



**İLKOKULLARDA ÖRGÜT SAĞLIĞI İLE SINIF
ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ
İLİŞKİ**

Kübra Nur Demirok

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
TEMEL EĞİTİM ANABİLİM DALI**

**GAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

MART, 2020

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU

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

YAZARIN

Adı : Kübra Nur

Soyadı :Demirok

Bölümü : Sınıf Öğretmenliği

İmza :

Teslim tarihi : 24.03.2020

TEZİN

Türkçe Adı: İlkokullarda Örgüt Sağlığı İle Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki

İngilizce Adı : The Relationship Between Organizational Health In Primary Schools And Primary School Teachers Organizational Commitment

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

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

Yazar Adı Soyadı : Kübra Nur Demirok

İmza:

JÜRİ ONAY SAYFASI

Kübra Nur Demirok tarafından hazırlanan “İlkokullarda örgüt Sağlığı İle Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından oy birliği/oy çokluğu ile Gazi Üniversitesi temel Eğitim Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Prof. Dr. Bekir BULUÇ

Temel Eğitim Anabilim Dalı, Gazi Üniversitesi

Başkan: Doç. Dr. Mustafa KALE

Temel Eğitim Anabilim Dalı, Gazi Üniversitesi

Üye: Dr. Öğr. Üyesi Şükran CALP

Temel Eğitim Anabilim Dalı, Erzincan Biinali Yıldırım Üniversitesi

Tez Savunma Tarihi: 27/02/2020

Bu tezin Temel Eğitim Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans Tezi olması için gerekli şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

Prof. Dr Selma YEL

Eğitim Bilimleri Enstitü Müdürü

İLKOKULLARDA ÖRGÜT SAĞLIĞI İLE SINIF ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

(Yüksek Lisans Tezi)

**Kübra Nur Demirok
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

Mart, 2020

ÖZ

Bu araştırmanın amacı ilkokullardaki örgüt sağlığı ile sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesidir. İlişkisel tarama modeli ile yapılan araştırma betimsel bir çalışmadır. Amaçlı örnekleme yöntemi ile belirlenen araştırma örneklemini Ankara ili merkez ilçelerinde bulunan 23 ilkokulda görev yapan 400 sınıf öğretmeni oluşturmuştur. Araştırma kapsamında ilkokullardaki örgüt sağlığının belirlenmesi için Hoy, Tarter ve Kottkamp (1991) tarafından, ilkokullarda kullanılmak için geliştirilen araştırmacının kendisi tarafında Türkçeye uyarlanan İlkokullar İçin Örgüt Sağlığı Anketi kullanılmıştır. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesi için Porter, Steers, Mowday ve Boulian (1974) tarafından geliştirilip, Buluç (2009) tarafından Türkçeye uyarlanmış olan Örgütsel Bağlılık Anketi kullanılmıştır. Araştırma verileri SPSS 22.0 programı ile analiz edilmiştir. Verilerin analizinde; aritmetik ortalama, standart sapma, frekans, yüzde, bağımsız t-testi, tek yönlü varyans analizi, korelasyon ve regresyon testleri kullanılmıştır. Araştırma sonucunda sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının iyi düzeyde olduğu, bağlılığın yaş, cinsiyet, kıdem ve eğitim durumu ile değişmediği ve okutulan sınıfın kademesinin bu bağlılığı etkilediği görülmüştür. Araştırma sonucunda ilkokullardaki örgüt sağlığı ile sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler : Örgütsel bağlılık, Örgüt Sağlığı, Örgüt

Sayfa Adedi : xi+83 sy.

Danışman : Prof. Dr. Bekir BULUÇ

**THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL HEALTH IN
PRIMARY SCHOOLS AND PRIMARY SCHOOL TEACHERS
ORGANIZATIONAL COMMITMENT**

(M. S Thesis)

Kübra Nur Demirok

GAZI UNIVERSITY

GRADUATE SCHOOL OF EDUCATIONAL SCIENCES

March, 2020

ABSTRACT

The objective of this research is to examine the relationship between organizational health in primary schools and organizational commitment of primary school teachers. The research is a descriptive study, in which the relational survey model has been executed. The sample includes 400 teachers who were selected by random sampling technique from 23 secondary schools in Ankara. Within the scope of the research, the Organizational Health Survey for Primary Schools, which was adapted to Turkish by the researcher developed for use in primary schools, was used by Hoy, Tarter and Kottkamp (1991) to determine the organizational health in primary schools. The Organizational Commitment Questionnaire developed by Porter, Steers, Mowday and Boulian (1974) and adapted to Turkish by Buluç (2009) was used to determine the level of organizational commitment of teachers. Computer software SPSS 22.0 was used for analyzing the data of the study. In the analysis of the data; arithmetic mean, standard deviation, frequency, percentage, independent t-test, one-way analysis of variance were used. As a result of the research, it was determined that there is a positive and significant relationship between organizational health in primary schools and organizational commitment of primary school teachers.

Key Words : Organizational Commitment, Organizational Health; Organization

Page Number : xi+83 p.

Supervisor : Assoc. Prof. Dr. Bekir BULUÇ

İÇİNDEKİLER

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU	i
ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI	ii
JÜRİ ONAY SAYFASI.....	iii
ÖZ	iv
ABSTRACT.....	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar LİSTESİ.....	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	x
SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ	xi
BÖLÜM I.....	1
GİRİŞ.....	1
Problem Durumu	1
Araştırmanın Amacı	4
Araştırmanın Önemi	5
Sayıtlılar	5
Sınırlılıklar.....	5
Tanımlar	6
BÖLÜM II	7
KAVRAMSAL ÇERÇEVE	7

Örgüt.....	7
Örgütsel Sağlık	8
Örgütsel Sağlık Kavramının Boyutları.....	10
Okullarda Örgüt Sağlığı.....	13
Örgütsel Sağlığın İlişkili Olduğu Kavramlar	15
Örgütsel Bağlılık.....	19
Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları.....	19
Örgütsel Bağlılık Düzeyleri	26
Örgütsel Bağlılığı Etki Eden Faktörler.....	30
Bireysel Faktörler	31
Örgütsel Faktörler	31
Örgüt Dışındaki Faktörler	31
Örgütsel Bağlılığın Sonuçları	32
Örgütsel Sağlık ve Örgütsel Bağlılık Konuları İle İlgili Araştırmalar	36
Örgütsel Sağlığa İlişkin Yapılan Çalışmalar	36
Örgütsel Bağlılığa İlişkin Yapılan Çalışmalar.....	39
BÖLÜM III.....	42
YÖNTEM	42
Araştırma Modeli	42
Evren ve Örneklem.....	42
Veri Toplama Araçları	44
İlkokullar İçin Örgüt Sağlığı Anketi.....	45
Örgütsel Bağlılık Anketi.....	45
Verilerin Toplanması.....	46
Verilerin Analizi	46

BÖLÜM IV	47
BULGULAR VE YORUM	47
Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar	47
İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum	49
Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum	52
Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum	57
Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	59
BÖLÜM V	62
SONUÇ VE ÖNERİLER	62
Sonuçlar	62
Birinci Alt Probleme Yönelik Sonuçlar	62
İkinci Alt Probleme Yönelik Sonuçlar	63
Üçüncü Alt Probleme Yönelik Sonuçlar	63
Dördüncü Alt Probleme Yönelik Sonuçlar	64
Beşinci Alt Probleme Yönelik Sonuçlar	64
Öneriler	64
KAYNAKLAR	66
EKLER	78
EK 1. Anket Kullanım İzin Yazışmaları	79
EK 2. Araştırma İzni	80
Ek 3. Uygulanan 3 Sayfalık Anket Formu	81

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Örgüt Sağlığının Çeşitli Araştırmacılara Göre Boyutları.....	13
Tablo 2. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	31
Tablo 3. Örgütsel Bağlılığın Muhtemel Sonuçlar	34
Tablo 4. Araştırmada Yer Alan Okullar ve İlçelere Göre Dağılımları.....	43
Tablo 5. Örneklem Grubuna Dair Demografik Nitelikler	44
Tablo 6. İlkokullar İçin Örgüt Sağlığı Anketi ve Alt Boyutları.....	45
Tablo 7. ÖSA İfadelerine Verilen Cevapların Dağılımı ve Ortalaması.....	47
Tablo 8. Örgütsel Bağlılığa Ait Betimsel İstatistikler	49
Tablo 9. ÖBA İfadelerine İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	50
Tablo10. Örgütsel Bağlılığın Cinsiyet Açısından İncelenmesi	52
Tablo 11. Örgütsel Bağlılığın Yaş Açısından İncelenmesi	53
Tablo 12. Örgütsel Bağlılığın Eğitim Durumu Açısından İncelenmesi	54
Tablo 13. Örgütsel Bağlılığın Mesleki Kıdem Açısından İncelenmesi	55
Tablo 14. Örgütsel Bağlılığın Okutulan Sınıf Açısından İncelenmesi	56
Tablo 15. Örgütsel Sağlık ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.....	57
Tablo 16. ÖSA Alt Boyutlarının Örgütsel Bağlılığa Etkisinin İncelenmesi	59
Tablo 17. Örgütsel Sağlığın Örgütsel Bağlılığa Etkisinin İncelenmesi	60

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Steers'a Göre Örgütsel Bağlılık Sonuçları	33
--	----

SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ

MEB Milli Eğitim Bakanlığı

ÖBA Örgütsel Bağlılık Anketi

ÖSA Örgütsel Sağlık Anketi

SPSS Statistical Package for Social Sciences

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu kısımda araştırmaya dair problem durumu, amacı, önemi, varsayım, sınırlılık ve tanımlar yer almaktadır.

Problem Durumu

Örgüt kavramına dair farklı alanlar ve disiplinlerde tanımlar bulunmaktadır. Genel bir tanımla aynı amaç için bir araya gelmiş, ortak iş ya da hedef ortaya koyma gayesi taşıyan birey ve kurumlardan meydana gelmiş oluşumlardır (Aytaç, 2004). Örgütlerin performansının geliştirilmesi amacıyla insan kaynaklarının örgüt içerisindeki durumları uzun yıllardır incelenmektedir. Bir örgütün devamlılığını sağlamasına, önceden belirlediği hedeflere ulaşmasına ve başarı ve verimliliği yakalamasına etki eden birçok faktörden bahsetmek mümkündür (Batmaz, 2012).

Literatürde 1956 yılından bu yana incelenen örgütsel bağlılık kavramı için farklı tanımlar bulunmaktadır. Bağlılık, iş görenlerin örgüt içerisinde sahip oldukları koşullara, örgüt amaçlarına ve misyonuna bağlı olmaları ve örgütte yer almak istemeleridir. Meyer ve Allen (1991) örgütsel bağlılığın psikolojik boyutu olduğu görüşündedir. Bu bağlılık örgüt üyelerinin, örgütle ilişkisi kapsamında ortaya çıkar. Aynı zamanda örgütsel bağlılık; örgüt üyelerinin örgüte üyeliklerini sürdürme isteği duymalarına neden olan bir kavram olarak ifade edilmektedir.

Ulusal literatür incelendiğinde örgütsel bağlılık kavramına ilişkin farklı tanımlara erişilmiştir. Türkçeye örgütsel adanmışlık olarak da çevrildiği görülmektedir (İnce ve Gül, 2005). Demirel (2009) örgütsel bağlılığı çalışanların örgütsel süreçleri benimsemeleri ile ilişkilendirmiştir. Örgütsel bağlılık, örgüt üyelerinin iş ahlakı anlayışları, birbirleri ile olan bilgi ve duygu aktarımlarına, işe devam etme durumlarına, örgütsel süreçlere aktif

katılımlarına etki eder. Başka bir yönden ise çalışanların; duydukları güven, saygı, örgütsel vatandaşlık davranışı gibi örgütün işleyişindeki süreçlere karşı hissettikleri sadakat duyguları, çalışanların örgütsel bağlılıklarının birer göstergesidir. Bozkurt ve Yurt'a (2013) göre örgütsel bağlılık; iş görenlerin, örgüt hedeflerini benimsemesi, örgüt çıkarını kendi isteğiyle bireysel çıkarlarından üstün tutması, kendilerini örgütün bir ögesi olarak tanımlaması, örgütle aralarındaki ilişkinin kuvvetliliğine inanmasını içermektedir. Çetin'e (2004) göre de bireyin psikolojik bağlılığı örgütsel bağlılık için önem taşımaktadır ve genellikle katılım, sadakati, örgütün sahip olduğu değerlere inanç duyma ve bu değerleri benimsemiş olmak davranışlarını göstermesidir.

