T.C.
KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

ÖĞRETMENLERİN İŞLE BÜTÜNLEŞME DÜZEYLERİ İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

MEHMET ÖZKESKİN

DANIŞMAN

PROF. DR. ERGÜN RECEPOĞLU

KASTAMONU – 2019

T.C.
KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ TEFTİŞİ PLANLAMASI
VE EKONOMİSİ BİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÖĞRETMENLERİN İŞLE BÜTÜNLEŞME DÜZEYLERİ İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Mehmet ÖZKESKİN

Danışman **Prof. Dr. Ergün RECEPOĞLU**
Jüri Üyesi **Doç. Dr. Muammer ERGÜN**
Jüri Üyesi **Doç. Dr. Adem BAYAR**

KASTAMONU – 2019

TEZ ONAYI

Mehmet ÖZKESKİN tarafından hazırlanan " **Öğretmenlerin İşle Bütünleşme Düzeyleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**" adlı tez çalışması aşağıdaki jüri üyeleri önünde savunulmuş ve **oy birliği** ile Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü **Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı**'nda **YÜKSEK LİSANS** olarak kabul edilmiştir.

Danışman	Prof. Dr. Ergün RECEPOĞLU Kastamonu Üniversitesi	.....
Jüri Üyesi	Doç. Dr. Muammer ERGÜN Kastamonu Üniversitesi	.....
Jüri Üyesi	Doç. Dr. Adem BAYAR Amasya Üniversitesi	.....

05/12/2019

Enstitü Müdürü	Doç. Dr. İbrahim YENEN	.....

TAAHHÜTNAME

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada bana ait olmayan her türlü ifade ve bilginin kaynağına eksiksiz atıf yapıldığını bildirir ve taahhüt ederim.

İmza

Mehmet ÖZKESKİN

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

ÖĞRETMENLERİN İŞLE BÜTÜNLEŞME DÜZEYLERİ İLE ÖRGÜTSEL BAĞILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Mehmet ÖZKESKİN
Kastamonu Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı

Danışman: Prof. Dr. Ergün RECEPOĞLU

Milletlerin gelişmelerinin en önemli unsurlarından biri eğitimdir. İyi bir eğitim sistemine sahip olmak, dünyada ve bulunduğu coğrafyada söz sahibi olmak isteyen bir ülke için anahtar bir role sahiptir. Eğitim sistemi içinde yer alan unsurların gözden geçirilmesi, sorunların tespit edilmesi ve bu sorunların çözümüne yönelik süreçler geliştirilmesiyle sürdürülebilir bir eğitim sistemi mümkün olabilir. Eğitim sistemi içerisinde yer alan en önemli unsurların başında öğretmenler gelmektedir. Öğretmene yapılacak her türlü yatırım eğitimin her safhasında olumlu katkılar sağlayacaktır. Öğrencilere ve topluma önderlik eden öğretmenlerin işleri ile bütünleşik ve çalışma örgütlerine bağlı olmaları sürdürülebilir bir eğitim sistemi için önemlidir. Bu nedenle öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki incelenmesi gereken bir konudur.

Öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi inceleyen bu araştırma, Milli Eğitim Bakanlığı'nda çalışan sınıf öğretmeni ve branş öğretmeni olarak görev yapan 565 öğretmen ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma ilişkisel tarama modelinde yapılmıştır. Araştırmada Veriler Utrecht İşle Bütünleşme Ölçeği (Utrecht Work Engagement Scale) ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılarak toplanılmıştır. Araştırmada toplanan verilerin analizinin doğruluk oranı %95 olarak kabul edilmiş ve SPSS v.22 paket program kullanılmıştır. Çalışmanın parametrik olduğu belirlenmiş ve çalışmada aritmetik ortalama, yüzdelik, standart sapma, bağımsız gruplar t testi, tek yönlü varyans analizi, Pearson momentler çarpım korelasyon katsayısı ve çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

Çalışmanın sonucunda katılımcıların işle bütünleşme düzeyleri yüksek, örgütsel bağlılık düzeylerinin orta seviyede olduğu görülmüştür. Bununla birlikte işle bütünleşmeyle örgütsel bağlılık arasında çok zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki söz konusuyken, İşle bütünleşmenin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar kelimeler: İşle bütünleşme, Örgütsel bağlılık**,** Öğretmenler

2019, 95 sayfa

ABSTRACT

M.Sc. Thesis

INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN TEACHERS 'LEVELS OF WORK INTEGRATION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT

Mehmet ÖZKESKİN
Kastamonu University
Institute of Social Sciences
Department of Educational Sciences

Supervisor: Prof. Dr. Ergün RECEPOĞLU

One of the most important elements of the development of nations is education. Having a good education system has a key role for a country that wants to have a say in the world and its geography. A sustainable education system may be possible by reviewing the elements within the education system, identifying problems and developing processes to solve these problems. Teachers are the most important elements in the education system. Any investment aimed at the teacher will make positive contributions in every stage of education. It is important for a sustainable education system that teachers who lead the society and the students are integrated with their work and connected to working organizations. For this reason, the relationship between teachers' job integration levels and organizational commitment is an issue that needs to be examined.

This study, examining the relationship between teachers' levels of work integration and organizational commitment, was conducted on 565 teachers working as classroom teachers and branch teachers in schools affiliated to the Ministry of National Education. This research is a relational survey model. Utrecht Work Engagement Scale and Organizational Commitment Scale were used as data collection tools. SPSS v.22 package program was used in the analysis of the data. In the parametric study, the arithmetic mean, percentage, standard deviation, independent groups t test, one-way analysis of variance, Pearson product-moment correlation coefficient and multiple linear regression analysis were performed.

As a result of the research, it was seen that the participants had high levels of work integration and levels of organizational commitment were intermediate. On the other hand, while there is a weakly meaningful relationship between job integration and organizational commitment, it is determined that job integration is a significant predictor of organizational commitment.

Key Words: Work integration, organizational commitment, teachers

2019, 95 sayfa

ÖNSÖZ

Bu çalışmamda beni her aşamada destekleyen ve her zaman yapıcı yaklaşımda bulunan saygıdeğer hocam Prof. Dr. Ergün RECEPOĞLU'na teşekkürü bir borç bilirim.

Yüksek lisans eğitimim boyunca ders aldığım hocalarıma bana yol gösteren ve akademik anlamda kendimi geliştirmemi sağlayan Kastamonu Üniversitesi'nin tüm öğretim üyelerine sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Tez savunmamda olumlu görüşleri ile beni yüreklendiren jüri üyeleri Prof. Dr. Ergün RECEPOĞLU, Doç.Dr. Adem BAYAR ve Doç.Dr. Muharrem ERGÜN hocalarıma teşekkür ederim.

Yüksek lisans ve tez yazım sürecinde çok fazla zaman ayıramadığım oğullarım Metehan ve Kenan'a desteğini her zaman arkamda hissettiğim sevgili eşime sonsuz teşekkür ederim.

Mehmet ÖZKESKİN
Kastamonu, Aralık, 2019

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
İÇİNDEKİLER	**iv**
ÖZET	**viii**
ABSTRACT	**ix**
ÖNSÖZ	**x**
ŞEKİLLER DİZİNİ	**xi**
TABLOLAR DİZİNİ	**xii**
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	**xiii**
1. GİRİŞ	**1**
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Araştırmanın Amacı	7
1.3. Araştırmanın Problem Cümlesi	7
1.4. Araştırmanın Alt Problemleri	7
1.5. Araştırmanın Önemi	8
1.6. Araştırmanın Varsayımları	10
1.7. Araştırmanın Sınırlılıkları	10
2. KURAMSAL ÇERÇEVE	**11**
2.1. Örgütsel Bağlılık	11
2.1.1. Örgütsel Bağlılığın Göstergeleri	15
2.1.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi	15
2.1.3. Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları	16
2.1.3.1. Tutumsal Bağlılık Yaklaşımları	17

2.1.3.2. Davranışsal Bağlılık Yaklaşımları 18

2.1.3.3. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı 18

2.1.4. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler 20

2.1.4.1. Kişisel Faktörler 20

2.1.4.2. Örgütsel Faktörler 20

2.1.4.3. Örgüt Dışı Faktörler 21

2.1.5. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları 21

2.1.5.1. Düşük Örgütsel Bağlılık 22

2.1.5.2. Ilımlı Örgütsel Bağlılık 23

2.1.5.3. Yüksek Örgütsel Bağlılık 23

2.2. İşle Bütünleşme Kavramı 24

2.2.1. İşle Bütünleşmenin Önemi 31

2.2.2.İşle Bütünleşme Kavramına Farklı Bakış Açıları 33

2.2.3. İşle Bütünleşmenin Boyutları 34

2.2.4. İşle Bütünleşmede Etkili Faktörler 36

2.2.4.1. Bireysel Faktörler 36

2.2.4.2. Örgütsel Faktörler 37

2.2.5. İşle Bütünleşmenin Sonuçları 39

3. YÖNTEM 42

3.1. Araştırma Modeli 42

3.2. Araştırma Grubu 42

3.3. Veri Toplama Araçları 44

3.3.1. İşle Bütünleşme Ölçeği 44

3.3.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği 45

3.4. Verilerin Toplanması 45

3.5. Verilerin Analizi 46

4. BULGULAR 47

4.1. Araştırmada Yer Alan Birinci Alt Probleme Yönelik Bulgular 47

4.2. Araştırmada Yer Alan İkinci Alt Probleme Yönelik Bulgular 48

4.2.1. Öğretmenlerin İşle Bütünleşme Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Bulgular 48

4.2.2. Öğretmenlerin İşle Bütünleşme Düzeylerinin Branş Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Bulgular 49

4.2.3. Öğretmenlerin İşle Bütünleşme Düzeylerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Bulgular 50

4.2.4. Öğretmenlerin İşle Bütünleşme Düzeylerinin Mezuniyet Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Bulgular 53

4.2.5. Öğretmenlerin İşle Bütünleşme Düzeyleri Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Bulgular 54

4.2.6. Öğretmenlerin İşle Bütünleşme Düzeyleri Çalıştığı Kurumdaki Görev Süresi Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Bulgular 56

4.3. Araştırmada Yer Alan Üçüncü Alt Probleme Yönelik Bulgular 58

4.3.1. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Tutumlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Bulgular 58

4.3.2 Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Tutumlarının Branş Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Bulgular 60

4.3.3. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Tutumlarının Yaş Değişkenine Göre

Karşılaştırılmasına Yönelik Bulgular 62

4.3.4. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Tutumlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Bulgular 64

4.3.5. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Tutumlarının Çalıştığı Kurumdaki Görev Süresi Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Bulgular 67

4.3.6. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Tutumlarının Mezuniyet Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Bulgular 70

4.4. Araştırmada Yer Alan Dördüncü Alt Probleme Yönelik Bulgular 72

4.5. Araştırmada Yer Alan Beşinci Alt Probleme Yönelik Bulgular 74

5. TARTIŞMA VE SONUÇ 77

6. ÖNERİLER 86

KAYNAKLAR 88

EKLER 93

EK 1- Ölçekler 93

EK 2- Özgeçmiş 95

ŞEKİLLER DİZİNİ

Sayfa

Şekil 2.1. Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları…….....…….....17
Şekil 2.2. Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı.……..……18
Şekil 2.3. Çoklu Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı…….…… 19
Şekil 2.4. Bütünleyici İşle Bütünleşme Modeli……... 29
Şekil 2.5. İşle Bütünleşme ve Kendini Adama Modeli …….. 30
Şekil 2.6. Tükenmişlik ve İşle Bütünleşme Antitez Modeli Karşılaştırması……...36
Şekil 2.7. Tükenmişlik ve İşle Bütünleşme Faktörlerine Ait Kişi ile İşi Arasındaki Uyum İlişkisi …… ……...38

TABLOLAR DİZİNİ

		Sayfa
Tablo 2.1.	Modern organizasyonlardaki değişimler…….....	27
Tablo 3.1.	Katılımcıların değişkenlere ait kategorik dağılımları …….	43
Tablo 4.1.	Betimsel istatistikler……	47
Tablo 4.2.	Öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri ve alt boyutlarının cinsiyet değişkenine göre t testi sonuçları……	48
Tablo 4.3.	Öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri ve alt boyutlarının branş değişkenine göre t testi sonuçları ……	49
Tablo 4.4.	Öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri ve alt boyutlarının mesleki kıdem değişkenine göre tek yönlü varyans analizi sonuçları ……..……..	51
Tablo 4.5.	Öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri ve alt boyutlarının mezuniyet durumu değişkenine göre tek yönlü varyans analizi sonuçları ……..……..	53
Tablo 4.6.	Öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri ve alt boyutlarının yaş değişkenine göre tek yönlü varyans analizi sonuçları….....	55
Tablo 4.7.	Öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri ve alt boyutlarının çalıştığı kurumdaki görev süresi değişkenine göre tek yönlü varyans analizi sonuçları……	56
Tablo 4.8.	Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri cinsiyet değişkenine göre t testi sonuçları …… ……..……..	58
Tablo 4.9.	Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri branş değişkenine göre t testi sonuçları……..	60
Tablo 4.10.	Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin yaş değişkenine göre tek yönlü varyans analizi sonuçları …….....….....	62
Tablo 4.11.	Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin mesleki kıdem değişkenine göre tek yönlü varyans analizi sonuçları …....….....	65
Tablo 4.12.	Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin çalıştığı kurumdaki görev süresi değişkenine göre tek yönlü varyans analizi sonuçları ……..……..	68
Tablo 4.13.	Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin mezuniyet durumu değişkenine göre tek yönlü varyans analizi sonuçları ……..……..……	71
Tablo 4.14.	İşle bütünleşme düzeyi ile örgütsel bağlılık arasındaki kolerasyon sonuçları ……..……	73
Tablo 4.15.	İşle bütünleşmenin örgütsel bağlılık düzeyini yordamasına ilişkin doğrusal regresyon analizi sonuçları ……	75

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
SPSS	Statical Package For Social Sciences
ÖBA	Örgütsel Bağlılık Ölçeği
İBÖ	İşle Bütünleşme Ölçeği
TDK	Türk Dil Kurumu

1. GİRİŞ

1.1. Problem Durumu

Her sistemin hedefi varoluşunu devam ettirmektir. Tüm sistemler bu hedefi gerçekleştirebilmek için bir şeyler üretmek zorundadır. İnsanların bir araya gelerek oluşturduğu sistemlerde, varoluşlarını sürdürebilmek için emtia, hizmet veya fikir türünden bir şeyler ortaya koymak zorundadır (Başaran 1993, s. 22-23). Örgütlerin bir ürün ortaya koymaları, çalışanlar ve çalışanların sahip olduğu bilgi, tecrübe, beceri ve emeğin yapılan işle yoğurulmasıyla oluşur. Mal, hizmet veya fikir olarak gerçekleşen üretimin kalitesi, çalışanların yeterliliğiyle doğru orantılıdır. Yeterlilik kavramı ise bilgi, beceri ve tutumları içerir. Çalışanların veya kişilerin işyerlerinde yapmaları beklenen rolleri, yapmaları gereken nitelik ve nicelikte gerçekleştirmelerini ifade eden bir kavramdır(Bursalıoğlu 1997'den aktaran, Gören, 2012). İşgörenlerin iyi işler yapmaları için sadece yeterlilik üzerine odaklanmak yetmez. Çünkü yetenekli fakat işine ve örgütüne bağlılık göstermeyen çalışanlara sahip bir örgüt, hepsi alanında en iyi şöhrete sahip oyunculardan oluşan bir takıma benzer. Oyuncuların her biri çok yetenekli olsa bile bu oyuncular bir takım oyunu ortaya koyamazlar. Çalışma ortamında çalışanların iyi seçilmesi, çalışanların iyi eğitilmesi, çalışanların modern ve iyi bir donanıma sahip olmaları çalışanların işlerini nitelik ve nicelik olarak daha iyi yapmalarında çok etkili olmadığı söylenebilir. Bu nedenle, yeterlilik olmalı ancak kendi başına bir koşul değildir. Çalışan işinin gerektirdiği temel bilgi ve becerilerin yanında işine ve çalıştığı alana karşı iyimser tutumla yaklaşması gerekmektedir. İşgörenlerin çalıştığı alanlara karşı tutumları, çalışılan kurumun gelişimi açısından son derece büyük öneme sahiptir (Balay 2000, s.1-2). Tüm bunlardan yola çıkarak işinde son derece iyi olup çalıştığı kuruma karşı düşük bağlılık tutumuna çalışanların işlerini yaparken yeterince istekli olmayacakları söylenebilir.

Örgütlerin varlıklarını sürdürürken geleceğe de güvenle bakabilmelerindeki en önemli faktörlerden birisi de çalıştığı örgüte bağlı çalışanlara sahip olmasıdır. Çalıştığı örgüte bağlı olan işgörenler, örgütün hedeflerine ve değerlerine inanır, amirlerinin emirlerine ve beklentilerine uyar. Bağlılık gösteren işgörenler içsel olarak güdülenir. Örgüt üyeleri kendilerini, çalıştığı örgütün bir parçası, örgütü de kendilerinden bir parça

olarak hissederlerse, çalıştığı örgütte kalma tutumunda daha istekli olurlar (Balay 2000, s.5). Örgütün ürettiği mal veya hizmetin kaliteli olması örgütün yaşamsal amaçlarından biridir. Bu mal veya hizmetin kaliteli olması da işgörenlerin işiyle bütünleşmiş olmalarına bağlıdır. Çünkü işiyle bütünleşmiş işgörenler işleri esnasında kendilerini fiziksel, duygusal ve bilişsel olarak işlerine verirler. Bu durum işgörenlerin ürettiği mal veya hizmetin örgütüne çok daha fazla fayda sağlaması demektir.

Dünyadaki hızlı değişim, teknolojideki gelişmeler, bilgi toplumuna geçiş süreci ve sınırların ortadan kalktığı küreselleşen dünyada, örgütlerin kendilerini yeniden yapılandırmasını ve yeni bir yönetim anlayışı ihtiyacını ortay çıkarmıştır. Örgütler küreselleşen dünyadaki yerlerini korumak ve hedeflerine en etkili bir şekilde ulaşabilmek için insan faktörünün çok önemli bir kaynak olduğunun farkına varmışlardır. Küreselleşen dünyada örgütlerin sahip olduğu insan kaynağı, iyi ve kötü örgütleri birbirinden ayıran, örgütlerin üretim gücünü oluşturan, örgütlerin birbirlerine karşı üstünlüklerini ortaya koyan en önemli unsurlardan birisidir.

Çalışanları ve çalıştıkları örgütleri başarıya götüren en önemli kavramlardan biri çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarıdır. O'Reilly (1995) insanların örgütlerine bağlılık duymaları için ilk önce önce insan güdülenmesini iyi anlamak gerektiğini öne sürmüş ve örgütü bir orkestraya benzetmiştir. O'Reilly (1995) bu benzetiminde, kemanda iyi olan bir sanatçıya sahip olmanın iyi bir orkestra kurmak için yeterli olmayacağını, orkestrada ki her bir enstrümanın iyi bir orkestra için çok önemli ve değerli olduğunu belirtmiştir. Örgütsel bağlılık 1970'li yıllardan itibaren üzerinde araştırma yapılmaya başlanan ve gittikçe önem kazanan bir alandır. Örgütsel bağlılık ''örgütün amaçlarını ve değerlerini çalışanların benimsemesi, çalışanların kendilerini çalıştığı örgütün bir parçası olarak görmeleri ve çalıştığı örgütü güçlü bir aile gibi hissetmeleri'' şeklinde tanımlanmaktadır (Özdevecioğlu 2003'den aktaran, Sancar, 2017). Wiener (1982) örgütsel bağlılığı, örgütsel çıkarları doğrultusunda hareket etmek için içselleştirilen normatif baskıların bir toplamı olarak tanımlarken, Kiesler (1971) ögütsel bağlılığı bireyin belli bir hareket tarzına sahip olması ve çevresindeki kişilere bağlılık duyması, kişinin belli davranışlara yönelirken, kendisini taahhüt altına almasıdır, diye tanımlar.

Nitelikli insanların örgüt içinde kalmalarını sağlamak, çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini en üst seviyede tutmak oldukça büyük öneme sahiptir. Çünkü örgütler amaçlarına ulaşmak ve faaliyet gösterdikleri alanda başarılı olmak için nitelikli çalışanları bünyesinde tutmak zorundadır. Çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin en üst seviyede tutulabilmek için örgütler işgörenlerin psikolojik, ekonomik ve sosyal gereksinimlerini karşılamak zorundadır (Karataş ve Güleç 2010'dan aktaran, Sancar, 2017). Örgütlerin amaçlarına ulaşabilmeleri için işgörenlerin örgütsel bağlılığının yanında işgörenlerin işle bütünleşme tutmalarının da olması gerekmektedir. Gündüz ve diğerleri (2013, s.30) işle bütünleşmenin tanımını ''çalışanların işlerine yoğun bir enerji ile yaklaşıp, kendilerini adayarak bütünleştikleri bir yapı'' olarak tanımlarken, Kahn (1190) işle bütünleşmenin duyuşsal, bilişsel ve davranışsal boyutları kapsayan çalışanın işini dinç, adanmış ve kendini vermiş olarak yapması olarak tanımlamıştır. İşle bütünleşme çalışanların işlerine ve çalıştıkları kurumlara yönelik olumlu duygular oluşturmalarına yardımcı olarak iş kalitesini ve verimliliğini arttırması örgüt için önemli bir kavramdır.

Eğitim, bir toplumun gelişmesinin ve dünyadaki yerinin belirlenmesinin en önemli unsurlardan biridir. Eğitimin en önemli amacı, bireylerin topluma verimli ve sağlıklı bir şekilde uyum sağlamalarının gerçekleştirilmesidir. Toplumdaki hedeflenen seviyeye ulaşmak için eğitim sisteminin sürdürülebilir ve nitelikli olması gerekmektedir. Eğitimin en değerli unsurlarının başında öğretmenler gelmektedir. Öğrencilerin başarılı olmalarında çok önemli bir etkiye sahip olan öğretmenlerin her zaman daha iyi bir eğitim verebilmeleri için, performanslarının her zaman yüksek olması için yeterliliklerinin belirlenmesi, gereksinimlerinin öğrenilmesi, tespit edilen unsurların karşılanması, öğretmenlerin gelişmesinde ve eğitimin hedeflenen seviyeye ulaşmasında çok önemli bir etkiye sahip olacağı düşünülmektedir.

Çok önemli bir toplumsal girişim olan eğitimden, planlanan sonucun alınmasında ya da saptanan amaçların gerçekleşmesinde anahtar bir rol oynayan öğretmenin rolünü etkili olarak oynayabilmesi, yönetim ve denetimce gerekli tüm önlemlerin alınmasına, düzenlemelerin yapılmasına bağlıdır. Yönetim ve denetimce alınan önlemler öğretmenin eğitim sistemine bağlanmasına ve sistemin etkililiği için gücünü sisteme vermesine yol açar (Demirsoy, 2009, s.2).

İnsanların günün yirmi dört saatinin sekiz saatini geçirdikleri çalışma ortamları, insanlar için çok önemli bir sosyal ortamdır. Çalıştığı ortamda mutlu olan insanların, sosyal çevrelerinde de insanlarla olan ilişkilerinin iyi olduğu, aile yaşantılarının daha düzenli olduğu, çalıştıkları işyerlerinde daha verimli çalıştıkları, çalışma arkadaşlarıyla iyi geçindikleri, çalıştıkları örgüte daha bağlı oldukları ve işyerinde daha üretken oldukları söylenebilir (Özgüven 2003, s.127). Örgütüne bağlı ve işiyle bütünleşmiş öğretmenlerin okul başarısının artmasındaki payı oldukça yüksektir. Bunlardan yola çıkarak okul başarısının artması için öğretmenlerin işle bütünleşme tutumlarının ve örgütsel bağlılık tutumlarının yüksek olması gerekmektedir.

Dünyada okul çocuklarının başarılarını karşılaştırmak için yapılan PISA sonuçlarına göre ülkemiz eğitim alanında oldukça geride bulunmaktadır. Bunun sonucu olarak Türk eğitim sistemi her geçen gün daha fazla eleştirilen, tartışılan bir konu olmaya devam etmektedir. Sokaktaki vatandaştan okul müdürüne, velisinden spor yorumcusuna kadar hemen hemen herkes eğitim sisteminden şikayet etmekte, her platformda eleştirmektedir. Eğitim sisteminin düzelmesi sistemin en önemli girdisi olan öğretmen ile olur. Ancak Türkiye'de eğitim çalışanlarının başarılı olmaları sadece kendi özverilerine bırakılmıştır. Kaldı ki, eğitim bireye ve topluma şekil veren bir faaliyet olduğundan asla kendi oluruna bırakılmamalıdır. İnsanı hayata her türlü hazırlama amacı taşıyan okullar için amaçlarını gerçekleştirmede en önemli öğe olan öğretmenin okul içindeki tutum ve davranışları, eğitim amaçlarının gerçekleştirilmesi için önemli bir faktörü oluşturmaktadır. Öğretmenlerin öğretme işini severek yapması ve örgütün amaçlarını benimseyerek kabullenmeleri ve bu amaçlar doğrultusunda hareket etmeleri son derece önemlidir. Bu sebeple, ilk olarak eğitim çalışanlarını eğitim sisteminin içinde tutacak çalışma koşullarının oluşturulması ve bunun yanında eğitim çalışanlarını duygusal olarak eğitim sistemine bağlayacak moral aktivitelerinin de işlevsel hale getirilmesi gerekmektedir (Balay 2000).

Bireyler bir örgüte girerken hedefleri, değerleri ve inançları doğrultusunda hareket ederler. Aynı hedef, değer ve inançları paylaşan insanlar bir araya gelerek bir bütünü meydana getirirler. Bir araya gelen bu bireylerin paylaştıkları ortak değerler fazla ise bu toplulukta güçlü bir örgüt kültüründen söz etmek mümkündür. Güçlü bir örgüt kültürünün oluşması örgütün birliğini sağlamanın yanında, etikliği, üretkenliği ve

devamlılığı da yanında getirir. Paylaşılan hedef, inanç ve değerler devam ettiği ve örgüt ve bireyin karşılıklı olarak birbirinden yarar sağladığı müddetçe örgün ve bireyin birbirlerine olan bağlılıkları devam eder. İşgören tüm bilgi, beceri ve enerjisini çalıştığı örgüt için harcarken, işveren işgörenin gelişimi için hiçbir fedakârlıktan kaçınmayacaktır. Örgütün ve bireyin bu şekilde özdeşleşmesi ile inanılmaz bir güç doğacaktır (Baytok 2001'den aktaran, Demirsoy, 2009). Öğrencilerin fiziksel, bilişsel, sosyal olarak gelişmelerinde önemli payı olan öğretmenlerin işle bütünleşeme ve örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olması, öğretmenlerin daha verimli çalışabilmeleri için önem az etmektedir.

Alan yazın incelendiğinde örgütsel bağlılık ve işle bütünleşme ile ilgili birçok çalışmaya rastlamak mümkündür. Örgütsel bağlılık ve işle bütünleşme işletme yönetimi bilimi ile de çok fazla ilgili olduğundan sağlık, eğitim, sanayi, hizmet sektörü gibi değişik işletmelerde çalışmalar yapıldığı görülmektedir. Örgütsel bağlılıkla yapılan çalışmaların işle bütünleşme ile ilgili yapılan çalışmalardan çok daha fazla olduğu gözle görünen bir gerçektir.

Örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan çalışmalara göz atıldığında yapılan çalışmaların bir hayli fazla olduğu görülmektedir. Bu örgütsel bağlılığın hem eğitim bilimlerinde hem de işletme yönetimi alanlarında ilişkili olmasına bağlanabilir. Yurt dışında yapılan araştırmalar incelendiğinde Everett (1992 Amerika Sanfransisko'da öğretmenlerin bir meslek erbabı olarak incelendiği, okullarına ve öğretime olan tutumsal bağlılıkları adlı çalışma, ilköğretim okullarında örgütsel yapı, çatışmanın çözümü ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelendiği Monchak (1994)'ın çalışması, Rozenblum (1993) örgütsel bağlılığı geliştirme sürecinde öğretmenlerin örgütte kalma sebebi adlı çalışama, Cho (1993)'nin Kore de kamu örgütlerindeki örgütsel bağlılık faktörleriyle, kamu ve özel sektör işgörenlerinin bir karşılaştırılması adlı çalışması yurt dışında yapılan çalışmalara örnek verilebilir. Yurt içinde yapılan çalışmalara bakıldığında, Celep (1996) okullarda öğretmenlerin örgütsel adanmışlığı adlı çalışma, Özden (1997) idareci davranışlarının öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları üzerinde etkileri adlı çalışma, Balay (2000) yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları adlı çalışma, Demirsoy (2009) spor öğretmenlerinin işdoyumu ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi adlı çalışma, Dertlioğlu (2016) eğitim alanında çalışanlarının örgütsel bağlılıkları ve işdoyumu arasındaki ilşkinin incelenmesi adlı çalışma, Gören

(2012) ilköğretimlerde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri adlı çalışma, Çavunduroğlu (2016) ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi adlı çalışma, Sancar (2017) gençlik ve spor il müdürlüklerinde çalışan bireylerin örgütsel bağlılık ve iş doyumlarının araştırılması adlı çalışmaları yurt içinde yapılan örgütsel bağlılıkla ilgili çalışmalara örnek verilebilir.

İşle bütünleşme ile ilgili yapılan çalışmalara baktığımızda işle bütünleşmenin örgütsel bağlılığa göre daha yeni bir kavram olduğunu ve buna bağlı olarak yapılan çalışmaların daha az olduğu söylenebilir. İşle bütünleşme ile ilgili yurt dışında yapılan çalışmaları incelendiğinde Schaufeli ve Bakker (2004) değişik mesleklerden çalışanların işle bütünleşme düzeylerinin incelenmesi adlı çalışma, Tims ve diğerleri (2007) tarafından yapılan okul öncesi, ilkokul, orta okul ve lise öğretmenlerinin işle bütünleşme düzeylerinin incelenmesi adlı çalışma, Mauno ve diğerleri (2010)' un sağlık çalışanlarının işle bütünleşme düzeylerinin incelenmesi adlı çalışmalar örnek verilebilir

Yurt içinde yapılan çalışmalara bakıldığında Arı (2011)'nın örgüt ikliminin işle bütünleşme üzerine etkisi ve bir uygulama adlı çalışması, Kavgacı (2014)'nın ilköğretim öğretmenlerinin işle bütünleşme düzeylerinin bireysel ve örgütsel değişkenlerle ilişkisini inceleyen araştırma, Maraqa (2017) algılanan stres ile işle bütünleşme ilişkisi: Ampirik bir çalışma adlı çalışma, Eser (2018)'in öğretmenlerin etik liderlik algısının işle bütünleşme ile olan ilgisinde pozitif psikolojik sermayenin aracılık etkisi adlı çalışması yurt içinde yapılan işle bütünleşme ile ilgili çalışmalara örnek verilebilir.

