağlılık düzeyleri, yaş gruplarına bağlı olarak pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde değişmektedir. Başka bir deyişle yaş ilerledikçe öğretmenlerin duygusal ve devamlılık bağlılıkları daha da artmaktadır. Öğretmenlerin toplam örgütsel

bağlılık düzeylerine göre yapılan değerlendirmede de, yaş gruplarına göre pozitif yönde ve anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Bu sonuçlardan hareketle öğretmenlerin yaşları arttıkça, duygusal ve devamlılık bağlılıkları ile toplam örgütsel bağlılık düzeylerinin de arttığı söylenebilir.

Öğretmenlerin cinsiyetleri, branşları, mezun oldukları okul kaynağı, öğrenim durumları ve görev yeri ile duygusal bağlılıkları, devamlılık bağlılıkları ve toplam örgütsel bağlılıkları arasındaki korelasyonun sıfırdan anlamlı bir şekilde farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Kısaca bu değişkenler ile örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılığın iki alt boyutu olan duygusal ve devamlılık bağlılıkları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Analiz sonuçları, öğretmenlerin duygusal, devamlılık ve toplam örgütsel bağlılıkları ile hizmet yılları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Öğretmenlerin hizmet yılı arttıkça duygusal, devamlılık ve toplam örgütsel bağlılıklarının da arttığı, Türk Silahlı Kuvvetlerinde 15 yıl olan mecburi hizmetini tamamlamış olan öğretmenlerin duygusal, devamlılık ve toplam örgütsel bağlılık düzeylerinin de yüksek olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin ikamet ettikleri yer ile duygusal, devamlılık ve toplam örgütsel bağlılık puanları arasında anlamlı bir fark olduğu, lojmanda oturanlar ile kendi evinde oturanların duygusal, devamlılık ve toplam örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir.

Analiz sonuçları, öğretmenlerin medeni durumları ile duygusal, devamlılık ve toplam örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönde ve anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir. Evli olanların duygusal, devamlılık ve toplam örgütsel bağlılıklarının dul ve bekar olanlardan daha yüksek bulunmuştur.

Öğretmenlerin eş çalışma durumları ile duygusal, devamlılık ve toplam örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Eşi ev hanımı olan veya emekli olmuş olan öğretmenlerin duygusal, devamlılık ve toplam örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir.

Analiz sonuçları, öğretmenlerin duygusal, devamlılık ve toplam örgütsel bağlılık düzeyleri arasında çocuk sayısı bakımından anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir. Çocuk sahibi olan öğretmenlerin duygusal, devamlılık ve toplam örgütsel bağlılıkları çocuk sahibi olmayanlara göre daha yüksek bulunmuştur.

Analiz sonuçları, öğretmenlerin duygusal, devamlılık ve toplam örgütsel bağlılık düzeyleri arasında aylık gelir durumları bakımından anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir. Sonuçlar incelendiğinde 1000 YTL'nin üzerinde aylık geliri olan öğretmenlerin 1000 YTL'nin altında aylık geliri olanlara göre duygusal, devamlılık ve toplam örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir.

Örgütsel bağlılık düzeyi ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan analizler sonucunda Kara Kuvvetleri Komutanlığı'nda görev yapan öğretmenlerin kurumlarına bağlılıkları ile kurumlarından ayrılma istekleri arasında yüksek düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu ($r = -.847, p < 0,05$) görülmektedir. Bu sonuçlardan hareketle, öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arttıkça işten ayrılma isteklerinin azaldığı söylenebilir.

Tartışma ve Öneriler

Aşağıda, araştırmadan elde edilen sonuçlara göre iki farklı yaklaşımla öneriler sıralanmıştır.

Araştırma Bulgularından Hareketle Geliştirilen Öneriler

Bu araştırmada örgütsel bağlılığın iki alt boyutu olarak incelenen duygusal ve devamlılık bağlılığı alt boyutları açısından öğretmenlerin duygusal bağlılıklarının daha yüksek bulunmuş olması manidardır. Zira bu durum istenen bir durumdur. Bunun tersi yani çalışanların devam bağlılığının göreceli olarak yüksek çıkması, çalışanların ihtiyaçları olduğu için Kara Kuvvetleri Komutanlığı'ndan ayrılmadıklarını göstermektedir.

Bir örgütte çalışanların yalnızca zorunlu oldukları için çalışmaları kurumun başarılı olabilmesine ve sunulan hizmetin kalitesinin artırılabilmesine fazlaca bir katkıda bulunmayacaktır. Hizmetin en iyi şekilde sunulabilmesi için çalışanların kurumun bir parçası olmaktan memnun olmaları, bundan gurur duymaları, kendilerini kuruma ait hissetmeleri, kurumun sorunlarını kendi sorunlarıymış gibi sahiplenmeleri, kurumun amaçlarına, değerlerine ve politikalarına inanarak bunların gerçekleştirilmesi için katkı sağlamaları, kısacası duygusal bağlılıklarının yüksek olması gerekmektedir. Bunun gerçekleştirilmesi için çalışanların görüş ve önerilerine değer verilmesi, kurum içinde alınan kararlara katılımlarının sağlanması gerekmektedir. Rütbe esasına dayalı bir hiyerarşinin olduğu Türk Silahlı Kuvvetlerinde çalışanların kararlara katılmasını sağlamak maksadıyla zaman zaman beyin fırtınası tarzında toplantılar yapılmalı ve örgütsel hiyerarşinin alt basamaklarında bulunan öğretmenlerin de kararlara katılımı sağlanmalıdır.