Okullar da hedefleri, misyon, vizyon ve işleyiş biçimleri ile örgütün bütün özelliklerini taşımaktadır. Gelecek nesillerin en doğru biçimde yetiştirilmesi hedefi ile çalışan okullar; yöneticiler, öğretmenler ve öğrencilerden oluşan durmadan değişen ve gelişmesi beklenen organik oluşumlardır. Okulun temel amacı; yaşadığı ortam ile uyumlanmış, bilgili ve gelişmiş bireylerin yetiştirilmesidir. Okul örgütlerinin en önemli özellikleri toplum geneline mal edilebilecek çıktılara sahip olmalarıdır. Bu nedenle okul örgütünün doğru ve sağlıklı bir biçimde işlemesi yalnızca okulları değil, aynı zamanda toplumları da ilgilendirmektedir. Doğru bir şekilde işleyen ve amaç ve hedeflerini yerine getirebilen okul örgütleri, toplum ve kimlik inşasında insanlığın en işlevsel araçlarından biri haline gelmiştir. Devlet yapılanmalarının en etkin kurumlarından olan eğitim kurumlarının örgütsel açıdan verimli çalışması, gelecek bireylerin yetiştirilmesi için kritik bir konu olarak görülmektedir (Çelik, 1994).

Okul örgütünün doğru çalışması için de diğer tüm örgütlerde olduğu gibi farklı unsurların bir araya gelmesi gerekir. Bu noktada örgütün hedeflerine ulaşması, amaçlarını gerçekleştirilmesi ve beklenen çıktıları ortaya koyması için örgütün içinde ve dışında birtakım koşulların ve niteliklerin sağlanması gerekliliği ortaya çıkar.

Örgüt doğru bir biçimde gelişmesi, toplumsal ve ekonomik değişimlere uyum sağlaması için birkaç noktada güçlü ve sorunsuz bir yapıya sahip olmalıdır. Örgütsel çalışmalar alanının yapılan araştırmalarda bir örgütte olması beklenen en temel unsurlar; güçlü bir örgüt kültürü, işlevsel bir örgüt iklimi, çalışanlarda ve yöneticilerde pekişmiş ve güçlendirilmiş bir örgütsel bağlılık düzeyi olarak sıralanabilir (Güçlü, 2003; Korkmaz, 2011; Şentürk ve Sağnak, 2012). Bütün bunların yanı sıra örgütlerin temel görevlerini yerine getirmeleri ya da var olmaya devam edebilmeleri için ise sağlıklı bir sisteme sahip olmalarının etkili bir unsur olduğu pek çok çalışmada belirtilmiştir. Bu bilgilerden hareket ile örgüt sağlığı

kavramı, örgütün sahip olması beklenen bu unsurların arasında görülmektedir (Ordu ve Tanrıöğen, 2013).

Bu çalışmada örgüt için hayati öneme sahip olan bu kavramlardan ilk olarak örgütsel bağlılık incelenmiştir. Bağlılık, soyut ya da somut, olgu ya da kavram, kişi ya da eşya gibi özneler ile bütünleşik hissetme davranışıdır. TDK (2019)'ye göre bağlı olma durumunu ifade eden bu kavram örgüt araştırmaları için de önemli bir konu haline gelmiştir. İkiiden fazla insanın aynı hedef ile bir araya gelmesi ile oluşan örgütlerde bağlılık hissinin çalışanlar ve yöneticilerde bulunması örgütün çalışabilirliği için etkili olabilecek unsurlar arasındadır. Örgütsel bağlılık kavramını örgüt araştırmaları için dikkat çekici kılan ise örgütün çalışma stratejileri üzerinde etkisinin olabilme olasılığının bulunmasıdır.

Örgütsel bağlılık işgörenlerin bulundukları örgütlerin amaçlarına etkili olarak bağlanması ve örgütün değerlerine güçlü bağlılığı olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel bağlılığı yüksek olan bir işgören değer ve amaçlara inanç duyar ve örgütün talep ettiği görev ve isteklere gönüllü bir biçimde karşılık vermektedir (Balay, 2000). Okul örgütlerinde de bu bağlılık halinin öğretmenlerde ve yöneticilerde hatta öğrencilerde de bulunması beklenmektedir. Bu bağlılık düzeyinin okulların sağlıklı işleyişi üzerinde etkisinin bulunup bulunmadığı ise araştırmalara konu olmaktadır. Yüksek örgütsel bağlılık düzeyine sahip olan bireylerin çalıştığı örgütlerde iş performansının yükselmesi ve verimli çıktıların oluşması söz konusu olmaktadır.

Örgütsel sağlık ise örgütün tüm organlarının sorunsuz bir biçimde çalışması durumunu ifade etmektedir. Bir insana benzetilecek olursa örgüt içinde bulunan farklı mekanizmaların görevlerini tam olarak yerine getirmesi, örgütün dışsal faktörlerden en az oranda etkilenmesinin sağlanması, adaptasyon ve varlığını devam ettirme konularında başarılı olması da örgütsel sağlığın kapsamı içinde yer almaktadır (Ardıç ve Polatçı, 2008).

Okul örgütü özelinde bakılacak olursa örgüt sağlığını yakından ilgilendiren öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının hangi düzeyde bulunduğu araştırılması, okullarda örgütsel sağlık ile ilgili yorum yapılabilmesi için araştırılması gereken bir husustur.

Örgüt sağlığı konusunda yurtdışında yapılan çalışmalar incelendiğinde; örgüt sağlığı ile personel özellikleri (Kimpston ve Sonnabend, 1975), okul müdürlerinin liderlik davranışları (Fliegner, 1984), örgüt iklimi ve etkililiği (Hoy, Tarter ve Bliss, 1990), güçlü okul vizyonu (Licata ve Harper, 2001), öğrenci başarısı (Henderson, Buehler ve Stein, 2005; Roney, Coleman ve Schlichting, 2006), öğrenci okuma başarısı (Bradley, 2006),

okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışları (Hameini ve Nir, 2016) kavramları üzerinde çalışmalar yapıldığı görülmektedir.

Yurt içinde yapılan çalışmalara bakıldığında araştırmacılar; örgütsel sağlık (Akbaba, 1997), örgüt sağlığı ve okul iklimi (Gürsel, 1998), yükseköğretim kurumlarında örgütsel sağlık ve örgütsel bağlılık (Gökkyer ve Bakcak, 2007), örgütsel sağlık ve örgütsel vatandaşlık davranışı (Buluç, 2008), örgütsel sağlık, örgüt iklimi ve örgütsel bağlılık kavramları arasındaki ilişki (Tabak ve Şahin, 2018), örgütsel sağlık ve erdemli raporlama arasındaki ilişki (Altuntaş, 2019) konuları üzerinde çalışmışlardır.

Örgütsel bağlılık ile ilgili çalışmalar incelendiğinde yurtdışında araştırmacılar, örgütsel bağlılık ile liderlik davranışları (Kraut, 1970; Newman, 1974; Alley & Gould, 1975; Porter, Campon, & Smith, 1976), örgütsel sağlık ve öğretmen bağlılığı (Tsui ve Cheng, 1999), öğretmen yetkileri ve örgütsel bağlılık (Bogler ve Somech, 2004), öğretmenlerin iş doyumu ve örgütsel bağlılık kavramları üzerinde çalışmışlardır.

Yurtiçinde araştırmacılar örgütsel bağlılık kavramı ile örgütsel adanmışlık (Celep, 1996), okul müdürlerinin yöneticilik davranışları (Terzi ve Kurt, 2005), iş performansı (Özutku, 2008), okul yöneticilerinin liderlik stilleri (Buluç, 2009), örgüt kültürü (Sezgin, 2010), örgütsel adalet (Ay, 2013), iş doyumu (Demirtaş, 2015), örgütsel sinizm (Yücel ve Çetinkaya, 2015) konuları üzerinde çalışmışlardır.

Konu ile ilgili literatür incelendiğinde örgüt sağlığı ve örgütsel bağlılık kavramlarının tek başına betimlendiği ya da farklı değişkenlerle olan ilişkisinin incelendiği araştırmalara rastlanmıştır. Yapılan araştırmalara genel olarak bakıldığında, hem yerli hem de yabancı literatürde ilköğretim okullarındaki örgüt sağlığı ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi doğrudan inceleyen az sayıda araştırma bulunmaktadır. Bu nedenlerle ilköğretim okullarında yapılan bu çalışmanın önem taşıdığı düşünülmektedir.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı ilkokullarda örgüt sağlığı ile sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Bu amaç çerçevesinde aşağıdaki sorular için yanıt aranmıştır.

1. Araştırma yapılan okulların örgüt sağlığı ne düzeydedir?
2. Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ne düzeydedir?

3. Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları cinsiyet, yaş, eğitim durumu, mesleki kıdem, okutulan sınıf değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?
4. Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin algılarına göre okulun örgüt sağlığı ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasında nasıl bir ilişki vardır?
5. Örgüt sağlığı örgütsel bağlılığın yordayıcısı mıdır?

Araştırmanın Önemi

Örgütlerin durumu; yapılan işin niteliğini, örgüt üyelerinin performansını ve örgütün çıktılarını etkiler. Söz edilen örgüt; bir okul olduğunda örgütün durumu daha fazla önem kazanmaktadır. Zira okullar; bireylerin, toplumların ve geleceğin şekillendiği örgütlerdir. Okul örgütünün, öğrenciye kazandırdığı akademik başarıyı, eğitim öğretimin niteliğini ve öğrencilerin hem günümüzdeki hem de gelecekteki davranışlarını etkilediği söylenebilir. Bu bağlamda örgütün durumu ile ilgili kavramların okullar özelinde incelenmesi önem kazanmaktadır.

Okul, öğretmenler için yalnızca bir çalışma ortamı değil; birey ve toplumların şekillendiği, insan odaklı bir örgüttür. Böyle bir örgütün iyileştirilmesine yönelik çalışmalar, hem öğretmenlerin çalışma ortamını hem de öğrencilerin öğrenme ortamını anlamayı ve geliştirmek adına önem teşkil etmektedir.

Örgütsel sağlık ve örgütsel bağlılık, örgütün durumunu iyileştiren etkenlerdir. Bu iki kavram arasındaki ilişkinin ilkökul bağlamında incelenmesi, kavramların derinlemesine anlaşılması ve örgüt ortamını iyileştirmeye yönelik çalışmalar için bir yol gösterici olması yönleri ile önem kazanmaktadır.

Sayıtlar

Araştırmanın sayıltısı; katılımcıların uygulanan anketleri doğru ve gerçekçi bir biçimde cevapladıklarıdır.

Sınırlılıklar

Araştırma 2018-2019 eğitim-öğretim yılıyla, Ankara ilinde görev yapan sınıf öğretmenleriyle ve uygulanan anketlerden elde edilen verilerle sınırlıdır.

Tanımlar

Örgüt: Aynı amaç için bir araya gelmiş, ortak iş ya da hedef ortaya koyma gayesi taşıyan birey ve kurumlardan meydana gelmiş oluşumlardır (Aytaç, 2004).

Bağlılık: Bağlı olma durumu, merbutiyet, diğer bir anlamı ile sadakat (TDK, 2019)

Örgütsel Bağlılık: Çalışan ile örgüt arasında; örgüt ve örgütün sahip olduğu amaçlar ve değerler için emek gösterme ile bütünleşik olarak gelişmiş bağlılık davranışlarıdır (Porter, Steers ve Mowday, 1979).

Örgütsel Sağlık: Örgütte optimum güç eşitlemesinin bulunduğu eşit güç dağılımına sahip, yöneticiler ve astların arasında bir dengenin yer aldığı, pozisyon, karizmaya dayalı değil; yetkinlik ve bilgiye dayalı olma halini ifade eder (Hoy vd., 1997).

BÖLÜM II

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde örgüt sağlığı ve örgüt bağlılığı ile ilgili kavramlar literatüre göre ele alınmıştır.

Örgüt

Örgüt kavramının literatürde farklı tanımları bulunmaktadır. TDK (2019) tanımına göre örgüt, ortak hedef ve amaçlara sahip unsurların bir araya gelerek iş geliştirmesi ile ortaya çıkan oluşumdur. İnsanlardan oluşan sosyal ve organik yapılar olan örgütler farklı disiplin alanlarının inceleme konusu olmuştur. Katz ve Kahn (1977, s. 18) belli sayıdaki kişilerin, belirli ve standardize olmuş eylemlerinin bir birleşimi olarak tanımlamıştır. Parsons (1970) ise örgütün tanımını özel amaçları gerçekleştirmek amacıyla birleşen sosyal birimler olarak yapmıştır (Akt. Aytaç, 2004).

Beeson, Davis, (2000)'e göre örgütler yaşayan ve gelişen insan sistemleridir; North (2010) ise örgütleri belirsizliği azaltmaya yönelik belirlenmiş kurallar ile sınırlandırılmış ve istikrarı sağlayan yapılar olarak tanımlamaktadır. Terzi (2000) bu kavramı örgütün mesul olduğu iş ve işlevlerin bölüşülmesi sonucunda, belirli mesuliyetler ve bu mesuliyetlerin sonuçlarını kabullenme sıralaması içinde aynı amaç için hareket eden kişilerin bu amaç için sistemli bir hareket içinde bulunmasını sağlayan sosyal yapılar olarak açıklamıştır. Örgüt üyeleri tarafından uzlaşma uyum ve kontrol koşullarının sağlanmasıyla ortaya getirilen bir koalisyonudur (Bursalıoğlu, 2012, s. 15).