Alan yazın işle bütünleşme ile örgütsel bağlılık arasında bir ilişkinin incelendiği bir çalışmaya rastlanmamıştır. Yapılan bu çalışma hem eğitim alanında hem de diğer alanlarda yapılacak olan örgütsel bağlılık ile işle bütünleşme arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalara diğer çalışmalara kaynak olacağı ve alan yazına önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu çalışmada öğretmenlerin işle bütünleşeme düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Yapılan araştırmadan elde edilen bulguların, öğretmenlerin işle bütünleşme ve örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenerek alan yazına önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı Milli Eğitim Bakanlığı'nda çalışan öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri ile örgütsel bağlılık tutumları arasındaki ilişkiyi incelemektir.

1.3. Araştırmanın Problem Cümlesi

Öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında nasıl bir ilişki vardır?

1.4. Araştırmanın Alt Problemleri

Öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında nasıl bir ilişki vardır sorusuna cevap aradığımız araştırmanın alt problemleri şunlardır;

1.Öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri ne düzeydedir?

2. Öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri cinsiyet, mesleki kıdem, görev ve mezuniyet durumu değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?

3. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri cinsiyet, mesleki kıdem, görev ve mezuniyet durumu değişkenlerine göre anlamlı olarak değişmekte midir?

4. Öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyler arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

5. Öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri örgütsel bağlılık düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

1.5. Araştırmanın Önemi

Bu çalışmada, öğretmenlerin işle bütünleşme ve örgütsel bağlılık tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Öğretmenlerin mesleklerine ve okullarına olan algı, tutum, duygu, düşünce ve davranışlar okul başarısı ve öğretmenlerin okuldaki performansını etkileyen unsurlardır. Bu sebeple işe ilişkin kişinin çalışırken fiziksel, duyuşsal ve bilişsel güçlerini olumlu yönde kullanmasını içeren işle bütünleşme kavramı örgütlerde dikkat çeken kavramlardan biri olmuştur. Alan yazın incelendiğinde daha çok sağlık ve turizm alanlarında çalışmalar yapıldığı gözlemlenirken, öğretmenlerin işlerine yönelik olumlu duygu, tutum, düşünce ve davranışları araştırmalarda önem verilmesi gereken konulardandır. Öğretmenlerin işlerini severek, enerji dolu biçimde, kendilerini gönülden işlerine vererek, yaptıkları işten memnun olmalarını sağlayan faktörler ortaya konarak bu çalışmanın eğitim konusunda uygulayıcılara ve karar vericilere bilgi vermesi beklenmektedir. Bu bakımdan sınıf ve branş öğretmenlerinin işle bütünleşme davranışlarını inceleyen bu çalışma literatüre kaynak oluşturması bakımından alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

İşle bütünleşme işe yönelik olumlu düşünce, çalışmaya isteklilik, kendini işine verme, çalışırken enerjik ve zinde bulunma, işi ile kendini bütünleştiren çalışan davranışlarını içermektedir. Pozitif psikolojinin de etkisi ile iş yaşamında olumlu davranışların araştırılması gerektiğini bildiren araştırmacılar işle bütünleşme durumunun hem çalışan hem de örgüt açısından olumlu birçok etkisinin olduğunu belirtmişlerdir (Maslach vd., 2001; Mauno vd. 2007; Saks, 2006; Salanova vd., 2005; Schaufeli vd., 2002; Xanthopoulou vd., 2009'den aktaran, Ceviz,2017). İşle bütünleşmiş çalışanların inisiyatif almaya daha istekli olduğu, var olan problemlere çözüm üretmede daha yaratıcı, daha esnek düşünmeyi desteklediği, gelişmeye ve yaratıcılığa daha istekli olduğu Hakanen, Perhoniemi ve Toppinen-Tanner (2008) tarafından belirtilmektedir.

Örgütsel bağlılık 1970 li yıllarda çalışmaya başlanmış ve o günden bugüne üzerinde pek çok araştırma yapılmış bir örgütsel davranış kavramıdır. Teknolojinin inanılmaz hızlı gelişimi, dünya ticaretinde sınırların ortadan kalktığı ve rekabet koşullarının inanılmaz zorlaştığı bir ortamda örgütlerin varlıklarını korumaları ve daha güçlü bir

şekilde geleceğe yürümeleri için örgütlerin sahip olması gereken önemli kaynak olan insan kaynağı faktörü ön plana çıkmıştır. Bu bağlamda örgütsel bağlılık kavramı da oldukça önem kazanmıştır. Çalışanın örgüte olan bağlılığının bir örgüt için ne kadar önemeli olduğunu, Dructer ‘’ Bağlılık yoksa sadece sözler ve umutlar vardır; geleceğe dair planlar yoktur.’’ sözleri ile açıklamaktadır (Gül ve İnce, 2005).

Örgütlerin hedeflerini gerçekleştirebilmesi sadece sistemdeki insan öğesinin başarısıyla mümkün olabilir. Bu nedenle çalışma çarkının en önemli dişlilerinden biri insandır.İşveren, üretim için her türlü fiziksel, yapısal ve ekonomik şartların sahibi olsa da üretim sisteminin işlemesinden insan sorumludur. Bundan dolayı sistemi işleten insana gereken önem verilmez ise, kendini geliştirme olanakları sağlanmaz ve beklentileri karşılanmazsa o çalışma sistemi verimli bir şekilde çalışmayabilir (Celep, 2000, s.143).

Örgütlerine bağlılık duyan çalışanlar çalıştığı örgütün amaçlarına ve değerlerine inanır, amirlerinin emirlerine ve beklentilerine gönüllü olarak uyarlar. Bu üyeler örgütün hedeflerine ulaşabilmesi için örgütün onlardan beklediği asgari çalışmanın çok üstünde bir çaba sarf ederler ve işyerinde kalmaya devam ederler. Örgütlerine bağlılık gösteren çalışanlar içsel olarak güdülenirler. Bağlılık gösteren bu işgörenlerin içsel ödülleri, amirleri tarafından denetlenmelerinden değil, yaptıkları işin başarısından kaynaklanır (Balay, 2000, s.3).

Bir örgütün var olabilmesi için ortak değerler etrafında birleşen bireylere ihtiyacı vardır. Bu örgütün varlığını sürdürebilmesi, bu bireylerin bu örgütte devam etmelerine, tecrübelerini, bilgilerini ve enerjilerini örgüt için harcamalarına, örgüt değerlerini içselleştirmelerine ve örgütün amaçları doğrultusunda çalışmalarına bağlıdır. Bu nedenle örgüt üyelerinin örgütsel bağlılık düzeyleri önemlidir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin ölçüleceği bu araştırmanın, eğitim yönetimi için önemli olacak bir çalışma olması umulmaktadır.

Örgütler, hedeflerini gerçekleştirmede en önemli varlığı olan çalışanlardan mesleklerine ve örgütlerine bağlılığı ile uzun vadede verim almak zorundadırlar. İşiyle bütünleşmiş ve örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar örgüt kültürünü geliştirip

örgütün hedeflerine ulaşmasında olumlu etkiye sebep olmaktadır. Eğitimli insan kaynağı bir ülkenin en önemli öz kaynağıdır. Eğitimli insanlar sayesinde ülke kalkınması sağlanabilir. Eğitimli bir insan kaynağına sahip olmanın en önemli zincir halkalarından biri öğretmenlerdir (Balay,2000). Toplumun sağlam temeller üzerine kurulmasında öğretmenin rolü çok önemlidir. Bu sebeple öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesinin eğitim kurumları adına önemli bir araştırma konusu olacağı düşünülmektedir.

1.6. Araştırmanın Varsayımları

Çalışmadaki varsayımalar;

1.Verilerin elde edilmesinde kullanılan ölçekler yeterlidir.

2. Katılımcılar düşüncelerini doğru biçimde yansıtmışlardır.

1.7. Araştırmanın Sınırları

Araştırma, 2018-2019 eğitim- öğretim yılında Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda görev yapan 565 sınıf ve branş öğretmeni ile sınırlıdır.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Örgütsel Bağlılık

İnsan yeryüzündeki canlılar içerisinde en üstün varlıktır. Onun bu üstünlüğü sağlam bir organizmaya ve çok gelişmiş bir beyne sahip olmasından kaynaklanmaktadır. Tüm canlılarda olduğu gibi insanda da nefes alma, yeme, içme, üreme gibi fizyolojik ihtiyaçlar doğuştan gelir. İnsanı diğer canlılardan ayıran farklardan birisi de insan yaşadığı toplumla etkileşerek toplumsal bir takım gereksinimler de edinir. İnsanın doğuştan gelen ihtiyaçları bugüne kadar değişmemiş ve bundan sonra da değişmeyecekken, bu ihtiyaçların karşılanması için kullanılan yöntem, araç ve gereçler değişmiştir ve yine değişebilir (Alıç, 1995, s.1-2).

İnsan davranışlarını etkileyen en önemli unsur insanın ihtiyaçlarıdır. İnsan davranışları bu ihtiyaçları karşılama güdüsüyle şekillenir. Ancak insan tüm ihtiyaçlarını kendi başına karşılama gücüne sahip değildir. İnsanda ki bu yetersizlik insanları bir araya getirmiş ve ihtiyaçları karşılamak için iş birliği yapmalarının kaynağı olmuştur. İnsanlar ilk çağlardan bu yana hayvanlardan, düşmanlardan veya doğal afetlerden korunmak, beslenme ihtiyaçlarını karşılamak, barınma yerleri yapmak için işbirliği içinde olmak zorunluluğunda olmuştur. İşte bu zorunluluktan doğan işbirliği ilk insan örgütlenmelerinin başlangıcı olmuş ve bu toplumsal örgütler insan tarihinin yaklaşık iki milyon yıllık geçmişinde sürekli gelişmiştir (Alıç, 1995, s.1-2).

İnsanların ihtiyaçlarını karşılama zorunluluğundan doğan bir örgüte üye olma davranışı günümüzde öyle bir hal almıştır ki hemen hemen her birey bir örgütün üyesi olmak durumundadır. İnsanlar günlük yaşamlarının çok büyük bir bölümünü üyesi oldukları bu örgütlerde geçirmektedirler. Bu örgütler çalıştıkları işyerleri, sivil toplum örgütleri, eğitim aldıkları okullar, yaşadıkları aile ve vatandaşlıklarını sürdürdükleri devlet örgütüdür (Çavunduroğlu, 2016, s.8).

Literatür incelendiğinde örgüt ile ilgili çok çeşitli tanımların olduğunu görmekteyiz. Ancak tüm bu tanımların ortak olarak buluştuğu nokta örgütte bir amaç ve eylem birliğinin olmasıdır. Örgüt, Türk dil kurumunda; ‘’Ortak bir hedefe ulaşmak veya bir işi gerçekleştirebilmek için bir araya gelmiş kişi veya kurumların oluşturduğu birlik,

teşekkül, teşkilat'' olarak tanımlamıştır (Türk Dil Kurumu ''TDK'', 2018). Bernard'ın tanımına göre örgüt; ''önceden belirlenmiş hedeflere ulaşmak için insanlar tarafından oluşturulan toplumsal yapılardır''(Aydın,2007'den aktaran Gören, 2012). Başka bir tanımda örgüt; ''belirli bir hedef ya da hedefleri gerçekleştirebilmek için bireylerin önceden konulmuş kurallar çerçevesinde bir araya gelerek oluşturduğu, süreklilik arz eden toplumsal yapılardır'' (Şimşek, 2004,s.109'dan aktaran Çavunduroğlu, 2016).

Bağlılık, Türk dil kurumu sözlüğünde, ''insanların birine karşılıklı olarak sevgi, ve saygı ile yakınlık duyması ve yakınlık göstermesi, sadakat'' olarak ifade edilmiştir (TDK, 2018). Başka bir tanım ise, ''bir insana, bir fikre, bir kuruma ya da kendimizden üstün gördüğümüz bir varlığa karşı sadakat gösterme, kendisini yükümlülükleri yerine getirmek için zorunda hissetme'' olarak tanımlanmaktadır (Ergun,1975, s.99'dan aktaran Gündoğan, 2009). Meyer ve Allen (1984) bağlılık kavramına yapmış olduğu tanımda, '' belirli bir şeye karşı duygusal olarak yönelmedir'' demişlerdir. Bağlılık, bir kavramdır ve bir anlayış biçimidir. Toplumsal yaşamın olduğu her yerde bağlılık kavramı vardır. Bağlılık yuttaşın vatanına, evladın aileye, seyircinin takımına, çalışanın patronuna, olan bağlılığı gibi çeşitli şekillerde kendini gösterebilir. (Gören, 2012, s.8). Bu çalışmada üzerinde durulacak bağlılık türü, '' insanların çalıştığı örgüte olan bağlılığı '' olacaktır.

Örgütsel bağlılıkla ilgili uzun yıllardır araştırmalar yapılıyor olmasına rağmen örgütsel bağlılık kavramının tanımı hususunda uzmanlar tarafından ortak bir tanım üzerinde anlaşmaya varılamamıştır. Bunun nedeninin farklı alanlardan olan araştırmacıların konuyu kendi uzmanlık alanlarına göre ele almaları olarak görülebilir. Farklı disiplinlerden farklı tanımlar olsa da örgütsel bağlılık genel olarak işgörenin çalıştığı örgüte olan sadakati ve örgütünün hedeflerine ulaşabilmesi için gösterdiği çabadır (Bayram,2005, s.125).

Örgütün varlığını devam ettirebilmesi, çalışanların örgütte çalışmaya devam etmelerine bağlıdır. Çalışanlar örgütlerine ne kadar bağlı olurlarsa örgütte o denli güçlü olacaktır. Örgüt varlığının devamı için çalışanların işlerinden ayrılmalarını önlemek zorundadır. Bunu sağlayabilmek için ücret zammı, görevde yükselme, sosyal haklar verme gibi yollar kullanmaktadır (Çetin,2004, s.90'dan aktaran Bayram, 2005).

Örgüte karşı bağlılık gösteren çalışanlar, örgütün hedef ve değerlerine inanırlar, amirlerinin emirlerine ve beklentilerine gönülden uyarlar. Ayrıca örgüte karşı bağlılık duyan işgörenler, örgütün hedeflerine ulaşmak için çalışanlardan beklediği asgari çalışmanın üstünde bir çaba gösterir ve örgütte kalmada isteklilik gösterirler. Bağlılık duyan çalışanlar, içsel olarak motive olurlar. Bu çalışanların içsel motivasyonları, başkaları tarafından denetlenmelerinden değil, işin kendisinden ve başarılı sonuçlardan gelmektedir (Balay,2000, s.3).

Günümüzde kar amacıyla kurulan ya da kar amacıyla kurulmayan bütün örgütler için büyük önem taşıyan örgütsel bağlılık kavramı işgörenle örgüt arasındaki uyumun bir göstergesidir. Örgütsel bağlılık kavramı, çalışanların çalıştıkları örgüte gösterdikleri sade bir bağlılıktan çok daha fazlasını ifade eder. İşgörenler örgütlerinin hedeflerine ulaşması için kendilerinden daha fazla bir şeyler yapma isteği duyarlar (İnce ve Gül,2005'ten aktaran Bayram, 2005)

Literatürü incelediğimizde her disiplinin örgütsel bağlılık kavramıyla ilgili bir tanımının olduğunu görmekteyiz. Örgütsel bağlılığın farklı tanımları ve örgütsel bağlılığa bakış açıları şöyledir;

* İşgörenin maddi kaygıları olmadan örgütte kalma isteği duyması, örgütün hedef ve değerleriyle özdeşleşmesidir (Gaertner ve Nollen, 1989, s.975'den aktaran, Gündoğan,2009).

* İşgörenin işyerindeki geçmişi, tutumsal nitelikteki bir bağlılıkla sonuçlanan davranışlara yönelimi ve örgütün hedef ve değerleriyle devam etme isteğidir (Balay, 2000, s.17).

* Örgütsel bağlılık sadece örgütüne sadakat duymak değildir, örgütün iyiliği, hedeflerini gerçekleştirmesi ve başarısının sürmesi için üyelerin düşüncelerini açıklayıp, kendilerinden beklenenden fazla çaba gösterdikleri bir süreçtir (Yüksel,2000'den aktaran Bayram, 2005).

* Örgütsel bağlılık, bir örgütün üyelerinden beklediği formal ve normatif beklentilerden daha fazla olarak, bireyin örgütün amaç ve değerlerine yönelik davranışlarıdır (Celep,2000'den aktaran Bayram,2005).

* Örgütsel bağlılık, çalışanın kendi çıkarlarından öte örgütün çıkarlarını üstün görmesidir (Baysal ve Paksoy, 1999, s.7'den aktaran, Çöl,2004)

* Örgütsel bağlılık, işgörenin örgüte karşı olan duygusal yaklaşımını ifade ederken işgören ile örgüt arasındaki ilişkiyi gösterir. Örgütsel bağlılık işgörenin örgüt üyeliğini devam ettirme kararında etkili olan psikolojik bir durumdur (Allen ve Meyer,1997, s. 11'den aktaran, Çöl,2004)

* Örgütsel bağlılık, çalışanın çalıştığı örgüte içsel olarak bağlanmasıdır (Becker,1966, s.464'den aktaran, Çöl,2004)

* Kişinin örgüte doğru yönelişi ve kişiyi örgüte bağlayan tavrıdır (Sheldon,1971'den aktaran Doğan, 2013)

* Örgütten ayrılmanın maliyetinin örgütte kalındığında elde edilecek kazançtan fazla olmasıdır (Kanter,1968'den aktaran Doğan,2013)

* Kişinin normatif baskıları içselleştirerek, örgütün hedef ve değerlerine uygun bir tarzda hareket etmeye yönelik sergilediği davranışlar bütünüdür (Wiener,1982'den aktaran Doğan,2013)

* Örgütün hedefleri ile çalışanların hedeflerinin ortak noktada buluşması sürecidir (Hall ve diğerleri, 1970,s.176'dan aktaran Gündoğan,2009).

* Örgütsel bağlılık, çalışanın örgütte kalma isteği duyarak, örgütün başarısı için çaba göstermesi, örgütün hedef ve değerlerini benimsemesi ve bunları içselleştirmesidir (Saruhan ve Yıldız, 2014, s.462).

*Çalışanın bir ödül veya ceza olmadan, belirli kurallara bağlı bağlılık göstererek yapılan işi beğenmesi ve örgütte devam etmesidir (Schwenk,1986, s.299'dan aktaran Gündoğan,2009).

Yapılan tanımlamaların sonucunda örgütsel bağlılık konusunda oldukça farklı tanımların olduğu görülmektedir. Bunun sebebi yazarlar arasındaki farklı görüş ayrılıklarıdır. Her araştırmacı kendi uzmanlık alanına göre konuyu yorumlamıştır (Mathieu and Zajac,1990, s.171-172'den aktaran Çöl,2004). Yukarıdaki tanımlamalar ışığında örgütsel bağlılıkla ilgili bir tanım yapacak olursak; ''Bireyin amaç ve hedeflerinin örgütün amaç ve hedefleriyle örtüşmesi sonucunda, bireyde örgütte kalma arzusunun ve örgüt için daha fazla çaba gösterme isteğinin olmasıdır'' diyebiliriz.

2.1.1. Örgütsel Bağlılığın Göstergeleri

Bir çalışanın örgütüne bağlı olup olmadığını belirlemek için kullanılan bazı kriterler vardır. Örgütsel bağlılıkla ilgili kriterler çok fazla birbirine benzemese de çalışanların örgütsel bağlılıklarını değerlendirmede genel bir fikir verir. Bu kriterlere göz attığımızda; örgütün hedef ve değerlerini içselleştirme, örgüt için fedakârlık yapma, örgütte çalışmaya devam etmek için isteklilik gösterme, içselleştirme, örgütle özdeşleşme olarak karşımıza çıkmaktadır (İbicioğlu, 2000, s. 14-16).

2.1.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi

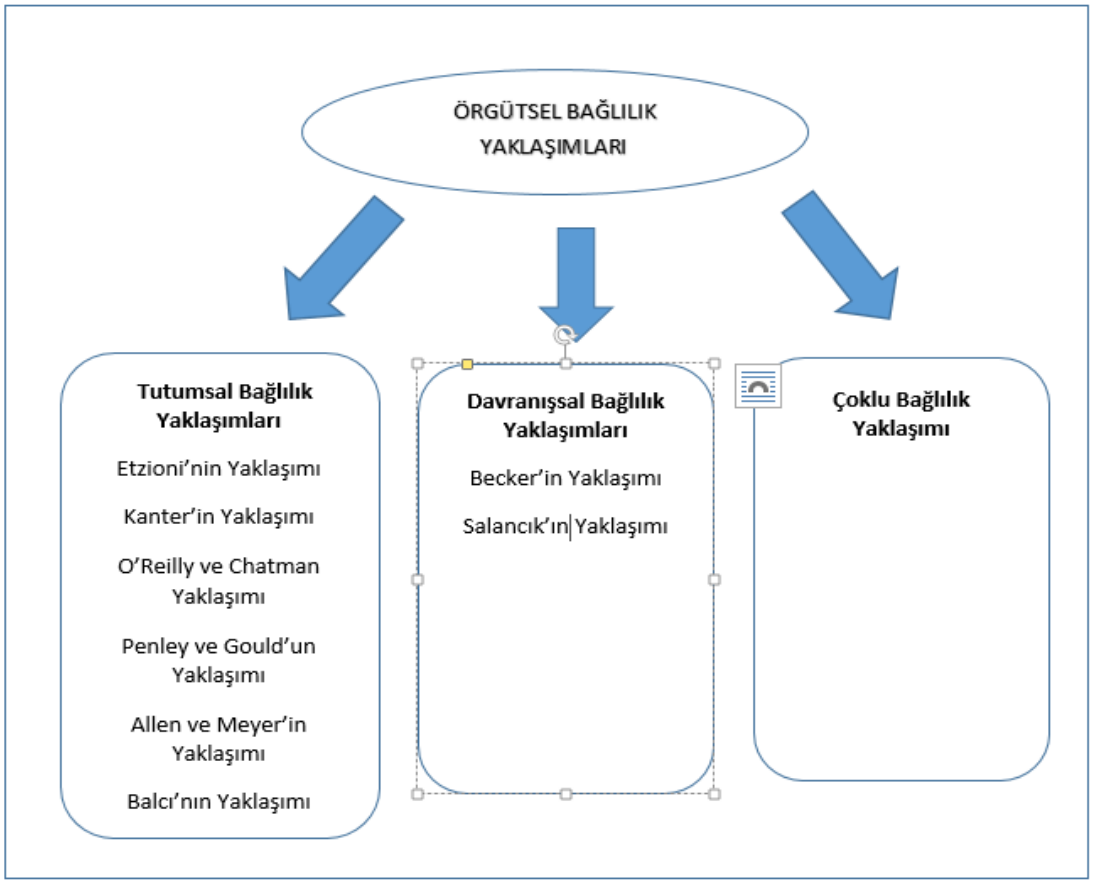
Örgütsel bağlılık işveren işgören ilişkisinin bir sonucudur. Örgüt ve birey arasındaki ilişki karşılıklı olarak birbirlerine çıkar sağlıyorsa, diğer bir ifadeyle örgütün amaç ve değerleriyle bireyin amaç ve değerleri örtüşüyorsa burada örgütsel bağlılığın gücünden bahsedebiliriz. Çalışanların çalıştığı örgütten ve yaptıkları işten memnun olmaları örgütün geleceğini doğrudan etkilemektedir. Günümüzde örgütler çalışanlardan işlerini sevme, örgütlerine sadakat gösterme veya örgütten ayrılma isteğinde olmama gibi davranışların ötesinde, kendilerini örgütün bir parçası olarak görmelerini, örgütün amaç ve değerlerini içselleştirerek bireysel kimlikleriyle özdeşleştirmelerini beklemektedir. Çalıştığı işyerine olan aidiyet duygusunun gelişmesi, bireyin kendisini örgüte üye olarak tanımlarken gurur duymalarının sağlanması örgütün gelecek hedeflerinin tutturulmasında çok önemli bir role sahiptir. Örgütsel bağlılık düzeyi

yüksek olan çalışanların yaptıkları işte motivasyonları son derece yüksek ve yaptıkları iş onlar için çok daha anlamlıdır. Örgütüne bağlı olma davranışı işyerinin sürekliliğini ve yapılan işin kaliteli olmasını sağlarken işyerindeki arkadaşlık duygusunun gelişmesi ile paydaşların birbirine olan yardımlarını artıracak nitelikli bir iş ortamı yaratacaktır (İşcan,2006, s.161'den aktaran Çavunduroğlu, 2016).

Örgütsel bağlılığı yüksek işgörenler, örgütün amaçlarını gerçekleştirmesi için çok daha fazla çaba sarf eder, örgütün çalışma barışını bozacak tavır ve davranışlardan sakınır, gönüllü olarak örgüt hedeflerinin gerçekleşmesi adına uğraş gösterirler (İşcan,2006, s.161'den aktaran Çavunduroğlu,2016). Çalışanların çalıştıkları örgüte olan bağlılıkları örgütün başarıya ulaşmasında en önemli faktörlerden biridir. Örgütüne bağlılık hisseden bireyler işyerlerinde sorun üreten değil, çözüm üreten insanlardır. Örgütler varlıklarını devam ettirmek ve geleceğe sağlam adımlarla ilerlemek için mutlaka üyelerinin bağlılıklarını sağlamalıdırlar (İnce ve Gül, 2005, s.14).

2.1.3. Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları

Alanyazın incelendiğinde örgütsel bağlılıkla ilgili çok sayıda sınıflandırmaya rastlanmaktadır. Ancak tutumsal, davranışsal ve çoklu bağlılık olmak üzere 3 farklı sınıflandırma özellikle karşımıza çıkmaktadır. Aşağıda örgütsel bağlılık yaklaşımları şekil 2.1' de verilmiştir.



Şekil 2.1. *Örgütsel bağlılık yaklaşımları*

2.1.3.1. Tutumsal bağlılık yaklaşımları

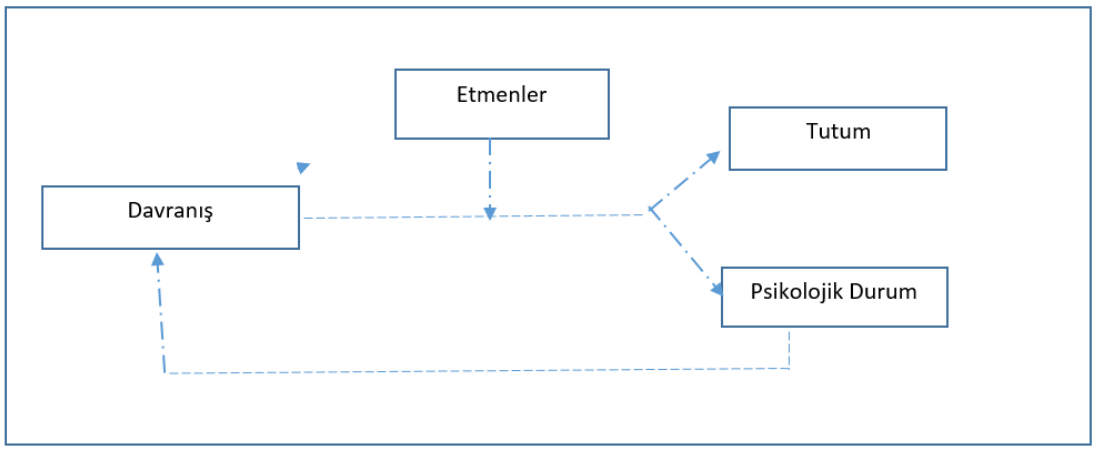
Tutumsal bağlılık, işgörenin amaçlarıyla örgütün amaçlarının birbiriyle örtüştüğü ve kişinin kendini örgütle özdeşleştirdiği durumlarda ortaya çıkar(Çetin,2004, s.61'den aktaran Çavunduroğlu, 2016). Tutumsal bağlılık yaklaşımlarına baktığımızda, örgüt üyesinin kendi hedef ve değerleriyle, örgütün hedef ve değerlerinin örtüşmesi, çalışanın bu değerleri kabul ederek içselleştirmesi ve kendini örgütle özdeşleştirmesi durumunu ifade etmektedir (Çavunduroğlu,2016, s.13).

Alınyazında tutumsal bağlılıkla ilgili birçok yaklaşım görülmektedir. Tutumsal bağlılıkla ilişkili olan yaklaşımlardan bazıları Etzioni'nin örgütsel bağlılık yaklaşımı, Balcı'nın yaklaşımı, O'Reilly ve Chatman' in yaklaşımı, Penley ve Gould'un yaklaşımı, Kanter'in yaklaşımı, Allen ve Meyer'in yaklaşımı olarak sınıflandırabiliriz.

2.1.3.2. Davranışsal bağlılık yaklaşımları

Sosyal psikoloji uzmanları tarafından sıkça araştırma konusu haline getirilmiş olan davranışsal bağlılık yaklaşımı, örgütten ziyade çalışanın davranışları neticesinde gelişen bağlılığı incelemektedir. Örneğin, çalışan bir davranışı sergiledikten sonra bir takım etmenlerden dolayı bu davranışını sürdürmeye devam etmekte ve bir süre sonra ise bu davranışı sürdürmeye bağlı hale gelmektedir (Dertlioğlu,2016, s.20).

Gündoğan'ın (2009) Meyer ve Allen'den (1997) aktardığına göre davranışsal bağlılık bireyin bir örgütte çok uzun süre kalması bunun sonucunda oluşan sorunlarla nasıl başa çıktıkları ile ilgili bir kavramdır. Allen ve Meyer'e göre davranışsal bağlılık duyan işgörenler, çalıştıkları örgütten ziyade, örgütte yaptıkları işe bağlanmaktadırlar. Başka bir deyişle davranışsal bağlılık bireyin çalıştığı örgütten daha ziyade bireyin kendi davranışlarına yönelik gelişir. Davranışsal bağlanış süreci şekil 2.2'de gösterilmiştir (Meyer ve Allen,1992, s.62'den aktaran Gündoğan,2009).