Kara Kuvvetleri Komutanlığı'nda görev yapan öğretmenlerin yaşları ilerledikçe örgütsel bağlılıklarının da arttığı görülmektedir. Çünkü bir kurumda uzun süre çalışmak hem kurumu hem de kurumda çalışanları tanımak açısından oldukça önemlidir. Taraflar birbirini daha yakından tanıdıka zamanla kişi kurumuna karşı duygusal bir yakınlık hissetmekte ve ona daha çok bağlanmaktadır. Bu durum biraz da insan psikolojisi ile de yakından ilişkilidir.

Tıpkı Blau'nun Takas Teorisinde olduğu gibi, kişi örgütten bir şeyler alır ve karşılığında örgüte bir şeyler verir. Adeta örgütü ile psikolojik bir sözleşme yapar. Çoğu zaman da gelecekte örgütten alacaklarını düşünerek örgütte kalmayı tercih eder. İşte çalışanların sahip oldukları bu ruh halini yönetim ve yöneticiler iyi değerlendirmelidirler. Yaşı ilerlemiş ve tecrübesi fazla olan rütbeli öğretmen subaylar tarafından genç öğretmen subaylara gelecekte Türk Silahlı Kuvvetlerinde kalmanın kendilerine sağlayacağı avantajlar anlatılmalı ve onların kurumlarına bağlılıkları mesleğin ilk yıllarından itibaren artırılmalıdır.

Hizmet yılları açısından yapılan değerlendirmede de yaş ile paralel sonuçların elde edilmiş olması anlamlıdır. Zira Türk Silahlı Kuvvetlerinde görev yapan rütbeli personelin yaşları ile kıdemleri birbirine paralel artmakta, yaş ilerledikçe subayların rütbeleri de aynı şekilde artmaktadır.

Kara Kuvvetleri Komutanlığı'nda görev yapan öğretmenler genelde Ankara, İstanbul ve İzmir gibi askeri okulların bulunduğu üç büyük şehirde görev yapmaktadırlar. Bu şehirlerde de konut kiralari diğer şehirlere göre oldukça yüksektir. Araştırma sonuçları, lojmanda oturan personelin veya kendi evinde oturan personelin örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğunu göstermektedir. Çünkü lojmanda veya kendi evinde oturmak personele maddi bir katkı sağlamaktadır. Özellikle eşi çalışmayan ve kendi evi olmayan öğretmen subaylar lojmanda oturmak suretiyle maddi açıdan rahatlamakta, kendilerini Türk Silahlı Kuvvetlerine ve gelişmesinden sorumlu oldukları öğrencilerine daha çok adamaktadırlar. Ayrıca lojmanda oturmak emniyet açısından da içinde oturanlara huzur ve güven vermektedir. Ayda 4-5 nöbet tutmak durumunda olan personel lojmanda oturmak suretiyle ailesini daha güvenli bir ortamda evde bıraktığı için daha huzurlu olmakta ve kendini işine daha iyi verebilmektedir. Öyleyse lojmanda oturamayan personele yönelik yapılacak iyileştirme çalışmaları veya ev sahibi olmayan personeli ev sahibi yapabilecek cazip

alternatifler sunmak suretiyle personelin kurumlarına olan bağlılıkları daha da arttırılabilir.

Araştırma sonuçlarından, ailenin aylık gelirinin düşük olmasının da örgütsel bağlılığı etkileyen önemli bir değişken olduğu görülmektedir. Ailenin aylık kazancı arttıkça yaşam standartları da yükselmekte, çalışanların dışarıda alternatif iş arama davranışına girmelerine de gerek kalmamaktadır. Eşi çalışmayan ve rütbe ve kıdemi düşük olduğu için aylık kazancı da o oranda düşük olan personelin maaşlarında yapılacak iyileştirmeler ile kurumlarına olan bağlılıklarının daha da arttırılması sağlanabilir.

Araştırma sonuçları örgütsel bağlılık ile işten ayrılma isteği arasında negatif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğunu bize göstermektedir. Bu durum da üzerinde durulması gereken önemli bir konudur. İşten ayrılma oranlarının daha da düşürülebilmesi için yönetimin işten ayrılma nedenleri hakkında daha fazla bilgiye sahip olması bu konuda ayrıntılı araştırmalar yapılmasını teşvik etmesi gerekmektedir. Yapılacak araştırmalarda çalışanların istekli olarak işten ayrılma nedenleri üzerinde durulmalı, ne tür teşviklerle çalışanların Türk Silahlı Kuvvetleri'ne daha uzun yıllar hizmet etmelerinin sağlanabileceği tespit edilmeli ve gönüllü ayrılmalara çözüm yolları aranmalıdır.

Genel Olarak Araştırmacılara Öneriler

Konu ile ilgili literatür incelendiğinde çalışanların duygusal bağlılıklarının daha yüksek olması gerektiği gibi bir sonuç çıkmaktadır. Ancak bu konu Türk Silahlı Kuvvetlerinde üzerinde çalışılmış bir konu değildir. Yapılacak kapsamlı iş analizleri ve bilimsel çalışmalarla subaylarda örgütsel bağlılığın hangi boyutlarının daha yüksek olması gerektiği belirlenmeli ve bu sonuçlardan hareketle yeni bağlılık araştırmaları yapılmalıdır.

Bu araştırmada örgütsel bağlılık ile aralarında ilişki aranan bireysel ve ailevi özellikler dışında kalan diğer bazı faktörlerle de (iş doyumunu, statü, örgüt kültürü, kişilik özellikleri vb) örgütsel bağlılığın ilişkisi araştırılmalıdır.