Örgütün ortaya çıkışı ve sürekliliği için gerekli birtakım ögeler bulunmaktadır; bu ögeler karşılıklı iletişim halinde olabilecek bireyler, gerçekleştirilmesi gereken ortak amaç ve amacın gerçekleştirilmesi için katkıda bulunma isteğidir (Aydın, 2010). Başaran (1984, s. 54) örgüt kavramını toplumsal gereksinimleri karşılamak hedefiyle, önceden belirlenmiş

amaçları olan ve eşgüdümlü bir biçimde hareket eden bireylerin oluşturduğu sosyal topluluklar olarak tanımlamıştır. Örgütlerin varlıklarını sürdürebilmeleri için; örgüt amaçlarına uygun bir biçimde çevre olanaklarını kullanarak yararlı çıktılar sunmak ve örgütün gelişimini ve hedeflerine ulaşmasını engelleyen etmenlere karşı koyabilmek şeklinde çift yönlü bir etkileşim içinde olması gerektiğini belirtmiştir (Başaran, 1998, s. 110).

Örgütün işleyişini sistem kavramı ile açıklayan Eren (2000) belli amaç etrafında birleşen, birbirini sürekli etkileyen daha küçük birliklerden oluşmuş, çevreyle etkileşimde bulunan ve bu etkileşim sırasında bir takım girdileri bünyesine alarak çıktı olarak çevreye sunan bir bütün olarak tanımlamıştır (s.45). Bu sistemin çıktıları bazen yeniden sisteme girdi olarak dâhil edilebilir. Alıç (1995)'a göre örgüt yapısını oluşturan temel kavramlar amaç, işbirliği, işbölümü, eşgüdümleme, yetki sorumluluk, hiyerarşi ve sistemdir.

Sosyolojik bir perspektifte örgüt yapısını inceleyen Aytaç (2004)'a göre modern toplum yapıları, örgüt ve kurumların bir araya gelmesinden oluşmuştur. Bu yapıda örgütler ve örgütlenmeler oldukça ileri düzeylerde görülmektedir ve bu durum örgütlerin sayıca ve nitelikçe çoğalmasına zemin hazırlamıştır.

Örgütün tüm bu tanımlamaların ışığında ortak amaçları, prensipleri ve çalışma sistemi bulunan bireylerin oluşturduğu organik yapılar olarak tanımlanması mümkündür. Okullar öğrenciler, öğretmenler, yöneticiler ve personellerden oluşan dinamik örgütlerdir. Hedefi eğitim ve öğretim olan bu örgütlerin işleyişleri ve özellikleri bilimsel araştırmalara sıkça konu edilmiştir (Taymaz, 1995, s. 5).

Okul örgütlerinin etkililiği ve başarısı günümüzde var olan teknolojiler ve eğitim ekolleri dışında insan kaynaklarının doğru yönetilmesi ve değerlendirilmesi unsurlarına bağlıdır. Literatür incelendiğinde örgütsel sağlık, örgütsel bağlılık, örgütsel davranış, örgüt kültürü, örgütsel sinizm gibi kavramların okullar özelinde incelendiği görülmüştür.

Örgütsel Sağlık

Örgütsel sağlık uzun yıllardır farklı disiplinler tarafından konu edinilen ve araştırmacıların farklı tanımlamalar yaptığı bir kavramdır. Bazı araştırmacılar örgüt sağlığını örgütün verimliliği ve ortaya çıkardığı çıktılar üzerinden değerlendirirken bazı araştırmacılar kavramı örgüte dahil olan bireylerin sağlıkları üzerinden değerlendirmektedir. Bazı

araştırmacılar için ise örgüt sağlığı hem örgüt hem de birey performansı ile yakından ilişkilidir (Köseoğlu ve Karayormuk, 2009).

Örgüt sağlığı ya da örgütsel sağlık 1969 yılında ilk olarak Miles tarafından tanımlanmıştır. Ona göre sağlıklı örgüt, sadece varlığını koruyan değil uzun süreler boyunca gelişen ve sürekli bir devinim içinde olan, aynı zamanda değişen tüm koşullar karşısında da var olma becerisini sürdürebilen örgüttür (Akbaba, 1997). Owens ise çalışmalarında örgütsel sağlığı işlevler yönünden ele almış ve örgütün amaçlarını gerçekleştirmek, iç yapısını korumak çevreyle uyum sağlamak görevlerini yerine getirme derecesiyle değerlendirerek; bu üç işlevi etkili bir biçimde yerine getiren örgütleri sağlıklı örgütler olarak tanımlamıştır (Uras, 1998, s. 15).

Akbaba (1997)'nin tanımına göre örgüt sağlığı; doğru bir liderlik anlayışı taşıyan, hem kendi içinde hem de bulunduğu çevrede etkili ve uyumlu iletişim içinde bulunan, kendine has bir kimlik edinmiş, gelişen ve sürekli olarak varlığını devam ettirme yeteneği bulunan örgütün sahip olduğu özellikleri ifade eder.

Örgüt insan metaforuna bağlı kalarak yapılan bir tanıma göre ise örgüt sağlığı, insan metabolizmasında olduğu gibi, hiçbir sistemin birbiri ile sorun yaşamadığı, durmaksızın ve doğru bir biçimde uyumlu olarak çalışmasıdır (Başaran, 1988, s. 272).

Cox ve Howarth (1999)'a tanımına göre “örgüt sağlığı, bir kurumun değişken çevredeki etkinliğini ve örgütün koşullardaki değişikliklere nasıl tepki verdiğini yansıtacak şekilde geliştirilmiş bir kavramdır ve sağlıklı bir örgütlenmenin sübjektif (kültür gibi) ve objektif yönleri arasında bir düzeyde tutarlılık sağlaması gerekmektedir” (Akt. Mahmudlu, 2019).

Recepoğlu ve Özdemir (2013)'in Childers (1985)'tan aktarımına göre bahsi geçen özellikleri taşımayan sağlıklı örgütler işlevlerini yerine getiremez, ancak sağlıklı örgütler sistemli bir biçimde çalışabilir ve bir örgütteki sağlığın düzeyi, o örgütün kuruluş ve var oluş amaçlarına ulaşması becerisi ile ilgilidir.

Hoy, Tarter ve Kopkemp'in (1997) tanımında ise “sağlıklı organizasyonlarda optimum güç eşitlemesi vardır. Gücün dağılımı ve etki eşittir. Astlar yukarı doğru etki yaparlar ve amirler de aynı şeyi yapabilirler. Bununla birlikte etkinin uygulanması, pozisyon, karizma veya mevcut problemle ilgili olmayan diğer faktörler yerine yetkinlik ve bilgiye dayanmaktadır”.

Bu bilgiler ışığında tanımlandığında örgüt sağlığı; bir örgütün işlevlerini en iyi biçimde gerçekleştirirken, çevresiyle olumlu etkileşim kurması, kendi içinde çatışmaları çözüme ulaştırabilmesi ve gelişimini sürdürerek varlığını koruması durumlarının bütünüdür.

Örgütsel Sağlık Kavramının Boyutları

Literatürde örgüt sağlığının farklı tanımları bulunmaktadır. Araştırmacılar yaklaşımlarına göre örgütsel sağlığı boyutlarını belirlemiştir. Örgüt sağlığının çeşitli araştırmacılara göre boyutları bu bölümde incelenmiştir.

Miles 'a Göre Örgütsel Sağlık Boyutları

Miles (1969); birey ve gruplardan etkilendiğini söyleyerek örgüt sağlığını boyutlara ayırmıştır. Bu boyutlar birbirlerinden ayrı değildir ve birbirlerini etkileyebilmektedir. Örgüt sağlığının görev, yaşama ve büyüme ihtiyaçları olarak on boyutu bulunmaktadır (Akbaba, 1997).

Görev ihtiyaçları boyutu: Amaca odaklı olma, iletişim düzeyinin yeterli olması ve gücün uygun bir biçimde eşit dağılımı alt boyutları bu grubu oluşturmaktadır.

1. Amaç odağı: bir örgütün sağlıklı olması için sistemin amaçları tüm üyelerce anlaşılır ve kabul edilebilir olması yeterli değildir aynı zamanda üyeleri harekete geçirebilmeli ellerindeki kaynakları kullanmak ve yeni kaynaklar kullanma isteği oluşturmalıdır. Amaç çevrenin istekleri ile bağdaşabilmelidir ve örgüt üyeleri için belirsizlik içermeyen yol gösterici nitelikte olmalıdır.
2. İletişim yeterliliği: bu boyut örgüt üyeleri arasında hem dikey hem de yatay olarak sistemin sınırları içinde açık ve anlaşılır bir iletişim ortamının gerekliliğini ifade etmektedir.
3. Uygun güç eşitliği: Alt kademelerin üst kademeleri etkileyebileceği, güç dağılımının ideal seviyede ve eşit olması durumudur. Bu tipte bir örgütte grup içi mücadele ve çatışmalar olsa da bu çatışmalar örgütü kötü etkilememektedir. Kimi zaman ise gelişmeye katkı sağlamaktadır. Tarafların katılımı ve gücün bir noktada toplanmaması gerekmektedir. Yetki ve gücün çalışanlar arasında adil bir biçimde dağıtılması sağlanmalıdır.

Yaşama ihtiyaçları boyutu: Bu boyut örgüt kaynak kullanımı, bağlılık ve moral alt boyutlarından oluşmaktadır

1. Kaynak kullanımı: Sağlıklı örgütte insan kaynakları etkili bir biçimde değerlendirilir; çalışanlar minimum düzeyde zorlanma hisseder ve çalışanların yetenekleri ile görevleri uyumludur. Ayrıca işgörenler çalışma sırasında yalnızca görevlerini yerine getirmekle kalmaz aynı zamanda kendilerini geliştirdikleri duygusuna sahiptirler.
2. Bağlılık: literatürde yanaşıklık olarak da adlandırılan bu boyutta bireyler kendilerini örgüte bağlı hisseder ve örgütte kalmaya devam etme isteğine sahiptirler.
3. Moral: örgütte çalışanlar kendilerini iyi hissederler ve takım hissi vardır. İşgörenler çalışma ortamlarından memnundur ve tatmin duygusuna sahiptirler.

Büyüme ve gelişim gösterme ihtiyacı boyutu: Yeniliklere açık olmak, özerklik, uyum ve problem çözme yeterliliği boyutları örgütün büyüme ihtiyaçları boyutu kapsamındadır.

1. Yenilikçilik: Örgüt yeni hedeflere doğru hareket eder gelişir. Bu gelişmeyi sağlayan örgütler kendilerini değiştirir, örgüt rutinleşme tehlikesinden uzak bir biçimde büyür (Altun, 2001, s. 31).
2. Özerklik: örgüt çevresine karşı pasif değildir ve bağımsız eylemlerde bulunur.
3. Uyum: örgüt büyüme ve gelişmelerdeki değişimlere uyum becerisine sahiptir.
4. Problem çözme yeterliliği: örgüt hedeflerine ulaşmada ya da gelişme sürecinde karşılaşılabilecek sorunlara karşı çözümler üretebilmektedir.

Hoy'a Göre Örgütsel Sağlık Boyutları

Hoy vd. (1991)'ne göre okullarda örgütsel sağlık düzeylerinin ölçülebilmesi yedi farklı boyut ile mümkündür. Bu araştırmada Hoy, Tarter ve Kottkamp tarafından oluşturulan bu sınıflandırma temel alınmıştır.

1. Kurumsal bütünlük: Eğitim örgütleri olan okullar için hazırlanmış eğitim düzeni ile ortak çalışma ve bütünleşmeyi ifade eder. Okulun dışsal etkenler karşısında kendini koruma ve baskılara karşı koyma yeteneği de kurumsal bütünlük içinde değerlendirilir. Buna göre veliler ve çevreden gelen olumsuz taleplerin öğretmenler tarafından reddedilmesi ve bu isteklere karşı konulması da kurumsal bütünlük kapsamında yer alır. (Buluç, 2008).
2. Başlangıç Yapısı: göreve ve başarıya odaklı bu boyutta, müdür, performans standartları le ilgili beklentiler, politikalar ve tutumlar çalışanlara net bir biçimde tebliğ edilir ve

açıklanır. Anlayış: Müdürün, dostça bir ilişki kurarak işbirliği ve destek sağlama davranışlarıdır. Öğretmenlerin refahına önem verir ve önerilere açıktır.

3. Müdür Etkisi: Okul yöneticilerinin üst kademelerde yer alan amirlerinin kararları üzerinde etkili olabilme yetisidir. Müdür bağımsız düşünme ve başarılı eylemler gerçekleştirebilme becerisine sahiptir.
4. Kaynak Desteği: Okulun, gerekli sınıf malzemelerine ve öğretim materyallerine sahip olduğu, okul içinde ihtiyaç duyulan ekstra malzemelere kolayca erişilebildiği ve kullanıldığı kaynak desteği durumunu ifade eder.
5. Moral: Öğretmenler arasında dostça ilişkilerin bulunması durumudur. Böyle okullarda öğretmenlerin birbirleri hakkında olumlu düşüncelere sahiptir.
6. Akademik Önem: Okullarda başarı ekseninde yoğunlaşmış, öğrenciler için ulaşılması mümkün ve aynı zamanda yüksek amaç ve hedeflerin oluşturulmasıdır. Öğrenme ortamı düzenlidir, öğretmenlerin öğrencilerine inancı yüksektir. Öğrenciler ise daha etkili bir öğrenme süreci için daha fazla efor sarf eder ve eğitim alanında kendini geliştiren kişilere saygı ile yaklaşırlar (Hoy, Tarter ve Kottkamp, 1991:183).