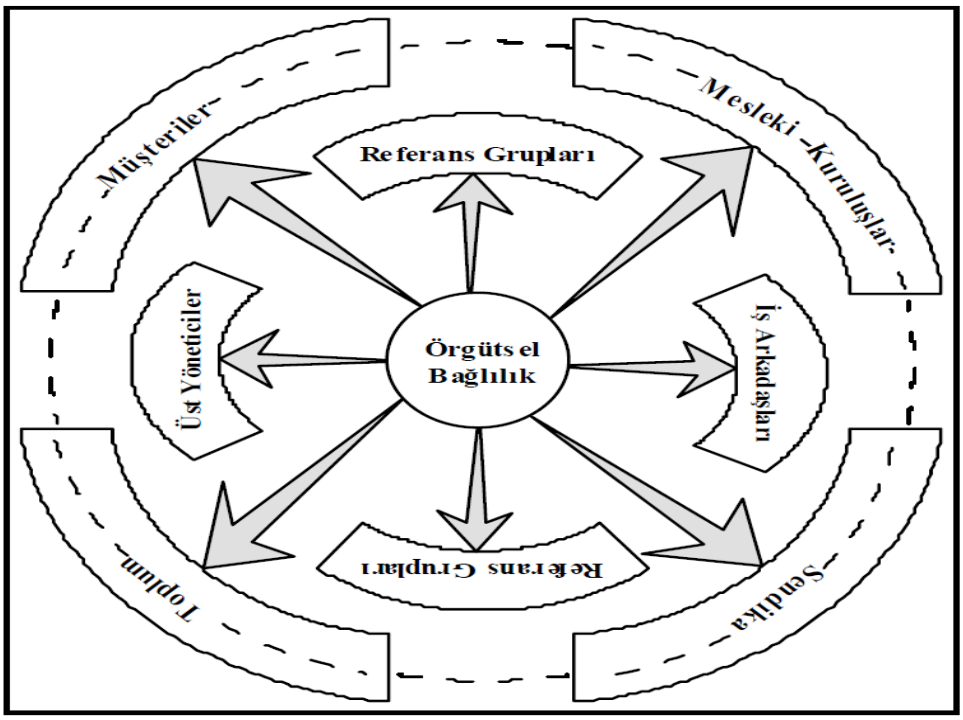


Şekil 2.2. *Davranışsal bağlılık yaklaşımı*

2.1.3.3. Çoklu bağlılık yaklaşımı

Çoklu bağlılık yaklaşımını ortaya atanlar haricindeki araştırmacılar, örgütsel bağlılığı sınıflandırırken bağlılığı örgütün bütününe duyulan bir davranış olarak algılamışlardır. Çoklu bağlılık yaklaşımı, örgüt içinde birçok farlı birimin olduğunu ve bireylerin bu birimlere farklı düzeylerde bağlılık göstereceğini öngörmektedir. Bu nedenle diğer iki yaklaşımdan ayrı ele alınmıştır (Balay,2000, s.35)

Çoklu bağlılık yaklaşımı, bireylerin etkileşimde olduğu her yapıya farklı düzeyde bağlılık hissedeceğini öngörür. Bireyler çalıştıkları örgütün her bir birimine, yaptıkları işe, amirlerine veya çalışma arkadaşlarına farklı düzeyde bağlılık gösterebilir (Becher vd.1996, s.465'den aktaran Gündoğan). Dolayısıyla çoklu bağlılık kaynaklarını ortaya koymak için örgütün etkileşim içinde olduğu grupların belirlenmesi gerekir. (Gül,2002, s.50).



Şekil 2.3.*Çoklu örgütsel bağlılık yaklaşımı*

Çoklu bağlılık yaklaşımı her bireyin bağlılık düzeyinin birbirinden farklı olabileceğini söylemektedir. Örneğin bir çalışanın örgütsel bağlılığının kaynağı örgütünün müşteri ilişkilerine verdiği önem olabilirken bir diğerinin bağlılık kaynağı örgütün ürettiği malın kalitesi olabilmektedir. Çoklu bağlılık yaklaşımı içerik olarak örgütsel bağlılık, örgütü oluşturan birçok iç ve dış unsurun bir toplamı olarak ortaya çıkmaktadır. Kişiler, örgütteki amirlerine, iş arkadaşlarına ve işyerindeki çeşitli paydaşlara karşı farklı bağlılıklar geliştirebilmektedir (Balay,2000, s.39).

2.1.4. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Örgütsel bağlılık çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarını etkilemektedir. Ancak örgütsel bağlılığı da etkileyen birçok faktör vardır. Literatür araştırıldığında araştırmacılar arasında örgütsel bağlılığın etkilendiği faktörlerin farklı şekillerde sınıflandırıldığı görülmektedir. Ancak genele baktığımızda örgütsel bağlılığın kişisel, örgütsel ve örgüt dışı faktörler olmak üzere 3 grup faktörden etkilendiği görülmektedir.

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler üzerine yapılan araştırmaların sonucuna göre demografik faktörler örgütsel bağlılık üzerinde daha az etkili iken, örgütsel ödüller ve örgüt kültürünün ise daha fazla etkili olduğu görülmüştür. Örgütüne karşı daha fazla katkı sağlama eğiliminde olan çalışanların diğerlerine göre daha fazla örgütsel bağlılık düzeyine sahip olduğu gözlenmektedir (Bayram,2005, s.134). Görüldüğü gibi birçok faktör örgütsel bağlılığı etkilemektedir Kişisel faktörler, örgütsel faktörler ve örgüt dışı faktörler bu çalışmada örgütsel bağlılığı etkileyen ve belirleyen faktörler olarak incelenmiştir.

2.1.4.1. Kişisel faktörler

Her bireyin kendine has kişisel özellikleri vardır. Bu kendine has olma durumu örgütsel bağlılık üzerinde farklı sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. Yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim, hizmet süresi gibi demografik farklılıklar örgütsel bağlılığın düzeyinde farklılıklara sebep olmaktadır. Yapılan araştırmalar demografik unsurlarının örgütsel bağlılığı etkileyen unsurlar olarak görüldüğünü göstermektedir (Kılıç,2008, s.88'den aktaran Taş, 2012).

2.1.4.2. Örgütsel faktörler

Örgütsel bağlılığın etkilendiği diğer faktörlerden biride örgütsel faktörlerdir. Örgütsel faktörlerde yönetimin tavrı, çalışanların karar alma sürecindeki payı, çalışma grupları, çalışanların beceri düzeyleri, örgütsel ödüller, işin niteliği ve işin önemi gibi unsurlar örgütsel bağlılığı etkilemektedir (Glisson ve Durick , 1988, s.67'den aktaran Balay,2000). Örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktör unsurlarına bazı araştırmacılar işin güçlük durumu, ast-üst ilişkileri, kariyer yapma fırsatı, işgörenlerin

ihtiyaçlarının dikkate alınması, adaletli bir ücret sistemi, adaletli bir denetim unsurlarını da eklemektedirler (Gündoğan,2009, s.28)

2.1.4.3. Örgütün dışında olan faktörler

Örgüt dışında olan faktörler örgütten bağımsız örgütün elinde olmayan nedenlerle örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerdir. Bunlara örnek verecek olursak, yeni iş bulma olanaklarının artması, işsizlik oranının durumu, ülkenin ekonomik durumu ve sosyal durumu, örgütün hizmet gösterdiği sektörün durumu örgüt dışı faktörlere örnek verilebilir.

2.1.5. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Yapılan araştırmalara bakıldığında bazı araştırmalar demografik değişkenlerin örgütsel bağlılığı etkilediğini ortaya koyarken, bazı araştırmalar performans, işe devam ve örgüt kültürünün örgütsel bağlılığı etkileyen unsurlar olduğunu ortaya koymaktadır. Özellikle son yıllarda nitelikli çalışanı elinde tutmak isteyen ve ondan maksimum seviyede yarar sağlamak isteyen işverenler çalışanların örgütsel bağlılıklarını arttırmak için yoğun çaba sarf etmektedirler. Örgütlerin varlıklarını korumak ve rekabetçi piyasada geleceğe emin adımlarla ilerlemeleri için, nitelikli personele ve bu personelin yüksek düzeyde örgütsel bağlılığının olmasına ihtiyacı vardır (Çavunduroğlu,2016, s.32).

Çalışanların örgütsel bağlılık seviyeleri düşük veya yüksek seviyede olabilir. Düşük seviyede örgütsel bağlılığın örgüte yararı olabileceği gibi yüksek seviyede örgütsel bağlılık örgüte zarar verebilir. Yüksek düzeyde örgütsel bağlılık gösteren çalışanların olduğu bir örgütte, örgütün amaçları kabul edilebilir düzeyde olmadığında örgütün dağılması hızlı olur. Amaçlar kabul edilebilir seviyede olduğunda olumlu sonuçlanma ihtimali her zaman vardır (Balay,2000 s.91-101).

Randall(1987) örgütsel bağlılık düzeylerinin çalışana ve örgüte olan olumlu ve olumsuz sonuçlarını, düşük örgütsel bağlılık, ılımlı örgütsel bağlılık ve yüksek örgütsel bağlılık alt başlıklarında araştırmıştır (Balay,2000, s.91-101).

2.1.5.1. Düşük örgütsel bağlılık

Düşük örgütsel bağlılık, çalışanın amaç ve değerleriyle ile örgütün amaç ve değerleri arsında ortak noktanın çok zayıf olduğu durumu ifade eder. Çalışan örgütün amaçlarına ve hedeflerine ulaşmasında göstermesi gereken tutum ve davranışları sergilemez. Düşük örgütsel bağlılık seviyesi bireyin örgütüne olan aidiyet duygusundan yoksun olduğunu gösterir. Bu sebeple işverenler düşük örgütsel bağlılığa sahip bireyleri istemezler. Bu tip işgörenler işverenler için istenmeyen kişilerdir. Çünkü bu çalışanlar eline geçen ilk fırsatta başka bir örgüte geçerek çalıştığı örgütü zor durumda bırakma potansiyelini taşırlar (Koç,2009, s.205-206).

Olumlu Sonuçları: Düşük örgütsel bağlılık gösteren işgörenlerin işten çıkarılmasıyla geride kalan işgörenlerin bu sonucu görerek örgütsel bağlılıkları yükselebilir. Ayrıca düşük örgütsel bağlılık gösteren bireylere davranışının sonuçları hakkında bilgi verildiğinde davranışın olumlu yönde değiştiği görülmektedir. Bu tür işgörenlerin işten ayrılmaları demek onların yerine işe giren bireylerin örgütlerine karşı bağlılıklarının daha fazla olması için işyerinin daha gayretkar olmasını gerektirmektedir (Balay,2000, s.91-101). Çalışanlar örgütlerinde genellikle amirlerinden çekinmektedir. Bunun sonucunda işyerinde olan hata ve ya yanlışlıkları amirlerine dile getirmeye çekinirler. Düşük örgütsel bağlılığı olan işgörenler, amirlerine karşı daha cüretkar olabilmekte böylece dile getirilemeyen hatalar, yanlışlıklar ortaya çıkabilmektedir. Böylece örgütün bu konulara eğilmesi sağlanabilmektedir (Somuncu,2008,s.40'dan aktaran Çavunduroğlu, 2016).

Olumsuz Sonuçları: Her yönetici güvendiği ve yüksek örgütsel bağlılık sergileyen bireyleri tercih ettiğinden düşük örgütsel bağlılık seviyesine sahip bireyler bu durumdan olumsuz etkilenirler. Çünkü yöneticiler tarafından gözden çıkarılmışlardır. Bu durumda kariyer basamaklarında yukarılara tırmanma olanakları ortadan kalkmaktadır (Balay,2000, s.94). Düşük örgütsel bağlılık gösteren bireyler çok daha fazla dedikodu, verilen işe itiraz etme, arkadaşlarını şikâyet etme gibi davranışlar sergilerken bu durum işverenin imajını zedelemekte ve işverenin gelir kaybına uğramasına sebep olmaktadır (Randall, 1987, s.463'dan aktaran Doğan ve Kılıç,2007).

2.1.5.2. Ilımlı örgütsel bağlılık

Ilımlı örgütsel bağlılıkta çalışanın bilgi birikimi ve tecrübesi yerindedir, ancak birey örgüte tam bağlılık duymaz. İşgörenler örgütün kendilerini şekillendirmelerine karşı çıkarken kendi kimliklerini korumak için özen gösterirler (Bayram,2005, s.136).

Olumlu Sonuçları: Ilımlı bağlılık düzeyine sahip işgörenler örgütün amaç ve değerlerinin hepsine sahip olmamakla birlikte bir takım değerleri kabul etme eğilimindedirler. Bir taraftan örgütle bütünleşirken bir taraftan da kendi benliklerini korumayı sürdürmektedirler. Bu işgörenler sistemin kendilerini bütünüyle şekillendirmelerine karşı çıkarlar (Randall1987, s.463'den aktaran Balay,2000). Örgütler ılımlı bağlık düzeyine sahip işgörenleri, düşük bağlılık seviyesine sahip işgörenlerden daha fazla kazanma fırsatına sahiptir. Bu işgörenlerin örgütsel bağlılıklarının seviyesinin artırılması daha muhtemel olduğundan örgüt bu işgörenlerin örgütsel bağlılık seviyesini artırırsa örgütün verimliliğini de yükseltmiş olacaktır (Somuncu,2008, s.41'den aktaran Çavunduroğlu,2016).

Olumsuz Sonuçları: Örgütlerde çalışanların yaratıcılık, yardımseverlik ve fedakârlık gibi davranışlar sergilemeleri oldukça önemlidir. Çünkü bu davranışlar örgütü beklenmeyen durumlarla karşılaşıldığında koruyacak esnekliği sağlarlar. Ilımlı örgütsel bağlılık düzeyindeki bir çalışanın bu durumda örgütle kendi değerleri arasında kalması sonucunda örgüt bu durumdan zarar görür (Randall,1987, s.464'den aktaran Balay,2000). Yönetimin aldığı kararlara kişisel değerlere uygun olup olmadığı düşünülerek uyulmaması sonucunda örgüt zarar görecektir (Çavunduroğlu,2016, s.36). Ilımlı bağlılık düzeyinde çalışanlar, örgütten hemen ayrılma niyetinde olmadığından örgüte yeni katılacak insanların önünü tıkarlar. Böylece örgüt kendini yenilemekte zorlanır ve değişime ayak uyduramaz (Celep,2000, s.27'den aktaran Çavunduroğlu).

2.1.5.3. Yüksek örgütsel bağlılık

Yüksek örgütsel bağlılık düzeyinde kişi örgütüne güçlü bağlılık gösterir. Kendisini örgütüyle özdeşleştirir ve bunun sonucunda hem kendi hem de örgüt olumlu olarak etkilenir (Balay,2000, s.97).

Olumlu Sonuçları: Yüksek örgütsel bağlılığa sahip bireyler çalıştıkları örgütlerde başarılı oldukları olurlar. Çalıştıkları örgütün her zaman en iyi personeli konumundadırlar. Her zaman örgütlerine olan sadakatlerini korurlar. Bunların sonucunda da örgüt bu çalışanları ekonomik yönden tatmin ederken, örgütte üst kademelere çıkmalarına olanak sağlamaktadır. Örgüt kendisine sadakatle bağlı olan çalışanına sadakat gösterir. Bu bireyler işlerine de yüksek düzeyde bağlı olduklarından örgütün ürün kalitesi ve örgütün imajı artar (Balay,2000, s.97).

Olumsuz Sonuçları: Yüksek örgütsel bağlılık gösteren bireylerin olduğu bir örgütte, örgütün amaçlarının kabul edilebilir seviyenin altına düşmesiyle örgütün dağılma süreci hızlanabilir. Kişilerin örgütlerine yüksek düzeyde bağlı olmaları bazen işgörenin kendini geliştirme fırsatlarını kaçırmasına sebep olur. Bu durum yaratıcılığı baskılarken yenileşmeye engel olur (Bayram,2005, s.136). Yüksek örgütsel bağlılık gösteren bireyler, örgütün geçmiş uygulamalarına bağlı kaldıklarında, değişimi geciktirirler. Bu da örgütte esnekliğin ortadan kalkmasına sebep olur. Bunun sonucunda da geleneksel uygulamalar yerleşik hale gelir ve değişimi yakalayamayan örgütler zamanla yok olur (Balay,2000, s.100).

2.2. İşle Bütünleşme Kavramı

Günümüz iş dünyasında örgütler rekabet güçlerini artırmak için sadece en yetenekli çalışanları istihdam etmekle yetinmemektedirler. Çağcıl örgütler aynı zamanda işine psikolojik olarak bağlılık duyan, işine gelirken mutlu, işini arzuyla yapan, işini yaparken işinden başka bir şey düşünmeyen, enerjik, adanmış ve işiyle bütünleşmiş çalışanları istihdam etmektedir. Bu nedenle, işle bütünleşme günümüz işverenler için çok önemli bir psikolojik kaynaktır (Bakker ve Leiter, 2010'dan aktaran Kavgacı,2014).

21.Yüzyılda iş dünyasındaki yeni gelişmeler ve değişen ekonomik şartlar nedeniyle, çalışanların işleriyle olan psikolojik ilişkileri önem kazanmış ve bu hususta yaptıkları işten ilham almaları ve örgütsel/bireysel performansı artırmak amacıyla çalışanların işlerine motive olmalarını sağlamak amacıyla yapılması gerekenler tartışılmaya başlanmıştır (Öngel,2014,s.14).

Psikoloji alanında yapılan çalışmalar uzun yıllar boyunca kişilerin olumsuz yönleri üzerine durmuştur. Son yıllarda yapılan çalışmalarda ise bireylerin güçlü yönleri irdelenmeye başlanmış ve bireylerin işlerini yaparken en verimli şekilde yapmalarının yolları araştırılmaya başlanmıştır (Arı,2011,s.29). Yapılan çalışmalarda, çalışma hayatında ortaya konulan davranışların sadece olumsuz taraflarının irdelemesi çalışma hayatını sanki bir sorunlar hayatı olarak algılanmasına yol açmıştır. İşgörenlerin olumsuz bir durumla karşılaştıklarında etkisizleşen ve sorunları çok daha karmaşık hale getiren kişiler olarak görülmesi sonucu bu algı oluşmuştur. Tüm bu sonuçların sonunda kişilerin pozitif yönlerinin ele alınarak, bu yönlerinin üzerinde durulması gereken bir konu olduğu görülmektedir (Atçıoğlu,2018,s.46). Kişilerin olumlu psikolojik durumlarıyla ilgili çalışmalar, bireylerin güçlü taraflarının ve psikolojik kapasitelerinin ölçülebileceği, bu kapasitelerin geliştirilebileceği ve yönetilebileceği düşünülerek gerçekleştirilmiştir. Bahsedilen olumlu psikolojik durumlardan biri işle bütünleşmedir (Arı,2011,s.29).

İşle bütünleşme uluslararası yazında ‘’job engagement’’, ‘’employee engagemet’’ olarak geçen kavramdır ve Türkçe karşılığı ne olduğu konusunda insan henüz ortak bir fikir oluşmamıştır. Türkçe alanyazında işle bütünleşmeyle ilgili kavramlara baktığımızda, işe tutkunluk, işe kapılma, işe gönülden adanma, işe cezb olma, işe bağlılık gibi kavramlar görülmektedir (Ardıç ve Polatçı,2009, s.36). Bu çalışmada söz konusu kavram ‘’işle bütünleşme’’ olarak kullanılacaktır.

Kavramın Türkçe karşılığında olduğu gibi kavramın tanımında da henüz bir fikir birliğine varılamamıştır. Bu konuda Kular, Gatenby, Rees, Soane ve Ttruss (2008), yaptıkları literatür taraması sonucunda çalışanların işle bütünleşmesinin farklı şekilde kavramsallaştırıldığını gördükleri, işle bütünleşme kavramıyla ilgili kararlaştırılan kesin bir tanımın bulunmadığını ifade etmişlerdir (Köse,2015,s.18).

Schaufeli (2012), işle bütünleşmeyi katılım, adanma, tutkuyla bağlanma, işini yaparken heyecan duyma, işine kendini verme, işine odaklanma ve yüksek enerji olarak ifade etmektedir. İşle bütünleşmeyi başka araştırmacılar; dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşmayla şeklinde ifade edilen işle ilgili, yapıcı ve tatmin edici bir düşünce yapısıdır diye tanımlamışlarıdır (Köse,2015, s.18).

May, Gilson ve Harter (2004) işle bütünleşme tanımlamasında; bireyin çalışırken tüm yeteneklerini, duygularını, davranışlarını, enerjilerini ve benliklerini işe koşmasıdır şeklinde tanımlamışlardır (Kavgacı, 2014, s.22).

Christian ve diğerleri (2011) işle bütünleşme tanımlarında; işle bütünleşmenin işverenin veya işin özelliklerine yönelik bir tutum değil, kişinin işe karşı olan psikolojik bağlılığı ve işi yaparken kişinin tüm kaynaklarını işe koşmasıdır şeklinde tanımlamaktadırlar (Kavgacı, 2014, s.22). Robert ve Davenport (2002) işle bütünleşmeyi, bireyin işini yaparken duyduğu istek ve işine olan katılımıdır diye tanımlamıştır (Robert ve Davenport,2002,s.21'den aktaran Arı, 2011).

Ardıç ve Polatçi (2009) işle bütünleşmeyi örgütsel bağlılık, iş tatmini ve mesleki bağlılık kavramları ile ilişkisi olabileceğini ancak işle bütünleşme kavramının bu kavramların hepsinden farklı özelliklere sahip bir kavram olduğunu söylemiştir. Örgütsel bağlılık çalışanın çalıştığı kuruma olan bağlılığını ifade ederken ve odak noktasını çalıştığı örgüt oluştururken işle bütünleşmede odaklanılan nokta işin kendisidir. İş tatmini kişinin işyerinde ihtiyaçlarının karşılanıp karşılanmamasıyla ve işinden memnun olup olmama durumu ile ilgilidir. İş tatmini İşle bütünleşme gibi bireyin işiyle ilgilenmez. İşle bütünleşmenin adanmışlık boyutu mesleki bağlılık kavramı ile benzerlik göstermektedir (Maslach vd.,2001'den aktaran Ardıç ve Polatçı,2009).

Pozitif psikoloji akımının etkisiyle çalışma hayatında, personel yönetiminden insan kaynakları yönetimine geçişte çalışana verilen önem de artmıştır. Tablo2.1. de geleneksel organizasyonlardan modern organizasyonlara geçişte yaşanan değişim görülmektedir (Bal,2009'dan aktaran Karakaya,2015).

Tablo2.1. *Modern organizasyonlardaki değişimler*

Geleneksel Organizasyonlar	**Modern Organizasyonlar**
Maliyetleri azaltmak	Müşteri memnuniyeti
Verimlilik	Etkinlik
Çalışan Memnuniyeti	Çalışan motivasyonu
Kontrol	Yetkilendirme
Kısa vadeli nakit para akışı odağı	Uzun vadeli vizyon, Planlama ve gelişim odağı
Dikey komuta zinciri	Yatay networkerler
Şirkete bağımlı olma	Kişisel sorumluluk alma

Kaynak,Bal,E.A.,2008'den aktaran Karakaya,2015,s.22)

21.yüzyılda örgütler, çalışanlarından daha fazla sorumluluk almalarını, çalışma paydaşlarıyla uyum içinde olmalarını, insiyatif almaktan çekinmemelerini beklemektedirler. Bundan dolayı enerji ve konsantrasyon seviyesi yüksek, tam anlamıyla işine adanmış çalışanlar, örgütlerine çok önemli değer katmaktadır (Bal, 2009'dan aktaran, Karakaya,2015).

İşle bütünleşme düzeyi yüksek çalışanlarda gözlenen davranışlara baktığımızda , bu işgörenler işlerinde diğer çalışanlardan daha fazla risk almakta, işlerinde daha aktif olmakta, yeni şeyler öğrenmeye daha fazla istek duymakta, örgütlerine daha fazla bağlılık göstermekte ve işten ayrılma niyetleri daha düşük sevide oldukları (Sonnentag,2003,s.58'den aktaran İnce,2016). Örgütte performans ve kalite gelişiminde artış sağladığı yapılan çalışmalarda bulgulanmıştır (Bakker vd.2008'den aktaran İnce,2016).

İşle bütünleşme kavramının ilk olarak işletme alanında kullanılmaya başlandığı görülmektedir. 1990 yılında İşle bütünleşme kavramını ilk kullanan Gallup örgütü

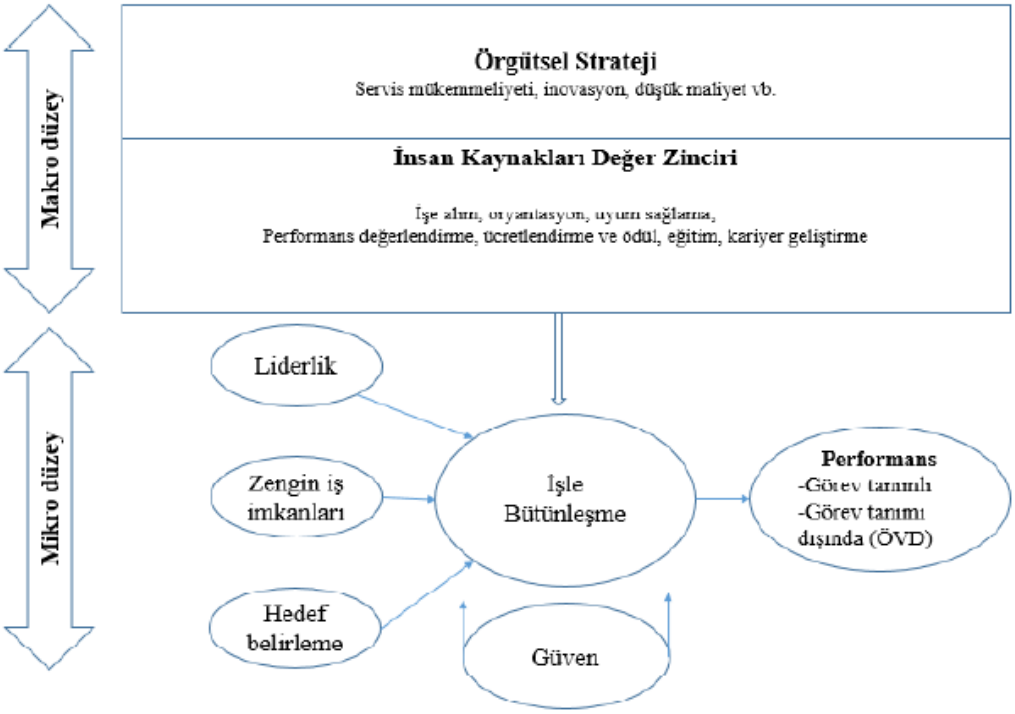
olmuştur(Köse,2015,s.16). Gallup Örgütü'nün 1990'larda yaptığı çalışmalarda çalışan işle bütünleşmesinin işverenlerin önem vermesi gereken en önemli unsurlardan biri olduğunu ifade edilmiştir. William A. Kahn işle bütünleşmeyle ilgili çalışmaları yapan ilk kişidir. Kahn yirmibirinci yüzyılın başlarında yaptığı çalışmalarının sonucunda yaptığı değerlendirmelerde, örgütsel davranışı araştıran araştırmacıların motivasyona daha bir önem vermeye başladığını söylemekte ve insanların işlerinde enerjilerinin tümünü harekete geçirebilmeleri için bireysel ve sistemsel öğelerin araştırılmasına çalıştıklarını ifade etmiştir (Kavgacı,2014,s.17).

Kahn bu değerlendirmelerinde işle bütünleşme kavramıyla ilgili olarak, insanların örgüte girdikten sonra tüm kapasitesiyle işine odaklanması, örgütteki rolü ne ise kendilerini o rolün gereklerini yapmak için olarak ifade etmiştir. Kahn işle bütünleşmeyi iş hayatında hem kişisel hem de örgütsel anlamda olumlu çıktılar üretebilmek için bir kaynak olarak görmüştür (Atçıoğlu,2018,s.47). Kahn'a göre çalışan işiyle bütünleştiğinde örgütteki işini yaparken her şeyiyle kendini işe vermekte ve yaptığı işte kendini ifade etmektedir. Bu durum çalışanla işi arasında dinamik bir durumun ortaya çıkmasını sağlar. İşgören tüm enerjisini yaptığı işe verirken burada aslında yaptığı işte kendisini ifade etmektedir. Yani yaptığı iş çalışana kendisini ifade edebilmesi için bir olanak sağlamaktadır. Kahn bu durumu çalışanın işyerinde bir var oluş yaşamaktadır sözleriyle ifade temektedir. İşyerindeki bu varoluşu daha fazla yaşayan çalışan yaptığı işte daha fazla anlam bulur ve daha fazla risk alınması gereken ve zahmet gereken işleri yapmada daha istekli olur (Kahn,1990,s.694'den aktaran Kavgacı,2014).

Küreselleşme, birçok şirketin uluslararası olma yolunda dönüşüm süreci ve rekabetçi pazar ortamı gibi koşullar, şirketlerin yüksek performans sergileyen personellere olan ihtiyacı artırmış olduğu gibi aynı zamanda mevcut çalışan personelin memnuniyetini artırmayı da zorunlu kılmıştır. Bunu gerçekleştirebilmek için, şirketlerin çalışanlarına rekabet hissini yaşayabilecekleri aynı zamanda yerine getirdikleri görevi anlamlı kılabilecek, güvenli bir iş ortamı oluşturmaları gerekmektedir (Whittington ve Galphin 2010,s.20).

Huckerby'ın yapmış olduğu araştırmada çalışanların yalnızca %17'si işleriyle bütünleşmişken, %63'ü işine bağlı değil ve % 20'si ruhen tamamen işlerinden ayrı olmalarına rağmen fiziksel olarak iş yerinde kalmaya devam ediyor sonucu çıkmıştır (Pech ve Slade,2006,s.21).

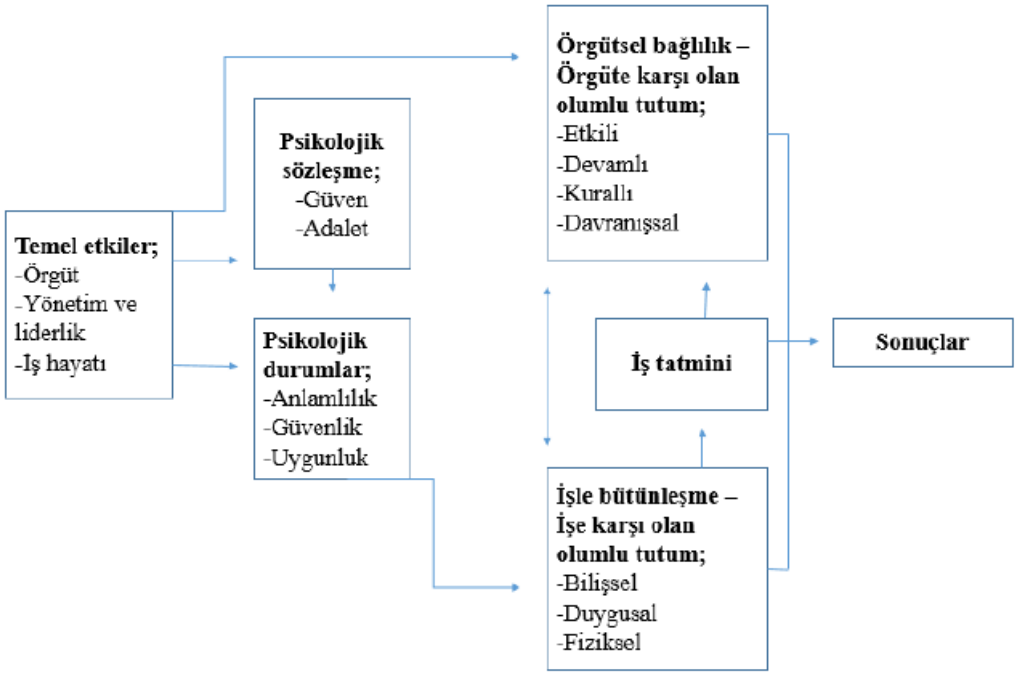
Günümüz iş yaşamında şirketlerde işle bütünleşmeyi sağlama amacıyla yürütülen çalışmalarda işle bütünleşme konusunda farklı yaklaşımlar görülmektedir. Bütünleyici işle bütünleşme modeli, genel anlamıyla iki farklı düzeyde işle bütünleşme bileşenlerini göstermektedir.