Bu araştırmada kullanılan Meyer ve Allen'in Devamlılık ve Duygusal Bağlılık Ölçeği dışında farklı araştırmacılar tarafından geliştirilen ölçekler de kullanılarak örgütsel bağlılık araştırmaları yapılmalı ve öğretmenlerin kuruma bağlılıkları ile ilgili yapılmış bu vb. araştırma sonuçları ile karşılaştırılmalıdır.

Öğretmen subaylar gibi Kara Kuvvetleri Komutanlığı'nda görev yapan farklı sınıflara mensup subay, astsubay, uzman erbaş ve sivil memurlar üzerinde de benzer çalışmalar yapılarak, söz konusu personelin de kurumlarına olan bağlılıkları araştırılmalı ve bu araştırmalardan çıkacak sonuçlara göre sistemde gerekli iyileştirmeler yapılmalıdır.

Türk Silahlı Kuvvetleri'nde görev yapan öğretmenlerin kuruma bağlılıkları ile kurumdan ayrılma istekleri Resmi ve Özel Okullarda görev yapan öğretmenler ile de karşılaştırılmalıdır.

KAYNAKÇA

- Abaan, Süheyla- Duygulu, Sergül.(2004). Hemşirelerin Çalıştıkları Kurumdan Ayrılmalarına Yol Açabilecek Olası Nedenlerin ve Örgüte Bağlılıklarının İncelenmesi, **Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi**, Cilt:11, Sayı:2, s.1-15.
- Akçamete, Gönül-Kaner, Sema-Sucuoğlu, Bülbin.(2001). **Öğretmenlerde Tükenmişlik, İş Doymu ve Kişilik**, Nobel Yayıncılık, Ankara.
- Aksu, Günay-Acuner, Ahmet Münir-Tabak, Ruhi Selçuk.(2002). Sağlık Bakanlığı Merkez ve Taşra Yöneticilerinin İş Doymuna Yönelik Bir Araştırma (Ankara Örneği), **Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası**, Cilt:55,Sayı:4, s.271-282.
- Aldemir, Ceyhan-Ataol, Alpay-Budak, Gönül.(2001). İnsan Kaynakları Yönetimi, 4.Baskı, Barış Yayınları, İzmir.
- Allen, Natalie J.-Meyer,John P.(1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organizations, **Journal of Occupational Psychology**, Vol:63, p.1-18.
- Allen, Natalie J.-Meyer,John P.(1993). Organizational Commitment: Evidence of Career Stage Effects, **Journal of Business Research**, Vol:26, p.49-61.
- Allen, Natalie J.-Meyer,John P.(1996). Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity, **Journal of Vocational Behavior**, Vol:62, p.252-276.

- Allen, Natalie J.(2003). Examining Organizational Commitment in China, **Journal of Vocational Behavior**, Vol:49, p.511-515.
- Angle, Harold L.-Perry, James L. (1981) An Emprical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness, **Administrative Science Quarterly**, Vol:26, p.1-14.
- Ardıç, Kadir-Baş,Türker.(2001). Kamu Üniversiteleri İle Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Tatmin Düzeylerinin Karşılaştırılması, **IX. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri**, İ.Ü.İşletme Fakültesi Araştırma ve Yardım Vakfı, Yayın No:10.İstanbul.
- Arıkan, Metin-Güney, Salih.(1994). **Yöneticiler ve Liderler Açısından Motivasyon**, Kara Harp Okulu Yayını, Ankara.
- Arsoy, Gülsüm.(1989). **Yataklı Tedavi Kurumlarında Çalışan Hemşirelerin İşten Ayrılma Niyetleri ve Bunu Etkileyen Etmenlerin İncelenmesi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Bakan, İsmail- Büyükbeşe, Tuba.(2004). Örgütsel İletişim İle İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması, **Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi** (7), s.1-30.
- Balay, Refik.(2000).**Özel ve Resmi Liselerde Yöneticilerin Örgütsel Bağlılığı (Ankara İli Örneği)**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Balcı, Ali.(1985). **Eğitim Yöneticisinin İş Doymu**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Balcı, Ali.(2000). **Öğretim Elemanlarının İş Stresi**, Nobel Yayıncılık, Ankara.

- Balcı, Ali.(2001). **Sosyal Bilimlerde Araştırma**, Pegem Yayıncılık, Ankara.
- Barut, Yaşar-Kalkan, Melek.(2002). Ondokuz Mayıs Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi, **Onkokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, Sayı:14, s.66-77.
- Başaran, İbrahim Ethem.(1982). **Örgütsel Davranış**, A.Ü. Eğt.Fak. Yayınları, Yayın No:108, Ankara.
- Başaran, İbrahim Ethem.(1992).**Yönetimde İnsan İlişkileri**, Kadioğlu Matbaası, Ankara.
- Bayram, Levent.(2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık, **Sayıştay Dergisi**, Sayı:59, s.125-139.
- Baysal, Ayşe Can-Paksoy, Mahmut.(1999). Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli, **İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi**, C: 28, S: 1, s. 7-15.
- Becker, H. S.(1960). Notes on the Concept of Commitment , **American Journal of Sociology**, Vol:66, p.32-42.
- Becker, T.E.-Billings, R.S.-Eveleth, O.M.-Gilbert, N.L.(1996). Foci and Bases of Employee Commitment: Implications for Job Performance, **Academy of Management Journal**, Vol:39/2, p.464-482.
- Bilgin, Leman.(2001). İşçi-İşveren İlişkilerinde Psikolojik Sözleşme. **Eskişehir A.Ü.İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt:XVII, Sayı:1, s.287-296.
- Bingöl, Dursun-Naktiyok,Atılhan.(2002). Algılanan Cinsel Tacizin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi, **10. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı**, s.224-236.