Dünya Sağlık Örgütüne Göre Örgütsel Sağlık Boyutları

Dünya sağlık örgütüne göre örgüt sağlığının birbiri ile ilişki, idari çıktıları olmayan, işgören sağlığına odaklı dört boyutu bulunmaktadır. Bu dört boyut şu şekilde sıralanabilir:

1. Çevresel Faktörler: İşyerlerinin fiziksel ve ortam ile ilgili durumlarıdır.
2. Fiziksel Sağlık: Çalışanların, bedensel sağlığını ve tedavisini ifade eder.
3. Psikolojik Sağlık: İşgörenlerin psikolojik sağlıkları ve davranışsal durumları ile ilgilidir.
4. Sosyal Sağlık: Çalışanlar arasındaki arkadaşlıkları, ilişkiler çalışma saatleri dışındaki etkinlikleri kapsar (Cooper, 1994; akt. Gürkan, 2006: 39) .

Örgüt Sağlığının Çeşitli Araştırmacılara Göre Boyutları

Literatürde örgüt sağlığı kavramına dair farklı tanımlar ve boyutlandırmalar bulunmaktadır. Çeşitli araştırmacılara göre örgüt sağlığı boyutları Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1

Örgüt Sağlığının Çeşitli Araştırmacılara Göre Boyutları

<u>Miller (1983)</u>	<u>Neugebauer (1999)</u>
1. Verimlilik 2. Liderlik 3. Örgütsel Yapı 4. İletişim 5. Çatışmanın Yönetimi 6. İnsan Kaynaklarının Yönetimi 7. Yaratıcılık 8. Katılım	1. Planlama ve Değerlendirme 2. Motivasyon Ve Kontrol 3. Grup İşlevi 4. Personel İşlevi 5. Karar Verme Ve Problem 6. Finansal Yönetim 7. Çevresel Etkileşim
<u>Hubert(1984)</u>	<u>Hoy Ve Feldman (1987)</u>
1. Moral 2. Uyum 3. Optimum Erk Eşitliği 4. Kaynakların Kullanılması 5. Yanaşıklık (Cohesivness) 6. Liderlik 7. Planlama	1. Örgütsel Bütünlük 2. İnisiyatif Yapısı 3. Kaynakların Dağıtımı 4. Okul Müdürlerinin Etkisi 5. İlgi 6. Akademik Önem 7. Moral
<u>Kimpston Ve Sonnebend (1975)</u>	<u>Hardage (1978)</u>
1. Karar Verme 2. İnsanlar Arası İlişkiler 3. Okul Toplum İlişkisi 4. Yenileşme 5. Özerklik 6. Başetme Davranışları	1. Öğretmen Yönetici İlişkisi 2. Öğretmen Öğretmen İletişimi 3. Ast Üst Otoritesi
<u>Warren G. Bennis (Can, 1992)</u>	<u>Dünya Sağlık Örgütü</u>
1. Uyum 2. Kişilik Sorunu 3. Gerçeği Sınama	1. Çevresel Faktörler 2. Fiziksel Faktörler 3. Psikolojik Sağlık 4. Sosyal Sağlık

Kaynak: Akbaba Altun, S. (2001). *Örgüt Sağlığı*. Ankara: Nobel.

Okullarda Örgüt Sağlığı

Okullar; öğretmenler, öğrenciler, yöneticiler ve diğer çalışanlardan oluşan, eğitim ve öğretim hedefli, toplumdan bağımsız olmayan aktif örgütlerdir. Çıktısı eğitim olan bir örgüt şeklinde tanımlanabilecek okulların sağlıklı olması önem teşkil etmektedir. Öğretmenlerin refah ve huzurunun artması, öğrencilerin öğrenme ortamının kalitesinin iyileştirilmesi yönleri ile örgüt sağlığının okullar özelinde incelenmesi önemli bir araştırma konusu olarak görülmektedir.

Yöneticileri ve personellerinin özellikleri yönünden okullar diğer örgütlerden farklılık gösterirler. Öğretmenler ve yöneticiler arasında eğitim durumu, kültür seviyesi gibi faktörler açısından farklılık yokken diğer örgüt yapılarında yöneticiler ile personeller arasında farklılık bulunmaktadır (Erdoğan, 2014: 110).

Örgüt sağlığının ölçülmesi; örgütlerin etkili ve etkisiz yanlarını saptamak ve saptanan bu unsurların örgüt için birer gelişim aracı haline getirilmesi konusunda örgütlere büyük faydalar sağlar. (Polatçı, vd., 2008). Dolayısıyla örgüt sağlığının okul bağlamında incelenmesi gerekmektedir.

Miles'e göre okulun örgüt sağlığı, okulun genel iklimi veya atmosferi yönünden geliştirilen bir metafordur (Hoy, Feldman, 1987). Karakuş (2008) aktarımına göre Childers (1985) okulların örgüt sağlığını "öğrencilerin ve çalışanların performansları için önemli bir anlamdır. Bir planın geliştirilmesi ve yürütülmesinde sistematik bir tanıyla değeri yükseltilebilir" şekline değerlendirmiştir.

Örgütlerin sağlığı tespit edilirken yalnızca durumu ölçmek değil aynı zamanda elde edilen sonuçlara göre durumu iyileştirmeye yönelik planlar hazırlamak da amaçlanmaktadır. Örgüt sağlığı durumu değişim ve yenileşme gerekliliğine dair bir belirtidir (Hoy vd., 1991). Okullarda örgüt sağlığı araştırılırken daha iyi eğitim ortamları oluşturma hedefi ortaya çıkmaktadır. Okullar yaşamak, büyümek ve gelişmek için gerekli kaynağa sahip olma ve çevre ile uyum gösterme, amaçlara sahip olma ve bu amaçları gerçekleştirme, okul içindeki birliğin devamlılığı, özgün bir değerler sistemi oluşturma ve bu sistemi koruma olmak üzere dört temel problemi çözmek zorundadırlar (Akbaba, 1997, s. 19).

Sağlıklı Okul

Sağlıklı okul kurumsal yönü ile çevresiyle iyi ilişkileri olan ve bu çevreden katkı gören, yönetim yönü ile okula kaynak sağlayan, personele adil ve dostça yaklaşan ve rehberlik edebilen yönetimin var olduğu okullardır. Bu okullarda olumlu bir iklimin varlığı söz konusudur. Öğretmenlerin kendi aralarında ve okul yöneticileri ile olan ilişkileri de şeffaf ve güven üzerine kuruludur (Hoy vd, 1991, s.70).

Sağlıklı okul; rahatsız edici baskı unsurlarını sınırlı tutan, göreve ve ilişkiye yönelik bir lidere sahip, yeterli kaynak desteğinin sağlandığı, öğrenciler için ulaşılabilir hedeflerin olduğu, öğretmenlerin başarıya odaklı ve meslektaşları ve çalışma ortamlarını olumlu yönde tanımladığı okuldur (Podgurski, 1990, 7).

Akbaba'ya (1997) göre sağlıklı okullar; dış baskılara karşı kendini koruyabilen, okul yöneticilerinin çevre baskısına başarılı bir şekilde karşı koyabildiği okullardır. Bu okuldaki okul müdürü, görev ilişki yönelimli etkili bir liderdir. Belirli performans standartlarını korur ve öğretmenleri destekler, üstlerinin kararlarını etkileme gücüne sahiptir. Öğretmenler yüksek fakat ulaşılabilir eğitim öğretim hedefleri koyarlar ve öğretmekle kalmayıp öğrenmekle de yükümlüdürler. Ciddi ve düzenli bir öğrenme çevresi vardır ve okul içinde başarılı öğrenciler diğer öğrencilerden saygı görür. Eğitim için gerekli materyaller, ek malzemeler ulaşılabilir durumdadır. Öğretmenler arasında sevgi ve güvene dayalı bir ilişki vardır. Çalışan öğretmenler işlerinden heyecan ve okullarından gurur duyarlar (Akbaba, 1997, s. 21).

Cicchelli (1975)'ye göre sağlıklı olarak tanımlanabilecek bir okul amaçlarını tanımlayabilmek ve bu amaçları gerçekleştirebilmek için sahip olduklarının ve ihtiyaç duyduklarının bilincinde okullardır (Akt., Ordu, 2011, s:49).

Sağlıksız Okul

Sağlıksız okullar dış baskılara karşı savunmasız ve olumsuz etkilenebilen örgütlerdir. Öğretmen ve öğrenciler velilerin gereksiz taleplerine sıkça maruz kalır ve okul yıpranmaya açıktır. Okulda etkin bir yönetici yoktur az etkili olması söz konusudur. Müdürün öğretmenler üzerinde etkisi azdır ve müdür düşük düzeyde destek sağlar (Smadov, 2006).

Öğretmenler yönüyle bakıldığında, meslektaşlarına ve işlerine karşı olumsuz düşüncelere sahip olan öğretmenler; aynı zamanda mesafeli tavırlar sergilerler. Araç-gereçler, eğitim malzemeleri ve ek materyaller yeterli değildir ve gerekli durumlarda ulaşılabilir değildir (Özdemir, 2012).

Akademik olarak öğretmenler ve öğrenciler öğrenme seviyelerini önemsemezler. Başarılı öğrenciler arkadaşları tarafında saygı görmez ve öğretmenleri tarafından tehdit unsuru olarak görülürler (Altun, 2001, s. 40).

Örgütsel Sağlığın İlişkili Olduğu Kavramlar

Bu bölümde örgüt sağlığının ilişkili olduğu örgüt kültürü ve örgüt iklimi kavramlarına dair bilgi ve açıklamalara yer verilmiştir.

Örgüt Kültürü

Örgütsel sağlık ile ilişkili olan kavramlardan biri olan örgütsel kültür kavramı uzun yıllardır araştırmacıların ilgi odağı haline gelmiştir. Özellikle firma kültürü olarak ortaya çıkan bu kavram, ilk olarak Japonya’da incelenmeye başlanmış daha sonra ise dünya genelinde önemsenen bir konu haline gelmiştir. Örgüt kültürü, bir örgüt içerisindeki pek çok dinamiği içinde barındıran, örgüte dâhil unsurların tamamını yakından ilgilendiren bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle örgütün bütün dinamikleri üzerinde etkisi bulunduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Ortaya çıktığı 1990’lı yıllardan bu yana literatürde pek çok farklı tanıma sahip olan örgüt kültürü için yapılabilecek en kapsamlı tanımlardan birini Schein (1992) yapmıştır. Gizir (2008)’in aktarımına göre Schien örgüt kültürünü; örgütte bulunan bireylerin paylaştığı değer, inanç, davranış sistemleri, birlik içinde olmanın getirilerini ve hem dışsal hem de içsel etmenler karşısında sorun çözme becerisi geliştirmesini kapsayan bir kavram olarak tanımlamaktadır.

Bu tanıma göre örgüt kültürünün örgütün parçalarından gelen ve bütüne yansıyan bir değer ve inançlar sistemini ifade ettiğini söylemek mümkündür. Ayrıca örgüt kültürü, içsel ve dışsal faktörlerin bir araya gelmesi ile oluşan uyum sorunlarının çözülmesi için de kullanılan etkili bir kavram olarak görülmektedir.

Literatürde örgüt kültürü üzerine yapılmış pek çok farklı tanım bulunmaktadır. Demir ve Öztürk (2011)’e göre örgüt kültürünü örgüt ve kültür kavramlarının bir birleşimi olarak görmek ve bu nedenle ilk olarak bu kavramlarının anlamlarının saptanması gereklidir. Buna göre kültür bir toplumun tüm değer ve inançlarını ifade eder. Örgüt ise Malinowski (1990)’ye göre bir grup insanın belirli amaç ve değerler etrafında bir araya geldiği ve ortak iş meydana getirdiği birliktelik olarak tanımlanmaktadır (Akt. Demir ve Öztürk, 2011). Bu iki kavramın bir araya getirilmesi ile ortaya çıkarılan örgüt kültürü kavramı ise bir örgüt içinde bir arada çalışan kişilerin ortak amaç ve değerlerini, bu amaç ve değerlerin yanı sıra örgütün kuruluş ve sürdürülüş aşamasında sahip olduğu hedef ve vizyonu etkileyen inanç ve saygıtlar bütünü olarak tanımlanabilir.

Örgüt kültürü, örgüt için çalışan bireylerin sahip oldukları ortak değer ve amaçlardır (Köse vd. 2001). Bu değerler, örgütün kuruluşunda ortaya çıkardığı hedefler ile paralel olarak ilerleyen ve örgüt çalışanlarının kendini örgütün bir parçası gibi hissetmelerine olanak sağlayacak unsurlardır.