Şekil.2.4. *Bütünleyici işle bütünleşme modeli*

Bütünleyici işle bütünleşme modeline göre, şirketlerin işle bütünleşme konusunda yaklaşımları genellikle büyük çapta kendini gösterirken, örgütlerde temel stratejilere bağlı kalan ve örgütsel sonuçlara odaklanan insan kaynakları uygulamaları görülmektedir. Bununla beraber büyük çaptaki işle bütünleşme ancak küçük düzeydeki bileşenlerle desteklendiği derecede başarılı olmaktadır (Whitton ve Galphin,2010,s.15).

İşle bütünleşme ve kendini adama modelinde aşağıda görüldüğü üzere, işle bütünleşme ve işe karşı olumlu tutumun sağlanabilmesi için güven ve adalet duygularının yanında liderlik ve iş hayatı gibi koşullarında geliştirilmesi gerekmektedir.



Şekil.2.5. *İşle bütünleşme ve kendini adama modeli*

İşle bütünleşme kavramın farklı yönlerinden bahsetmek mümkündür. Bunlardan en önemli olanı, iş arkadaşları ve üstleri tarafından tanınma, performans geri bildirim, kişisel gelişim ve eğitim fırsatları, farklı yetenekler için geniş kullanım alanları sunma gibi motive edici faktörleri sağlamasıdır. İşle bütünleşme kavramının bu çalışanı motive edici yönü başarılı örgütler için çok önemli hedefleri gerçekleştirmede kilit nokta olarak görülmektedir (Harter vd.2002,s.269'dan aktaran Öngel, 2014).

İşle bütünleşme diğer bir yönden bağlanma, kendini adama ve fazladan rol üstlenme kavramlarıyla bağdaştırılmıştır. Bu durumda çalışanlar örgütsel çıkarları kendi çıkarlarının üzerinde tutarak, örgütün hedeflerine ulaşması için yüksek standartlarda performans gösterir ve bunun için fazladan ücret talep etmeden kendi zamanından ayırır ve iş tanımı dışında çalışır. Bununla birlikte, çalışan içinde bulunduğu örgütün bir parçası olmaktan gurur duyar ve örgütün bir parçası olarak kalmaya devam etmek

için yapılması gerekenlerin bilincinde olur, gerektiğinde iş tanımının dışına çıkar ve bu durumdan memnuniyet duyar (Bakker ve Schaufeli, 2008, s.149'dan aktaran Öngel,2014).

Diğer bir yaklaşım ise işle bütünleşmeyi iş kaynaklarından ve olumlu örgütsel çıkarlardan bağımsız olarak değerlendirerek tükenmişlik sendromunun tam zıttı olan olumlu, tatmin edici, etkili, motivasyonel ve işle alakalı bir durum olarak göstermektedir (Maslavh vd.2001, s.398'den aktaran Öngel, 2014).

2.2.1. İşle Bütünleşmenin Önemi

Bütünleşme kavramı iş hayatı, spor, arkadaşlık ilişkileri ve günlük hayatta her zaman gözlemleyebileceğimiz bir durumu ifade eder. Örnek bir maç seyretmeye gittiğimizde maçı dikkatlice izler, maçtan başka bir şey düşünmeyiz, kendimizi maçın bir parçasıymış gibi gördüğümüzde maçı izleme işiyle bütünleşmiş oluruz. Aynı şekilde arkadaşlarımızla bir araya geldiğimizde birbirimizle sohbet ederken zamanın nasıl geçtiğini anlamayız, aslında uzun süredir birlikte olduğumuzu fark ettiğimizde şaşırırız. İşte burada da bütünleşme söz konusudur. Aynı zamanda kişinin çalışma hayatında işiyle bütünleşmesi de söz konusudur. Kişi işinde zamanın nasıl geçtiğini anlamıyorsa, işini zevkle yapıyorsa ve işini yaptığı esnada işinden başka hiçbir şey düşünmüyorsa ve yaptığı işte kendinden bir parça görüyorsa işiyle bütünleşmiş demektir. Bu durum işgören ve çalışılan örgüt açısından olumlu bir hava yaratacaktır (Arı, 2011, s.36).

Örgütler, belli amaçları gerçekleştirmek için kurulmuş yapılardır. İnsanlar da bu örgütlere kendi gereksinimlerini karşılamak amacıyla girerler. Hem örgüt hem insan karşılıklı olarak belli sorumluluklar üstlenirler. Örgüt, amaçlarını gerçekleştirmek için çalışırken çalışanların da gereksinimlerini karşılamak durumundadır. Çalışanlar da örgütün gereksinimlerini karşılamasının karşılığı olarak örgütsel amaçlara ulaşacak nitelikte ve nicelikte hizmeti, işi, ürünü üretmekle yükümlüdürler. Çalışanın ürettiği hizmet, mal veya işin niteliği birçok durumdan etkilenmektedir. Yapılan araştırmalara göre üretilen hizmet, ürün, işin kalitesi daha çok çalışanın performansına ve yaptığı işin niteliğine bağlı olduğu görülmektedir. Çalışanın performansı ile işiyle

bütünleşmesi arasında yüksek oranda bir ilişkinin olduğu bilinmektedir. İşine bütün benliğini katmış, kendini işine coşku ile vermiş, işine karşı işine karşı ilgili bireyler işiyle bütünleşmiş bireylerdir ve bu bireylerin çalışma performanslarının yüksek olacağı söylenebilir (Köse, 2015, s.19).

İşiyle bütünleşen bir çalışan işini istekle yapar, işyerinde olduğu sürece dikkatini işine verir ve işini yaparken zevk duyar. Çalışanların, isteyerek kendiliğinden işe katılım sağlamaları, işleri esnasında tüm dikkatlerini işlerine vermeleri ve kendilerini işin bir parçası olarak görmeleri kendileri açısından olumlu bir durum yaratacaktır. Bu olumlu durum oluştuğunda, kişinin işyerinde doğabilecek sorunları ve bu sorunların yarattığı stresi minimize edebileceği, çalışanın işini istekle yapmaya devam etmesini sağlayabileceği ve bunun sonunda başarının kendiliğinden geleceği düşünülmektedir (Haudan,2008, s.25-33'dan aktaran Arı, 2011).

Çalışanların işle bütünleşme düzeylerinin yüksek olması, örgüte değer katacak çıktıların daha fazla üretilmesi demektir. İşiyle bütünleşmiş çalışanlar, hedef kitlenin ihtiyaçlarına önem vermekte buda müşteri sadakatinin artmasına, satışları ve karı arttırmaya yol açmaktadır. Bunların yanında işten ayrılma eğilimleri daha azdır. Bu da iş gücü devrinden oluşan maliyetleri azaltır (Robert ve Davenport, 2002, s.22'den aktaran Arı, 2011).

İşle bütünleşmenin önemi, örgüt için olumlu sonuçlarının olmasıdır. İşle bütünleşme üzerine yapılan deneysel çalışmalar göstermiştir ki işle bütünleşme örgütüne karşı yüksek düzeyde sorumluluk duymaya, iş memnuniyetinde artışa, işe devamlılığa ve daha çok iş hacmine, işinde daha fazla insiyatif almaya ve performansın artmasına sebep olmaktadır (Schaufeli ve Salanova, 2007'den aktaran Köse,2015).

Sonuç olarak işle bütünleşmenin örgütsel ve bireysel olumlu çıktılarının olduğu görülmektedir. İşiyle bütünleşmiş çalışanları örgüt açısından doğuracakları olumlu sonuçlar sadece örgütsel amaçlara ulaşmada ve çalışandan istenen performansın elde edilmesi ile sınırlı değildir. Çalışanlar arasında iletişim sorunların en aza indirilmesi, olumlu bir çalışma ortamının oluşması, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergilemede artan istekliliği gibi başka olumlu örgütsel sonuçlardan da söz edilebilir.

İşle bütünleşmenin bireysel sonuçları ise; bireyin iş yeri ortamı ile ilgili algılarının olumlu olması, işini severek yapması, iş doyumunun artması, aile hayatında ve sosyal hayatta daha mutlu bir birey olmasına yaptığı katkı olarak sayılabilir (Köse, 2015, s.21).

2.2.2. İşle Bütünleşme Kavramına Farklı Bakış Açıları

Çalışanların örgütlerindeki olumlu davranışlarıyla ilgilenen işle bütünleşme hakkında birçok farklı düşünce ve farklı tanımlar yapılmakta ve işle bütünleşmeyi fark araştırmacılar farklı bakış açılarından ele almaktadırlar. Alanyazın incelendiğinde, en çok dikkat çeken üç yaklaşım; Kahn(1990), Schaufeli vd. (2002) ile Leiter ve Maslach (1997) tarafından geliştirilen yaklaşımlardır (Koppula, 2008'den aktaran Atçıoğlu,2018).

İşle bütünleşme kavramının temellerini atan Kahn'dır. Kahn (1990) işle bütünleşmeyi ''bireyin kendini tüm olumlu duygularıyla işe katması, işine sadakati '' olarak ifade eder. Bireyin işini işini yaparken hissettikleri, kendini işine verip vermediği, işine olan bağlılığı, iş arkadaşlarıyla olan ilişkisi işle bütünleşme açısından önem taşımaktadır. Kahn'a (1990) göre kişinin işiyle bütünleşik olabilmesi, işinde üstlendiği role değer vermesine, işine kendini adamasına, işinin kendisine ve kariyerine zarar vermeyeceğine inanmasına, güvenmesine ve işi başarmak için fiziksel, duygusal, sosyal ve örgütsel kaynaklara sahip olmasına bağlıdır (Kahn, 1990'dan aktaran Atçıoğlu, 2018).

İşle bütünleşme ile ilgili diğer bir görüş Laiter ve Maslach tarafından ortaya atılmıştır. Leither ve Maslach işle bütünleşme kavramını, tükenmişlik kavramının zıttı olarak tanımlamışlardır. Leither ve Maslach' a göre tükenmişliği ölçerek, işle bütünleşme de ölçülebilir. Eğer çalışanın İşle bütünleşme düzeyinde azalma meydana gelirse tükenmişlik ortaya çıkar (Leither ve Maslach, 1997,s.147'den aktaran Ardıç ve Polatçı 2009). Doğrunun bir ucunda tükenmişlik diğer ucunda işle bütünleşme olduğu düşünüldüğünde, bireylerin bu iki kavram arasında bir yerlerde oldukları düşüncesini savunmuşlardır. Bir uçta tükenmişlik bir diğer uçta bütünleşme olduğu düşünüldüğünde, kişilerin belirli bir anda tükenmişlik ve bütünleşme arasında bir

yerde olacağı düşüncesi savunulmaktadır (Leither ve Maslach, 1997, s.147'den aktaran Arı,2011).

Schaufeli(2002) tükenmişlik ve işle bütünleşmenin birbirinin karşıtı olarak görülemeyeceğini ve tükenmişliği ölçerek işle bütünleşmenin de ölçülemeyeceğini, işle bütünleşme ile tükenmişlik kavramlarının birbirinin zıttı olamayacağını savunmuştur. İşinde yüksek tükenmişlik yaşayan birinin düşük işle bütünleşme düzeyine sahip olmayabileceği gibi, işinde düşük tükenmişliği olan kişinin yüksek işle bütünleşme seviyesine sahip olamayabileceğini ifade etmiş ve işle bütünleşme ile ilgili tükenmişlikten ayrı bir tanımlama yapmıştır (Schaufeli,2002, s.71'den aktaran Arı,2011).

Schaufeli işle bütünleşmeyi, dinç olma, adanmışlık ve içinde olma boyutları olarak incelemiştir. İşle bütünleşmeyi, çalışanın kendi içinde var olan potansiyelini iyi kullanması ve bunun sonucunda doğan memnuniyet durumu olarak tanımlamış ve psikolojik yönden pozitif bir kavram olarak ifade etmiştir (Schaufeli vd. ,2002,s.74'den aktaran Arı, 2011).

Maslach vd.(2001), Schaufeli' nin yapmış olduğu tanımını ve tanımlamış olduğu işle bütünleşme boyutlarını incelemiş, işle bütünleşme ile tükenmişlik kavramları arasındaki benzerlikleri ve farklılıkları ortaya çıkarmak için bir çalışma gerçekleştirmiştir. Bu çalışmanın sonucunda tükenmişliğin işin talepleriyle, işle bütünleşmenin ise işin kaynaklarıyla ilgili olduğunu belirtmişlerdir. Tükenmişlik ile işle bütünleşmenin bütünüyle birbirlerinin karşıtı olan kavramlar olarak görülmesinin doğru bir tez olmayabileceği sonucuna varmışlardır (Maslach vd.,2001,s.417'den aktaran Arı, 2011).

2.2.3. İşle Bütünleşmenin Boyutları

İşle bütünleşme Kahn'a göre kişinin işini yapma esnasında fiziksel, bilişsel ve duygusal yönden kendini işine vermesi durumunu ifade eder. Burada fiziksel boyutta işle bütünleşme çalışanların işlerini yaparken enerjilerinin ne derece kullanıldığı ifade etmektedir. Bilişsel boyutta işle bütünleşme çalışanın örgütüne olan inancı ifade edilmektedir. Duygusal boyutta işle bütünleşme ise çalışanın örgütüne, amirlerine, iş

paydaşlarına ve liderine olan tutum ve bağlılık ifade edilmektedir (Keser ve Yılmaz,2009'dan aktaran Atçıoğlu, 2018).

Çalışanların iş hayatında başarılı olabilmeleri kendilerini ne kadar işlerine verdiklerine bağlıdır diye düşünülebilir. Kendini işine vermek bilişsel, duygusal ve fiziksel olarak kişinin işine bağlanması durumunu ifade eder. Kişi kendini tüm bu boyutlarla işine verirse iş hayatında başarılı olabilir. Psikolojik yönden işle bütünleşik olmanın şartları ise işin anlamlı olması, kişinin güven duyması ve yapılan işin kişiye uygun olması olarak belirtilebilir (May vd.,2004'den aktaran Atçıoğlu, 2018).

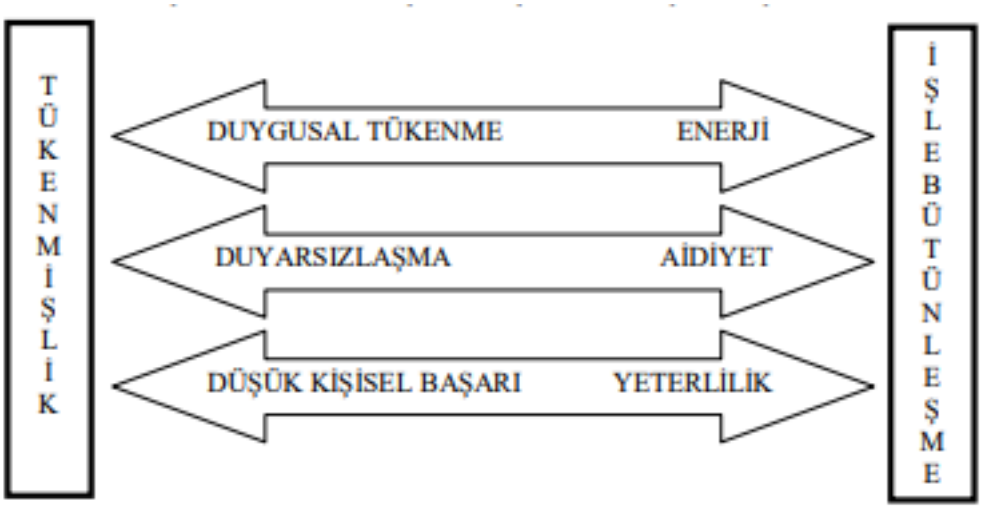
Schaufeli'ne (2002) göre işle bütünleşme üç boyuttur. Bunlar dinç olma boyutu, adanmışlık boyutu ve içinde olma boyutlarıdır. İşle bütünleşmeyi meydana getirdiğine ifade ettiği bu üç boyutu şu şekilde açıklamıştır (Schaufeli vd.,2002,s.74'dan aktaran Arı,2011).

Dinçlik boyutu, kişinin enerji seviyesinin yüksek olması zihninin dinç olması olarak ifade edilebilir. Örgütteki bir işi yaparken isteklilik duyma ve işyerinde ortaya çıkan zorluklara karşı dayanıklılık göstermek. İşinde devamlılık göstermek bu boyutun göstergelerinden olarak söylenebilir.

Adanma boyutu, çalışanın işini yaparken coşkuyla, gururla yapması, işinden ilham alması, yaptığı işin kendisi ve örgütü için önemli olduğunu hissetmesi olarak ifade edilebilir.

İçinde olma boyutu, kişinin işine yaparken kendini tamamen işine vermesi, işin yaparken mutluluk duyması, işinde çalışırken zamanın nasıl geçtiğini anlamaması, yaptığı işten ayrılamaması ve işinde devamlılık göstermesi durumunu ifade eder.

Maslach ve Goldberg (1998) işle bütünleşmeyi tükenmişliğin zıttı olarak kabul etmişlerdir. Maslach ve Goldberg'a göre işle bütünleşmenin olabilmesi, tükenmişlik alt boyutlarının tam tersi durumlarının olmasına bağlıdır. İşle bütünleşmede duygusal tükenmenin yerine enerji, duyarsızlaşmanın yerine bağlılık, düşük kişisel başarının yerine etkinlik alt boyutlarına yer verilmektedir (Maslach ve Goldberg,1998'den Aktaran Atçıoğlu,2018,s.53). Bu durum şekil 2.6' da gösterilmiştir.



Şekil. 2.6. *Tükenmişlik ve işle bütünleşme antitez modeli karşılaştırması*

2.2.4. İşle Bütünleşmede Etkili Faktörler

İşle bütünleşmede etkili olan faktörleri örgütsel faktörler ve bireysel faktörler olmak üzere iki kısımda incelemek mümkündür.

2.2.4.1. Bireysel faktörler

İşle bütünleşmenin sağlanabilmesi için işgörenin mesleğiyle ilgili bilgi birikimine sahip olması, kendini bilmesi, ihtiyaçlarının neler olduğunu bilmesi, kendi gelişimine ve mesleki gelişimine önem vermesi, zamanını iyi yönetmeyi bilmesi gereklidir (Maslach ve Goldberg, 1998,s.69'dan Aktaran Çakıl,2011).

Kişilik özellikleri işle bütünleşmeyi etkileyen faktörlerdendir. Yapılan araştırmalarda işiyle bütünleşmiş kişiler, sorumluluk sahibi, uyumlu, düşük seviyede duygusal denge yaşayan, yaratıcılık seviyesi yüksek, hareketli, enerjik ve cana yakın kişilerdir. Plansız çalışan, dikkatsiz, uyumluluk düzeyi düşük, yüksek seviyede duygusal denge yaşayan, yaratıcılık seviyesi düşük, tutucu ve içedönük çalışanların ise daha çok tükenmişlik gösterdikleri gözlemlenmiştir (Polatçı vd.,2007,s.18).

Örgütte var olan tüm sistemleri etkileyen tükenmişlik sorununu çözmek için örgüt içerisinde bireylerin yerlerini değiştirmek çözüme bir katkı sağlamaz. Ancak tükenmişlikle başa çıkmak için yani işle bütünleşmeyi sağlamak için bireysel düzeyde

uygulanabilecek bazı stratejiler bulunmaktadır. Bunları; öncelikle işle bütünleşme kavramı hakkında bilgi sahibi olmak, kendini ve ihtiyaçlarını belirleyerek ulaşılabilir hedefler belirlemek, kişisel gelişime önem vermek, spor yapmak, müzik dinlemek, el sanatları veya diğer alanlarda hobi edinmek, bir işe başlarken işle ilgili bilgi sahibi olmak, zamanını iyi değerlendirmek, dinlenmek, tatile gitmek, stresten uzak bir yaşam tarzı olarak sıralayabiliriz (Ardıç ve Polatçı,2009,s.40).

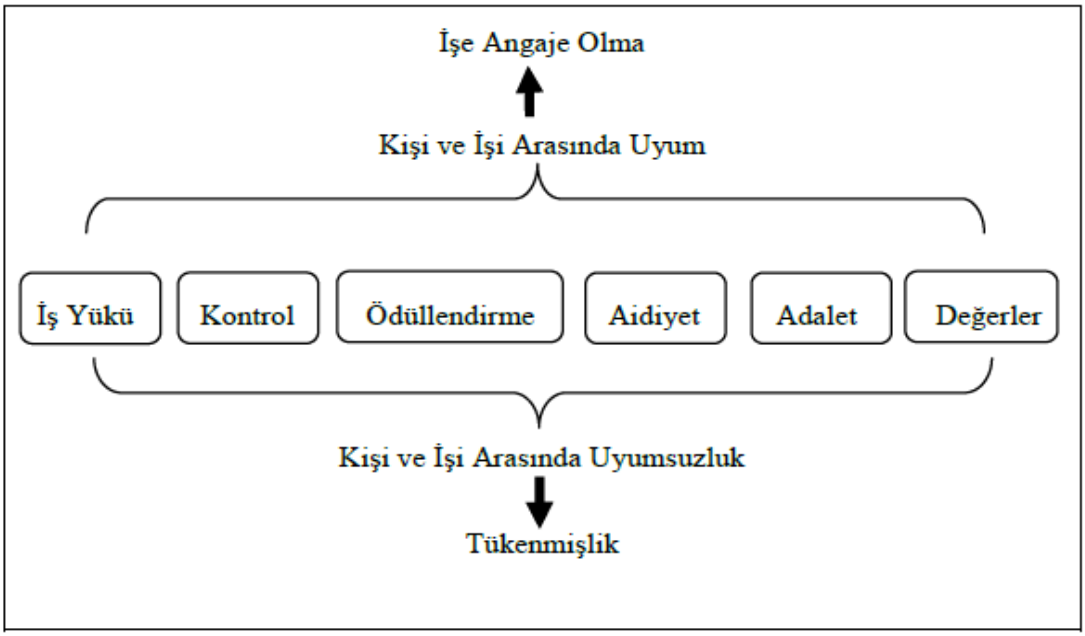
2.2.4.2. Örgütsel faktörler

Örgütler çalışanlarının işle bütünleşme düzeyini artırmak için, işgörenlerin işlerini yapmalarını ve mesleki gelişimleri için gerekli olanakları sağlanmak, adil bir ödüllendirme sisteminin geliştirmek, işin çalışanlar arasındaki eşit dağılımının kontrolünü sağlamak, takım çalışmalarını desteklemek, görev tanımlarını net olarak belirlemek, hizmet içi eğitim olanaklarını sağlamak vb. gibi durumları sağlamak durumundadır. İşle bütünleşme güven gibi psikolojik değişkenlerden de etkilenmektedir (Chugtai ve Buckley,2008,s.51'den aktaran Çakıl,2011).

Çalışan ve işveren için olumlu sonuçları olan işle bütünleşmenin düzeyini yükseltmek için çalışmalar araştırmalar yapılmaktadır. İşle bütünleşme düzeyini artıran faktörleri belirleyen çalışmaların sonucunda ortaya çıkan faktörlerden bir tanesi bireyin kendisi için anlamlı bir işe sahip olması hissiyatıdır (May vd. 2004'den Aktaran Atçıoğlu,2018). Kişinin kendisi için anlamlı bir işe sahip olma isteği, çalışanın işiyle uyumunun yüksek olmasına, işgörenin işini yaparken kendini değerli ve önemli bulmasına bağlıdır. İşle bütünleşme düzeyini artıran faktörlerden biri de örgütsel iklimdir. İşerindeki örgütsel iklimin olumlu olması işle bütünleşme düzeyi üzerinde direkt etkili olur. Örgütsel iklimin insan kaynaklarını güçlendirme ve benzeri uygulamalarda dolaylı olarak çalışanların işle bütünleşmelerini artırdığı ifade edilmektedir (Atçıoğlu,2018,s.54).

Çalışan üzerindeki aşırı iş yükü, örgütte kontrol eksikliği, ödül sisteminin yetersizliği, çalışanların örgüte olan aidiyetlerinde azalma, adaletsiz yönetim, kişi ile örgüt değerlerinin çatışması kişinin işiyle arasında uyumsuzluk oluşturarak tükenmişliğe sebep olur. Çalışanın iş yükünün sürdürülebilir olması, örgütte sağlıklı bir denetim

sisteminin olması, sağlıklı bir ödül sistemi, kişinin örgütüne olan aidiyetinde artma, adaletli yönetim, saygı ve değerlerin uyuşması kişinin işiyle olan uyumunu artırarak işle bütünleşme düzeyini artmasında olumlu yönde etkiye sebep olmaktadır (Ertemli,2011,s.73). Bu durum şekil 2.7'de gösterilmiştir.



Şekil 2.7. *Tükenmişlik ve işle bütünleşme faktörlerine ait kişi ile işi arasındaki uyum ilişkisi*

Çalışanın işiyle uyumlu olması, örgüt birey uyumunu da göstermektedir. Bu açıdan bakıldığında işle birey uyumunun işgörenlerin örgütleriyle bütünleşmesinde önemli bir rolü olduğu söylenebilir. İşgören, örgütteki kültüre uyum sağladığı sürece kendini örgüte ait hissedecek ve çalıştığı ortamlarda daha fazla sorumluluk almaktan kaçınmayacaktır (Atçıoğlu,2018,s.55).

Çalışanların işle bütünleşmelerinin sağlanmasında çalışanların kendilerinin önemli rolü olduğu gibi örgüt yöneticilerinin de çalışanların işle bütünleşmelerinin sağlanmasında önemli rolleri vardır. İnsan kaynakları yönetimi veya üst yöneticiler çalışanların kendilerini tüm benlikleriyle işlerine verdikleri bir çalışma ortamının oluşmasında, olumlu psikolojik ruh haline sahip çalışanlardan oluşan bir örgüt atmosferi yaratılmasında belirleyici role sahiptirler (Keser ve Yılmaz,2009,s.568).

2.2.5. İşle Bütünleşmenin Sonuçları

Örgütsel açıdan istenilen ve pozitif örgütsel davranışlar içerisinde yer alan işle bütünleşme, çalışanlarda bireysel ve örgütsel açıdan olumlu yönde sonuçlar doğurmaktadır**.** İşle bütünleşmeye bireysel açıdan bakıldığında, kişinin yaptığı işin kalitesi, kişinin iş yapmadaki titizliği, kişinin iş tecrübesi, kişinin yaratıcılığı ve sağlığı üzerinde etkili olabilmektir. Örgütsel açıdan bakıldığında ise ürün kalitesinin artmasından, performansa, rekabet gücünün artmasından karlılığa kadar pek çok değişkene etkide bulunmaktadır (Keser ve Yılmaz,2009'dan Aktaran Karakaya,2015).

Çalışanların tükenmişlik düzeylerinin fazla olması örgütlerin verimliliklerinin düşmesine, çalışma hayatının kalitesizleşmesine sebep olmakta ve çalışan refahını düşürmektedir. Örgütlerdeki bu durumu tersine çevirmek için tükenmişlik sürecini pozitif yöne çevirmek gerekmektedir. Bunun için de çalışanların işleriyle bütünleşmelerini sağlayacak faktörleri uygulamak gerekmektedir. Tükenmişlik durumu bireysel açıdan ve örgütsel açıdan yüksek maliyetlere sebep olmaktadır. Tükenmişliği önlemek için çalışma hayatında işgörenle iş arasındaki uyumsuzlukların tespit edilmesi ve bu uyumsuzlukların giderilmesi için gereken önlemlerin alınması gerekmektedir. Böylelikle örgüt üyelerinin işle bütünleşmeleri sağlanarak, örgütüm verimlilik ve etkinliğinin artırılması sağlanacaktır (Ardıç ve Polatçı, 2009,s.41-42).

İşle bütünleşmenin örgütsel sonuçlarından biri de işten ayrılma eğiliminde olan çalışan sayısında azalmadır. Bu konuda yapılan pek çok araştırmada işle bütünleşmiş çalışanların işten ayrılma eğilimlerinin düşük olacağı ortaya konmuştur (Ertemli,2011,s.80). Schaufeli ve Bakker işle bütünleşmenin işten ayrılma eğilimi ile negatif ilişkili olduğunu ve işle bütünleşmenin işin kaynakları ve işten ayrılma eğilimi arasında arabuluculuk görevi üstlendiğini saptamıştır (Schufeli ve Bakker, 2004, s. 293'den Aktaran Ertemli 2011). Türkiye'de alan yazında işle bütünleşmenin örgütten ayrılma eğilimi üzerine Bal'ın yaptığı çalışmada; çalışanların işle bütünleşme seviyeleri arttıkça işten ayrılma niyetlerinde azalma olduğu görülmüştür (Bal, 2009, s.123). İşle bütünleşme düzeyi yüksek çalışanların elde tutulması; örgütün imajını yükseltirken, sağlıklı, rekabetçi ve etkin bir örgüt ortamı oluşmasını sağlayacaktır (Bal,2009,s.548)

Örgüt içerisinde kendilerini güçlü ve önemli hisseden çalışanlar, işlerine karşı daha istekli olup, daha yüksek performans sergileyeceklerinden, çalıştığı örgütün üretimine ve müşteri memnuniyetine de olumlu katkı sağlarlar. İşle bütünleşmiş çalışanların gerek işlerinde gerekse iş dışında çalışma arkadaşlarına nazaran daha fazla performans sergiledikleri görülmektedir (Bakker,2008'den Aktaran Karakaya,2015). Kişinin işiyle ilgili olumlu tutumlar sergilemesi, kişisel sağlığında devamlılık, görev ve sorumluluklarda beklentinin üzerinde pozitif davranışlar sergileme ve performans artışı işle bütünleşmenin olası sonuçları arasındadır. İşle bütünleşmiş çalışanlar işyerlerinde risk almaya ve işin gelişimi noktasında kendini daha çok işe vererek olumlu davranışlar sergilemeye daha yatkın olduklarından öğrenme motivasyonları da daha yükseltir (Bal,2009,s.548).

İşle bütünleşmenin bireysel ve örgütsel olarak olumlu tarafları olduğu gibi olumsuz tarafları da olabilmektedir. İşle bütünleşmenin olumsuz sonuçlarından biri çalışanların işleriyle fazlasıyla iç içe olup kendini kaptırmalarıdır. Kendini işe kaptırma bazı alanlarda işkoliklik olarak adlandırılmaktadır. İşkoliklik işle bütünleşmenin olumsuz bir yanı olarak nitelendirilebilir (Temel,2006,s.115). İşkolik çalışanlar dinlenmeyi unutabilir, kendilerini sosyal hayattan koparak ailesi ve arkadaşlarıyla birlikte olmayı aksatabilirler. Bu sebepten dolayı iş ve sosyal yaşam dengesi bozulabilir ve çatışmalar yaşanabilir. Aile düzenlerinin bozulması sonucu boşanmalar, ayrılmalar ve çeşitli huzursuzluklarla karşı karşıya gelebilirler (Bakker vd.2011'den Aktaran Atçıoğlu, 2018,s.58). Çalışanlarının bu şekilde problemlerle karşı karşıya kalması örgütü de zor durumda bırakacaktır. Bu durum örgütün verimliliğini ve hizmet kalitesini düşürecektir.

Sonuç olarak yapılan araştırmalar göstermektedir ki işle bütünleşme bireysel ve örgütsel açıdan istendik ve önemli bir husustur. Bundan dolayı örgütler çalışanlarının işle bütünleşmelerini önemsemeli, çalışanların işle bütünleşmenin önündeki engelleri kaldırarak onlara yol açmalıdır. Örgüt bu şekilde davranmadığı takdirde çalışanların bireysel gereksinimleri karşılanmadığından, örgüt amaçlarına ulaşmada zafiyete düşecek, bu durum hem çalışanı, hem örgütü hem de ilgili tüm paydaşları olumsuz olarak etkileyecektir.