Borchers, Andrew S.-Teahen, Julia. **Organizational Commitment of Part Time and Distance Faculty**, p.1-5.

<http://www.kettering.edu/~aborcher/articles/orgcommit472ELP.doc>

(17 MART 2005)

Bulut, Muhsin.(2003). **Örgütsel Bağlılık:Türk Silahlı Kuvvetlerinde Yapılan Bir Araştırma**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, C.B.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.

Bursalıoğlu, Ziya.(1987). **Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış**, A.Ü.Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları, No:108, Ankara.

Büyüköztürk, Şener.(2002). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı, Pegem Yayıncılık, Ankara.

Celep, Cevat.(2000). **Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler**, Anı Yayıncılık, Ankara.

Celep, Cevat. Bülbül, Tuncer. Tunç, Binali (2000). Aday Öğretmenlerin Örgütsel Adanma Odakları, **Trakya Üniversitesi Bilimsel Araştırmaları Dergisi**, Cilt:1, Sayı: 1, s.87-94.

Cengiz, Aytül Ayşe.(2002). Örgüt Yaşamında Örgütsel Bağlılığın Belirleyicileri ve Eskişehir Bölgesinde Doktor ve Hemşire Meslek Grupları Arasında Karşılaştırmalı Bir Çalışma, **10. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı**, s.805-817.

Ceylan, Adnan-Demircan, Nigar.(2002). Çalışanların Örgüte Bağlılığı İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilere Yönelik Bir Araştırma, **İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi**, Cilt: 28/1, s.1-13.

<http://www.isletme.istanbul.edu.tr/dergi/nisan2002> (25 MAYIS 2005)

Ceylan, A.-Şenyüz, P.B.(2003). Örgütsel Destek Algısı ve Dahil Olma-Dışlanma Algısının Örgütsel Bağlılığa Etkisi-Sigorta Sektöründe Bir Araştırma, **Yönetim Dergisi**, Yıl:14, Sayı:44, s.57-62.

Charles-Pauvers, Brigitte-Urbain,Caroline. **Examining The Cross Cultural Validation of Scales The Case of Organizational Commitment and Attitude Toward Money (USA,France,China)**

<http://iae.univ-nantes.fr/recherch/travaux/cahiers99/pub4.html>

(14 Ekim 2004)

Cici, Ekaterini. (1997). **Job Satisfaction and Organizational Commitment As Predictors of Behavioral Intentions**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Çakır, Özlem.(2001). **İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler**, Seçkin Yayıncılık, Ankara.

Çarıkçı, İlker.H.(2001). Çalışanların İş Tatminini Etkileyen Kişisel Özellikler ve Örgütsel Sonuçları, **Verimlilik Dergisi**, Sayı:4, s.161-178.

Çırpan, Hüseyin.(1999). **Örgütsel Öğrenme İklimi ve Örgüte Bağlılık İlişkisi: Bir Alan Araştırması**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Çimen, Mesut.(2000). **Türk Silahlı Kuvvetleri Sağlık Personelinin Tükenmişlik, İş Doyumu, Kuruma Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetlerine İlişkin Bir Alan Araştırması**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Genelkurmay Başkanlığı GATA Tıp Fakültesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Çokluk, Ömay.(2000). **Örgütlerde Tükenmişlik. Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar**, (Editör:Cevat Elma, Kamile Demir), Anı Yayıncılık, Ankara.
- Çöl, Güner.(2004). Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi, **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları E- Dergisi**, Cilt:6, Sayı:2.
<http://www.isgucdergi.org> (25 Kasım 2005)
- Daloğlu, Mehmet.(2002). **Türk Silahlı Kuvvetlerinde İşgücü Devri İş Tamini, Örgüte Bağlılık Ve Ayrılma İsteği Çerçevesinde Bir İnceleme**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Dilek, Uğur.(2004). **Örgütsel Adalet Algılamaları ve Örgütsel Bağlılık İle İlişkisi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Durmaz, Irmak.(2003). **İş Doymu ve Örgütsel Bağlılık:Türk Silahlı Kuvvetlerinde Bir Uygulama**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Durna, Ufuk-Eren, Veysel.(2005). Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, Sayı:6 (2), s.210-219.
- Duygulu, Sergül-Abaan, Süheyla.(2004). Bir Yataklı Tedavi Kurumunda Çalışan Hemşirelerin Örgüte Bağlılık Durumu, **Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi**, Cilt:11, Sayı:1, s.11-25.
- Ehtiyar, Rüya.(1996). Otel İşletmelerinde Çalışan Personelin İş tatmini ve Antalya Yöresinde Yapılan Bir Araştırma, **Verimlilik Dergisi**, Sayı:4, s.109-122.

- Ensari, Hoşcan.(2000). Yılgınlık İle Kaygı ve Öğretmen Tutumlarının İlişkisi, **TODAI Dergisi**, Sayı:33/4, s.85-102.
- Erdil, Oya-Keskin, Halit(2003). Güçlendirmeye İş Tatmini, İş Stresi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Çalışması, **İ.Ü.İşletme Fakültesi Dergisi**, Cilt:32/1, s.7-24.
- Erdoğan, Hatice.(1992). **Personel Devri ve İş Tatmini İle İşten Ayrılma Düşüncesi Arasındaki İlişkiyi Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Eren, Erol.(1984). **Yönetim Psikolojisi**, İ.Ü.İşletme Fakültesi Yayını, No:148, İstanbul.
- Eren, Erol.(2004). **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**, Sekizinci Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Erol, Vedat. (1998). **İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Fındıkçı, İlhami.(1999). **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Alfa Yayınları, İstanbul.
- Gökmen, Süheyla.(1996). **İşletmeye Bağlılık Anketi'ni Türkçe'ye Uyarlama ve Geçerlik ve Güvenirlik Katsayılarını Belirleme Çalışması**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayını, Ankara.
- Gül, Hasan.(2003). Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı ve Değerlendirmesi, **Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, Cilt:10, Sayı:1, s.73-83.