Örgüt kültürü; ortak amaç çevresinde bir araya gelmiş kişilerin ortak değerlerini, inanç ve benimsedikleri kuralların oluşturduğu simgesel bir bütünlüktür. Bu değer, inanç ve normları oluşturan farklı unsurlar bulunmaktadır. Bu unsurlar arasında liderler, kahramanlar, hikaye ve mitler, törenler gibi kültürel değer ve çıktılar bulunur. Zira örgüt insan faktörünün yer aldığı ve yalnızca çalışan olarak değil muhatap olarak da insanın önem taşıdığı bir oluşumdur. İnsanı ve toplumu ilgilendiren tüm bu soyut ve tamamlayıcı unsurlar, örgüt kültürü gibi insan ile yakından ilişkili bir kavramın da en önemli ögeleri arasında yer almaktadır (İşcan ve Timuroğlu, 2007).

Köse vd. (2011) örgüt kültürü üzerine yaptığı araştırmada her örgütte ortak olduğu tespit edilen özellikler bulunduğunu belirtmektedir. Bu ortak özelliklerin temel nedeni ise örgütün insani ve toplumsal değerler ile yakından ilgili bir kavram olmasıdır. Buna göre örgüt kültürünün ortak özelliklerini şu şekilde sıralamak mümkündür:

- Örgüt kültürü bütün örgüt üyeleri tarafından paylaşılan değer ve inançlardan oluşur.
- Değer ve inançlara ek olarak örgütteki iş yürütme biçimi de örgüt kültürünün bir parçasıdır.
- Örgüt kültürü sayesinde örgüt, özgün bir kişilik kazanarak diğerlerinden ayrılır.
- Örgüt içinde anlatılan ve paylaşılan öyküler, inançlar ve sloganlar örgüt kültürünün yapı taşlarını oluşturur.
- Örgütsel başarı ile örgüt kültürü yakından ilgili iki kavramdır. Buna göre örgüt kültürü güçlü bir örgütün hedeflerine ulaşmasının daha mümkün olduğu söylenebilir.
- Liderler, yöneticiler ve üst kadroda yer alan bireyler örgüt kültürünün oluşması ve gelişmesi için en önemli etkenlerdendir (Köse vd., 2011).

Örgüt İklimi

Örgüt sağlığı ilişkilendirilebilecek bir diğer kavram ise örgüt iklimi kavramıdır. 1930'ların sonunda başlayan örgüt iklimi araştırmaları günümüzde hala literatürde geniş yer tutmaktadır. Örgüt başarısını ve gelişimini etkilediği düşünülmekte olan örgüt iklimi, tüm örgütler için değişen çevresel şartlar ile uyumlu bir biçimde varlıklarını sürdürmelerine etki eden, aynı zaman rakipleri karşısında avantaj kazanmalarını sağlayan ve hedefe ulaşmada büyük önemi olduğu kabul edilen bir etkidir (Yüceler, 2009). Örgüt ikliminin örgütün gidişatı ve hedefleri üzerinde etkileri bulunduğu kadar çalışanlar üzerinde de etkileri bulunmaktadır. Buna göre çalışanların moral ve motivasyonları örgüt iklimi ile yakından ilişkilidir. Düzenli bir işleyiş içinde olan örgütlerde görülen örgüt iklimi sayesinde çalışanların örgütsel bağlılıklarının daha yüksek seviyelere çıktığı yapılan araştırmalarda ortaya çıkmaktadır (Çekmecelioğlu, 2005).

Örgüt iklimi; en basit düzeyde örgütte işlerin gerçekleştirildiği ortamın yapısını ve koşullarını ifade eden bir kavramdır. Bu noktada örgüt iklimini çevresel özellikler,

Çalışanlar ve yöneticilerin bireysel tutum ve davranışlarının ve örgütteki ilişkilerinin bir araya gelmesi ile oluşan ortamı ifade etmektedir (İşcan ve Karabey, 2007).

Literatür incelendiğinde örgüt iklimi ile ilgili birçok çalışmaya ve tanıma rastlanmaktadır. Bu tanımlardan bazılarında; örgüt insana benzetilecek olduğunda örgüt ikliminin kişilik özellikleri olarak adlandırılabilceği belirtilmektedir. Örneğin Genç ve Karcıoğlu (2000)'na göre örgüt iklimi; örgütün farklılıklarını ortaya koyan, onun kişiliğini oluşturan, sürekli ve değişen özelliklere sahip, örgüte dahil olan kişilerin bireysel davranışlarında etkili olabilecek bütün özellikleri içinde barındıran bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Akt. Yüceler, 2009).

Argyris (1958) rgt iklimini banka grup dinamikleri üzerinden incelemiş bu çalışmada örgüt ikliminin kişilik, resmi örgüt stratejileri, çalışan durumları ve örgütün değerlerini içeren bir kavram olduğunu ortaya çıkarmıştır (Akt. Gök, 2009). Buradan hareket ile örgüt ikliminin örgütün karakterini oluşturacak bütün unsurlarda etkisinin bulunduğu söylenebilir. Ayrıca rgt iklimi örgütün vizyonunu gerçekleştirmesi konusunda da son derece etkilidir.

Örgüt iklimi ile ilgili bir diğer tanımları ise Forehand ve Gilmer (1964) yapmıştır. Gök (2009)'n aktarımına göre bu kavram; araştırmacılar tarafından örgütün kendini tanımlamasını sağlayan ve rgt ile diğer örgütler arasındaki farkları ortaya koyan, göreli olarak devamlılığı bulunan ve örgütteki bireylerin özlerine etki eden bir nitelikler toplamı olarak ele alınmaktadır.

Hoy (1990)'a göre de örgüt iklimini örgütün kişiliği olarak değerlendirmektedir. Bu noktada örgüt iklimini psikolojik bir terim olarak adlandırmak da mümkündür. Yine Hoy (1990)'a göre örgüt iklimi; tıpkı insanın kişilik özelliklerinde olduğu gibi örgüt üzerinde de onu diğerlerinden farklı kılan ayırt edici özelliklerden oluşmuş ortamdır

Örgüt ikliminin benzer tanımlarından yola çıkarak kavramın birden fazla boyutunun bulunduğunu söylemek mümkündür. Literatür incelendiğinde araştırmacıların örgüt iklimi kavramını farklı boyutlar üzerinden inceledikleri görülmektedir. Genel olarak örgüt ikliminin boyutları ise şu şekilde sıralanmaktadır (Gök, 2009):

- Sorumluluk
- Ödül
- Özerklik,
- Güven

- Moral
- Çatışma

Kısacası örgüt iklimi kavramı bir örgütte var olan tüm unsurların özelliklerinin bütünü, çalışma ortamının niteliklerini ve bu nitelikler sonucunda ortaya çıkan örgüt içi ortamı ifade eder. Örgüt ikliminin, örgütün düzenli ve verimli işleyişini ifade eden örgüt sağlığı kavramı ile de yakından ilişkisi bulunmaktadır.

Örgütsel Bağlılık

Örgütlerin gelişim ve devamlılığında insan faktörü ve işgörenlerin durumu önem taşımaktadır. Örgütsel bağlılık kavramı örgüt içindeki insan kaynakları ile ilgili önemli bir araştırma konusudur (Akçay ve Çoruk, 2012).

TDK tanımına göre bağlı olma durumu ve merbudiyet olarak belirtilmiştir. Bağlılık; toplum olma ve toplum içinde yaşama unsurlarının var olduğu bütün alanlarda bulunabilen bir kavram ve aynı zamanda bir anlayış şeklidir ve canlıların birlikte yaşama içgüdüsünün duygusal bir ifadesidir (Çöl ve Gül 2005).

Örgütsel bağlılık; bireylerin çalıştıkları ortama olan davranışları ve tutumları ile ilgili bir kavramdır. Çalışanların örgüt ile uyumlu davranış ve tutumlar göstermesi, üstlendikleri görevleri verimli ve istekli bir biçimde yerine getirmesi, örgütün sahip olduğu hedef ve amaçları içtenlikle kabul edip bunlar için çalışmayı kabul etmesi durumu; örgütsel bağlılığı ifade etmektedir (Balay, 2000) .

Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları

1950'lerden bugüne tartışılan bir başlık olarak örgütsel bağlılığa farklı tanımlar ve yaklaşımlar getirilmiştir. Kavram; farklı bilim alanlarında araştırılmıştır ve araştırmacıların ortaya koydukları çeşitli tanımlamalara literatürde rastlanmaktadır. Örgütsel bağlılık kavramına dair başlıca tanım ve yaklaşımlar şu şekilde sıralanabilir (O'reilly ve Chatman, 1986; Penley ve Gould, 1988; Allen ve Meyer 1991; Akbaba, 1997; Ay, 2013).

- Etzioni'nin örgütsel bağlılık yaklaşımı
- Kanter'in örgütsel bağlılık yaklaşımı
- Mowday, Steers ve Porter'in örgütsel bağlılık yaklaşımı
- O'reilly ve Chatman'ın örgütsel bağlılık yaklaşımı
- Allen ve Meyer'in örgütsel bağlılık yaklaşımı
- Penley ve Gould'un örgütsel bağlılık yaklaşımı

- Salancik'in örgütsel bağlılık yaklaşımı
- Katz ve Kahn'ın örgütsel bağlılık yaklaşımı
- Becker'ın örgütsel yan bahis yaklaşımı

Etzioni'nin Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Örgütsel bağlılık kavramını örgütsel katılım olarak yorumlamıştır. Etzioni'nin yaklaşımında olumsuzdan olumluya doğru sıralama yapıldığında sırası ile yabancılaştırıcı bağlılık, hesapçı bağlılık ve pozitif ahlaki bağlılık (katılım) bulunmaktadır (Balay, 2000, s. 19-20).

Yabancılaştırıcı Bağlılık: Kişilerin, hareketlerinin ve davranışlarının kısıtlandığı hallerde oluşan ve örgüte yönelik negatif yönlü bir eğilim anlamına gelmektedir. Birey, bu tip bağlılıkta üyeliğini sürdürürken örgüte karşı psikolojik bir bağ geliştirmez (Bayram, 2005). Bu katılım türünde çalışanlar örgütü ceza veren veya olumsuz etki eden bir yapı olarak görmektedir (Bülbül, 2007, s.17).

Hesapçı Bağlılık: Örgüt üyelerinin örgüt ile fayda ilişkisinden oluşan bağlılığı ifade eden bir kavramdır. Örgüt üyeleri örgütten alacakları yararlarla bağlı olarak hareket eder ve bağlılık duyarlar. Newton ve Shore (1992)' a göre, birey ile örgüt arasında karşılıklı kazanç ilişkisi söz konusudur. Bu tip bağlılık geliştiren çalışanlar kendilerine sağlanan faydalar oranında katkı sağlamakta ve bağlılık geliştirmektedir. Bununla birlikte kazandığı faydalar ile örgüt için yaptığı eylemler arasında denge kurma çabası (Akt. Ay, 2013) .

Ahlaki Bağlılık: Örgütün değerlerini, hedeflerini ve normlarını içselleştiren örgüt üyelerinin otorite ile özdeşleşme durumuna dayanan bağlılıktır. Bu bağlılıktaki işgörenler örgütün değerlerini ve örgütte üstlendikleri rolü önemli görmekte ve örgütte diğer çıkarlar için değil işine önem verdiği için bağlılık göstermektedir.

Etzioni (1961), örgüt içinde yalnızca bir uyum sisteminin var olduğunu ve bu sistem içerisinde yalnızca bir katılım biçiminin baskın olduğu görüşündedir fakat değişik sistemler ve ilişkiler birlikte görülebilir (Smadov, 2006) .

Kanter'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Kanter (1968)'in yaklaşımında bağlılık, iki farklı düzen içinde ortaya çıkmaktadır. Bu düzenler sosyal ve kişilik sistemleridir. Sosyal sistem; sosyal kontrol, grubun birlik durumunu ve düzenin sürekliliğini içermektedir. Kişilik sistemi; bilişsel, duygusal ve normlara dayalı yönelimlerden oluşur (Akt. Ay, 2013). Kanter, bağlılığı; devamlılık, birlik ve kontrol bağlılığı olmak üzere çeşitlendirmiştir.

Devamlılık bağıllığı: Özveri ve yatırım unsurlarından oluşan devamlılık bağıllığı; bu iki öge etrafında şekillenmektedir. Özveri bireyin örgüt üyeliğine devam edebilmesi için gösterdiği fedakârlıklardır. Yatırım; örgüt üyesinin kaynaklarını örgüte bağlayarak örgütle bir çıkar alış verişi içinde bulunmasıdır. Bireylerin örgüte bağladıkları kaynaklar maddi ya da manevi değerler olabilmektedir (Sökmen, 2000, s. 36).