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmaya ilişkin modele, çalışma grubuna, veri toplama araçlarına ve verilerin analizine yönelik bilgiler verilmiştir.

3.1. Araştırma Modeli

Öğretmenlerin işle bütünleşmeleri ile örgütsel bağlılık tutumları arasındaki ilişkilerin incelendiği araştırma ilişkisel tarama modelinde nicel bir araştırmadır. Tarama modeli, bir durumu var olduğu biçimiyle açıklamayı amaçlayan araştırma yöntemidir. Bu modelde, çok büyük sayıda kişinin olduğu bir yapıda, yapı hakkında genel bir yargıya varmak için yapının hepsi ya da örnek alınabilecek bir grup ve ya örneklem üzerinde çalışma yapılmaktadır(Karasar, 2009).

Bu araştırmada literatür incelenmiş ve Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda çalışan öğretmenlere Allen ve Meyer (1996)' in geliştirdiği ve Wasti (2000) tarafından Türkçeye uyarlanan ''Örgütsel Bağlılık Ölçeği'' ve Schaufeli (2002) tarafından geliştirilen, Kavgacı (2014) tarafından Türkçeye uyarlanan ''İşle Bütünleşme Ölçeği'' uygulanmıştır. Uygulanan bu ölçekler sonucu elde edilen veriler çalışmada kullanılmıştır. Bu çalışmanın amacı katılımcıların işle bütünleşme düzeylerinin örgütsel bağlılık düzeyleriyle olan ilişkisini ortaya çıkarmaktır. Bu yönüyle araştırma betimsel bir araştırmadır.

3.2. Araştırma Grubu

Araştırmanın evren ve örneklemi, Milli Eğitim Bakanlığı'nda çalışan 565 Sınıf ve Branş Öğretmenlerinden oluşmuştur. Katılımcılara ilişkin demografik veriler Tablo 3.1'de belirtilmiştir.

Tablo 3.1. *Katılımcıların değişkenlere ait kategorik dağılımları*

Değişkenler	Kategoriler	n	%
Cinsiyet	1. Kadın	271	47,96
	2. Erkek	294	52,04
Branş	1. Sınıf	179	31,68
	2. Branş	386	68,32
Yaş	1. 21-30	158	27,96
	2. 31-40	240	42,48
	3. 41-50	135	23,89
	4.51-üzeri	32	5,67
Mesleki Kıdem	1. 1-5 Yıl	110	19,47
	2. 6-10 Yıl	180	31,86
	3.11-15 Yıl	116	20,53
	4.16-20 Yıl	79	13,98
	5.21Yıl ve Üzeri	80	14,16
Okuldaki Hizmet Süresi	1. 1-5 Yıl	312	55,22
	2. 6-10 Yıl	181	32,04
	3.11 Yıl ve Üzeri	72	12,74
Öğrenim Durumu	1. Önlisans	-	0
	2. Lisans	521	92,22
	3.Yükseklisans	39	6,90
	4. Doktora	5	0,88

Tablo 3.1. e göre araştırma grubunda yer alan öğretmenlerin (*n* = 271) % 47.96 sı kadın, (*n* = 294) ise % 52.04 ü ise erkek öğretmenlerden oluşmaktadır. Katılımcıların % 68.32'si branş öğretmeni, (*n* = 179) ise % 31.68 i ise sınıf öğretmenidir. Branş öğretmenlerinin katılımcı sayısı(*n* = 386) en yüksek orana sahiptir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaş değişkenine göre dağılımına bakıldığında (n=158) % 27.96 sı 21-30 Yaş, (n=240) % 42.48 sı 31-40 Yaş, (n=135) % 23.89 si 41-50 Yaş ve (n=32) %5.67 si ise 51 Yaş ve üzeri öğretmenlerden oluşmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre dağılımlarına bakıldığında, (n=110) % 19.47 si 1-5 Yıl, (n=180) %31.86 sı 6-10 Yıl, (n=116) % 20.53 ü 11-15 Yıl, (n=79) %13.98 16-20 Yıl, (n=80) %14.16 sı 21 Yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlerden oluştuğu görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin okuldaki hizmet süresi değişkenine göre dağılımlarına bakıldığında, (n=312) %55.22 si 1-5 Yıl, (n=181) %32.04 ü 6-10 Yıl, (n=72) %12.74 ü 11 Yıl ve üzeri çalıştığı okulda görev yapan öğretmenler olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin öğrenim durumu değişkenine göre dağılımlarına bakıldığında (n=521) % 92.22 nin Lisans,

(n=39) % 6.90 ının Yüksek lisans, (n=5) % 0.88 inin Doktora mezunu öğretmenler olduğu görülmektedir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Çalışmada veri toplamak için kullanılan ölçek üç kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısımda katılımcıların demografik özelliklerini içeren kişisel bilgi formu yer almaktadır. İkinci kısımda öğretmenlerin işle bütünleşme düzeylerini belirlemek amacıyla Kavgacı (2014) tarafından uyarlanan İşle Bütünleşme Ölçeği (Utrecht Work Engagement Scale [UWES]) (Schaufeli vd., 2002) yeralmakta, Üçüncü kısımda ise Allen ve Meyer (2004)'in geliştirdiği '' Örgütsel Bağlılık Ölçeği'' yer almaktadır.

3.3.1. İşle Bütünleşme Ölçeği

Araştırmada öğretmenlerin işle bütünleşme düzeylerinin belirlenmesi amacıyla Schaufeli vd. (2002)'nin geliştirdiği ve Kavgacı (2014)'nın Türkçeye uyarladığı işle bütünleşme ölçeği (Utrecht Work Engagement Scale) kullanılmıştır. Ölçek "Hiç, Neredeyse Hiç, Nadiren, Bazen, Sıklıkla, Çok Sık ve Her zaman" seçeneklerini içeren 7'li likert tipinde 17 maddeden oluşmaktadır. Üç boyuttan oluşan ve ölçek; Dinçlik, Adanmışlık ve İçinde Olma boyutu olarak hazırlanmıştır. Bu ölçekte 6 soru dinçlik boyutunu ölçerken, 6 soru adanmışlık boyutunu, 5 soru da içinde olma boyutunu ölçmektedir.

Kavgacı (2014) çalışmasında doğrulayıcı ve açımlayıcı faktör analizi sonucunda ölçeği iki faktörlü olarak boyutlandırmıştır. Maddelerin dinçlik ve adanmışlık-içinde olma boyutlarında yoğunlaştığı sonucuna ulaşmıştır. Bu sebeple birinci boyutun zindelik (açıklanan varyans = %57; Öz değer = 8,606), ikinci boyutun ise adanma-yoğunlaşma boyutu (açıklanan varyans = %7; Öz değer = 1,064) olarak adlandırmıştır. Kavgacı (2014) İşle Bütünleşme Ölçeğini Türkçeye uyarladığı çalışmasında yaptığı güvenirlik analizinde ölçeğin tamamının (,94) ve alt boyutlarının güvenilir olduğunu belirtmiştir. Buna göre dinçlik boyutuna yönelik güvenirlik katsayısı ,92 iken adanmışlık – içinde olma boyutunda ise güvenirlik katsayısı ,89'dur.

Bu çalışma için güvenilirlik analizi tekrar edilmiş ve bunun sonucunda Cronbach's Aplha katsayıları zindelik alt boyutunda (,88), adanma yoğunlaşma alt boyutunda (,64) ve işle bütünleşme toplam boyutunda (,88) olarak bulunmuştur. Bu değerler ölçeğin tamamının ve alt boyutlarının güvenilir olduğunu göstermektedir.

3.3.2 Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Araştırmada örgütsel bağlılığı ölçmek için Allen ve Meyer (1996) tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Anketi Wasti (2000, s.401-410) Türkçeye uyarlamıştır. Ölçek 18 maddeden ve Normatif, Devam ve Duygusal bağlılık olarak 3 boyuttan oluşmaktadır. Normatif bağlılık çalışanın zorunlu olarak kendisinin işe gelmesinin gerektiği duygusunun kişide olmasını ifade eder. Bu bağlılık boyutunda çalışan ahlaki değerler sebebiyle burada çalışmak zorunda olduklarını düşünürler. Devam bağlılığı, işletmeden ayrılma durumunda aynı seviyede iş bulamama kaygısından meydana gelmektedir. Duygusal bağlılıkta çalışan örgütüne duygusal olarak bağlanır (Wasti 2000, s.401-410).

Ölçeği Türkçeye uyarlayan Wasti(2000) ölçeğin geçerliliğini test etmek için analizler yapmıştır. Bu analizlerin sonucunda, ölçeği Türkçeye çevirdiğinde 3 boyutlu olan orijinal halinin aynı şekilde kullanılabileceğini ortaya koymuştur. Ölçek maddelerinin faktör yük değerlerinin .20 ile .72 arasında değiştiğini ifade etmiştir. Güvenilirlik katsayısının Duygusal Bağlılık için .78, Normatif Bağlılık için .75 ve Devam Bağlılığı için .58 olarak bulduğunu ifade etmiştir (Wasti 2000, s.400-410).

Bu çalışma için güvenilirlik analizi tekrar edilmiş ve bunun sonucunda Cronbach's Aplha katsayıları Duygusal bağlılık alt boyutunda (,56) , Devam bağlılığı alt boyutunda (,50) , Normatif bağlılık alt boyutunda (,64) ve örgütsel bağlılık toplam boyutunda (,74) olarak bulunmuştur. Bu değerler ölçeğin tamamının ve alt boyutlarının güvenilir olduğunu göstermektedir.

3.4. Verilerin Toplanması

Araştırmada kullanılan ölçekler yazarlarından izin alındıktan sonra Milli Eğitim Bakanlığı okullarında görev yapan öğretmenlere uzakta olanlara elektronik posta

yoluyla, ulaşabildiklerine araştırmacının kendisi tarafından dağıtılmış ve toplanmıştır. Veri toplama süreci yaklaşık üç ay sürmüştür.

3.5. Verilerin Analizi

Elde edilen verilerin istatistiksel analizinin yapılması amacıyla lisanslı SPSS V.22 bilgisayar programı kullanılmıştır. Çarpıklık basıklık değerinin +2 ile -2 arasında bulunduğu tespit edilmiştir. Verilerin normal dağılım gösterebilmeleri için George ve Mallery'in (2003:99) çarpıklık ve basıklık değerlerinin -2 ile +2 arasında değişmesi gerektiği ifadesi temel alınmıştır. Bu nedenle de işle bütünleşme ve örgütsel bağlılık değişkenliklerinin normal dağılım gösterdiği saptanmıştır. Bu bilgiler doğrultusunda araştırmanın parametrik olduğu değerlendirilmiştir.

Uygulanacak analizlerde dağılımın normal olduğu görüldüğü için değişkenler ile cinsiyet, branş arasında anlamlı bir fark olup olmadığının tespit edilmesi için bağımsız gruplar t testi uygulanmıştır. Değişkenler ile mesleki kıdem, mezuniyet durumu, yaş, çalıştığı okuldaki görev süresi durumu arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile belirlenmiştir. ANOVA testinden önce grupların homojen olup olmadıkları LEVENE homojenlik testi ile incelenmiştir ($p>.05$). Homojenlik varsayımı karşılandığı için gruplar arasındaki farklılıkların tespiti için TUKEY çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır.

Öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir bağlantı olup olmadığını bulmak amacıyla PEARSON momentler çarpımı kolerasyon katsayıları belirlenmiştir. Öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri örgütsel bağlılıklarının anlamlı bir yordayıcısı olup olmadıklarını belirlemek amacıyla doğrusal regrasyon analizi yapılmıştır.

4. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde çalışmanın amacı doğrultusunda oluşturulan alt problemlere yönelik elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

4.1. Araştırmada Yer Alan Birinci Alt Probleme Yönelik Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde ‘’Öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri ne düzeydedir?’’ şeklinde belirlenen birinci alt probleme ilişkin bulgular değerlendirilmiştir. Tablo 4.1’de işle bütünleşme ve alt boyutları ile örgütsel bağlılık ve alt boyutları ile ilgili maddelere yönelik aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerine ilişkin istatistikler açıklanmıştır.

Tablo 4.1. *Betimsel istatistikler*

Değişkenler	En Düşük Değer	En Yüksek Değer	$\bar{X}$	Ss	Çarpıklık	Basıklık
İşle Bütünleşme	2,41	7,00	5,69	0,76	-0,81	1,13
Zindelik	2,38	7,00	5,64	0,84	-0,58	0,30
Adanma-Yoğunlaşma	2,43	7,00	5,83	0,79	-0,97	1,54
Örgütsel Bağlılık	1,61	4,67	3,17	0,54	0,48	0,21
Duygusal Bağlılık	1,00	5,00	3,21	0,66	0,62	0,32
Devam Bağlılığı	1,33	4,83	3,35	0,67	-0,32	-0,12
Normatif Bağlılık	1,00	5,00	2,96	0,75	0,14	0,13

Tablo 4.1. incelendiğinde işle bütünleşme boyutları arasında en homojen dağılımın işle bütünleşme değişkenine (S=.76) ait olduğu, en heterojen dağılımın ise zindelik (S= .84) değişkenine ait olduğu saptanmıştır. Bununla birlikte en düşük ortalamaya zindelik alt boyutu ($\overline{X}$= 5,64) sahipken en yüksek ortalamaya adanma ve yoğunlaşma boyutunun ($\overline{X}$= 5,83) sahip olduğu görülmektedir. Öğretmenler yüksek düşeyde adanma ve yoğunlaşma ($\overline{X}$= 5,83) göstermekte iken orta düzeyde zindelik ($\overline{X}$= 5,64) sergilemektedirler. Bu verilere göre bakıldığında zindelik boyutu ile karşılaştırıldığında öğretmenlerin adanma ve yoğunlaşma boyutuna daha olumlu yaklaştıklarını söylemek mümkündür.

Örgütsel bağlılık boyutları analiz edildiğinde en homojen dağılımın örgütsel bağlılık toplam boyutlarına (S=.54) ait olduğu, en hetorojen dağılımın ise normatif bağlılık boyutuna (S=.75) ait olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte devam bağlılığı ($\overline{X}$=3,35) en yüksek aritmetik ortalamaya sahip iken, normatif bağlılık ($\overline{X}$=2.96) en düşük ortalamaya sahiptir. Öğretmenler daha çok devam bağlılığı boyutunda bir tutum sergilerken ($\overline{X}$=3,35) en düşük normatif bağlılık boyutunda ($\bar{X}$ =2,96) tutum sergilemekte, orta düzeyde duygusal bağlılık ($\overline{X}$=3,21) ve örgütsel bağlılık ($\overline{X}$=3,17) göstermektedirler.

4.2. Araştırmada Yer Alan İkinci Alt Probleme Yönelik Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde "Öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri cinsiyet, görev, yaş, mesleki kıdem, çalıştığı kurumdaki görev süresi ve öğrenim durumu değişkenlerine göre anlamlı olarak değişmekte midir?" olarak belirlenen ikinci alt probleme yönelik bulgulara yer verilmiştir.

4.2.1. Öğretmenlerin İşle Bütünleşme Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde "Öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri cinsiyet değişkenine göre anlamlı olarak değişmekte midir?" olarak belirlenen ikinci alt probleme yönelik bulgulara yer verilmiştir. Bu amaçla öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri ve alt boyutlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark olup olmadığının tespiti için bağımsız gruplar t testi yapılmıştır ve sonuçlar Tablo 4.2'de belirtilmiştir.

Tablo 4.2. *Öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri ve alt boyutlarının cinsiyet değişkenine göre t testi sonuçları*

Değişkenler	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	Ss	sd	t	p
İşle Bütünleşme	1.Kadın	271	5,67	0,77	563	0,601	0,634
	2.Erkek	294	5,71	0,75			
Zindelik	1.Kadın	271	5,62	0,85	563	-0,561	0,604
	2.Erkek	294	5,66	0,82			
Adanma ve Yoğunlaşma	1.Kadın	271	5,80	0,78	563	1,065	0,981
	2.Erkek	294	5,87	0,79			

p > .05

Tablo 4.2.'de zindelik boyutunda ($t_{(563)}$=-.561; $p > .05$) cinsiyete göre anlamlı bir farklılık yoktur. Standart sapma incelendiğinde homojen dağılımın erkek öğretmenlere (S=.82) ait olduğu, heterojen dağılımın ise kadın öğretmenlere ait olduğu görülmektedir. Ortalama değerlere bakıldığında zindelik düzeyinde erkek öğretmenler ($\bar{X}$ =5,66), kadın öğretmenlerden ($\bar{X}$ = 5,62) daha yüksek ortalamaya sahiptir. Sonuç olarak, zindelik düzeyinde cinsiyete göre anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülmektedir. Diğer bir söyleyişle, öğretmenlerin zindelik düzeyinin cinsiyete bağlı olarak farklılaşmasının istatiksel olarak hiçbir anlamı yoktur.

Katılımcıların adanma ve yoğunlaşma düzeylerinde ($t_{(563)}$ = 1,065; $p > .05$) cinsiyet değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Erkek ve kadın katılımcıların standart sapma değerleri değerlendirildiğinde, kadın katılımcılara (S= .78) ait değerlerin erkek katılımcılarla (S=.79) birbirlerine çok yakın oranda dağıldıkları söylenebilir. Tabloya göre ortalamalar incelendiğinde kadın katılımcıların ($\bar{X}$ =5,80) adanma ve yoğunlaşma ortalamaları, erkek katılımcılardan ($\bar{X}$ = 5,87) daha düşük olduğu görülmektedir. Sonuç olarak, adanma ve yoğunlaşma düzeyinde cinsiyete göre anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülmektedir. Diğer bir ifadeyle, öğretmenlerin adanma-yoğunlaşma düzeyinin cinsiyete bağlı olarak farklılaşmasının istatiksel olarak hiçbir anlamı yoktur.

Öğretmenlerin işle bütünleşme düzeylerinde ($t_{(563)}$ = .601; p > .05) cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Standart sapma değerleri incelendiğinde

kadın katılımcıların (S= .77) ve erkek katılımcıların (S= .75) dağılımlarının yakın olduğu görülmektedir. Kadın katılımcıların ve erkek katılımcıların ortalama değerlerine bakıldığında, erkek katılımcıların ($\bar{X}$ = 5,71) işle bütünleşme ortalamasının kadın katılımcıların ($\bar{X}$ = 5,67) işle bütünleşme ortalamasından daha yüksek değere sahiptir. Sonuç olarak, işle bütünleşme düzeyinde cinsiyete göre erkek ve kadın öğretmenler arasında istatiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Başka bir söyleyişle, cinsiyet değişkeninin öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyini anlamlı bir şekilde belirleyen bir değişken olmadığı görülmüştür.

4.2.2. Öğretmenlerin İşle Bütünleşme Düzeylerinin Branş Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde "Öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri branş değişkenine göre anlamlı olarak değişmekte midir?" olarak belirlenen ikinci alt probleme yönelik bulgulara yer verilmiştir. Bu amaçla öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri ve alt boyutlarının branşa göre anlamlı bir fark olup olmadığının tespiti için bağımsız gruplar t testi yapılmıştır ve sonuçlar Tablo 4,3'te belirtilmiştir.

Tablo 4.3. *Öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri ve alt boyutlarının branş değişkenine göre t testi sonuçları*

Değişkenler	Branş	n	$\bar{X}$	Ss	sd	t	p
İşle Bütünleşme	1.Sınıf	179	5,77	0,88	563	1,668	0,003*
	2.Branş	386	5,66	0,70			
Zindelik	1.Sınıf	179	5,69	0,94	563	0,988	0,011*
	2.Branş	386	5,61	0,78			
Adanma ve Yoğunlaşma	1.Sınıf	179	5,97	0,87	563	2,897	0,056
	2.Branş	386	5,77	0,74			

p < .05

Tablo 4.3. 'da zindelik alt boyutunda ($t_{(563)}$= *.988; p* < .05) branş değişkeni açısından anlamlı bir fark elde edilmiştir. Standart sapma değerleri incelendiğinde homojen dağılımın branş öğretmenlerine (S= .78) ait olduğu, heterojen dağılımın ise sınıf öğretmenlerine (S= .94) ait olduğu görülmektedir. Ortalama değerlere bakıldığında en

yüksek zindelik boyutu ortalamasına sınıf öğretmenleri ($\bar{X}$ = 5.69) sahipken, branş öğretmenleri ($\bar{X}$ = 5,61) daha düşük ortalamaya sahiptir. Sonuç olarak, zindelik düzeyinde branşa göre sınıf öğretmenleri lehine istatiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Diğer bir söyleyişle, öğretmenlerin zindelik düzeyi branşa göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

Katılımcıların adanma-yoğunlaşma düzeylerinde ($t_{(563)}$= 2.897;p < .05) branş değişkenine göre istatiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur. Sınıf öğretmenleri ve branş öğretmenlerinin standart sapma değerleri incelendiğinde branş öğretmenlerine (S= .74) ait değerlerin sınıf öğretmenlerine (S= .87) ait değerlerden daha homojen dağıldığı söylenebilir. Ortalama değerler bakımından sonuçlar değerlendirildiğinde sınıf öğretmenlerinin ortalaması ($\bar{X}$ = 5.97) branş öğretmenlerinden($\bar{X}$ =5.77) yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Sonuç olarak, adanma ve yoğunlaşma düzeyinde öğretmenler arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir. Diğer bir söyleyişle öğretmenlerin adanma-yoğunlaşma düzeyi branşa bağlı olarak istatiksel olarak farklılaşmamaktadır.

Öğretmenlerin işle bütünleşme düzeylerinde ($t_{(563)}$= 1.668; p < .05) branş açısından anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Standart sapma değerleri incelendiğinde homojen dağılımın branş öğretmenlerine (S= .70) ait olduğu, heterojen dağılımın ise sınıf öğretmenlerine (S= .88) ait olduğu görülmektedir. Ortalama değerler bakımından sonuçlara bakıldığında sınıf öğretmenleri ortalaması ($\bar{X}$ = 5.77) branş öğretmenleri ortalamasından ($\bar{X}$ =5.66) daha yüksek ortalama gösterdiği görülmektedir. Sonuç olarak, işle bütünleşme düzeyi düzeyinde branşa göre sınıf öğretmenleri ile branş öğretmenleri arasında sınıf öğretmenleri lehine anlamlı bir farklılık vardır. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri branşa göre istatiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

4.2.3. Öğretmenlerin İşle Bütünleşme Düzeylerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde "Öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı olarak değişmekte midir?" olarak belirlenen ikinci alt

probleme yönelik bulgulara yer verilmiştir. Bu amaçla ölçeğinin mesleki kıdem değişkenine yönelik anlamlı bir fark olup olmadığını tespiti için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. İşle bütünleşme ölçeğinin mesleki kıdeme yönelik yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 4.4.'te belirtilmiştir.

Tablo 4.4. *Öğretmenlerin işle bütünleşme düzeylerinin mesleki kıdem değişkenine göre tek yönlü varyans analizi sonuçları*

Değişkenler	Mesleki Kıdem	n	$\bar{X}$	Ss	F	P	Fark
İşle Bütünleşme	1. 1-5 Yıl	110	5,56	0,86			
	2. 6-10 Yıl	180	5,65	0,64			
	3. 11-15 Yıl	116	5,76	0,76	2,768	0,020*	1-4
	4. 16-20 Yıl	79	5,68	0,73			
	5. 21 Yıl ve Üzeri	80	5,90	0,87			
Zindelik	1. 1-5 Yıl	110	5,49	0,92			
	2. 6-10 Yıl	180	5,59	0,75			
	3. 11-15 Yıl	116	5,74	0,83	2,318	0,056	
	4. 16-20 Yıl	79	5,61	0,82			
	5. 21 Yıl ve Üzeri	80	5,82	0,90			
Adanma ve Yoğunlaşma	1. 1-5 Yıl	110	5,73	0,87			
	2. 6-10 Yıl	180	5,77	0,68			
	3. 11-15 Yıl	116	5,84	0,79	2,919	0,021*	1-5
	4. 16-20 Yıl	79	5,83	0,78			2-5
	5. 21 Yıl ve Üzeri	80	6,09	0,85			

$p < .05$

Tablo 4.4'te zindelik boyutunda ($F_{(565)} = 2.318; p > .05$) mesleki kıdem değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Standart sapma değerleri incelendiğinde en homojen dağılımın 16 ile 20 yıl arası grupta olan öğretmenlere (S= .82), en heterojen dağılımın ise 1ile 5 yıl arası grupta olan öğretmenlere (S=.92) ait olduğu görülmektedir. Ortalama değerlere bakıldığında 21 yıl ve üzeri grubunda olan öğretmenler ($\bar{X}$ =5.82) en yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmüştür. Buna karşın, 1 ile 5 yıl arası grupta olan öğretmenlerin ($\bar{X}$ =5.49) en düşük ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Sonuç olarak zindelik boyutu mesleki kıdem değişkenine göre istatiksel olarak anlamlı bir fark yaratmamaktadır.

Katılımcıların adanma-yoğunlaşma düzeyinde ($F_{(565)}=2.318; P<.05$) Mesleki kıdem değişimi bakımında anlamlı bir değişiklik tespit edilmiştir. Katılımcıların standart sapma verileri değerlendirildiğinde 6 ile 10 yıl arası grupta olan öğretmenlere (S=.68)

ait değerin en homojen biçimde dağıldığı görülmektedir.1ile 5 yıl arası (S=.87) ve 21 yıl ve üzeri grupta olan öğretmenlerin (S=.85) ise daha heterojen dağılımlara sahip oldukları görülmektedir. Elde edilen ortalama verilere baktığımızda 21 yıl ve üzeri grupta olan öğretmenlerin ortalaması ($\bar{X}$ =6.09) en yüksek ortalamaya sahipken 1 ile 5 yıl arası grupta olan öğretmenlerin ortalaması ($\bar{X}$ =5.73) en düşük ortalamaya sahiptirler. Tukey çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına bakılarak tespit edilen farklılıkların, hangi gruplar arasında olduğu belirlenmiştir. Sonuç olarak adanma ve yoğunlaşma düzeyinde mesleki kıdem değişkenine göre 1ile 5 yıl arası grupta olan öğretmenlerin 21 yıl ve daha üzeri grupta olan öğretmenler ile arasında, 6 ile 10 yıl arası grupta olan öğretmenlerin 21 yıl ve daha üzeri grupta olan öğretmenler ile arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu saptanmıştır. Başka bir değişle, öğretmenlerin adanma ve yoğunlaşma düzeyinin mesleki kıdeme bağlı olarak 1-5 yıl arası gruptaki öğretmenler ve 16 ile 20 yıl arası gruptaki öğretmenler ile 21 yıl ve daha üzeri gruptaki öğretmenler arasında farklılaşması istatiksel olarak anlamlıdır

Öğretmenlerin işle bütünleşme düzeylerinde ($F_{(565)}=2.768$) mesleki kıdemleri açısından anlamlı bir farklılaşma görülmektedir. Standart sapma düzeyleri incelendiğinde 6 ile 10 yıl arası grupta olan öğretmenlerin (S=.64) veri dağılımlarının en homojen dağılıma sahip olduğu görülürken 21 yıl ve da üzeri grupta olan öğretmenlere (S=.87) ait veriler ile 1 ile 5 yıl arası grupta olan öğretmenlere (S=.86) ait verilerin en heterojen dağılıma sahip olduğu görülmektedir. Ortalama değerler açısından sonuçlar değerlendirildiğinde 21 yıl ve daha üzeri grupta olan öğretmenler ($\bar{X}$ =5.90) en yüksek ortalamaya sahip iken 1 ile 5 yıl arası grupta olan öğretmenlerin ($\bar{X}$ =5.56) en düşük ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Tukey çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına bakılarak tespit edilen farklılıkların hangi gruplar arasında olduğu tespit edilmiştir. Sonuç olarak işle bütünleşme düzeyinde mesleki kıdeme göre 1 ile 5 yıl arası grupta olan öğretmenler ile 16 ile 20 yıl arası grupta olan öğretmenler arasında 16 ile 20 yıl arası grupta olan öğretmenler lehine anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Başka bir ifade ile mesleki kıdem değişkeninin 1 ile 5 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenler ile 16 ile 20 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenler arasında işle bütünleşme düzeyini anlamlı bir biçimde belirleyen bir değişken olduğu ifade edilebilir.

4.2.4. Öğretmenlerin İşle Bütünleşme Düzeylerinin Mezuniyet Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde "Öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri mezuniyet durumu değişkenine göre anlamlı olarak değişmekte midir?" olarak belirlenen ikinci alt probleme yönelik bulgulara yer verilmiştir. Bu amaçla öğretmenlerin işle bütünleşme düzeylerinin mezuniyet durumu değişkenine yönelik anlamlı bir farklılık olup olmadığının tespiti için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Tablo 4.5'te öğretmenlerin işle bütünleşme düzeylerinin mezuniyet durumu değişkenine yönelik yapılan tek yönlü varyans analiz sonuçları belirtilmiştir.

Tablo 4.5. *Öğretmenlerin işle bütünleşme düzeylerinin mezuniyet durumu değişkenine göre tek yönlü varyans analizi sonuçları*

Değişkenler	Mezuniyet Durumu	n	$\bar{X}$	Ss	F	P	Fark
İşle Bütünleşme	1. Lisans	521	5,69	0,76			
	2. Yüksek Lisans	39	5,66	0,88	0,412	0,663	
	3. Doktora	5	6,00	0,63			
Zindelik	1. Lisans	521	5,64	0,83			
	2. Yüksek Lisans	39	5,50	0,94	1,083	0,339	
	3. Doktora	5	6,05	0,62			
Adanma ve Yoğunlaşma	1. Lisans	521	5,82	0,78			
	2. Yüksek Lisans	39	5,95	0,83	0,826	0,438	
	3. Doktora	5	6,11	0,64			

p > .05

Tablo 4.5. incelendiğinde öğretmenlerin zindelik düzeylerinde ($F_{(565)}=1.083; P<.05$) Mezuniyet değişkeni bakımından anlamlı bir değişiklik elde edilmemiştir. Standart sapma değerleri incelendiğinde en homojen dağılımı doktora mezunu öğretmenlere (S=.62), ait olduğu görülürken en heterojen dağılımını ise yüksek lisans mezunu öğretmenlere (S=.94) ait olduğu görülmektedir. Ortalama değerlere bakıldığında doktora mezunu öğretmenler ($\bar{X}$ =6,05) ortalamaya sahipken, Yüksek lisans mezunu öğretmenler ($\bar{X}$ =5.50) en düşük ortalamaya sahiptir. Sonuç olarak zindelik boyutu mezuniyet durumu değişkenine göre istatiksel olarak anlamlı bir fark yaratmamaktadır.