- Güney, Salih-Varoğlu, Abdülkadir-Aktaş, Aliye Mavili.(1996). Özel ve Kamu Bankalarında İş Tatminine Yönelik Bir Araştırma, **Verimlilik Dergisi**, Sayı:3, s.53-76.
- Iverson, Roderick D.-Buttigieg, Donna M.(1998). **Affective, Normative and Continuance Commitment:Can The Right Kind of Commitment be Managed?**. <http://www.management.unimelb.ddu.au/Research/papers/wpd7.pdf> (10 Haziran 2005).
- Izgar, Hüseyin.(2001). **Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik**, Nobel Yayıncılık, Ankara.
- İbicioğlu, Hasan.(2000). Bağlılıkta Paradigmatik Uyumun Yeri, **D.E.Ü.İ.B.F. Dergisi**, Cilt:15, Sayı:1, s13-21.
- İlsev, Arzu.(1997). **Örgütsel Bağlılık: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- İnce, Mehmet-Gül, Hasan (2005). **Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık**, Çizgi Kitabevi, Konya.
- insankaynaklari.com.(2001). İnançlar, Tutumlar ve İş Ahlakı: İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi, <http://www.insankaynaklari.com/cn/ContentBody.asp?BodyID=564>. (27 Haziran 2005)
- Jaros, Stephen J.(1997). An Assesment of Meyer and Allen's (1991) Three-Component Model of Organizational Commitment and Turnover Intentions, **Journal of Vocational Behavior**, Vol:51, p.319-337.
- Kammeyer-Mueller, John D.-Wanberg, Connie R.-Glomb, Theresa M.-Ahlburg, Dennis. **Turnover Processes In A Temporal Context:It's About Time**,

<http://www.legacy-irc.csom.umn.edu/RePEC/hrr/papers/0303.pdf>.
(20 HAZİRAN 2006)

Karasar, Niyazi.(2002). **Bilimsel Araştırma Yöntemi**, Nobel Yayıncılık, Ankara.

Karatepe, Osman M.-Alptekin, Sökmen.(2001). İşletmenin Sınır Birimlerinde Çalışan İşgörenlerin Örgütsel Bağlılığı:Ampirik Bir Değerlendirme, **TODAİ Dergisi**, Sayı:34/4, s.157-181.

Katz, D., Kahn, R.L. (1977). **Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi**, (Çev: H. Can, Y. Bayar), TODAİE Yayını, 167, Ankara.

Kırel, Çiğdem.(1999). Esnek Çalışma Saatleri Uygulamalarında Cinsiyet, İş Tatmini ve İş Bağlılığı İlişkisi, **İ.Ü.İşletme Fakültesi Dergisi**, Sayı:28(2), s.115-136.

Kırılmaz, Ayşe Y.-Çelen, Ümit-Sarp,Nilgün.(2003). İlköğretimde Çalışan Bir Öğretmen Grubunda Tükenmişlik Durumu Araştırması, **İlköğretim Online 2** (1), s.2-9. <http://www.ilkogretim-online.org.tr> (02 Ocak 2006)

Koçel, Tamer.(1993). **İşletme Yöneticiliği**, Beta Yayıncılık, İstanbul.

Koutsoyiannis, A.(1989). **Ekonometri Kuramı**, Verso Yayıncılık, (Çev:Ümit Şenesen-Gülay Günlük Şenesen), Ankara.

Koyuncu, Mustafa.(2001). Üniversite Öğretim Elemanlarında Tükenme Duygusu ve Organizasyondan Ayrılma İsteğine Etkisi, **IX. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri**, İ.Ü.İşletme Fakültesi Araştırma ve Yardım Vakfı, Yayın No:10, İstanbul.

Kömürcüoğlu, Hüseyin.(2003). Belirsizlik Ortamında İş Tatmini ve İşe Bağlılık. **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları E- Dergisi**, Cilt:5, Sayı:1. <http://www.isgucdergi.org> (3 Aralık 2005)

- Magazine, Sherry L.-Williams, Larry J.-Williams, Margaret L.(1996). A Confirmatory Factor Analysis Examination of Reverse Coding Effects Meyer and Allen's Affective and Continuance Commitment Scales, **Educational and Psychological Measurement**, Vol:56, p.241-250.
- Mc.Phee, S.D.-Towsend, L.J.(1992) A study of Organizational Commitment and Job Satisfaction Among Air Force Occupational Therapy Officers, **Military Medicine**, Vol:157(3), p.117-121.
- Meyer, John P.-Allen, Natalie J. (1984). Testing the Side-Bet Theory of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations, **Journal of Applied Psychology**, Vol:69, p.372-378.
- Meyer, John P.-Allen, Natalie J.-Gellatly, Ian R.(1990). Affective and Continuance Commitment to The Organization: Evaluation of Measures and Analysis of Concurrent and Time-Lagged Relations, **Journal of Applied Psychology**, Vol:75(6), p.710-720.
- Meyer, John P.-Allen, Natalie J.(1991). A Three-Component Conceptualizational Commitment, **Human Resource Management Review**, Vol:1, p.61-89.
- Meyer, John P.-Allen, Natalie J.(1997). **Commitment In The Workplace: Theory, Research and Application**, Thousand Oaks, CA:Sage Publications.
- Meyer, John P-Hercovitch, Lynne.(2001). Commitment in The Workplace Toward a General Model, **Human Resource Management Review**, Vol:11, p.299-32.
- Meyer, John P-Stanley, David J. Hercovitch, Lynne-Topolnytsky, Laryssa. (2002). Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization: A Meta-Analysis of Antecedents, Correlates and Consequences, **Journal of Vocational Behavior**, Vol:61, p.20-52.