Birlik Bağıllığı: Birlik bağıllığı literatürde kenetlenme bağıllığı olarak da isimlendirilmiştir. Bireylerin örgüt içerisindeki diğer üyelere ya da gruba bağıllık duymasıdır. Örgüt içindeki üyelerin psikolojik yönden bağlanmalarını sağlamak ve kenetlenmelerini desteklemek için çalışan uyumlanma etkinlikleri, yeni katılan üyelerin diğer üyelere takdim edilmesi, bir örnek giyişiler ve rozetler gibi sembolik doneler ve toplu etkinlikler gibi yöntemler kullanılır. Bahsedilen yöntemler ile örgüt içinde kenetlenme ve bağıllık arttırılırken çatışmalar ve olumsuz örgütsel özelliklerin ortadan kaldırılması hedeflenmektedir (İnce ve Gül, 2005, s. 31).

Kontrol bağıllığı: Üyelerin sahip oldukları değer ve yargıları ile örgütün değer ve yargılarının uyuşması biçiminde ortaya çıkmaktadır (Arslan, 2008, s. 97). İşgörenlerin değerleri örgütle ne kadar uyuşursa bağıllık o denli güçlenmektedir.

Mowday, Steers ve Porter'in Örgütsel Bağıllık Yaklaşımı

Porter, Steers ve Mowday (1979) 'in tanıma göre örgütsel bağıllık; örgüt ve örgütün sahip olduğu amaçlar ve değerler için emek gösterme ile bütünleşik olarak görülmektedir. Bu tanıma göre örgütte kalmak için isteğe sahip olmak, örgüt yararına çok emek sarfetme arzusu ve örgütün hedef ve değerlerini benimsemek örgütsel bağıllığın gereklilikleridir.

Bu yaklaşımda örgütsel bağıllık kavramı, bireylerin davranış biçimleri ile eylemlerine yansıtması ve örgüte olan ilgilerini arttıran inanışlara bağıllık geliştirmesi şeklinde tanımlanmaktadır. İki boyutta incelenen kavramın boyutları: Davranışsal bağıllık ve tutumsal bağıllıktır (Mowday, vd., 1979:224).

Tutumsal Bağıllık: Duygusal bağıllık olarak da isimlendirilen tutumsal bağıllık “çalışanların örgütteki ortamı tartmaları sonucunda meydana gelen ve işgören ile örgüt arasında bağ kurdurtan psikolojik bir süreçtir. Farklı bir deyişle bağıllık, işgörenin örgütle bütün haline gelmesi ve örgüte katılım göstermesinin göreceli gücüdür (Doğan, Kılıç, 2007). Tutumsal bağıllık kavramının üç ögesi bulunmaktadır. Bu ögeler; sadakat, örgüt amaç ve değerleri ile özdeşleşme ve örgüt çalışmalarına aktif katılım biçiminde tanımlanmaktadır (Bayram, 2005).

Davranışsal Bağlılık: Bireylerin geçmişte yapmış oldukları davranışları sonucunda örgüte bağlı kaldıkları zaman miktarı ile bağlantılıdır. İşgörenlerin örgüt içerisinde bulunduğu davranışlara bağlanması ve bunun sonucuna alışması ile oluşan bağlılıktır (Mowday, vd., 1979:224).

O'Reilly ve Chatman'ın Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Örgütsel bağlılık kavramını, örgüt üyesinin örgüte karşı hissettiği ruhsal bir bağ olarak tanımlayan O'Reilly ve Chatman (1986)'ın yaklaşımına göre örgütsel bağlılığın temeli, gönüllü katılım ve işin dar bir şekilde gerektirdiği katkıların ötesinde katkılar gibi olumlu katılım tezahürleriyle ilişkilidir ve örgüte bağlılık üç başlıkta incelenmektedir.

Uyum Bağlılığı: Bu tür bağlılıkta ortak değerler yerine ödüller için bağlılık oluşmaktadır. İşgörenin açısından uyum sağlayarak ödüle ulaşma isteği ve cezadan kaçınmanın yarattığı bir bağlılık söz konusudur.

Özdeşleşme bağlılığı: Örgüt üyesinin diğerleri ile tatmin edici bir ilişki kurması veya bu ilişkisini sürdürebilmesi amacıyla meydana gelmektedir. Bu bağlılık türünde kişiler bir gruba ait olmaktan gurur duymaktadır.

İçselleştirme bağlılığı: Birey ile örgütsel değerler arasında kuvvetli bir uyum oluşmasına dayanan içselleştirme bağlılığında sergilenen tutum ve davranışlar bireylerin iç dünyaları ile örgüt değerlerinin örtüşmesi ve sindirilmesi yolu ile oluşmaktadır.

Allen ve Meyer'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Örgütsel bağlılığın ruhsal bir kapsama sahip olduğunu belirten Meyer ve Allen, örgüt ve işgören arasındaki ilişkisiyle biçimlenen ve örgüte üye olmayı sürekli olarak devam ettirmek istemeyi içeren bir davranış olarak tanımlamaktadır (Meyer ve Allen, 1991, s. 67). Duygusal, devam ve normatif bağlılık üç sınıflı bir model ile kavramsallaştırılmış bütünleşik bir bağlılık tanımı ortaya atılmıştır.

Duygusal bağlılık: Duygusal bağlılık, işgörenin örgütte kalmaya gereksinim duydukları için değil bunu isteyerek tercih ettikleri için devam ettikleri bir bağlılıktır. Bu bağlılık biçiminde işgören örgütle duygusal olarak özdeş hisseder ve bütünleşir (Meyer ve Allen, 1991:67). Bireyin kendi isteğiyle örgütte bulunarak fazladan çaba gösterdiği bir bağlılık biçimi olduğundan örgütlerde görülmek istenilen ve çalışanlarda kazandırılmak istenen bağlılık biçimidir (Uyguç & Çımrın, 2004). Çalışanların duygusal bağlılıklarının

bulunması için örgüt içerisinde bulunması gereken bir takım gereklilikler vardır. Bu gereklilikler aşağıda listelenmiştir (Allen ve Meyer, 1990, s. 17-18).

- İşin çekiciliği: Örgütteki görevlerin işgörenlere cazip gelmesi ve heyecan vermesi
- Rol açıklığı: Örgüt beklentilerinde işgörenlere açık olunması
- Amaç açıklığı: İşgörenlerin örgüt içinde gerçekleştirdikleri eylem ve görevleri neden ve hangi amaçla yaptığını anlayarak hareket etmesi,
- Amaç Güçlüğü: Örgütün işgörenlerin iş gerekliliklerini yerine getirmesini özellikle talep etmesi
- Önerilere Açıklık: örgüt üst yönetiminin işgörenlerin fikirlerine açık olması
- Uyum: İşgörenlerin kendi aralarında uyumlu ve açık bir ilişki olması
- Örgütsel güvenilirlik: İşgörenlerin örgütün vaatlerini gerçekleştireceği kanaatinde olması
- Eşitlik: İşgörenlerin eşit yetki ve paya sahip olması
- Bireye Önem: İşgörenlerin ortaya koydukları görev ve katkıların örgüt amaçlarına uygun ve verimli olduğuna dair duygularının gelişmesinin teşvik edilmesi,
- Geri besleme: işgörenlerin çalışmaları hakkında doğru geri bildirimler alabilmesi,,
- Katılım: işgörenlerin kendi sorumluluk ve performanslar ile ilgili konulara aktif katılımlarının sağlanması.

Devam bağlılığı: Bu bağlılık işgörenin örgütle ilişkisini kesmesinin kendi hayatına olan etkisi ile alakalıdır (Buluç, 2009). Yüksek düzeyde devamlılık bağlılığı bulunan çalışanlar maddi ya da diğer kayıplar yaşamamak için örgüt üyeliklerini sürdürürler. Yeni iş seçeneklerinin az olmasından dolayı şartlar gereği örgüt üyesi olmaya devam ederek asgari düzeyde performans gösterirler. Dolayısıyla örgütler açısından tercih edilmeyen bir bağlılık türüdür. Çalışma süresince işgörenlerin harcadığı efor, kazanılan maddiyat ve konum ya da mevki arttıkça örgüt ile ilişki kesildiğinde karşılaşılabilecek olan maliyetler de artacağı düşüncesi bulunmaktadır. bu düşünce ile bireylerin örgütsel bağlılıkları artmaktadır (Uyguç ve Çımrın, 2004) .

Normatif bağlılık: İşgörenlerin görev duygusu hissederek örgütte çalışmaya devam etmelerinin gerektiğine inanarak örgüte bağlanmalarıdır (Meyer ve Allen, 1991). Ahlaki bir sorumluluk duygusu ile örgüte karşı sorumluluk hissine sahip olan işgörenler örgüt içinde gerçekleştirmeleri gereken görev ve yükümlülükleri bağlamında bağlılık geliştirir.

Çalışanlar bu bağlanma durumlarından her birini farklı derecelerde deneyimleyebilir. Bazı çalışanlar kuvvetli bir muhtaçlık durumundan dolayı bağlılık geliştirebildiği gibi kuvvetli bir mecburiyet hissederek ama bunu yapma arzusu olmadan bağlılık gösterebilirken; bazı bireyler ise ne bir ihtiyaç, ne de zorunluluk olmadan güçlü bir arzu, vb. hissedebilirler. Bu nedenle, bir kişinin kuruluşa olan bağlılık duygusunun geneli bu farklı duygusal durumların genelini yansıtır.

Penley ve Gould'un Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Etzioni'nin (1975) örgütsel katılım modelinin uyarlanmış versiyonunu, örgütsel bağlılığı anlamak için zengin, ancak yeterince araştırılmamış bir bakış açısı olarak gören Penley ve Gould (1988: s:55) örgütsel bağlılığı; çok boyutlu ahlaki, hesaplayıcı ve yabancılaştırıcı bağlılık olarak görmenin potansiyel değerine ilişkin ilk kanıtları sunmuştur.

Örgütsel bağlılığı tek boyutlu olarak ele alan önceki çalışmaları genişleterek hem araçsal hem de duygusal bağlanma biçimlerini bireyler ve örgüt arasındaki ilişki olarak ele almıştır. Etzioni'nin yaklaşımındaki ahlaki ve yabancılaştırıcı katılımın birbirinden bağımsız ya da zıt kavramlar olup olmadığının anlaşılamaması görüşü ortaya konmuştur. Bu görüşe göre eğer bu kavramlar birbirlerinin tersleri ise yabancılaştırmacı katılım kavramı gereksizdir çünkü ahlaki katılımın tersi bir kavramı karşılayacaktır. Dolayısıyla Penley ve Gould (1988) bu katılımları birbirleri ile ilişkisiz iki kavram olarak incelemiştir. Bağlılığın her boyutu ile ilgili değişkenler arasında anlamlı ve farklı ilişkiler olduğu görüşündedir (Penley ve Gould, 1988, s.56).

Ahlaki bağlılık: İşgörenin örgüt amaçlarını kabullenip örgüt ile özdeşleşmesi yoluyla oluşan bağlılıktır. Bu türden bağlılıkta işgören kendini örgüte adayarak sorumluluk bilinci ile örgüt başarısı için çalışmakta ve örgüte destek sunmaktadır.

Çıkarıcı bağlılık: İşgörenlerin çalışmaları sonucunda ödül aldığı ve teşvik edildiği bağlanma biçimidir. Bu türde bağlılık geliştirilen bir örgütte, örgüt yükümlülükleri ve performans ödüle ulaşmanın bir aracı olarak görülür (Penley ve Gould, 1988, s. 48).

Yabancılaştırıcı bağlılık: Bireylerin alternatif iş imkanının ya da başka bir örgüte katılma seçeneğinin bulunmadığı durumlarda görülen bireyin iş çevresi kontrolünün olmadığı biri bağlılık biçimidir. Yabancılaştırıcı bağlılık gösteren işgören örgüt içerisindeki ödül ve cezaların performans değerlendirilerek değil tesadüfi olarak verildiğini düşünür dolayısıyla iş çevresi üzerindeki kontrolü olmadığı fikrindedir. Bir başka açıdan da örgüt dışında alternatiflerinin olmadığını bilmek bireyde örgüt dışı kontrolü de olmadığını hissettirerek yabancılaştırıcı bağlılık geliştirebilir.

Bireyin örgütün içinde ve dışında kontrol sahibi olmaması hissi bireyin örgüte karşı negatif bir duygusal bağ geliştirmesine neden olarak bireyde örgüt içinde kısılmışlık duygusunu ortaya çıkarmaktadır (Penley ve Gould, 1988, s. 45).

Salancik'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Salancik örgütsel bağlılık kavramını; bireylerin kendi davranışlarına karşı bağlılık geliştirmesi olarak tanımlamıştır. Gül'ün aktarımına göre Salancik'in tutum ve davranışlar arasındaki uyumaya dayalı olarak tanımladığı örgütsel bağlılık kavramı bu uyum yakalanmadığında bireylerin stresli olması ve gergin hissetmesini getirir. Bu iki faktör arasında uyum ağlaması ise bağlılık oluşmasını sağlayacaktır. Bununla birlikte tüm davranışlara benzer şekilde bağlılık gelişmeyecektir (Gül, 2003).

Salancik'e göre işgörenler farklı davranışlara farklı şekil ve düzeyde bağlanırlar ve kişiler gerçekleştirdikleri davranışların özelliklerine göre bu davranışlara bağlılık göstermektedir. Salancik bağlılık davranışının, çalışanın örgüt ile ilişkisini kesmesi halinde gerçekleşebilecek kısıtlar ile bireyi örgüte bağlı kılması durumlarından dolayı oluştuğunu belirtmiştir (Balay, 2000).