Katılımcıların adanma ve yoğunlaşma düzeyinde ($F_{(565)}$=.826; $P < .05$) mezuniyet durumu açısından anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür. Katılımcıların standart sapma değeri incelendiğinde doktora mezunu öğretmenlere (S=.64) ait değerin en homojen biçimde dağıldığı yüksek lisans mezunu öğretmenlere (S=.83) ait değerin en heterojen biçimde dağıldığı tespit edilmiştir. Elde edilen ortalama incelendiğinde doktora mezunu öğretmenler ($\bar{X}$ =6.11) en yüksek ortalamaya sahipken, Lisans mezunu öğretmenler ($\bar{X}$ =5.82) en düşük ortalamaya sahiptirler. Sonuç olarak adanma-yoğunlaşma boyutunda mezuniyet durumuna göre istatiksel olarak anlamlı bir farka rastlanmamıştır.

Öğretmenlerin işle bütünleşme düzeylerinde ($F_{(565)}$= .412; $P < .05$) mezuniyet durumu bakımından anlamlı bir farklılaşma görülmemektedir. Homojen ve heterojen standart sapma düzeyleri incelendiğinde en homojen dağılıma doktora mezunu öğretmenlerin (S=.63) sahip olduğu gözlenirken en heterojen dağılımın ise yüksek lisans mezunu öğretmenlere (S=.88) ait olduğu tespit edilmiştir. Ortalama değerler açısından sonuçlar değerlendirildiğinde doktora mezunu öğretmenler ($\bar{X}$ =6.00) en yüksek ortalamaya sahip iken yüksek lisans mezunu öğretmenler ($\bar{X}$ =5.66) en düşük ortalamaya sahiptirler. Sonuç olarak öğretmenlerin işle bütünleşme düzeylerinde mezuniyet durumu değişkeni bakımından istatiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır.

4.2.5. Öğretmenlerin İşle Bütünleşme Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde "Öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri Yaş değişkenine göre anlamlı olarak değişmekte midir?" olarak belirlenen ikinci alt probleme yönelik bulgulara yer verilmiştir. Bu amaçla öğretmenlerin işle bütünleşme düzeylerinin Yaş değişkenine yönelik anlamlı bir fark olup olmadığının tespiti için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Tablo 4.6.'da öğretmenlerin işle bütünleşme düzeylerinin Yaş değişkenine yönelik yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları belirtilmiştir.

Tablo 4.6. *Öğretmenlerin işle bütünleşme düzeylerinin Yaş değişkenine göre tek yönlü varyans analizi sonuçları*

Değişkenler	Yaş	n	$\bar{X}$	Ss	F	P	Fark
İşle Bütünleşme	1. 21-30	158	5,57	0,79			
	2. 31-40	240	5,72	0,68	2,371	0,070	
	3. 41-50	135	5,75	0,80			
	4. 51 Yaş ve Üzeri	32	5,89	1,02			
Zindelik	1. 21-30	158	5,50	0,88			
	2. 31-40	240	5,66	0,76	2,432	0,064	
	3. 41-50	135	5,71	0,86			
	4. 51 Yaş ve Üzeri	32	5,84	1,05			
Adanma ve Yoğunlaşma	1. 21-30	158	5,74	0,79			
	2. 31-40	240	5,85	0,71	1,253	0,290	
	3. 41-50	135	5,88	0,85			
	4. 51 Yaş ve Üzeri	32	6,00	1,04			

p > .05

Tablo 4.6. İncelendiğinde öğretmenlerin zindelik düzeylerinde ($F_{(565)}=2; p> .05$) yaş değişkeni bakımından anlamlı bir değişiklik farklılık elde edilmemiştir. Standart sapma değerleri incelendiğinde en homojen dağılımın 31-40 yaş arası öğretmenlerde (S=.76) olduğu görülürken en heterojen dağılımın ise 51 yaş ve üzeri öğretmenler arasında (S=1.05) olduğu görülmektedir. Ortalama değerlere bakıldığında 51 yaş ve üzeri öğretmenler ($\bar{X}$ =5.84) en yüksek ortalamaya sahiptir. Buna karşın 21-30 yaş arası öğretmenler ($\bar{X}$ =5.50) en düşük ortalamaya sahiptirler. Sonuç olarak öğretmenlerin işle bütünleşme düzeylerinde yağ değişkeni bakımından istatiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Katılımcıların adanma-yoğunlaşma düzeylerinde ($F_{(565)}=1.253; p <.05$) yaş değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Katılımcıların standart sapma değerleri değerlendirildiğinde en homojen dağılım 31-40 yaş arası öğretmenlere (S=.71) ait verilerde olduğu görülmektedir. En heterojen dağılımın ise 51 yaş ve üzeri öğretmenlere (S=1.04) ait verilerde olduğu görülmektedir. Elde edilen ortalamalar incelendiğinde 51 yaş ve üzeri öğretmenler ($\bar{X}$ =6.00) en yüksek ortalamaya sahipken, 21-30 yaş arası öğretmenler ($\bar{X}$ =5.74) en düşük ortalamaya sahiptir. Sonuç olarak adanma - yoğunlaşma boyutunda yaş değişkenine göre istatiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Öğretmenlerin işle bütünleşme düzeylerinde ($F_{(565)}$= 2.371; $p < .05$) yaşa değişkeni bakımından anlamlı bir farklılaşma görülmemektedir. Homojen ve heterojen standart sapma değerleri incelendiğinde 51 yaş ve üzeri öğretmenler (S=1.02) en heterojen dağılıma sahip iken 31-40 yaş arası öğretmenler (S=.68) en homojen dağılıma sahiptirler. Ortalama değerler incelendiğinde 51 yaş ve üzeri öğretmenler ($\bar{X}$ =5.89) en yüksek ortalamaya sahip iken 21-30 yaş arası öğretmenler ($\bar{X}$ =5.57 en düşük ortalama değere sahiptirler. Sonuç olarak öğretmenlerin iş ile bütünleşme düzeylerinde yaş değişkenine bağlı olarak istatiksel olarak anlamlı bir farklılık görünmemektedir.

4.2.6. Öğretmenlerin İşle Bütünleşme Düzeylerinin Çalıştığı Kurumdaki Görev Süresi Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde "Öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri Çalıştığı Kurumdaki Görev Süresi değişkenine göre anlamlı olarak değişmekte midir?" olarak belirlenen ikinci alt probleme yönelik bulgulara yer verilmiştir. Bu amaçla öğretmenlerin işle bütünleşme düzeylerinin Çalıştığı Kurumdaki Görev Süresi değişkenine yönelik anlamlı bir fark olup olmadığının tespiti için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Tablo 4.7.'de öğretmenlerin işle bütünleşme düzeylerinin Çalıştığı Kurumdaki Görev Süresi değişkenine yönelik yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları belirtilmiştir.

Tablo 4.7. *Öğretmenlerin işle bütünleşme düzeylerinin çalıştığı kurumdaki görev süresi değişkenine göre tek yönlü varyans analizi sonuçları*

Değişkenler	Çalıştığı Kurumdaki Görev Süresi	n	$\bar{X}$	Ss	F	P	Fark
İşle Bütünleşme	1. 1-5 Yıl	312	5,68	0,76			
	2. 6-10 Yıl	181	5,77	0,67	1,845	0,159	
	3. 11 Yıl ve Üzeri	72	5,58	0,99			
Zindelik	1. 1-5 Yıl	312	5,60	0,86			
	2. 6-10 Yıl	181	5,75	0,72	2,073	0,127	
	3. 11 Yıl ve Üzeri	72	5,57	1,02			
Adanma ve Yoğunlaşma	1. 1-5 Yıl	312	5,87	0,74			
	2. 6-10 Yıl	181	5,85	0,77	1,860	0,157	
	3. 11 Yıl ve Üzeri	72	5,67	1,01			

p > .05

Tablo 4.7. incelendiğinde öğretmenlerin zindelik düzeylerinde ($F_{(565)}= 2.073; p<05$) çalıştığı kurumdaki görev süresi bakımından anlamlı bir farklılık elde edilmemiştir. Standart sapma değerleri incelendiğinde 11 yıl ve üzeri öğretmenlere (S=1.02) ait veriler en heterojen dağılıma sahip iken 6-10 yıl arası öğretmenlere (S=.72) ait veriler en homojen dağılıma sahiptir. Ortalama veriler değerlendirildiğinde 6-10 yıl arası çalıştığı kurumda görev yapan öğretmenler ($\bar{X}$ =5.75) en yüksek ortalamaya sahiptir. 11 yıl ve üzeri çalıştığı kurumda görev yapan öğretmenler ($\bar{X}$ =5.57) en düşük ortalamaya sahiptir. Sonuç olarak öğretmenlerin zindelik düzeyleri çalıştığı kurumdaki görev süresi değişkenine bağlı olarak istatiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır.

Öğretmenlerin adanma-yoğunlaşma düzeylerinde ($F_{(565)}= 1.860; p <.05$) çalıştığı kurumdaki görev süresi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Katılımcıların standart sapma değerleri değerlendirildiğinde, 11 yıl ve üzeri çalıştığı kurumda görev yapan öğretmenlere (S=1.01) ait verilerin en heterojen dağılıma sahip iken 1-5 yıl arası çalıştığı kurumda görev yapan öğretmenlere (S=.74) ait veriler en homojen dağılıma sahiptir. Ortalama veriler değerlendirildiğinde 1-5 yıl arası çalıştığı kurumda görev yapan öğretmenler ($\bar{X}$ =5.87) en yüksek ortalamaya sahiptir. 11 yıl ve üzeri çalıştığı kurumda görev yapan öğretmenler ($\bar{X}$ =5.67) en düşük ortalamaya sahiptir. Bu veriler ışığında sonuç olarak adanma - yoğunlaşma boyutu öğretmenlerin çalıştığı kurumdaki görev süresi değişkenine göre istatiksel olarak farklılaşmamaktadır.

Öğretmenlerin iş ile bütünleşme düzeylerinde ($F_{(565)}= 1.845; P<05$) çalıştığı kurumdaki görev süresi değişkeni bakımından anlamlı bir farklılaşma görülmemektedir. Homojen ve heterojen standart sapma değerleri incelendiğinde 11 yıl ve üzeri çalıştığı kurumda görev yapan öğretmenlere (S=.99) ait veriler en heterojen şekilde dağılım gösterirken, 6-10 yıl arası çalıştığı kurumda görev yapan öğretmenlere (S=.67) ait veriler en homojen dağılıma sahiptirler. Ortalama veriler değerlendirildiğinde 6-10 yıl arası çalıştığı kurumda görev yapan öğretmenler ($\bar{X}$ =5.77) en yüksek ortalamaya sahiptir. 11 yıl ve üzeri çalıştığı kurumda görev yapan öğretmenler ($\bar{X}$ =5.58) en düşük ortalamaya sahiptir. Sonuç olarak öğretmenlerin iş

ile bütünleşme düzeylerinde çalıştığı kurumdaki görev süresi değişkenine göre bağlı istatiksel olarak anlamlı bir farklılaşma görülmemektedir.

4.3. Araştırmada Yer Alan Üçüncü Alt Probleme Yönelik Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde "Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri cinsiyet, görev, yaş, mesleki kıdem, çalıştığı kurumdaki görev süresi ve öğrenim durumu değişkenlerine göre anlamlı olarak değişmekte midir?" olarak belirlenen üçüncü alt probleme yönelik bulgulara yer verilmiştir.

4.3.1. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Tutumlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde "Öğretmenlerin örgütsel bağlılık tutumlarının cinsiyete göre anlamlı olarak değişmekte midir?" olarak belirlenen üçüncü alt probleme yönelik bulgulara yer verilmiştir. Bu amaçla öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve alt boyutlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark olup olmadığını tespit etmek için bağımsız gruplar t testi yapılmıştır ve sonuçlar tablo 4.8.'de belirtilmiştir.

Tablo 4.8. *Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri cinsiyet değişkenine göre t testi sonuçları*

Değişkenler	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	Ss	sd	t	p
Örgütsel Bağlılık	1.Kadın	271	3,16	0,56	563	-0,425	0,46
	2.Erkek	294	3,19	0,51			
Duygusal Bağlılık	1.Kadın	271	3,22	0,71	563	0,325	0,012*
	2.Erkek	294	3,20	0,62			
Devam Bağlılığı	1.Kadın	271	3,34	0,68	563	-0,568	0,577
	2.Erkek	294	3,37	0,66		-	
Normatif Bağlılık	1.Kadın	271	2,93	0,79	563	-0,700	0,215
	2.Erkek		294	2,98	0,72		

p > .05

Tablo 4.8.' incelendiğinde duygusal bağlılık boyutunda ($t_{(563)}$= *.325; p < .05)* cinsiyet değişkeni bakımından istatiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Standart

sapma değerleri incelendiğinde homojen dağılımın erkek katılımcılara (S=.62) ait olduğu, heterojen katılımın ise kadın katılımcılara (S=.71) ait olduğu görülmektedir. Ortalama değerlere bakıldığında kadın katılımcıların ($\bar{X}$ =3.22) ortalaması erkek katılımcılardan ($\bar{X}$ =3.20) daha yüksek bir ortalamaya sahiptir. Sonuç olarak duygusal bağlılık boyutunda cinsiyete göre kadın katılımcılar lehine anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Diğer bir ifade ile, öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeyi cinsiyete bağlı olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

Devam bağlılığı boyutunda ($t_{(563)}$= -.568 ; p<.05) cinsiyet değişikliklerine göre anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Erkek ve kadın katılımcıların standart sapma değerleri değerlendirildiğinde erkek katılımcılara (S=.66) ait değerlerin kadın katılımcılara (S=.68) ait değerlere göre daha homojen dağıldıkları söylenebilir. Elde edilen ortalamalara incelendiğinde erkek katılımcılar ($\bar{X}$ =3.37) en yüksek ortalamaya sahipken kadın katılımcıların ($\bar{X}$ =3.34) ortalaması düşüktür. Sonuç olarak devam bağlılığı boyutunda cinsiyete göre kadın ve erkek öğretmenler arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülmektedir. Diğer bir ifade ile, öğretmenlerin devam bağlılığı göstermelerinin cinsiyete bağlı olarak farklılaşması istatiksel olarak anlamlı değildir.

Normatif bağlılık boyutunda ($t_{(563)}$= -.700 ; p<05) cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Homojen ve heterojen standart sapma değerleri incelendiğinde heterojen dağılıma kadın katılımcıların (S=.79) sahip olduğu gözlenirken homojen dağılıma ise erkek katılımcıların (S=.72) sahip olduğu gözlemlenmiştir. Ortalama değerler açısından sonuçlar değerlendirildiğinde kadın katılımcıların ($\bar{X}$ =2.93) ortalaması erkek katılımcıların ($\bar{X}$ =2.98) ortalamasından daha düşük olduğu görülmüştür. Sonuç olarak, normatif bağlılık düzeyinde cinsiyete göre erkek ve kadın öğretmenler arasında istatiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur. Örgütsel bağlılık boyutunda ($t_{(563)}$= -.425 ; p>.05) cinsiyetin anlamlı bir farklılığa yol açmadığı tespit edilmiştir.

Örgütsel bağlılık boyutunda erkek katılımcılar (S=.51) homojen dağılım gösterirken kadın katılımcılar (S=.56) heterojen dağılım göstermektedir. Ortalama değerler incelendiğinde kadın öğretmenlerin ($\bar{X}$ =3.16) ortalamasının erkek öğretmenlerin ($\bar{X}$ =3.19) ortalamasından düşük olduğu görülmektedir. Sonuç olarak örgütsel bağlılık

boyutu cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık sergilememektedir.

4.3.2. Öğretmenlerin İşle Bütünleşme Düzeylerinin Branş Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde "Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri branş değişkenine göre anlamlı olarak değişmekte midir?" olarak belirlenen üçüncü alt probleme yönelik bulgulara yer verilmiştir. Bu amaçla öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve alt boyutlarının branş değişkenine göre anlamlı bir fark olup olmadığının tespiti için bağımsız gruplar t testi yapılmıştır ve sonuçlar Tablo 4.9'da belirtilmiştir.

Tablo 4.9. *Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve alt boyutlarının branş değişkenine göre t testi sonuçları*

Değişkenler	Branş	n	$\bar{X}$	Ss	sd	t	p
Örgütsel Bağlılık	1.Sınıf	179	3,05	0,45	563	-3,957	0,000*
	2.Branş	386	3,24	0,57			
Duygusal Bağlılık	1.Sınıf	179	3,05	0,52	563	-4,093	0,000*
	2.Branş	386	3,29	0,71			
Devam Bağlılığı	1.Sınıf	179	3,28	0,68	563	-1,904	0,037*
	2.Branş	386	3,40	0,66			
Normatif Bağlılık	1.Sınıf	179	2,81	0,70	563	-3,198	0,022*
	2.Branş	386	3,03	0,77			

$p < .05$

Tablo 4.9 İncelendiğinde duygusal bağlılık boyutunda ($t_{(563)}$= *-4.093 ; p<.05)* branş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Standart sapma değerleri incelendiğinde sınıf öğretmelerine (S=.52) ait veriler homojen dağılım gösterirken branş öğretmenlerine (S=.71) ait veriler heterojen dağılım göstermiştir. Ortalama değerler değerlendirildiğinde branş öğretmenlerinin ($\bar{X}$ =3.29) ortalaması sınıf öğretmenlerinin ($\bar{X}$ =3.05) ortalamasından daha yüksek olduğu saptanmıştır. Sonuç olarak duygusal bağlılık boyutunda branş değişkenine göre branş öğretmenleri lehine

anlamlı bir fark olduğu görünmektedir. Diğer bir ifade ile, öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeyleri branş değişkenini açısından anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

Devam bağlılığı boyutunda ($t_{(563)}$= -1.904 ; p < .05) branş değişkeni açısından anlamlı bir farklılaşma tespit edilmiştir. Homojen ve heterojen standart sapma değerleri incelendiğinde branş öğretmenlerine (S=.66) ait veriler homojen dağılım gösterirken sınıf öğretmenlerine (S=.68) ait veriler heterojen dağılım göstermektedir. Ortalama değerler açısından sonuçlar değerlendirildiğinde branş öğretmenleri ($\bar{X}$ =3.40) ortalama değer ile sınıf öğretmenlerinden ($\bar{X}$ =3.28) daha yüksek bir ortalamaya sahip oldukları görülmüştür. Sonuç olarak öğretmenlerin devam bağlılığı boyutunda branş değişkenine göre branş öğretmenleri lehine anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile branş değişkeninin öğretmenlerin devam bağlılığı düzeyini anlamlı bir biçimde belirleyen bir değişken olduğu ifade edilebilir.

Normatif bağlılık boyutunda ($t_{(563)}$= -3.957 ; p<.05) branş değişkeninin anlamlı bir farklılığa yol açtığı tespit edilmiştir. Normatif bağlılık boyutunda sınıf öğretmenlerine (S=.70) ait verilerin branş öğretmenlerine (S=.77) ait verilere göre daha homojen bir dağılım sergiledikleri görülmektedir. Ortalama değerler incelendiğinde branş öğretmenleri ($\bar{X}$ =3.03) sınıf öğretmenlerinden ($\bar{X}$ =2.81) daha yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Sonuç olarak normatif bağlılık boyutunda sınıf öğretmenleri ile branş öğretmenleri arasında branş öğretmenleri lehine anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile branş değişkeni öğretmenlerin normatif bağlılık düzeylerini istatistiksel olarak anlamlı bir biçimde belirleyen bir değişken olduğu söylenebilir.

Örgütsel bağlılık boyutunda ($t_{(563)}$= -3.957 ; p<.05) branş değişkeni açısından anlamlı bir farklılaşma tespit edilmiştir. Sınıf öğretmenleri (S=.45) branş öğretmenlerine (S=.57) göre daha homojen dağılım sergilemektedir. Ortalama değerler değerlendirildiğinde branş öğretmenleri ($\bar{X}$ =3.24) Sınıf öğretmenlerinden ($\bar{X}$ =3.05) daha yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Sonuç olarak örgütsel bağlılık boyutunda branş değişkenine göre sınıf öğretmenleri ve branş öğretmenleri arasında branş öğretmenleri lehine anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifade

ile branş değişkeninin öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyini anlamlı bir biçimde belirleyen bir değişken olduğu ifade edilebilir.

4.3.3. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde "Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri Yaş değişkenine göre anlamlı olarak değişmekte midir?" olarak belirlenen üçüncü alt probleme yönelik bulgulara yer verilmiştir. Bu amaçla öğretmenlerin örgütsel bağlılık seviyelerinde yaş değişkenine yönelik istatiksek olarak anlamlı bir fark olup olmadığının tespiti için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Tablo 4.10'da öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin yaş değişkenine yönelik yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları belirtilmiştir.

Tablo 4.10. *Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin Yaş değişkenine göre tek yönlü varyans analizi sonuçları*

Değişkenler	Yaş	n	$\bar{X}$	Ss	F	P	Fark
Örgütsel Bağlılık	1. 21-30	158	3,16	0,57			
	2. 31-40	240	3,22	0,53	1,666	0,173	
	3. 41-50	135	3,16	0,55			
	4. 51 Yaş ve Üzeri	32	3,01	0,45			
Duygusal Bağlılık	1. 21-30	158	3,17	0,68			
	2. 31-40	240	3,25	0,69	0,379	0,768	
	3. 41-50	135	3,21	0,64			
	4. 51 Yaş ve Üzeri	32	3,20	0,51			
Devam Bağlılığı	1. 21-30	158	3,32	0,71			
	2. 31-40	240	3,42	0,65	1,534	0,205	
	3. 41-50	135	3,30	0,66			
	4. 51 Yaş ve Üzeri	32	3,28	0,66			
Normatif Bağlılık	1. 21-30	158	2,98	0,77			1-4
	2. 31-40	240	2,99	0,71	3,577	0,014*	2-4
	3. 41-50	135	2,97	0,78			3-4
	4. 51 Yaş ve Üzeri	32	2,54	0,82			

$p < .05$

Tablo 4.10. Öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeylerinde ($f_{(565)}= 0{,}379; P>.05$) yaş değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık elde edilmemiştir. Standart sapma değerleri

incelendiğinde en homojen dağılımın 51 yaş ve üzeri (S=.51) öğretmenlere ait olduğu görülürken en heterojen dağılımın ise 31 ile 40 yaş arası öğretmenlere (S=.69) ait olduğu görülmektedir. Ortalama değerler değerlendirildiğinde 21 ile 30 yaş arası öğretmenler ($\bar{X}$ =3.17)en düşük ortalamaya sahipken, 31 ile 40 yaş arası öğretmenler ($\bar{X}$ =3.25) ortalama değer ile en yüksek ortalamaya sahiptir. Sonuç olarak öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeylerinde yaş değişkenine göre istatiksel olarak fark yoktur.

Öğretmenlerin devam bağlılığı düzeylerinde ($f_{(565)}$= *1.534; P>.05)* yaş değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık elde edilmemiştir. Standart sapma değerleri incelendiğinde 31 ile 40 yaş arası öğretmenlere (S=.65) ait veriler en homojen dağılıma sahip iken 21 ile 30 yaş arası öğretmenlere (S=.71) ait veriler en heterojen dağılıma sahiptir. Ortalama değerlere bakıldığında 51 yaş ve üzeri öğretmenler ($\bar{X}$ =3.28) ortalama değer ile en düşük ortalamaya sahipken, 31 ile 40 yaş arası öğretmenler ($\bar{X}$ =3.42) ortalama ile en yüksek ortalamaya sahiptir. Sonuç olarak öğretmenlerin devam bağlılığı boyutunda yaş değişkenine göre istatiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Diğer bir ifade ile öğretmenlerin devam bağlılığı göstermelerini yaş değişkenine bağlı olarak farklılaşması istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Öğretmenlerin normatif bağlılık düzeylerinde ($f_{(565)}$= 3.577; p<.05) yaş değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Katılımcıların homojen ve heterojen dağılımları incelendiğinde 31-40 yaş arası öğretmenlere (S=.71) ait verilerin en homojen dağıldığı görülürken 51 yaş ve üzeri öğretmenlere (S=.82) ait verilerin en heterojen dağıldığı görülmektedir. Ortalama değerler bakımından değerlendirildiğinde 51 yaş ve üzeri öğretmenlerin ($\bar{X}$ =2.54) en düşük ortalamaya sahip oldukları görünürken, 31 ile 40 yaş arası öğretmenlerin ($\bar{X}$ =2.99) en yüksek ortalamaya sahip oldukları görünmektedir. Tukey çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına bakılarak tespit edilen farklılıkların, hangi gruplar arasında oldukları belirlenmiştir. Sonuç olarak normatif bağlılık boyutunda yaş değişkenine göre 21 ile 30 yaş arası öğretmenler ile 51 yaş ve üzeri öğretmenler arasında 21 ile 30 yaş arası öğretmenler lehine anlamlı bir farklılık olduğu gözlemlenmektedir. Yine 31 ile 40 yaş arasındaki öğretmenler ile 51 yaş ve üzeri öğretmenler arasında 31 ile 40 yaş arası öğretmenler lehine anlamlı bir fark görülmektedir. Ayrıca 41 ile 50 yaş arası öğretmenler ile 51 yaş ve üzeri

öğretmenler arasında 41 ile 50 yaş arası öğretmenler lehine anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Diğer bir ifade ile 51 yaş ve üzeri öğretmenlerin normatif bağlılık düzeyleri yaş değişkenine bağlı olarak 21 ile 30 yaş arası öğretmenler 31 ile 40 yaş arası öğretmenler 41 ile 50 yaş arası öğretmenler arasında anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinde ($f_{(565)}$= *1,666; p>.05)* yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Katılımcıların standart sapma değerleri değerlendirildiğinde 51 yaş ve üzeri öğretmenlere (S=.45) ait değerlerin en homojen dağıldığı 21 ile 30 yaş arası öğretmenlere (S=.57) ait değerlerin en heterojen dağıldığı tespit edilmiştir. Elde edilen ortalamalar değerlendirildiğinde 51 yaş ve üzeri öğretmenler ($\bar{X}$ =3.01) en düşük ortalamaya sahipken, 31 ile 40 yaş arası öğretmenler ($\bar{X}$ =3.22) en yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmüştür. Sonuç olarak öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini yaş değişkenine göre istatiksel olarak farklılaşmadığı görülmüştür.

4.3.4. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde "Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı olarak değişmekte midir?" olarak belirlenen ikinci alt probleme yönelik bulgulara yer verilmiştir. Bu amaçla ölçeğinin mesleki kıdem değişkenine yönelik anlamlı bir fark olup olmadığını tespiti için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeğinin mesleki kıdeme yönelik yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 4.11'de belirtilmiştir.

Tablo 4.11. *Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin mesleki kıdem değişkenine göre tek yönlü varyans analizi sonuçları*

Değişkenler	Mesleki Kıdem	n	$\bar{X}$	Ss	F	P	Fark
Örgütsel Bağlılık	1. 1-5 Yıl	110	3,12	0,49			
	2. 6-10 Yıl	180	3,28	0,60			2-4
	3. 11-15 Yıl	116	3,25	0,58	4,733	0,001*	2-5
	4. 16-20 Yıl	79	3,07	0,44			
	5. 21 Yıl ve Üzeri	80	3,03	0,45			
Duygusal Bağlılık	1. 1-5 Yıl	110	3,11	0,64			
	2. 6-10 Yıl	180	3,30	0,71			1-3
	3. 11-15 Yıl	116	3,33	0,78	3,093	0,016*	3-4
	4. 16-20 Yıl	79	3,11	0,54			
	5. 21 Yıl ve Üzeri	80	3,12	0,50			
Devam Bağlılığı	1. 1-5 Yıl	110	3,32	0,64			
	2. 6-10 Yıl	180	3,41	0,71			
	3. 11-15 Yıl	116	3,46	0,68	2,157	0,073	
	4. 16-20 Yıl	79	3,22	0,57			
	5. 21 Yıl ve Üzeri	80	3,28	0,68			
Normatif Bağlılık	1. 1-5 Yıl	110	2,92	0,71			2-5
	2. 6-10 Yıl	180	3,14	0,77			
	3. 11-15 Yıl	116	2,94	0,77	5,230	0,000*	
	4. 16-20 Yıl	79	2,88	0,68			
	5. 21 Yıl ve Üzeri	80	2,71	0,76			

p < .05

Tablo 4.11'de duygusal bağlılık boyutunda($f_{(565)}$= 3.093; p< .05) mesleki kıdem değişkenine göre istatiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Standart sapma değerlerine bakıldığında en homojen dağılımın 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlere (S=.50) en heterojen dağılımın ise 11 ile 15 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenlere ait olduğu görünmektedir. Ortalama değerlere bakıldığında 1 ile 5 yıl grubunda olan öğretmenler ile 16 ile 20 yıl arası grubunda olan öğretmenler ($\bar{X}$ =3.11) en düşük ortalamaya sahip iken 11 ile 15 yıl arası grupta olan öğretmenler ($\bar{X}$ =3.33) en yüksek ortalamaya sahiptir. Sonuç olarak öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeylerinde mesleki kıdeme göre11-15 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler ile 1- 5 yıl arası ve 16-20 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenler arasında 11-15 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler lehine anlamlı bir fark vardır. Diğer bir ifadeyle mesleki kıdem değişkeni 11-15 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler ile 1-5 yıl arası

ve 16-20 yıl arası öğretmenler arasında duygusal bağlılık boyutunu anlamlı bir şekilde etkileyen bir değişken olduğu ifade edilebilir.

Devam bağlılığı boyutunda ($f_{(565)}$= *2.157; p>.05)* Mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Katılımcıların standart sapma değeri değerlendirildiğinde en homojen dağılım 16 ile 20 yıl arası öğretmenlerde (S=.57) görülürken en heterojen dağılım ise 6 ile 10 yıl arası gruptaki öğretmenlerde görülmüştür. Elde edilen ortalamalar incelendiğinde 16 ile 20 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin ($\bar{X}$ =3.22) en düşük ortalamaya sahipken, 11 ile 15 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenler ($\bar{X}$ =3.46) en yüksek ortalamaya sahiptir. Sonuç olarak devam bağlılığı boyutunda mesleki kıdem değişkenine göre öğretmenler arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı tespit edilmiştir.

Normatif bağlılığı boyutunda ($f_{(565)}$= *5.230; p<.05)* mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Bu boyutta en homojen dağılım 16 ile 20 yıl arası grupta olan öğretmenlerde (S=.68) görülürken, en heterojen dağılım ise 6 ile 10 yıl arası grupta olan öğretmenler ile 11 ile 15 yıl arası grupta olan öğretmenlerde (S=.77) görülmüştür. Ortalama değerler açısından sonuçlar değerlendirildiğinde ise 21 yıl ve üzeri grupta olan öğretmenler ($\bar{X}$ =2.71) en düşük ortalamaya sahipken, 6 ile 10 yıl arası grupta olan öğretmenlerin ($\bar{X}$ =3.14) en yüksek en yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmüştür. Sonuç olarak normatif bağlılık boyutunda mesleki kıdem değişkenine göre 6 ile 10 yıl arası grupta olan öğretmenler ile 21 yıl ve üzeri grupta olan öğretmenler arasında 6 ile 10 yıl arası grupta olan öğretmenler lehine anlamlı bir fark olduğu görünmektedir. Diğer bir ifade ile mesleki kıdem değişkeninin 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenler ile 6 ile 10 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenler arasında normatif bağlılık düzeyini anlamlı bir biçimde belirleyen bir değişken olduğu ifade edilebilir.