- Minibaş, Jale.(1990). **Özel ve Devlet İlkokullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmin Düzeyi ve Bu Düzeyin Frustrasyon Karşısında Gösterilen Tepki Tipi ve Agresyon Yönü İle İlişkisi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Morrow, P.C.–McElroy, J.C. (1986). **Research Notes on Assessing Measures of Work Commitment**, Journal of Vocational Behaviors, Vol:7, p.139-145.
- O'Reilly, C.-Chatman J.(1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behaviour, **Journal of Applied Psychology**, Vol:71/3, p.492-499.
- Ormancıoğlu, Pınar.(1995). **İşten Ayrılma Düşüncesinin Kişilik Özellikleri ve İş Tatmini Açısından İncelenmesine Yönelik Basın Sektöründe Bir Uygulama**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Önal, Kevser. (1999). **Çalışanın Kuruma Bağlılığı: Bir Özel Hastane Uygulaması**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Örs, Mukaddes- Acuner, A.Münir-Sarp, Nilgün-Önder, Ö.Rıfki.(2003). Antalya Tıp Fakültesi Hastanesi'nde ve Antalya Devlet Hastanesi'nde Çalışan Hekimler İle Hemşirelerin Örgütlerine Bağlılıklarına İlişkin Görüşlerinin Değerlendirilmesi, **Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası**, Cilt:56, Sayı:4, s.217-224.

- Özaltın, Hazım.(1997). **Türk Silahlı Kuvvetlerinde Görev Yapan Muvazzaf Tabip ve Ordu Hemşirelerinin İş Doyumlarının Analizi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Genelkurmay Başkanlığı GATA Tıp Fakültesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özbenli, Şebnem.(1999). **The Impact of Job Satisfaction and Organizational Commitment On Intention To Turnover and Job Performance**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özdamar, Kazım.(1999). **Paket Programlar İle İstatistiksel Veri Analizi-1**, 2. Baskı, Kaan Kitabevi, Eskişehir.
- Özdayı, Nurhayat.(1990). **Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Streslerinin Karşılaştırmalı Analizi**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özdevecioğlu, Mahmut.(2003). Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, **D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi**, Cilt:18,Sayı:2, s.113-130.
- Özkalp, Enver-Sabuncuoğlu, Zeyyat.(1994). **Örgütlerde Davranış**, A.Ü. Açıköğretim Fakültesi Yayını, Eskişehir.
- Payne, Stephanie C.-Huffman, Ann H.-Tremble Trueman R. (2002). **The Influence of Organizational Commitment on Officer Retention:A 12 Year Study of U.S. Army Officers**, Human Capital Series.
<http://www.businessofgovernment.org/pdfs/PayneReport.pdf>
(25 MAYIS 2006)
- Pehlivan, Aydın İneyet.(2002). **İş Yaşamında Stres**, Pegem Yayıncılık, Ankara.

- Porter, L.W.-Steers, R.M-Mowday, R.T-Boulian, P.V.(1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction, Turnover Among Psychiatric Technicians, **Journal of Applied Psychology**, Vol.19,No:5, p.603-609.
- Reichers, A.E.(1985). A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment, **Academy of Management Review**, Vol:10, p.465-476.
- Robbins, Stephen P.(1994).**Örgütsel Davranışın Temelleri**, (Çev:Sevgi Ayşe Öztürk), Anadolu Üniversitesi Yayını, Eskişehir.
- Russ, Frederick A.-McNeilly, Kevin M.(1995). Links Among Satisfaction Commitment Turnover Intentions:The Moderating of Effect of Experience Gender and Performance, **Journal of Business Research**, Vol:34, p.57-65.
- Schein, Edgar H.(1972). **Örgüt Psikolojisi**, Çev:Mustafa Tosun, TODAİ Yayınları, No:173, Ankara.
- Silah, Mehmet.(2001). **Çalışma Psikolojisi**, Selim Kitabevi, Ankara.
- Sökmen, Alptekin.(2000). **Ankara'da Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık İle İşgören Performansı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Ampirik Bir Araştırma**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Sungurlu, Melek.(1994). **Güç Tarzları ve Organizasyona Bağlılık**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Şenatalar, Ferhat.(1978). **Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler**, İ.Ü. Kitabevi, İstanbul.

- Tak, Bilçin- Aydemir, Aydem. (2002). İş Tasarım Sistemi, Örgütsel Bağlılık ve Çalışanların Stratejik Oryantasyon Düzeyi Arasındaki Etkileşimin İncelenmesine Yönelik Bir Model Geliştirme Çalışması, **10.Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı**, Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Yayını, s.779-794.
- Tanrısever, Abidin.(2003). **Pilotların Hava Kuvvetlerinden Ayrılma Eğilimlerine Yönelik Bir Araştırma**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Tavşancıl, Ezel.(2005). **Tutumların Ölçülmesi ve SPSS İle Veri Analizi**, Nobel Yayıncılık, Ankara.
- Terzi, A.Rıza-Kurt, Türker.(2005). İlköğretim Okul Müdürlerinin Yöneticilik Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığına Etkisi, **Milli Eğitim E-Dergisi**, Sayı:166, Ankara.
- Tınar, M. Yaşar;(1988). İş Davranışlarını Açıklama Yeterliliği Açısından Güdülenme Kuramları, **D.E.Ü.İİBF. Dergisi**, Cilt:3, Sayı:2, İzmir.
- Tolay, Ebru.(2003). **Eğitimin Örgütsel Bağlılığa Etkileri**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Tuncer, Adil.(1995). **MEB Bilgisayar Eğitimi Hizmetleri Genel Müdürlüğü Personelinin İş Doyumu ve Örgüte Bağlılık Durumları**, Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi, TODAİ Enstitüsü, Ankara.
- Turgut, M.Fuat.(1988). **Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme Metodları**, Altıncı Baskı, Ankara.