Katz ve Kahn'ın Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Katz ve Kahn (1977) ödüle dayalı devreler ile açıkladıkları örgütsel bağlılık için işgörenlerin devrelerde hareketlerini başka bir açıdan ise örgüte bağlılıklarını ortaya çıkaran iç ödüller (anlatımsal devre) ve dış ödüllerden (araçsal devre) bulunduğunu belirtmektedir. Görevlerini sadece finansal getirisi için yapma gibi dış ödüllerin ön planda olduğu devre araçsal devreyi; çalışanların değerleri ve gereksinimlerine dayalı güdülenme ile hareket ettikleri devre anlatımsal devreyi ifade etmektedir. (Akt. Balay, 2000, s. 18) . Bayram (2005)'a göre bu yaklaşımda anlatımsal olan devreyi iç ödül tanımlarken, araçsal devreyi dış ödüller ise tanımlamaktadır.

Becker'in Yan Bahis Yaklaşımı

Yan bahis yaklaşımı; örgütteki birey tarafından gerçekleştirilen davranışlar bütünü, o davranışlarla doğrudan ilgili olmayan kazançları ile bağlantılı hale getirerek ortaya çıkardığı bağlılık durumudur (Becker, 1960). bireylerin birbiri ile ilişkili ve tutarlı bir davranış rutinini bıraktığında kaybedeceklerini göz önüne alarak bu davranış rutinini sürdürme eğilimi göstermesidir. Dolayısıyla Becker'e göre bireyler çalıştıkları örgüte duygusal bir bağlılık sahibi olmadan, bağlanmadıklarında zarara uğrayacakları düşüncesi ile örgütte çalışmaya devam etmektedir. Tutarlı davranışı sürekliliği olan ve farklı eylemler gerektirse de amacı sağlamaya yönelik davranışlar olarak gören Becker'a göre; tutarlı davranışların örgüt ile işgören arasında yan bahislerden kaynaklanır (Becker, 1960).

Bireyler davranışları ile tutarlı olarak doğrudan ilgili olmayan şeyler üzerine örgütle ilişki kurarken çaba, statü, ek gelirler gibi yatırımlar üzerinden yan bahisler oluşturmaktadır. Sergilenen davranışlar daha önce gerçekleştirilenler ile tutarlı olmadığında bahis işgören açısından kayıp ile sonlanacaktır. Sonuç olarak örgüt ile girdiği bu bahis ilişkisini kaybetmemek adına işgören davranış sürekliliğini sağlamak durumunda kalacaktır.

Davranışların uyumlu tutumlar oluşmasına neden olduğu ve bunların gelecekteki davranışları belirlediği bir döngü oluşmaktadır. Birey bu tutarlılık döngüsünü sağlamaya çalışırken kendi davranışlarına karşı bağlılık geliştirmektedir. Bunun sonucunda da birey örgütle davranışsal ve psikolojik bağlarını geliştirmektedir (Becker, 1960) . Yan bahis kaynakları toplumsal normlar, bürokratik düzenlemeler, karşılıklı sosyal ilişkiler ve sosyal rollerdir (Sürücü ve Maşlakçı, 2018).

Toplumsal beklentiler: bireyler bulundukları toplumun talep ve beklentilerinin yaptırımları nedeni ile davranışlarını kısıtlayan yan bahislere girebilmektedir. Sıkça iş değiştiren kimselere toplum içinde güvensizlik meydana gelmesi bu tür toplumsal beklentilere örnektir (Sürücü ve Maşlakçı, 2018).

Bürokratik düzenlemeler: İşgörenin örgütten ayrıldığı takdirde bürokratik anlaşmaları sonucu olumsuz sonuçlar ile karşılaşması durumudur.

Sosyal etkileşimler: Bireyler sosyal ilişkilerinde oluşturduğu imaja uygun davranışlar sergilemek durumunda kalarak bu davranışlara bağlılık geliştirir.

Sosyal roller: içinde bulunduğu duruma alışan ve uyum sağlayan birey bu rolün gereklerine uygun davranışlar sergileyerek bağlılık ilişkisi geliştirebilir.

Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Bireylerin örgütsel bağlılıklarının çeşitli düzeyleri bulunmaktadır. Bu düzeyler, bireyin örgüt içindeki tutum ve davranışlarını etkileyeceği gibi yapılan işin sonuçlarında da olumlu ya da olumsuz değişimlerin ortaya çıkmasına zemin hazırlamaktadır. Randall (1987)'ın yaptığı araştırmaya göre örgüt için çalışan bireylerin bağlılık düzeylerinin örgüt açısından pozitif ya da negatif dönütleri vardır ve bu bağlılık düzeyleri şu şekilde sıralanmaktadır (Akt. Doğan ve Kılıç, 2007):

- Düşük örgütsel bağlılık düzeyi
- İlmli örgütsel bağlılık düzeyi

- Yüksek örgütsel bağlılık düzeyi

Yapılan bu araştırmaya göre örgütsel davranışlar bakımından daha isteksiz tutumlar sergileyen örgüt çalışanlarının daha düşük örgütsel bağlılık düzeyinde hareket ettikleri görülürken, iş yapma konusunda görece olarak daha etkin rol oynayan bireylerin örgüte ılımlı düzeyde bir bağlılık geliştirmiş oldukları görülmektedir. Buna ek olarak kendini örgüt ile bir bütün olarak görebilen örgütün hedefleri dahilinde davranışlar sergileyerek bunu çalışma biçimine yansıtan bireyler yüksek örgütsel bağlılık göstererek örgüt için olumlu çıktılarının yaratılmasını sağlamaktadır. Randall (1987) tarafından belirlenen örgütsel bağlılık düzeylerinin örgüt için pek çok açıdan önem taşıyan sonuçları olduğunu söylemek mümkündür. Bireylerin örgütsel bağlılık düzeylerini ve bu düzeylerin örgüt üzerinde ortaya çıkardığı sonuçları şu şekilde açıklayabiliriz:

Düşük Düzey

Bireylerin örgüt ve iş görme dahilinde geliştirdikleri tutum ve davranışlar onların örgütsel bağlılık düzeylerinin ortaya çıkarılması için birer etkidir. Bireyin örgüt içinde isteksiz davranışları, devamsızlık ve işten kaçma davranışı, yapılan işe özen göstermeme ve düşük verimle çalışma gibi davranışları düşük örgütsel bağlılık düzeyini yansıtan tutum ve davranışlar olarak adlandırılabilir (Tayfun, 2015). Düşük bağlılık düzeyi, örgüt üyelerinin örgüte yönelik psikolojik aitlik hissinin azaldığı anlamına gelmektedir. Kişinin örgütün hedeflerini benimsemek konusunda sorunlar yaşaması da düşük örgütsel bağlılık düzeyini yansıtan unsurlardan biridir. Tüm bu tutum ve davranışların kişiler yönünden ve örgüt yönünden neticeleri olmaktadır.

Birey yönünden bakıldığında düşük örgütsel bağlılık bireyin kendi gelişim aşaması için olumlu sonuçlar doğurabilir. Örneğin çalıştığı örgüte tam olarak bağlılık gösteremeyen kişi yeni ve daha iyi iş alternatiflerini değerlendirmek konusunda etkin çabalar sergileyeceğinden bu durum insan kaynaklarının kullanımı konusunda bireye ve örgütlere fayda sağlayabilir (Doğan ve Kılıç, 2007). Buna ek olarak iş görenin mesleki gelişim konusunda daha çok uğraş göstermesi de düşük örgütsel bağlılık düzeyinin olumlu bir sonucu olarak gösterilebilir.

Olumlu sonuçların yanı sıra düşük örgütsel bağlılık düzeyinde davranış sergileyen bireylerin bireysel ve örgütsel hedefler için olumsuz birer etken haline gelmesi de mümkün. Zira çalıştığı örgüte düşük düzeyde bağlılık gösteren bireylerin iş tatmini konusunda sorun yaşamaları olasıdır. Ayrıca iş üzerinden sağlanacak maddi ve manevi

gelişim süreçleri, kazançları ve promosyonları da bu düşük bağlılık düzeyinden etkilenebilir (Tayfun, 2015).

Randall (1987)'a göre düşük örgütsel bağlılık düzeyinde bireyler iletişim konusunda güçlükler çekmektedir. Örgüt içinde görev üstlenmek konusunda geri çekilen ya da çekimser tavırlar sergileyen bu bireyler; daha sonraları söylentiler, itirazlar ve şikayetler yolu ile tüm örgütü ilgilendiren sonuçların ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Bu durum ise örgüt içinde iş görenlerin birbirlerine karşı saldırgan tutumlar sergilemesi, iş rutininin aksaması ve örgüt için gelir kayıplarının yaşanması ile sonuçlanabilmektedir (Akt. Doğan ve Kılıç, 2007).

Bu bağlamda düşük örgütsel bağlılık düzeyinin örgüt ve bireyler açısından pek çok farklı yönlü çıktısı bulunmaktadır. Örgütte iletişim sorunlarının ortaya çıkması, işlerin aksaması, ticari karakterli örgütler için müşteri ve kazanç kayıplarının yaşanması ve bütün bunlara ek olarak yönetimin otoritesi ile ilgili sorunların ortaya çıkması düşük örgütsel bağlılık düzeyinin saptanan sonuçlarından bazılarını oluşturur.

İlımlı Düzey

Örgütsel bağlılık düzeylerinden bir diğeri olan ılımlı örgütsel bağlılık, kişilerin örgüt ile uyum içinde çalıştığı ancak kendi değerlerinin örgüte paralel olarak değişmesini istemediği tam bir bağlılığı ifade etmeyen durumdur. Kurtbaş (2011)'a göre bu düzeyde olan iş gören kendini örgüte göre şekillendirmez ve bireysel kimliğini korumak için çaba gösterir. Örgüt ile görece bir bütünleşme söz konusu olsa da ılımlı bağlılık düzeyinde bireyler her zaman kendi değer yargılarını daha ön planda tutarak tam bir özdeşleşme gerçekleştirmezler. İlımlı bağlılık düzeyinde bireyler örgütün beklentilerinin karşılanması yönünde tutum ve davranış geliştirirler. İlımlı bağlılık düzeyinde örgüt ile birleşme bulunurken bireyin kendi düşünce ve değerlerini değiştirmemek için çabalaması da söz konusu olmaktadır. Bu düzeyde iş görenler, örgüte belirli değerler kapsamında dahil olurken daha geniş kapsamlı bir bağlılık gerçekleşmez.

İlımlı bağlılık düzeyinin örgüt ve birey açısından değişkenlik gösterebilen olumlu ve olumsuz sonuçları bulunmaktadır. Bu düzeyde olumlu görülen bir sonuç bireyin kendi kimliğine sahip çıkmak için gösterdiği çabadır (Mercan, 2006). Birey böylece kendi değerlerine saygılı bir hayat sürmek ve davranış ve tutumlarına bu etkiyi yansıtmak konusunda istekli olmaktadır. İlımlı bağlılık düzeyinin bir diğer olumlu sonucu ise Aras (2010)'a göre iş veriminin artması ve işgörenlerin performanslarının düşük bağlılık

düzeyine kıyas ile daha yüksek olmasıdır. Bu düzeyde iş görenlerin işten ayrılma düşüncelerinin azalmasının yanı sıra iş tatminlerinin artması da söz konusu olmaktadır. Tüm bunlara ek olarak ılımlı örgütsel bağlılık düzeyinin bireyin örgüt ile arasında dengeli bir bağın kurulması anlamına geldiğinden çoğunlukla olumlu sonuçlar doğurması mümkündür.

Mercan (2006)'a göre ılımlı örgütsel bağlılık düzeyinin birtakım olumsuz sonuçları da bulunmaktadır. Bu örgütsel bağlılık düzeyinde bulunan bireyler örgüte gösterdikleri sadakat, toplumsal sorumlulukları ve kişisel yaşamda sahip oldukları değerler nedeniyle bir çeşit bocalama yaşayabilmektedir (Bayram, 2005). Bu durum ılımlı örgütsel bağlılık düzeyinin olumlu olmayan bir sonucu olarak gösterilebilir.

Ceseroğlu (2010)'na göre de örgüt ile arasında sınırlı bir bağ oluşan bireyler; örgüt içerisinde fazladan rol sahibi olmak istemeyerek takım çalışması, bilgi paylaşımı ve yardımlaşma gibi konularda çaba harcamaktan kaçınma davranışı sergilemektedir. Bu durum örgüt içinde birtakım aksamalara neden olabilmektedir. Buna ek olarak ılımlı düzeyde kişinin kariyer hedeflerinin gerçekleşmemesinin nedeni olarak çalıştığı örgütü görmesi ve bu konuda tam olarak bağlılık geliştiremediği örgütü suçlaması da bu düzeyin olumsuz sonuçları arasında yer almaktadır (Ceseroğlu, 2010).