Örgütsel bağlılık boyutunda ($f_{(565)}$= *4.733 ; p<.05)* mesleki kıdem değişkeni bakımından istatiksel olarak anlamlı bir farklılaşma tespit edilmiştir. 16 ile 20 yıl arası grupta olan öğretmenler (S=.44) en homojen dağılım sergilerken en heterojen dağılımı 6 ile 10 yıl arası grupta olan öğretmenler (S=.60) sergilemektedir. Katılımcıların ortalama değerleri değerlendirildiğinde 21 yıl ve üzeri grupta olan öğretmenlerin

(X=3.03) en düşük ortalamaya sahip oldukları görülmüştür. 6 ile 10 yıl arasında grupta olan öğretmenlerin (X=3.28) en yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmüştür. Tukey çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına bakılarak tespit edilen farklılıkların, hangi gruplar arasında olduğu belirlenmiştir. Sonuç olarak örgütsel bağlılık boyutunda mesleki kıdem değişkenine göre 6 ile 10 yıl arası grupta olan öğretmenler ile 16 ile 20 yıl arası grupta olan öğretmenler arasında 6 ile 10 yıl arası grupta olan öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca 6 ile 10 yıl arası grupta olan öğretmenler ile 21 yıl ve üzeri grupta olan öğretmenler arasında yine 6 ile 10 yıl arası grupta olan öğretmenler lehine anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir.

4.3.5. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Çalıştığı Kurumdaki Görev Süresi Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde "Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri Çalıştığı Kurumdaki Görev Süresi değişkenine göre anlamlı olarak değişmekte midir?" olarak belirlenen ikinci alt probleme yönelik bulgulara yer verilmiştir. Bu amaçla öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının seviyesinin çalıştığı kurumdaki görev süresi değişkenine yönelik istatiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığının tespiti için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Tablo 4.12'de öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin çalıştığı kurumdaki görev süresi değişkenine yönelik yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları belirtilmiştir.

Tablo 4.12. *Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin çalıştığı kurumdaki görev süresi değişkenine göre tek yönlü varyans analizi sonuçları*

Değişkenler	Çalıştığı Kurumdaki Görev Süresi	n	$\bar{X}$	Ss	F	P	Fark
Örgütsel Bağlılık	1. 1-5 Yıl	312	3,09	0,52			
	2. 6-10 Yıl	181	3,32	0,58	10,802	0,000*	1-2
	3. 11 Yıl ve Üzeri	72	3,15	0,42			
Duygusal Bağlılık	1. 1-5 Yıl	312	3,14	0,65			1-2
	2. 6-10 Yıl	181	3,36	0,72	6,515	0,002*	
	3. 11 Yıl ve Üzeri	72	3,19	0,54			
Devam Bağlılığı	1. 1-5 Yıl	312	3,30	0,67			1-3
	2. 6-10 Yıl	181	3,45	0,71	3,082	0,047*	
	3. 11 Yıl ve Üzeri	72	3,86	0,55			
Normatif Bağlılık	1. 1-5 Yıl	312	2,85	0,73			1-2
	2. 6-10 Yıl	181	3,17	0,75	10,831	0,000*	2-3
	3. 11 Yıl ve Üzeri	72	2,89	0,74			

p < .05

Tablo 4.12. İncelendiğinde duygusal bağlılık boyutunda ($f_{(565)}$=6.515; p<.05) çalıştığı kurumdaki görev süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Standart sapma değerleri incelendiğinde 11 yıl ve üzeri çalıştığı kurumda görev yapan öğretmenlerin (S=.54) homojen bir şekilde dağıldığı 6 ile 11 yıl arası çalıştığı kurumda görev yapan öğretmenlerin (S=.72) en heterojen şekilde dağıldığı görülmektedir. Ortalama değerler açısından sonuçlar değerlendirildiğinde 1 ile 5 yıl arası çalıştığı kurumda görev yapan öğretmenler ($\bar{X}$ =3.14) en düşük ortalamaya sahipken, 6 ile 10 yıl arası çalıştığı kurumda görev yapan öğretmenler ($\bar{X}$ =3.36) en yüksek ortalamaya sahiptir. Tukey çoklu karşılaştırma testine sonuçlarına bakılarak tespit edilen farklılıkların hangi gruplar arasında oldukları belirlenmiştir. Sonuç olarak duygusal bağlılık boyutunda çalıştığı kurumda görev süresi değişkenine bağlı olarak 1 ile 5 yıl arası çalıştığı kurumda görev yapan öğretmenler ile 6 ile 10 yıl arası çalıştığı kurumda görev yapan öğretmenler arasında 6 ile 10 yıl arası çalıştığı görev yapan öğretmenler lehine istatiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin devam bağlılığı boyutunda ($f_{(565)}= 3.082; p<.05$) Çalıştığı kurumdaki görev süresi değişkenine bağlı olarak istatiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Homojen ve heterojen standart sapma değerlerine bakıldığında en homojen dağılımın 11 yıl ve üzeri çalıştığı kurumda görev yapan öğretmenlerin (S=.55) olduğu en heterojen dağılımın ise 6 ile 10 yıl arası çalıştığı kurumda görev yapan öğretmenlerin (S=.71) olduğu görülmüştür. Ortalama değerler açısından sonuçlar değerlendirildiğinde ise 1 ile 5 yıl arası çalıştığı kurumda görev yapan öğretmenler ($\bar{X}$ =3.30) en düşük ortalamaya sahipken,11 yıl ve üzeri çalıştığı kurumda görev yapan öğretmenler ($\bar{X}$ = 3.86) en yüksek ortalamaya sahiptir. Tukey çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına bakılarak tespit edilen farklılıkların hangi gruplar arasında olduğu belirlenmiştir. Sonuç olarak öğretmenlerin devam bağlılığı boyutunda çalıştığı kurumdaki görev süresi değişkenine bağlı olarak 1 ile 5 yıl arasında çalıştığı kurumda görev yapan öğretmenlerin, 11 yıl ve üzeri çalıştığı kurumda görev yapan öğretmenler ile arasında 11 yıl ve üzeri çalıştığı kurumda görev yapan öğretmenler lehine anlamlı bir fark olduğu görülmektedir.

Normatif bağlılığı boyutunda ($f_{(565)}= 10.831; p< .05$) çalıştığı kurumdaki görev süresine başlı olarak anlamlı bir farklılaşma tespit edilmiştir. Standart sapma değerleri incelendiğinde 1 ile 5 yıl arasında çalıştığı kurumda görev yapan öğretmenler (S=.73) en homojen dağıldığı 6 ile 10 yıl arası çalıştığı kurumda görev yapan öğretmenlerin ise (S=.75) ise en heterojen dağıldığı görülmektedir. Ortalama değerler açısından sonuçlar değerlendirildiğinde 1 ile 5 yıl arası çalıştığı kurumda görev yapan öğretmenler ($\bar{X}$ =2.85) en düşük ortalamaya sahipken, 6 ile10 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenler ($\bar{X}$ =3.17) en yüksek ortalamaya sahiptir. Tukey çoklu karşılaştırma testi sonuçlara bakılarak tespit edilen farklılıkların hangi grupların arasında olduğu belirlenmiştir. Buna göre normatif bağlılık boyutunda çalıştığı kurumdaki görev süresi değişkenine bağlı olarak 1ile 5 yıl arası çalıştığı kurumda görev yapan öğretmenler ile 6 ile 10 yıl arası çalıştığı kurumda görev yapan öğretmenler arasında 6 ile 10 yıl arası çalıştığı kurumda görev yapan öğretmenler lehine anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Yine 6 ile10 yıl arası çalıştığı kurumda görev yapan öğretmenler ile 11 yıl ve üzeri çalıştığı kurumda görev yapan öğretmenler arasında 6 ile10 yıl arası çalıştığı kurumda görev yapan öğretmenler lehine anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir.

Örgütsel bağlılık boyutunda ($f_{(565)}$= *10.802; p<.05)* Çalıştığı kurumdaki görev süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Standart sapma değerlerine bakıldığında 11 yıl ve üzeri çalıştığı kurumda görev yapan öğretmenlerin dağılımları (S=.42) en homojen dağılım iken 6 ile10 yıl arası çalıştığı kurumda görev yapan öğretmenlerin dağılımları ise (S=.58) en heterojen dağılım olduğu görülmektedir. Ortalama değerler incelendiğinde ise 1 ile 5 yıl arası çalıştığı kurumda görev yapan öğretmenler ($\bar{X}$ =3.09) en düşük ortalamaya sahipken, 6 ile10 yıl arası çalıştığı kurumda görev yapan öğretmenler ($\bar{X}$ =3.32) en yüksek ortalamaya sahiptir. Tukey çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına bakılarak tespit edilen farklılıkların hangi gruplar arasında olduğu belirlenmiştir. Sonuç olarak örgütsel bağlılık boyutunda çalıştığı kurumdaki görev süresi değişkenine göre 1 ile 5 yıl arası çalıştığı kurumda görev yapan öğretmenler ile 6 ile10 yıl arası çalıştığı kurumda görev yapan öğretmenler arasında 6 ile 10 yıl arası çalıştığı kurumda görev yapan öğretmenlerin lehine anlamlı bir farklılaşma bulunmuştur.

4.3.6. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Mezuniyet Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde "Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri mezuniyet durumu değişkenine göre anlamlı olarak değişmekte midir?" olarak belirlenen üçüncü alt probleme yönelik bulgulara yer verilmiştir. Bu amaçla öğretmenlerin örgütsel bağlılık seviyelerinin mezuniyet durumu değişkenine yönelik anlamlı bir fark olup olmadığının tespiti için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Tablo 4.13'de öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin mezuniyet durumu değişkenine yönelik yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları belirtilmiştir.

Tablo 4.13. *Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin mezuniyet durumu değişkenine göre tek yönlü varyans analizi sonuçları*

Değişkenler	Mezuniyet Durumu	n	$\bar{X}$	Ss	F	P	Fark
Örgütsel Bağlılık	1. Lisans	521	3,20	0,55			
	2. Yüksek Lisans	39	2,96	0,43	3,757	0,024*	1-2
	3. Doktora	5	3,02	0,21			
Duygusal Bağlılık	1. Lisans	521	3,23	0,67			
	2. Yüksek Lisans	39	3,11	0,69	0,901	0,407	
	3. Doktora	5	2,97	0,40			
Devam Bağlılığı	1. Lisans	521	3,38	0,68			
	2. Yüksek Lisans	39	3,12	0,57	2,704	0,068	
	3. Doktora	5	3,37	0,42			
Normatif Bağlılık	1. Lisans	521	2,99	0,77			
	2. Yüksek Lisans	39	2,65	0,47	4,005	0,019*	1-2
	3. Doktora	5	2,73	0,19			

p < .05

Tablo 4.13. incelendiğinde duygusal bağlılık boyutunda ($f_{(565)}$= *0.901; p>.05) Mezuniye*t durumu değişkeni bakımından anlamlı bir farklılaşma görülmemektedir. Homojen ve heterojen standart sapma değerleri incelendiğinde doktora mezunu öğretmenler (S=.40) en homojen dağılıma sahip iken yüksek lisans mezunu öğretmenler (S=.69) en heterojen dağılıma sahiptir. Ortalama değerler açısından sonuçlar değerlendirildiğinde doktora mezunu öğretmenler ($\bar{X}$ =2.97) en düşük ortalamaya sahip iken lisans mezunu öğretmenler ($\bar{X}$ =3.24) en yüksek ortalamaya sahiptir. Sonuç olarak öğretmenlerin duygusal bağlılık boyutunda mezuniyet değişkeni durumuna göre istatistiksel olarak bir farklılık bulunmamıştır.

Devam bağlılığı boyutunda ($f_{(565)}$= *2.705; p>.05)* mezuniyet durumu değişkenine bağlı olarak istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Standart sapma değerleri incelendiğinde doktora mezunu öğretmenlerin (S=.42) en homojen dağılıma sahip olduğu lisans mezunu öğretmenlerin ise (S=.68) en heterojen dağılıma sahip olduğu görülmektedir. Ortalama değerler açısından sonuçlar değerlendirildiğinde yüksek lisans mezunu öğretmenler ($\bar{X}$ =3.12) en düşük ortalamaya sahip iken, lisans mezunu öğretmenler ($\bar{X}$ =3.32) en yüksek ortalamaya sahiptir. Sonuç olarak öğretmenlerin devam bağlılığı boyutunda mezuniyet durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Normatif bağlılık boyutunda ($f_{(565)}$= *4.005; p <.05) mezuniyet* durumu değişkeni bakımından anlamlı bir farklılaşma tespit edilmiştir. Homojen ve hetorojen standart sapma değerleri incelendiğinden en homojen dağılımın doktora mezunu öğretmenlere (S=.19) ait olduğu en heterojen dağılımların ise lisans mezunu öğretmenlere (S=.77) ait olduğu tespit edilmiştir. Ortalama değerler incelendiğinde yüksek lisans mezunu öğretmenler ($\bar{X}$ =2.65) en düşük ortalamaya sahip iken lisans mezunu öğretmenler ($\bar{X}$ =2.99) en yüksek ortalamaya sahiptir. Tukey çoklu karşılaştırma sonuçlarına bakılarak tespit edilen farklılıkların, hangi gruplar arasında olduğu belirlenmiştir. Sonuç olarak normatif bağlılık boyutunda mezuniyet durumu değişkenine bağlı olarak lisans mezunu öğretmenler ile yüksek lisans mezunu öğretmenler arasında lisans mezunu öğretmenler lehine anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Örgütsel bağlılık boyutunda ($f_{(565)}$= *3.757; p< .05)* mezuniyet durumu değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Standart sapma değerleri incelendiğinde en homojen dağılımın doktora mezunu öğretmenlerde (S=.21) olduğu en heterojen dağılımın ise lisans mezunu öğretmenlerde (S=.55) olduğu tespit edilmiştir. Ortalama değerler incelendiğinde yüksek lisans mezunu öğretmenlerin ($\bar{X}$ =2.96) ortalama değer ile en düşük ortalamaya sahip oldukları lisans mezunu öğretmenlerin ise ($\bar{X}$ =3.20) ortalama değer ile en yüksek ortalamaya sahip oldukları tespit edilmiştir. Tukey çoklu karşılaştırma sonuçlarına bakılarak tespit edilen farklılıkların, hangi gruplar arasında olduğu belirlenmiştir. Sonuç olarak örgütsel bağlılık boyutunda mezuniyet durumu değişkenine göre lisans mezunu öğretmenler ile yüksek lisans mezunu öğretmenler arasında lisans mezunu öğretmenler lehine anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir.

4.4. Araştırmada Yer alan Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde ‘’ Öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?’’ olarak belirlenen dördüncü alt probleme yönelik bulgulara yer verilmiştir. Bu amaçla işle bütünleşme ile alt boyutları ve örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için Pearson momentler çarpımı kolerasyon katsayıları belirlenmiştir. Tablo 4.14’te kolerasyon sonuçları açıklanmıştır.

Tablo 4.14. *İşle bütünleşme düzeyi ile örgütsel bağlılık arasındaki kolerasyon sonuçları*

Boyutlar	Mean	Ss	1	2	3	4	5	6	7
1.İşle Bütünleşme	5.699	.76	1						
2. Örgütsel Bağlılık	3.177	.544	.20**	1					
3. Zindelik	5.642	.841	.94**	.23**	1				
4.Adanma Yoğunlaşma	5.837	.791	.90**	.09*	.72**	1			
5.Duygusal Bağlılık	3.216	.667	.15**	.79**	.19**	.05	1		
6. Devam Bağlılığı	3.357	.672	.28**	.76**	.29**	.19**	.46	1	
7.Normatif Bağlılık	2.961	.754	.04	.77**	.07*	-.01	.41	.35**	1

*p < .05 , ** p <. 01

Tablo 4.14'te işle bütünleşme ile adanma-yoğunlaşma ve zindelik boyutları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için yapılan Pearson momentler çarpımı korelasyon katsayıları incelendiğinde, işle bütünleşme ile zindelik boyutu arasında korelasyon katsayısı (r = .94, p < .01) olarak belirlenmiştir. Buradan işle bütünleşme ile zindelik arasında çok yüksek ve anlamlı bir ilişkiden bahsedilebilir. Bununla birlikte işle bütünleşme ile adanma-yoğunlaşma boyutu arasında korelasyon katsayısı *(r* = .90, p < .01) olarak belirlenmiştir. Yine burada da olumlu yönde çok yüksek bir ilişkiden söz edilebilir. Ayrıca zindelik boyutu ile adanma –yoğunlaşma boyutu arasında korelasyon katsayısı (*r* = 72, p < .01) olarak saptanmıştır. Buna göre zindelik ile adanma yoğunlaşma arasında yüksek düzeyde olumlu yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.14'te öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile duygusal bağlılık alt boyutunda arasında anlamlı bir ilişkinin var olup olmadığını belirlemek için yapılan Pearson momentler çarpımı korelasyon katsayıları değerlendirildiğinde, örgütsel bağlılık ile duygusal bağlılık boyutu arasında korelasyon katsayısı (*r = .79,* p < .01*)* olarak belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre örgütsel bağlılık ile duygusal bağlılık arasında yüksek düzeyde olumlu bir ilişki vardır. Bununla birlikte örgütsel bağlılık ile devam bağlılığı arasında korelasyon katsayısı (*r* = 76, p < .01) olarak belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre örgütsel bağlılıkla devam bağlılığı arasında yüksek düzeyde olumlu

yönde anlamlı bir ilişki vardır. Örgütsel bağlılık ile normatif bağlılık boyutu arasında korelasyon katsayısı (r = .77, p < .01) olarak tespit edilmiştir. Bu sonuca göre örgütsel bağlılık, ile normatif bağlılık arasında yüksek düzeyde olumlu yönde anlamlı bir ilişki olduğu ifade edilebilir.

İşle bütünleşme ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilşki olup olmadığını belirlemek için yapılan Pearson momentler korelasyon katsayısı (r = .20, p < .01) olarak saptanmıştır. Buna göre, işle bütünleşme ile örgütsel bağlılık arasında çok zayıf düzeyde anlamlı bir ilişkiden söz edilebilir.

Pearson momentler çarpımı korelasyon katsayıları incelendiğinde, işle bütünleşme ile alt boyutları arasında ve örgütsel bağlılık ile alt boyutları arasında ilişkinin yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum ölçeklerin iç tutarlılıklarının yüksek olduğunu göstermektedir.

4.5. Araştırmada Yer Alan Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde ‘’ Öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri örgütsel bağlılıklarının anlamlı bir yordayıcısı mıdır?’’ olarak belirlenen beşinci alt probleme yönelik bulgulara yer verilmiştir. Bu amaçla öğretmenlerin işle bütünleşme düzeylerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını anlamlı bir şekilde yordayıp yordamadığını tespit etmek için doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

İşle bütünleşmenin örgütsel bağlılık düzeyini yordamasına ilişkin doğrusal regresyon analizi sonuçları tablo 4.15 ‘te belirtilmiştir.

Tablo 4.15. *İşle bütünleşmenin örgütsel bağlılık düzeyini yordamasına ilişkin doğrusal regresyon analizi sonuçları*

	Duygusal bağlılık			Devam bağlılığı			Normatif bağlılık			Örgütsel bağlılık toplam		
Değişkenler	β	t	p	β	t	p	β	t	p	β	t	p
Sabit		32.610	.000		29.140	.000		42.440	.000		25.477	.000
İşle bütünleşme Toplam	.155	3.713	.000	.280	6.915	.000	.48	1.141	.254	.201	4.865	.000
R^2	.22			.77			.01			.39		
F	13.784			47.822			1.302			23.665		

Tablo 4.15'te doğrusal regresyon analizinde işle bütünleşme toplam boyutları kullanılmıştır. Bağımlı değişken olarak örgütsel bağlılık toplam boyutları ile duygusal, devam ve normatif bağlılık alt boyutları kullanılmıştır.

İşle bütünleşme toplam boyutlularının ($\beta = .155$, $p < .01$) duygusal bağlılık boyutu üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu görülmektedir. Bununla birlikte işle bütünleşme toplam boyutlarının duygusal bağlılık boyutunun ($R^2 = .22$) % 22' sini yordadığı tespit edilmiştir. İşle bütünleşme toplam boyutlarının ($\beta = .280$, $p = .01$) devam bağlılığı boyutunu anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir. İşle bütünleşme toplam boyutları devam bağlılığı boyutunun ($R^2 = .77$) % 77'sini yordadığı belirlenmiştir. İşle bütünleşme toplam boyutlarının normatif bağlılık boyutu üzerinde ($\beta = .48$, $p < .01$) anlamlı bir yordayıcı olduğu tespit edilmiştir. İşle bütünleşme toplam boyutları normatif bağlılık boyutunun ($R^2 = .01$) % 1'ini yordadığı tespit edilmiştir. İşle bütünleşme toplam boyutlarının ($\beta = .201$, $p < .1$) örgütsel bağlılık toplam boyutları üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu tespit edilmiştir. İşle bütünleşme toplam boyutları örgütsel bağlılık toplam boyutlarının ($R^2 = 39$) % 39' unu açıkladığı tespit edilmiştir.

Standardize edilmiş regresyon katsayıları değerlendirildiğinde işle bütünleşme toplam boyutlarının en güçlü biçimde sırayla ($\beta = . 280$, $p < .01$) , örgütsel bağlılık toplam (β

= .201 , p < .01) , duygusal bağlılık β = .155 , p < .01) ve normatif bağlılık (β = .48 , p < .01) üzerinde anlamlı bir şekilde yordayıcı olduğu saptanmıştır.

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda çalışan öğretmenlerin işle bütünleşme seviyeleri ile örgütsel bağlılık seviyeleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılan bu çalışmanın bu bölümünde elde edilen sonuçlar ilgili alan yazın bağlamında yorumlanmış ve tartışılmıştır.

1-Araştırmaya 2018-2019 eğitim öğretim yılında örnekleme alınan okullarda çalışan 565 öğretmen katılmıştır. Araştırmaya katılan katılımcılardan çoğunun 40 yaş ve altında olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan katılımcıların çoğunu erkek öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan katılımcıların çoğunun lisans mezunu, branş öğretmeni ve 6 ile 10 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenler olduğu söylenebilir.

2-Araştırmaya katılan öğretmenlerin işle bütünleşme seviyelerinin yüksek denecek seviye olduğu söylenebilir. İşle bütünleşme ortalaması ile alt boyutları zindelik ve adanma- yoğunlaşma boyutunda ortalamalar yakınlık göstermektedir. Denilebilir ki öğretmenler işleriyle uyum içerisindedirler. Aynı zamanda işleriyle bütünleşerek işlerine okullarına yönelik güçlü olumlu duygular taşımaktadırlar. Öğretmenler en yüksek adanma- yoğunlaşma boyutunda ortalamaya sahip iken, zindelik boyutunda daha düşük ortalamaya sahiptirler. Buna göre zindelik boyutu ile karşılaştırıldığında öğretmenlerin adanma ve yoğunlaşma boyutuna daha olumlu yaklaştıkları söylenebilir.

Araştırmada elde edilen bu bulgular Bakker ve Bal (2010), Nafei (2005), Rich ve diğerleri, Saks (2006) gibi araştırmacıların araştırma sonuçlarıyla örtüşmektedir. Kavgacı (2014) ilköğretim kurumu öğretmenlerinin işle bütünleşme seviyelerinin yüksek olduğunu tespit etmiştir. Gündüz ve diğerleri yaptıkları çalışmada işlerine fiziksel ve zihinsel olarak enerjiyle yaklaşarak, ihtiyaçlarını gidererek doyum sağlayan çalışanların tükenmişlik düzeyinin azaldığı sonucuna varmışlardır. Mauno vd. (2007) sağlık sektörü çalışanları ile yapmış oldukları çalışmalarında katılımcıların en fazla zindelik ve adanma boyutunda işle bütünleştikleri sonucuna varmışlardır. Ardıç ve Polatçı'ya göre, birey işine uyum sağlamada sorun yaşarsa tükenmişlik hissine

kapılacağı, eğer işiyle uyum sağladığı takdirde işiyle bütünleşeceğini ifade ederek, işiyle bütünleşmiş bireylerin işleriyle uyum içerisinde olduklarını ifade etmişlerdir. Sonuç olarak araştırmaya katılan öğretmenlerin işleri ile bütünleşme seviyeleri yüksek ve işleriyle uyum içerisinde olduğu söylenebilir. Bu sonuç tüm işverenler tarafından istenilen bir sonuç olması sebebiyle araştırmaya katılan öğretmenlerin bulundukları okulların avantajlı okullar olduğu söylenebilir.

Araştırma neticesinde cinsiyete göre öğretmenlerin işle bütünleşme düzeylerinin ve alt boyutlarının cinsiyet değişkeni açısından anlamlı olarak farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Öğretmenlerin işleriyle bütünleşme seviyeleri öğretmenlerin cinsiyetine göre anlamlı bir fark oluşturmamaktadır. İşle bütünleşmenin bireysel bir davranış olması münasebetiyle, kadın veya erkek öğretmenlerin işleriyle bütünleşik gibi genellemeler yapılmamalıdır. Diğer bir ifade ile işle bütünleşme her birey için kişisel algılanan bir durum olması sebebiyle bir farklılık saptanmamış olabilir. İşle bütünleşme ile ilgili yapılan incelemelere bakıldığında Hakanen vd. (2006) ve Kavgacı'nın (2014) yaptıkları çalışmalardan çıkan sonuçlar bu araştırmada elde edilen bulguyu desteklemektedir. Başka bir ifade ile cinsiyete göre öğretmenlerin işle bütünleşme seviyeleri üzerinde istatiksel olarak anlamlı bir fark yaratmamaktadır

Araştırmada işle bütünleşme ve alt boyutları branş değişkeni açısından incelenmiş, sınıf öğretmenlerinin zindelik düzeyinin branş öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Yine adanma- yoğunlaşma boyutunda sınıf öğretmenlerinin adanma-yoğunlaşma düzeyi branş öğretmenlerine göre yüksektir sonucuna ulaşılmıştır. İşle bütünleşme boyutu incelendiğinde de sınıf öğretmenlerinin işle bütünleşme düzeyi branş öğretmenlerine oranla daha yüksektir. Diğer bir ifadeyle Sınıf öğretmenlerinin, branş öğretmenlerine göre daha fazla işiyle bütünleşik olduğu ifade edilebilir.

Literatür incelendiğinde sınıf öğretmenleri ile yapılan çalışmalar daha çok sınıf öğretmeni ve branş öğretmeni karşılaştırılması olarak yapılmış ve branş öğretmenleri ile sınıf öğretmenlerinin karşılaştırıldığı çalışmalarda anlamlı farklılar elde edilmiştir. Bu çalışmalara bakıldığında mevcut çalışmayla benzer olarak sınıf öğretmenlerinin, diğer öğretmenlerden daha yüksek işle bütünleşme seviyesine sahip oldukları

görülmektedir (Kavgacı,2014, Sezen, 2014). Sınıf öğretmenleri branş öğretmenlerine göre daha fazla işiyle bütünleşik bir tutum sergilemektedirler(Kavgacı,2014). Bunun sebebinin sınıf öğretmenlerinin öğrencileri ile daha fazla beraber olmaları, onların gelişiminde daha fazla söz sahibi olmalarının sınıf öğretmenlerini daha fazla işi ile bütünleşmeye ittiğini söyleyebiliriz. Hakanen ve diğerleri 2038 Finlandiyalı öğretmenle yaptıkları araştırmada işle bütünleşmenin işin doğasında olan süreçleri içinde barındırdığı ve öğretmenler için bu kısmın daha önemli olduğu sonucuna varmışlardır. Diğer bir ifadeyle, öğretmenler branş alanlarına göre değil işin gereği olan fiziksel, zihinsel ve duyuşsal enerjilerini verebilme durumlarına göre işleri ile bütünleşmektedirler.

İşle bütünleşme ve alt boyutları mesleki kıdem değişkeni açısından incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre 21 yıl ve daha üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenler 1ile 5 yıl arası, 6 ile 10 yıl arası ve 16 ile 20 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenlere göre kendilerini daha zinde hissetmektedirler. Bunun yanı sıra meslekte 21 yıl ve daha üzeri kıdeme sahip öğretmenler 1ile 5 yıl arası ve 6 ile 10 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenlere göre daha fazla adanma-yoğunlaşma düzeyine sahiptirler. Diğer bir ifadeyle meslekte 21 yıl ve daha üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin daha zinde oldukları ve işlerinde daha fazla adanma-yoğunlaşma yaşadıkları ifade edilebilir. Bu yüzden 21 yıl daha üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin daha fazla işiyle bütünleşik olduğu söylenebilir. Araştırmada elde edilen bulgu Kavgacı'nın (2014) yaptığı araştırmada elde ettiği öğretmenlerin mesleki kıdemi arttıkça yaşadıkları işle bütünleşme düzeyinde artış meydana gelmektedir bulgusuyla örtüşmektedir. Bunun sebebinin ise işinde mesleki kıdemin arttıkça başka bir işte çalışamama kaygısı insanları işine karşı daha fazla bütünleşmeye ittiği söylenebilir.

İşle bütünleşme ve alt boyutları mezuniyet durumu değişkenine göre incelenmiş analiz sonucunda öğretmenlerin mezuniyet durumlarının işle bütünleşmeleri üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı tespit edilmiştir. Bu bulgu Kavgacı'nın (2014) yaptığı araştırmada elde ettiği bulgu ile uyum sağlamaktadır. Bu araştırmada lisans mezunu öğretmenlerin ortalamalarının yüksek lisans mezunu öğretmenlerin ortalamalarına göre daha yüksek olduğu, bu sonuca göre eğitim seviyesi arttıkça öğretmenlerin işle bütünleşme düzeylerinde azalma olduğu söylenebilir. Aynı şekilde

Kavgacı (2014) ve Jackson (2004) de benzer şekilde eğitim seviyesi düşük öğretmenlerin, işle bütünleşme düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirtmişlerdir. Benzer bir şekilde Arı(2011) yaptığı çalışmasında sanayi sektöründe benzer sonuçlara ulaşmış, lisansüstü yüksek lisans, doktora mezunu çalışanların, lisansüstü derece yapmayanlardan daha düşük işle bütünleşme düzeyine sahip oldukları sonucunu tespit etmiştir. Bunun sebebinin eğitim seviyesinin arttıkça başka bir işte çalışma şansının daha fazla olduğuna dair olan inanç diyebiliriz.

Öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri ve alt boyutları yaş değişkenine göre incelenmiş ve yapılan analiz sonucunda yaş değişkenine göre işle bütünleşme ve alt boyutlarında öğretmen görüşlerinin farklı olmadığı sonucu elde edilmiştir. Ortalamalara baktığımızda 51 yaş ve daha üzeri öğretmenlerin diğer yaş grubundaki öğretmenlere göre daha fazla zindelik tutumu, daha fazla adanma-yoğunlaşma tutumu ve daha fazla işiyle bütünleşik olma tutumu ortalamasına sahip olduğu görülmektedir. Yine bunun sebebinin mesleki kıdem değişkeninde olduğu gibi yaş ilerledikçe insanın başka bir işte çalışma şansının azalması veya kendinde başka bir işe adapte olacak gücü ve cesareti bulamaması diyebiliriz.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri ve alt boyutların çalıştıkları okuldaki görev süresi değişkenine bağlı olarak incelenmiş ve yapılan analiz sonucunda çalıştıkları okuldaki görev süzesi değişkenine bağlı olarak öğretmenlerin işle bütünleşme ve alt boyutlarında anlamlı bir fark tespit edilememiştir. Analiz sonucuna göre 6-10 yıl arası çalıştığı okulda görev yapan öğretmenlerin işle bütünleşme ve alt boyutlarında daha fazla ortalama değere sahip olduğu görülmektedir. Ancak bu durum gruplar arasında anlamlı bir fark oluşturmamaktadır. Bu sonuç Sezen'in (2014) araştırmasında elde ettiği 5 yıl ve daha fazla üzeri süredir aynı kurumda olan çalışanların daha fazla işleri ile bütünleştiği sonucuyla örtüşmektedir. Bu sonuca göre öğretmenlerin çalıştığı okulda en az 10 yıl görev yapması gerektiğini söylemek mümkündür.