- Tütüncü, Özkan.(2000). Karayolu Ulaştırma İşletmelerinde İşten Ayrılma Eğiliminin Analizi, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt:2, Sayı:4, s.106-120.
- Tütüncü, Özkan.(2003). **Toplam Kalite Yönetimi Kapsamında Meyer-Allen Örgütsel Bağlılık Modeli ve Otel İşletmeleri Uygulaması**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Tütüncü, Özkan-Demir, Mahmut. (2003). Konaklama İşletmelerinde İnsan Kaynakları Kapsamında İşgücü Devir Hızının Analizi ve Muğla Bölgesi Örneği, **D.E.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt:5, Sayı:2, s.146-169.
- Uyguç, Nermin-Çımrın, Dilek. (2004). DEÜ Araştırma ve Uygulama Hastanesi Merkez Laboratuvarı Çalışanlarının Örgüte Bağlılıklarını ve İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörler, **D.E.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi**, Cilt:19, Sayı:1, s.921-99.
- Varoğlu, Demet.(1993). **Kamu Sektöründe Çalışanların İşlerine ve Kuruluşlarına Karşı Tutumları, Bağlılıkları ve Değerleri**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Vatansever, Çiğdem.(1994). **İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarına Yönelik Tutumların Örgüte Bağlılığa Etkisi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Wang, Zhongming. **Organizational Commitment: Examining The Case of China**. <http://iae.univ-nantes.fr/recherch/travaux/cahiers99/pub5.html> (14 Ekim 2004)

- Wasti S.Arzu.(2000). Evrensel Bağlılığı Belirleyen Evrensel ve Kültürel Etmenler:Türk Kültürüne Bir Bakış, **Akademisyenler ve Profesyoneller Gözüyle Türkiye’de Yönetim, Liderlik ve İnsan Kaynakları Uygulamaları** (Der:Z.Aycan), Türk Psikologlar Derneği Yayınları, Ankara, s.201-224.
- Wasti S.Arzu.(2003). Organizational Commitment, Turnover Intentions and The Influence of Cultural Values, **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, Vol:76, p.303-321.
- Yahyagil, Mehmet Yusuf.(1999). **Toplam Kalite Kültürü Elemanları İle Örgüt Çalışanlarının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yalçın, Azmi-İplik, Fatma Nur. (2005). Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği, **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü E-Dergisi**, Cilt:14(1), s.395-412.
- Yüksel, İhsan-Kurt,Mustafa-Önder,H.Hüseyin.(1998). İş Güçlüğü'nün İş Doyumu, İş Gerilimi ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin Stepwise Regresyon Analizi İle Belirlenmesi, **Verimlilik Dergisi**, Sayı:2, s.43-52.
- Yıldırım, Murat Emrah(2003). **Subaylarda Kariyer Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

EKLER

EK-A: Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma İsteği Ölçeği.....	198
-------------------------------------------------------------	-----

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞTEN AYRILMA İSTEĞİ ÖLÇEĞİ

Değerli Silah Arkadaşlarım ve Meslektaşlarım !

Elinizdeki iki ayrı anket ile Kara Kuvvetleri Komutanlığı'nda görev yapan öğretmenlerin bireysel ve ailevi özellikleri ile görev yaptıkları kurumlarına bağlılık düzeyleri ve kurumlarından ayrılmaya yönelik bir isteklerinin olup olmadığı belirlenmeye çalışılacaktır.

Anketlerin başında; Kara Kuvvetleri Komutanlığı'nda görev yapan öğretmenlerin kimlik bilgileri dışındaki bireysel ve ailevi özelliklerini ortaya çıkaracak tanımlayıcı bilgilere yer verilmiştir.

İlk ankette; görev yapmış olduğunuz işyerinize ve Türk Silahlı Kuvvetlerine ilişkin tutumunuzu ölçüleceğine inandığım 16 ifadeye yer verilmiştir.

İkinci ankette ise; görev yaptığınız iş yerinden ve kurumdan ayrılmaya yönelik bir niyetinizin olup olmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır.

Anketlerden elde edilecek bilgiler bir tez çalışmasına veri olmanın yanı sıra gelecek yıllarda Kara Kuvvetleri Komutanlığı'nda öğretmen sınıfına yönelik olarak yapılacak planlama ve iyileştirme çalışmalarında da yol gösterici olacaktır. Vereceğiniz cevaplar araştırmacı dışında hiç kimse tarafından görülmeyecek ve değerlendirilmeyecektir.

Anket formlarını doldurduktan sonra sizlere verilecek zarf içerisine koyarak ağzınızı kapatınız ve ilgili birime o şekilde teslim ediniz.

Araştırmaya yapacağınız samimi katkılarınızdan dolayı sizlere teşekkür ederim.

Cahit ÇAKMAKÇI

BÖLÜM A. BİREYSEL VE AİLEVİ ÖZELLİKLER

1. Yaşınız.

- () 20-25 arası
 () 26-30 arası
 () 31-35 arası
 () 36-40 arası
 () 41-45 arası
 () 46 yaş ve üzeri

2. Cinsiyetiniz.

- () Kadın
 () Erkek

3. Branşınız.

- () Fen Bilimleri
 () Sosyal Bilimler
 () Yabancı Dil
 () Uygulamalı Dersler

1. Hizmet Süreniz.

- () 1 - 5 yıl arası
 () 6 -10 yıl arası
 () 11-15 yıl arası
 () 16-20 yıl arası
 () 21 yıl ve üzeri

5. Okul Kaynağınız.

- () Harp Okulu
 () FYO
 () Dış Kaynak
 () Yedek Subaylık

6. Öğrenim Durumunuz.

- () Lisans
 () Yüksek Lisans
 () Doktora

7. Görev Yaptığınız Yer

- () Okul (Ders Görevi)
 () Okul (Karargah Görevi)
 () Kit'a
 () Karargah

8. İkamet Ettiğiniz Yer.

- () Kendi Evim
 () Lojman
 () Kira
 () Anne-Baba ile Birlikte
 () Misafirhane

9. Medeni Durumunuz.

- () Bekar
 () Evli
 () Boşanmış

10. Eş Çalışma Durumu.

- () Kamuda Çalışıyor
 () Özelde Çalışıyor
 () Ev Hanımı
 () Emekli
 () Vefat
 () Evli Değilim

11.Çocuk Sayısı.

- () Çocuğum yok.
 () 1 çocuk
 () 2 çocuk
 () 3 çocuk
 () 4 çocuk ve üzeri

12.Gelir Durumunuz

- () 1000 YTL'den az.
 () 1000 - 1499 YTL arası
 () 1500 - 1999 YTL arası
 () 2000 - 2499 YTL arası
 () 2500 YTL ve üzeri

BÖLÜM.B. KURUMA BAĞLILIK ÖLÇEĞİ						
S. NO.	MADDE İÇERİĞİ	Hiç Katılmıyorum	Genellikle Katılmıyorum	Kararsızım	Çoğunlukla Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Kendimi bu kuruma aitmişim gibi hissetmiyorum.	()	()	()	()	()
2	İşyerime karşı duygusal olarak bağlılık hissetmiyorum.	()	()	()	()	()
3	Görev yaptığım işyeri kişisel açıdan pek çok şey ifade ediyor.	()	()	()	()	()
4	Kariyerimin geri kalan kısmını da bu kurumda geçirmek beni çok mutlu edecektir.	()	()	()	()	()
5	Görev yaptığım işyerinden dışarıdaki insanlara gururla bahsediyorum.	()	()	()	()	()
6	İşyerimin sorunlarını sanki benim kendi sorunlarım gibi hissediyorum.	()	()	()	()	()
7	İşyerimde kendimi ailenin bir parçası olarak hissetmiyorum.	()	()	()	()	()
8	Diğer bir kuruma da bu işyerine bağlandığım gibi kolayca bağlanabileceğimi düşünüyorum.	()	()	()	()	()
9	Ayrılmanın epeyce kişisel özveri gerektirmesi bu işyerinde çalışmaya devam etmemin önemli nedenlerinden birisidir. Örneğin başka bir kurum sahip olduğum menfaatleri sağlayamayabilir.	()	()	()	()	()
10	Şu sıralar, istesem bile kurumumdan ayrılmam çok zor.	()	()	()	()	()
11	Şu sıralar kurumumdan ayrılmaya karar verseydim, yaşamımda pek çok şey altüst olurdu.	()	()	()	()	()
12	Yakın bir gelecekte kurumumdan ayrılmanın benim için bedeli ağır olmaz.	()	()	()	()	()
13	Şu sıra, bu kurumda çalışmak hem istediğim hem de mecbur olduğum bir şey.	()	()	()	()	()
14	Bu kurumdan ayrılmayı düşündürecek uygun seçeneklerin çok fazla olmadığı kanısındayım.	()	()	()	()	()
15	Bu kurumdan ayrılmamın birkaç olumsuz sonucundan biri uygun alternatiflerle karşılaşma zorluğu olabilir.	()	()	()	()	()
16	Başka bir iş bulmadan bu kurumdan ayrılırsam başıma gelebileceklerden korkmuyorum.	()	()	()	()	()

BÖLÜM C. KURUMDAN AYRILMA İSTEĞİ ÖLÇEĞİ						
S. NO.	MADDE İÇERİĞİ	Hiç Katılmıyorum	Genellikle Katılmıyorum	Kararsızım	Çoğunlukla Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	İşyerimde personelin birbiri ile olan ilişkilerinden memnunum.	()	()	()	()	()
2	İşyerimde amirlerim ile olan ilişkilerimden memnunum.	()	()	()	()	()
3	Çalıştığım kurumda işe yeni başlayan biri kendini hemen rahat hisseder.	()	()	()	()	()
4	Eğer ellerinde imkan olsa birlikte çalıştığım insanlar beni kullanmaya çalışırlar.	()	()	()	()	()
5	Kurumumun bana sağlamış olduğu maddi ödülleri yeterli buluyorum.	()	()	()	()	()
6	Kurumumun bana sağlamış olduğu maddi ödüller dışındaki diğer motive edici unsurları yeterli buluyorum.	()	()	()	()	()
7	Mesleğimle ilgili iş ilanları ilgimi çeker.	()	()	()	()	()
8	Sivil olarak mesleğimi sürdürebileceğim bir iş arayışı içerisindeyim.	()	()	()	()	()
9	TSK'dan ayrılıp sivil sektörde çalışacak olsam ailem ve yakın çevrem beni destekler.	()	()	()	()	()
10	Ailemi ve yakın çevremi ikna edebilsem mümkün olan en kısa zamanda ayrılırım.	()	()	()	()	()
11	Bugün ayrılısam çok kısa zamanda dışarıda yeni bir iş bulabilirim.	()	()	()	()	()