3-Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve alt boyutlarının ortalama değerlerinin orta seviyede oldukları ifade edilebilir. Araştırmada elde edilen sonuçlara göre en düşük ortalama normatif bağlılık alt boyutunda iken, en yüksek ortalama devam

bağlılığı boyutundadır. Örgütsel bağlılık toplam boyut değeri duygusal bağlılık ve devam bağlılığından daha düşük ortalama değere sahip olduğundan öğretmenlerin örgütlerine düşük düzeyde bağlılık sergilediklerini söyleyebiliriz.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık seviyelerinin cinsiyet değişkeni bakımından analiz sonuçları incelendiğinde, örgütsel bağlılık, devam ve normatif bağlılık boyutlarında anlamlı bir farklılaşmaya rastlanmazken, duygusal bağlılık boyutunda bayan öğretmenlerin erkek öğretmenlerden daha fazla duygusal bağlılık sergiledikleri sonucuna ulaşılmıştır. Literatür incelendiğinde Durna ve Eren (2005)' in eğitim ve sağlık alanında yaptıkları işgörenlerin örgütsel bağlılıklarıyla ilgili çalışmalarında, cinsiyet ile örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasında herhangi bir ilişkinin bulunmadığını belirtmişlerdir. Keman (2012) araştırmasında işgörenlerin cinsiyetleri ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir fark olmadığını belirlemiştir. Bu bağlamda baktığımızda araştırma sonuçlarımız, diğer araştırma bulgularıyla yüksek oranda paralellik göstermektedir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve örgütsel bağlılık alt boyutları branş değişkenine göre incelenmiştir. Analiz sonucunda örgütsel bağlılık ve alt boyutlarında branş değişkenine göre istatiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre, branş öğretmenleri sınıf öğretmenlerine göre örgütsel bağlılık ve alt boyutlarında daha yüksek düzeyde bir tutum sergilemektedirler. Diğer bir ifadeyle branş öğretmenleri sınıf öğretmenlerine göre daha fazla örgütsel bağlılık tutumu sergilemektedirler. Literatür incelendiğinde, Günce (2013), branş değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık seviyeleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Aynı şekilde Çavunduroğlu (2016) yaptığı çalışmasında branş değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık seviyeleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Fakat Kurşunoğlu vd. (2010) ve Gören (2012) , sınıf öğretmenlerinin duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık seviyelerinin branş öğretmenlerinden daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Yapılan araştırmalar arasındaki bu farkın ortaya çıkmasının nedenin bölgesel farklılıklardan veya okulların farklılıklarından kaynaklandığını söyleyebiliriz.

Araştırmaya göre, Örgütsel bağlılık, duygusal ve devam bağlılığı boyutlarında anlamlı bir fark yokken normatif bağlılık boyutunda öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları yaş değişkenine göre anlamlı farklılıklar yaratmıştır. 21-30 yaş aralığındaki öğretmenler, 31 ile 40 yaş arası öğretmenler ve 41 ile 50 yaş arası öğretmenler ile 51 yaş ve daha üstü öğretmenler arasında anlamlı bir fark görünmektedir. Elde edilen bu sonuca göre 51 yaş ve üzeri öğretmenler daha düşük yaştaki öğretmenlere göre daha düşük düzeyde örgütsel bağlılık göstermektedir. Literatür incelendiğinde, Demir (2013) araştırmasında yaş değişkeni ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişkiye rastlamamıştır. Durna ve Eren (2005), çalışmalarında, çalışanların yaşı ile örgütsel bağlılıkları anlamlı bir ilişki olduğunu, Solmuş (2004), yaş ve duygusal bağlılık arasında olumlu bir ilişki olduğunu ifade ederlerken, Gündoğan (2009), 41 yaş ve daha üzerindeki çalışanların duygusal ve devam bağlılık düzeylerinin 18 ile 40 yaş aralığındaki çalışanlardan daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Bu çalışmada elde edilen sonuca göre 51 yaş ve daha üzeri öğretmenler daha çok işiyle bütünleşikken daha az örgütsel bağlılık tutumuna sahiptir. Bu sonucu göre yaş ilerledikçe öğretmenler işiyle bütünleşirken hangi kurumda çalıştığının öneminin olmadığını ifade edebiliriz.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık seviyeleri ve örgütsel bağlılık alt boyutları mesleki kıdem değişkenine göre incelenmiştir. Analiz sonucunda örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılık alt boyutlarında, mesleki kıdem değişkenine göre devam bağlılığı boyutunda istatiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunamazken, duygusal, normatif ve örgütsel bağlılık toplam boyutunda anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Normatif bağlılık boyutunda 6 ile 10 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenleri ile 21 yıl ve daha üzeri kıdeme sahip öğretmenler arasında anlamlı farklılıklar görülmektedir. 6 ile 10 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin normatif bağlılık düzeyi 21 yıl ve daha üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlerden daha yüksek sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel bağlılık toplam boyunda 6 ile 10 yaş arası mesleki kıdeme sahip öğretmenler ile 16 ile 20 yaş ve 21 yıl ve daha üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenler arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. 6 ile 10 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri 16 ile 20 yıl ve 21 yıl ve daha üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlerden daha yüksektir. Bu sonuçlara bakarak mesleki kıdem yaşı arttığında örgütsel bağlılık düzeyinde düşüş meydana geldiği ifade edilebilir. Literatür

incelendiğinde Budak (2009) çalışmasında 21 yıl ve daha üzeri çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının diğerlerine oranla daha yüksek olduğu sonucunu elde etmiştir. Dönmez (2015), çalışmasında mesleki kıdem arttıkça örgütsel bağlılık düzeyinde artış meydana geldiğini tespit etmiştir. Güner(2007), ise sağlık çalışanlarının mesleki kıdeminin arttıkça örgütsel bağlılık seviyesinin düştüğü sonucunu tespit etmiştir. Bunun nedenin özel hastanelerin çoğalmasına bağlı olarak cazip iş tekliflerinin değerlendirilme veya iş temposunun yoğunluğundan dolayı emekli olup iş bırakma düşüncesi olabilir. Demir (2013) araştırmasında, okul idarecilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin idarecilerin yöneticilikteki çalıştıkları yıllar göre, devam ve normatif bağlılık boyutlarında farklılık göstermediğini fakat, duygusal bağlılık alt boyutunda idarecilerin örgütsel bağlılık düzeylerinin idarecilerin kıdemlerine göre farklılık gösterdiği sonucunu bulmuştur. Balay (2007), çalışmasında ilköğretim okulu öğretmenlerinin mesleki kıdemlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı bir farklılığa yol açtığını ifade etmiştir. Balay'ın yaptığı çalışma ile bu araştırmada elde edilen bulgular paralellik göstermektedir. Bu çalışmadaki sonuca göre 6 ile 10 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının yüksek olması sebebiyle çalıştıkları okullarda en az 10 yıl görev yapmaları sağlanmalıdır diyebiliriz.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve örgütsel bağlılık alt boyutları çalıştığı kurumdaki görev süresi değişkenine göre incelenmiştir. Analiz sonucunda örgütsel bağlılık ve alt boyutlarında, mesleki kıdem değişkenine göre devam bağlılığı boyutunda anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Duygusal bağlık boyutunda 6-10 yıl arası çalıştığı kurumda bulunan öğretmenler ile 1 ile 5 yıl aralığında çalıştığı kurumda bulunan öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeylerinde anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Buna göre 6 ile 10 yıl arası çalıştığı kurumda görev yapan öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeyleri 1-5 yıl arası çalıştığı kurumda görev yapan öğretmenlerden daha yüksek düzeydedir. Devam bağlılığı boyutunda 11 yıl ve daha üzeri çalıştığı kurumda bulunan öğretmenlerin devam bağlılık düzeyi ile 1-5 yıl arası görev yapan öğretmenlerden daha yüksektir. Normatif bağlılık boyutunda 6-10 yıl arası çalıştığı kurumda görev yapan öğretmenlerin normatif bağlılık düzeyleri 1-5 yıl arası çalıştığı kurumda bulunan öğretmenlerden daha yüksektir. Yine bu boyutta 11 yıl ve üzeri çalıştığı kurumda görev yapan öğretmenlerin normatif bağlılık düzeyleri 6-10 yıl arası çalıştığı kurumda görev yapan öğretmenlerden daha yüksektir. Örgütsel bağlılık

toplam boyutuna baktığımızda 6-10 yıl arası çalıştığı kurumda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri 1-5 yıl arası çalıştığı kurumda görev yapan öğretmenlerden daha yüksektir. Literatür incelendiğinde, Demirsoy (2009) yaptığı çalışmada beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin çalıştığı kurumdaki görev süresi arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır sonucunu bulmuştur. Budak (2009) araştırmasında okulda görev yapma süresine göre, aynı okulda 16 yıl ve daha üzerinde bulunan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının diğer öğretmenlerden daha fazla olduğu sonucuna varmıştır. Araştırmalar arasındaki bu farklılıkların çalışanların örgüte olan bağlılıklarından ziyade, okullarındaki çalışma şartlarına ya da okullarının bulunduğu şehir şartlarından kaynaklanabileceği söylenebilir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve alt boyutları mezuniyet durumu değişkenine göre incelenmiştir. Analiz sonucunda duygusal bağlılık ve devam bağlılığı boyutunda mezuniyet değişkenine göre farklılıklara rastlanmazken, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık toplam boyutunda anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Normatif bağlılık boyutunda lisans mezunu öğretmenlerin, yüksek lisans mezunu öğretmenlere oranla daha yüksek düzeyde normatif bağlılık gösterdikleri tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılık toplam boyutunda yine lisans mezunu öğretmenler yüksek lisans mezunu öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde örgütsel bağlılık sergilemektedirler. Literatür incelendiğinde, Çavunduroğlu (2016), öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık ortaya koymadığını tespit etmiştir. Buna benzer bir sonucu Cevahiroğlu (2012), branş öğretmenlerinin eğitim durumlarının okullarına ilişkin örgütsel bağlılık tutumlarında anlamlı bir farklılığın bulunmadığı şeklinde tespit etmiştir. Özbakır (2015), de Milli Eğitim Bakanlığı uzman yardımcılarının eğitim durumlarının örgütsel bağlılıklarının anlamlı bir yordayıcısı olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Fakat Topaloğlu(2010) yaptığı araştırmada eğitim durumu ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit etmiş ve eğitim seviyesi arttıkça örgütsel bağlılığın düştüğünü tespit etmiştir. Yapılan bu araştırmada bulunan sonuç ile Topaloğlu'nun çalışması arasında bir paralellik söz konusudur. Öğrenin durumu seviyesinin arttıkça örgütsel bağlılık seviyesinin düşmesinin sebebinin, yüksek öğrenim seviyesine sahip kişilerin başka

örgütlerde de rahat iş bulma imkânının daha yüksek olduğu inancı olarak söyleyebiliriz.

4. Araştırmada öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek için Pearson Momentler Korelasyon katsayıları analiz edilmiş ve bunun sonucunda işle bütünleşme ile örgütsel bağlılık arasında çok zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Literatür incelendiğinde yerli kaynaklarda yerli kaynaklarda öğretmenlerin işle bütünleşme ve örgütsel bağlılık ile ilgili ilişkisel taramaya rastlanmamıştır. Yabancı kaynaklar tarandığında da aynı durum söz konusudur. İşle bütünleşme ve örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde çoğunlukla ayrı ayrı durumlarla ilişkisel araştırma yollarına gidildiği gözlenmiştir.

5. Araştırmada öğretmenlerin işle bütünleşme düzeylerinin örgütsel bağlılıklarını yordayıcı etkisini incelemek amacıyla doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda işle bütünleşmenin öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve alt boyutları üzerinde yordayıcı etkisinin olduğu tespit edilmiştir. İşle bütünleşme toplam boyutlarının duygusal bağlılık boyutu üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri ile öğretmenlerin duygusal bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Yine öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri devam bağlılıklarını yordamaktadır. Diğer bir ifadeyle öğretmenlerin işle bütünleşmeleri ile devam bağlılıkları arasında anlamlı yöne bir ilişki bulunmaktadır. Öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri öğretmenlerin normatif bağlılık düzeyleri üzerinde yordayıcı bir etkiye sahiptir. Diğer bir ifade ile öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri ile normatif bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır. Öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını yordayıcı bir etkiye sahiptir. Başka bir ifadeyle öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır. Bu sonuçlardan yola çıkarak işiyle bütünleşmiş öğretmenlerin örgütlerine daha yüksek düzeyde bağlılık sergiledikleri söylenebilir. Bu durum örgütler açısından oldukça istenilen bir durumdur.

6. ÖNERİLER

Araştırma sonuçları doğrultusunda aşağıdaki öneriler getirilmiştir.

Bu araştırma öğretmenlerin işle bütünleşme seviyeleri ile örgütsel bağlılık seviyeleri arasındaki bağlantıyı incelemek için yapılmıştır. Elde edilen bulguların geliştirilmesi için ilerde yapılacak çalışmaların sebep sonuç ilişkisini ortaya koyacak nitel tarzda yapılması alan yazına katkı sağlayacaktır.

Alan yazın incelendiğinde işle bütünleşme ve örgütsel bağlılıkla ilgili ayrı ayrı pek çok çalışmaya rastlanmaktadır. Ancak işle bütünleşme ile örgütsel bağlılık ilişkisini inceleyen çalışmalara rastlanmamaktadır. Bu çalışmanın farklı öğretim kademelerine farklı örneklem gruplarıyla yapılmasının yeni ilişkiler ortaya çıkarabileceği düşünülmektedir.

Bu çalışma öğretmen görüşleri alınarak yapılmıştır. Daha sonra yapılacak çalışmalara öğretmenlerin yanı sıra okul idarecilerinin da hil edildiği ve iki grubun görüşlerinin karşılaştırıldığı çalışmalara yer verilebilir. Bu şekilde yönetici tarafının da görüşleri alınmış olacaktır.

Öğretmenlerin enerjilerini bedensel, zihinsel ve duygusal olarak işine vermesi olarak tanımlanan işle bütünleşme yapılan bu çalışmada yüksek seviyede çıkmıştır. Bu durum okul, eğitim ve öğrenci açısından olumlu bir durumdur. Öğretmenlerin işlerini severek ve işleriyle bütünleşik şekilde ifa etmeleri tüm yöneticiler tarafından istenilen bir durumdur. Ancak yapılan çalışmada öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri düşük çıkmıştır. Çalıştığı örgütün amaç ve hedefleriyle kendi amaç ve hedeflerinin örtüşmesi durumu olan örgütsel bağlılığın düşük olası örgütler için istenilen bir durum değildir. Bu sebeple öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının yükseltilmesi için neler yapılması gerektiği irdelenmelidir.

Yapılan bu araştırma Milli Eğitim Bakanlığı'nda görev yapan öğretmenlere uygulanmıştır. Başka bir çalışma özel okullar ile devlet okullarında çalışan

öğretmenlerle gerçekleştirilerek, iki grup karşılaştırılabilir. Yine değişik bölgelerde, değişik illerde çalışmalar yapılarak öğretmenlerin işle bütünleşme düzeylerinde ve örgütsel bağlılık düzeylerinde bölgelere göre farklılıkların olup olmadığı araştırılabilir.

Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı memurlar ile farklı bakanlıklarda çalışan memurların işle bütünleşme düzeyleri ile örgütsel bağlılık seviyelerini etkileyen unsurlar karşılaştırılabilir. Beyaz yakalı işgörenler ile mavi yakalı işgörenlerin işle bütünleşme ile örgütsel bağlılıklarını etkileyen faktörler karşılaştırılabilir.

KAYNAKÇA

Abdullah, MHA., Shaw, JD., (1999). Personal Factors and Organizational Commitment: Main Interactive Effects in the Unided Arab Emirates. *Journal of managerial ıssues, 11(*1*),* 77-93.

Alıç, M. (1995). Örgütler. *Yıldız Üniversitesi Eğitim Yönetimi Dergisi*, 1, 1-2.

Altıntaş, F. (2002). *İşletmelerde Çağdaş Yaklaşımlar*. Bursa: Ezgi yayınları.

Atçıoğlu, E.(2018). *Okulların Etkililik Düzeyleri ile Çalışanların İşe Angaje Olma Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yüksek lisans tezi. Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kahramanmaraş.

Ardıç,K., Polatçı,S.(2009). Tükenmişlik Sendromu ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,*32.

Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59.

Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Pegem Akademi.

Balcı, H. (2003). *Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji ve Taktikler*. Ankara: Pegem Kitabevi.

Bal, E. A., (2009). *Bir Pozitif Psikoloji Kavramı Olarak İşe Gönülden Adanma (Work Engagement) ve İnsan Kaynakları Açısından Önemi*, 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Eskişehir*, Osmangazi Üniversitesi İşletme Bölümü,* 546-552.

Bal,E.A. (2009). *Gönülçelen Şirketler***.** İstanbul: Beta Yayıncılık.

Balay, R. (2007). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Etkenleri: Şanlıurfa İli Örneği*, 16. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi Bildiri Kitabı, Ankara: Pegem Yayıncılık.

Başaran, İ. E. (1993). *Türkiye Eğitim Sistemi*. Ankara: Pegem Yayınevi.

Budak, T. (2009). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Kadrolu ve Sözleşmeli Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları (Kocaeli İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Bülbül, M. (2007). *Örgütsel Bağlılık ve Kamu Kuruluşlarına Yönelik Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kahramanmaraş.

Celep, C. (2000). *Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler*. Ankara. Anı Kitabevi.

Çavunduroğlu, E. (2016). *İlköğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi.* Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.

Çakıl, E. (2011). *Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşire ve Asistanlarda Mobbing'in İşe Gönülden Adanma Üzerine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Zonguldak.

Çöl, G . (2004). Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources, 6 (2)*, 0-0. Retrieved from http://dergipark.gov.tr/isguc/issue/25511/269015.

Davran. D. (2014). *Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini İlişkisi: Van İli İlk ve Ortaokulları Öğretmenleri Üzerine Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Van.

Dertlioğlu, S. (2016). *Eğitim Sektörü Çalışanlarının Örgütsel Bağlılıkları ve iş doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.* Yüksek Lisans Tezi. Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

Demir, B. (2013). *Okul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri (İzmir İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Okan Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

Demirsoy, E. (2009). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Bolu

Dinçer, Ö.(1998). *Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası*. İstanbul. Beta yayınevi.

Doğan, H., Kılıç, S. (2007). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari bilimler Fakültesi Dergisi*. *29*, 37-61.

Doğan Şengün, E. (2013). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.

Dönmez, N. (2015). *Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Psikolojik Sözleşme Düzeyleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi. Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Uşak.

Durna, U., & Eren, V. (2005). Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi, 6(2),* 210-219.

Ertemli, H. B.. (2011). İş A*ile ve Aile İş Çatışmalarının İşe Cezbolma Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Uygulama.* Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

George, D. Ve Mallery, P.(2003). SPSS for Windows Step by Step A Simple Guide and Reference. *11.0 Update. 4 th Edition. Allyn ve Bacon. Boston.*

Gören, T. (2012). *İlköğretim Kurumlarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri.*Yüksek Lisans Tezi. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Aydın.

Gündoğan, T. (2009). *Örgütsel bağlılık:Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Uygulaması*.Uzman Yeterlilik Tezi. Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü. Ankara.

Gül, H., İnce, M. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. Konya: Çizgi Kitabevi.

Gül, H. (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirilmesi. *Ege Üniversitesi Akademik Bakış Dergisi.* 1, 37-55.

Gürkan Çetin, G. (2006). *Örgütsel Bağlılık: Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Trakya Üniversitesinde Örgüt İklimi İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması*. Yüksek Lisans Tezi. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Edirne.

Güçlü, H.(2006). *Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık üzerindeki etkisi*. Doktora tezi. Anadolu Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Eskişehir.

Gözen, E.(2007). *İş tatmini ve örgütsel bağlılık sigorta şirketleri üzerine bir uygulama*. Yüksel lisans tezi. Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.

Günce, S. (2013). *İlköğretim Okullarında Örgütsel Adalet İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Harran Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Şanlıurfa.

Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and Work Engagement Among Teachers. *Journal of School Psychology,* 43, 495-513.

Hakanen, J. J., Perhoniemi, R., & Toppinen-Tanner, S. (2008). Positive Gain Spirals at Work: From Job Resources to Work Engagement, Personal İnitiative and Work- Unit İnnovativeness. *Journal of Vocational Behavior, 73,* 78-91.

İbicioğlu, H. (2000). Örgütsel Bağlılıkta Paradigmatik Uyumun Yeri. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler fakültesi Dergisi*. *1*, 13-22.

İnce, A.R.(2016). Algılanan Örgüt Desteğinin İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisinde Yönetici Desteğinin Aracılık Rolü. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi.*15(57).

Kavgacı, H.(2014). *İlköğretim Kurumu Öğretmenlerinin İşle Bütünleşme Düzeylerinin Bireysel ve Örgütsel Değişkenlere İlişkisi.* Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.

Karakaya,H.(2015).*İşe Tutkunluk ve Okul İklimi Arasındaki İlişkinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi.* Yüksek Lisans Tezi. Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Gaziantep.

Karasar, N.(2009). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayınları.

Katz, D., Kahn, RL. (1977). Örgütlerin Toplum Psikolojisi.(Çev. H.Can, Y. Bayar). Ankara: TODAİE Yayınları.

Kaya, N. (2013). *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Bir Uygulama.* Yüksek Lisans Tezi. Marmara üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

Keleş Çelik, HN. (2006*). İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretim ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma.* Doktora tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Keser, A., Yılmaz, G. (2009). *Tükenmişlik Sendromu, Çalışma Yaşamında Davranış*. Kocaeli: Umuttepe Yayınları.

Keman, G. (2012). *Psikolojik Sözleşmenin Örgütsel Bağlılığa Olan Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Edirne.

Koç, H. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 8(28),* 200-211.

Köse, A. (2015). *İşe Angaje Olma ile Örgütsel Destek Algısı ve Örgüt İklimiArasındaki İlişki(Kahramanmaraş İli Örneği).* Doktora Tezi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Gaziantep.

Kurşunoğlu, A., Bakay, E. & Tanrıöğen, A. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 28,* 101-115.

McBain, R. (2007). The Practise of Engagement: Research into Current Employee Engagement Practice. *Strategic HR Review vol*. 6(6).

Öngel, E.(2014).*Bilgi Ekonomisinde İşle Bütünleşme ve Örgütsel Bağlılık: İstanbul İli Vakıf Üniversitelerinde Bir Çalışma*. Yüksek LisansTezi.Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

Özgüven İ.E. (2003). *Endrüstri Psikolojisi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Pech, R., Slade, B.(2006). Employee Disengagement: Is There Evidence of a Growing Problem?. *Handbok of Busines Strategy*.7(1).

Polatçı, S., Kadir, A. Tınaz, Z. (2007). Tükenmişlik Sendromu ve Demografik Özelliklerin Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Tokat Orta Öğretim Kurumlarında Bir Analiz. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, Emin Kayar Özel Sayısı, 7,* 1-22.

Saruhan, Ş., Yıldız, L. (2014). *İnsan Kaynakları Yönetimi Teori ve uygulama*. İstanbul: Beta Yayınevi.

Sürücü, L., Maşlakçı, H. (2018). Örgütsel Bağlılık Üzerine Kavramsal İnceleme. *International Journal of Management and Administration. 3,* 49-65.

Samadov, S. (2006*). İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık: Özel Sektörde Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi.Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir.

Sancar A. (2017). *Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde Çalışan Bireylerin Örgütsel Bağlılıklarının ve İş Doyumlarının Araştırılması.* Yüksek Lisans Tezi. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Öğretimi Yüksek Lisans Programı. Burdur.

Solmuş, T. (2004). *İş Yaşamında Duygular ve Kişiler Arası İlişkiler*. İstanbul: Beta.

Taş. Ö. (2002). *Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyumu Arasındaki İlişki: Özel bir hastane örneği.* Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Ankara.

Temel, A., (2006). Organizasyonlarda İşkolizm ve İşkolik Çalışanla. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 8(2),* 104–127.

Türk Dil Kurumu. (2018). *Türkçe Sözlük.* Ankara: TDK.

Whitton, J.L, Galphin, T. J.(2010).The Engagement Factor: Building a High Commitment Organization in a Low-Commitment World. *Journal of Busines Strategy vol*.31(5).

Wasti, S. A. (2000). *Meyer ve Allen Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenirlilik Analizi*. 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri, 401-410.

EKLER

EK-1 Ölçekler

Değerli katılımcı;

Bu çalışmanın amacı öğretmenlerin işle bütünleşme düzeylerinin örgütsel bağlılıkla olan ilişkisinin incelenmesidir. Sizlerden aşağıdaki ölçek maddelerini dikkatlice okuyup size uygun olan seçeneği işaretlemenizi (X) rica ediyorum. Verilerin geçerli olabilmesi için soruların tamamının cevaplanması gerekmektedir. Bu sebeple lütfen boş madde bırakmamaya çalışınız. Toplanan verilerde kesinlikle isim, imza vs. olmayacak, toplanan veriler bilimsel amaçlar dışında kimseyle paylaşılmayacaktır. Yardımlarınız için teşekkür ederim.

Mehmet ÖZKESKİN

DEMOGRAFİK BİLGİLER

Cinsiyet: 1. Kadın ( ) 2. Erkek ( )

Yaşınız: 1. ( ) 21-30 2. ( )31-40 3. ( ) 41-50 4. ( ) 51 ve üzeri

Mesleki Kıdeminiz : 1. ( ) 1-5 yıl 2. ( ) 6-10 yıl 3. ( ) 11-15 yıl 4. ( ) 16-20 yıl 5. ( ) 21 yıl ve üzeri

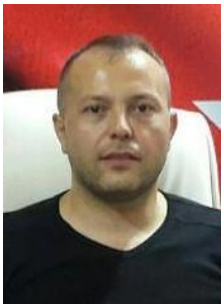
Çalıştığını kurumdaki görev süreniz: 1. ( ) 1-5 yıl 2. ( ) 6-10 yıl 3. ( ) 11 yıl ve üzeri

Öğrenim Durumunuz : 1. ( ) Lise 2. ( ) Ön Lisans 3. ( ) Lisans 4. ( ) Yüksek Lisans 5. ( ) Doktora

	İŞLE BÜTÜNLEŞME ÖLÇEĞİ	Hiç	Neredeyse Hiç	Nadiren	Bazen	Sıklıkla	Çok sık	Her Zaman
1	İşimde kendimi enerji dolu hissederim.	1	2	3	4	5	6	7
2	Yaptığım işi anlam yüklü bulurum.	1	2	3	4	5	6	7
3	Çalışırken zamanın nasıl geçtiğini anlamam.	1	2	3	4	5	6	7
4	İşimde kendimi fiziksel olarak zinde hissederim.	1	2	3	4	5	6	7
5	İşime karşı coşku doluyum.	1	2	3	4	5	6	7
6	Çalışırken işim dışındaki her şeyi unuturum.	1	2	3	4	5	6	7
7	İşimden yeni şeyler yapmak için ilham alırım.	1	2	3	4	5	6	7
8	Sabah kalktığımda işe gitmeye istekli olurum.	1	2	3	4	5	6	7
9	Kendimi işime vererek çalıştığımda mutlu hissederim.	1	2	3	4	5	6	7
10	Yaptığım işten guru duyarım.	1	2	3	4	5	6	7
11	Çalışırken yaptığım işe yoğunlaşırım.	1	2	3	4	5	6	7
12	Çalışmaya başlayınca çok uzun süre devam edebilirim.	1	2	3	4	5	6	7
13	İşim kendimi geliştirmem için beni zorlar	1	2	3	4	5	6	7
14	Çalışırken kendimi işime kaptırırım.	1	2	3	4	5	6	7
15	İşimde kendimi zihinsel olarak oldukça dinç hissederim.	1	2	3	4	5	6	7
16	Benim için işimden kopmak zordur.	1	2	3	4	5	6	7
17	Çalışırken işler yolunda gitmese bile azimle devam ederim.	1	2	3	4	5	6	7

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ **Aşağıdaki cümleler, çalışılan kurum hakkında çeşitli duygu ve fikirleri yansıtmaktadır. Lütfen bu cümlelere çalışmakta olduğunuz kurum açısından ne ölçüde katıldığınızı belirten rakamı işaretleyiniz.**		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Meslek hayatımın kalan kısmını bu kurumda geçirmek beni mutlu eder.					
2	Kuruma karşı güçlü bir aidiyet duygum yok.					
3	Bu kurumun benim için çok kişisel(özel) bir anlamı var.					
4	Bu kurumun meselelerini gerçekten de kendi meselem gibi hissediyorum					
5	Bu kuruma kendimi ''duygusal olarak bağlı'' hissetmiyorum.					
6	Kendimi kurumda ''ailenin bir parçası'' gibi hissetmiyorum.					
7	Kurumuma çok şey borçluyum.					
8	Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için kurumumdan şu anda ayrılmazdım.					
9	Benim için avantajlı olsa da, kurumumdan şu anda ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.					
10	Mevcut işverenimle kalmak için hiçbir manevi yükümlülük hissetmiyorum.					
11	Kurumumdan şimdi ayrılsam kendimi suçlu hissederim.					
12	Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.					
13	Şu anda bu kurumda mecburiyetten çalışmaya devam ediyorum.					
14	İstememe rağmen, şuanda kurumumdan ayrılmak benim için çok zor olur.					
15	İstememe rağmen, şuanda kurumumdan ayrılmak istediğime karar versem, kurduğum düzenin çoğu alt üst olur.					
16	Başka bir kurum bu kadar çok alternatif sağlamadığı için buradan ayrılmayı düşünmem.					
17	Daha çok seçeneğim olsa bu kurumu bırakırdım.					
18	Eğer bu kuruma kendimden bu kadar çok vermiş olmasaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim					

ÖZGEÇMİŞ



Adı Soyadı : Mehmet ÖZKESKİN

Doğum Yeri ve Yılı : Zonguldak,1979

Medeni Hali : Evli

Yabancı Dili : İngilizce

E-posta : meteozkeskin@hotmail.com

Eğitim Durumu

Lise	: Zonguldak Teknik Lisesi	1993-1997
Lisans	**:** Gazi Üniversitesi Kastamonu BESYO	2001-2005

Mesleki Deneyim

Milli Eğitim Bakanlığı - Öğretmen	2005-2016
Gençlik ve Spor Bakanlığı - Yurt Müdürü	2016-2019 (Halen)