Yüksek Düzey

Bireyin örgüte oldukça güçlü tutum ve eğilimler ile bağlılık gösterdiği durum yüksek düzey örgütsel bağlılığı ifade eder (Mercan, 2006). Bu bağlılık düzeyinde birey örgüt ile tam olarak bir özdeşleşme içinde bulunur. Örgütün değerlerini kendi değerleri ile bir görerek bu yönde davranış ve tutumlar sergiler. Ayrıca iş performansının artması için elinden gelen tüm çabayı göstererek örgüt hedeflerinin gerçekleşmesi için uğraşır. Kısacası yüksek örgütsel bağlılık düzeyi birey ve örgütün özdeşleşmesi, örgüt hedef ve değerlerinin birey tarafından benimsenmesi ve kişinin kendini örgüte adadığı bir bağlılık düzeyidir (Seyhan, 2014). Bu düzeyde birey örgüte dahil olmaya devam etmek için oldukça istekli olup örgütün vizyonunun gerçekleşmesi için tüm gücü ile çalışmayı da kabul etmektedir.

Yüksek örgütsel bağlılık düzeyine sahip olan işgörenler örgüt içerisinde daha yüksek iş doyumunu yaşamakta, başarı ve ücret konusunda da iş tatmini sağlayabilmektedir. İş görenin sadakat ve bağlılığının karşılığında örgütte yetkiye sahip olması ve terfi gibi hamleler ile ödüllendirilmesi de yüksek örgütsel bağlılık düzeyinin bir parçasını oluşturur (Balay,

2000). Yüksek motivasyona sahip olan bu iş görenler; bu motivasyonu iş performanslarına yansıtmak konusunda da isteklidir.

Seyhan (2014)'a göre yüksek örgütsel bağlılık düzeyine sahip bireyler örgütlerin en değerli üyeleridir. Bu üyeler he bakımdan örgüt içinde yüksek doyuma sahiptirler ve bu doyum çalışma ve iş performanslarına etki eder. Bu iş görenler örgüt içinde gerçekleşmesi beklenen takım çalışması, bilgi paylaşımı ve bunun gibi örgütsel faaliyetlerde aktif rol oynamayı ve fazladan görev üstlenmeyi kabul etmektedir. Böylece örgüt çalışmalarının kalitesi arttırılırken örgüt hedeflerinin gerçekleştirilmesi ve sağlıklı çıktılara ulaşılması mümkün hale gelir.

Yüksek bağlılık düzeyinin olumsuz sonuçlara da neden olabilir. Bazı durumlarda bu düzeyde bağlılık çalışanların gelişimini ve yeni fırsatlara ulaşmasının önünü kesmektedir. Ayrıca yaratıcılık ve değişime karşı direnç görülmesine neden olabilmektedir. Yüksek bağlılık düzeyi bazı durumlarda üretkenliğin azalmasına, stres ve gerginlik oluşmasına ve insan kaynaklarından yeterli faydanın sağlanmaması gibi negatif sonuçlar da ortaya çıkarabilir (Tayfun, 2015). Kısaca özetlemek gerekirse yüksek örgütsel bağlılık düzeyi bireyin örgüt için yoğun çalışmalar yürütürken kendi bireysel düzeninden ayrı düşmesine neden olabilmekte bu da kişinin iç dünyasında birtakım olumsuzlukların ortaya çıkmasına neden olabilmektedir.

Örgütsel Bağlılığı Etki Eden Faktörler

Literatür incelendiğinde örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler ile ilgili çeşitli araştırmalara ve sınıflandırmalara rastlanmıştır. Şahin bu faktörleri kişisel faktörler, örgütsel faktörler ve örgüt dışı faktörler olmak üzere sınıflandırmıştır (Şahin, 2007, s. 79). Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler; kişisel özellikler, örgütün yapısı, yapılan işin özellikleri, örgüt iklimi ve örgütsel süreçlerdir (Celep, 2000, s. 34). Mowday vd. (1982)' ne göre bağlılık faktörleri; kişisel faktörler, iş ve rol ile ilgili faktörler, iş deneyimi ve çalışma ortamı ile ilgili faktörler ve örgüt yapısına ilişkin faktörlerdir.

Schwenk (1986) bu faktörleri kişilerin daha önceki iş deneyimleri, kişilerin demografik özellikleri ve örgütün yapısal özellikleri olarak belirlemiştir (Akt. Tekingündüz, 2012). İnce ve Gül (2005)'e göre örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2

Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Bireysel Faktörler	Örgütsel Faktörler	Örgüt Dışındaki Faktörler
1. İş beklentileri	1. İşin niteliği	1. Yeni iş bulma olanakları
2. Psikolojik sözleşme	2. Yönetim	2. Profesyonellik
3. Kişisel özellikler	3. Ücret düzeyi	3. İşsizlik oranı
	4. Örgüt Kültürü	4. Ülkenin Sosyo-ekonomik Durumu
	5. Örgütsel Adalet	5. Sektörün durumu
	6. Örgütsel Ödüller	
	7. Takım Çatışması	
	8. Rol belirsizliği ve Çatışması	

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

Kişisel Faktörler

İşgörenlerin işe başlamadan önce işten beklentileri ve örgüt ortamında karşılaştıkları görevler arasındaki fark örgüt bağlılığını etkileyen bir faktördür. İş tanımının iyi yapıldığı ve çalışanın sorumluluk ve görevlerine dair beklentilerinin karşılandığı çalışma ortamı örgüt bağlılığını etkilemektedir (Ermiş, 2014).

Çalışanların işi kabul etmesi ve örgüte kabulünün ardından yazılı olmayan ancak varlığı hissedilen psikolojik sözleşmesin kapsamındadır. İşe yeni başlayan çalışanın örgüt hedef ve amaçlarına yönelik görevler alırken örgütün desteği ile de kendini geliştirecektir. Bu yolla çalışanın kimliği örgütün kimliği özdeşleşecektir (Ada, Alver ve Atılı, 2008).

Örgütsel bağlılığı etkileyen kişisel demografik niteliklerin yanı sıra denetim noktası, başarı güdüsü gibi kişilik özelliklerinden oluşmaktadır. Celep (1999)'e göre Kişisel özellikler ve bireylerin daha önceki deneyimleri ve yaşantılarından getirdikleri bağlanma davranışları içinde bulundukları örgüte bağlanma derecelerini ve sürelerini etkilemektedir (Aktaran Özbakır, 2015). Allen ve Meyer (1990)'a göre örgütsel bağlılığın normatif boyutu bireylerin hem örgüte giriş öncesinde hem de girdikten sonraki yaşantılarından etkilenmektedir.

Örgütsel Faktörler

İnce ve Gül (2005) bağlılığı etkileyen örgütsel faktörleri şu şekilde aktarmıştır.

- İşin niteliği: bazı iş ve görevlerin getirdiği statüler daha fazla sorumluluk gerektirmektedir. Bazı işler ise bireylere önemli kişisel kararlar alma yetkisi tanır. İşin niteliği bireylerin bağlılıklarını değiştiren bir unsurdur.
- Ücret düzeyi: yapılan işin karşılığında alınan maddi kazanç, işgörenin bağlılığını etkilemektedir. Bununla birlikte örgüte üyeliğe devam etme kararında da önemli bir yere sahiptir.
- Örgüt Kültürü: Bürokratik ve katı kurallı bir örgüt kültürü ortamı, örgütsel bağlılık açısından olumsuz bir etkidir bununla birlikte paylaşımcı ve demokratik örgüt kültürü ise örgütsel bağlılığı arttırmaktadır (Tsui ve Chen, 1999).

- Örgütsel Adalet: örgüt kaynaklarının, ödüllerin ve hakların adil bir biçimde dağıtılması bireylerin örgüte olan bağlılık davranışlarını etkilemektedir.
- Örgütsel Ödüller: Maddi ya da manevi ödüller bireylere kazanç sağlayarak bağlılık gelişimini arttırabilmektedir.
- Takım Çatışması: Takım çalışması örgüt içerisinde iş paylaşımı ve yeni gruplar oluşturmaktadır.
- Rol belirsizliği Ve Çatışması: örgütteki roller çalışanların bağlılığı açısından önem teşkil etmektedir. Meslek-rol çatışması örgüt içinde kendi kabuğuna çekilme ve ilgisizlik gibi sonuçlar doğurabilmektedir. Rol çatışması deneyimi ile iş tatmini arasında bir ilişki bulunmaktadır. Bu durum çalışanı duygusal bir boşvermişlik ve uzaklaşma olarak ortaya çıkmaktadır (Katz ve Kahn, 1977).

Örgüt Dışındaki Faktörler

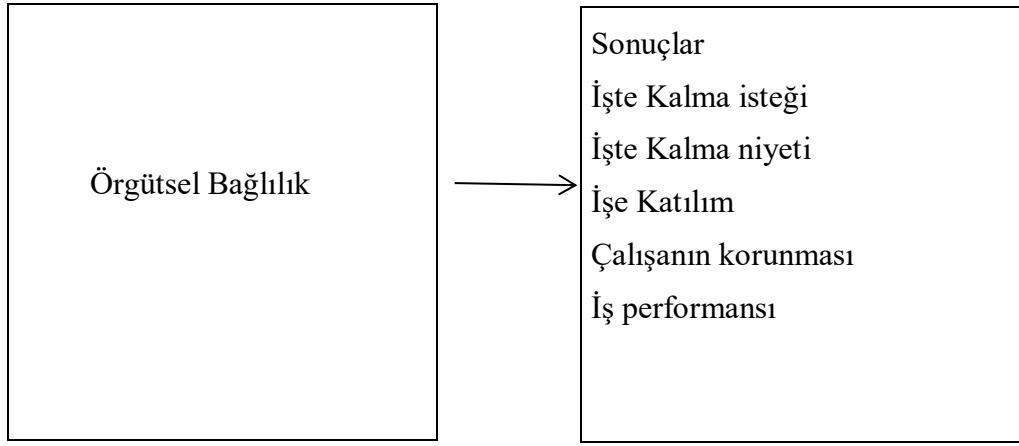
Örgütün dışındaki gelişme ve durumlar da örgütsel bağlılığı etkilemektedir.

Yeni iş bulma olanakları; işten ayrılma durumunda farklı alternatiflerin olması kişilerin örgüte bağlılığını etkilemektedir. “Örgütsel bağlılık literatüründe, yeni iş bulma olanaklarının az olmasının örgütsel bağlılığı artırdığı konusunda görüş birliği bulunmaktadır” (Smadov, 2006).

Profesyonellik; mesleğe bağlılık ve mesleki yeterlilikle ilgili bir kavram olan profesyonellik, bireyin mesleği ile özdeşleşerek ve mesleki değerleri kabul edip içselleştirmesi olarak tanımlanabilir. Profesyonellerin çalıştıkları örgütlerin mesleki gelişime destek oldukları durumlarda örgütsel bağlılıklarının ise olumlu yönde etkilenmektedir (İnce ve Gül, 2005). İşsizlik oranı yeni bir iş bulma ihtimali çalışanların örgütte kalmaya devam etme kararlarını etkilediğinden ülkelerdeki işsizlik oranı örgütsel bağlılığı etkilemektedir. Ülkenin bulunduğu sosyoekonomik durum ve çalışılan sektörün durumu da örgütsel bağlılığı etkileyebilecek dış faktörlerdir.

Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Örgütsel bağlılığın farklı davranış ve gelişmeler oluşturan sonuçları vardır. Steers (1977, s. 46), bu sonuçları kalma isteği, kalma niyeti, katılım, çalışanın korunması ve iş performansı olarak belirtmiştir (Akt. Tokoğlu, 2009).



Şekil 1. Steers'a göre örgütsel bağlılık sonuçları. Tokoğlu, E. (2009). Bedensel engelliliğin örgüte bağlılık ve iş tatmini üzerinde etkileri: kamu sektöründe bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Örgütlerde düşük veya yüksek derecelerde örgütsel bağlılık görülebilir. Düşük seviye bağlılık da yüksek seviye bağlılık olumlu ve olumsuz sonuçlar meydana getirebilir. Örgütsel amaçların kabul edilebilir olmadığı zamanlarda yüksek düzeyli bağlılık örgütün dağılmasını hızlandırabilirken, amaçlar makul ve kabul edilebilir olduğu zamanlarda etkili sonuçlar alınabilmektedir (Wiener'den aktaran Balay, 2000, s. 83).

Randall'a göre ise örgütsel bağlılık düzeylerinin her birinin kişisel ve örgütsel sonuçları bulunmaktadır. Tablo 3'te bağlılık düzeylerinin olumlu ve olumsuz; kişisel ve sonuçları özetlenmiştir (Randall, 1987).

Tablo 3

Örgütsel Bağlılığın Muhtemel Sonuçları

		Kişisel Sonuçlar		Örgütsel Sonuçlar	
		Olumlu	Olumsuz	Olumlu	Olumsuz
Bağlılık Düzeyi	Düşük	•Kişisel yaratıcılık, Gelişime açıklık, Özgnlük •İnsan kaynaklarının verimli kullanımı	•Mesleki gelişimin yavaşlığı, •Dedikodu sonuçlu kişisel zararlar •İhraç olma ihtimali, Ayrılma isteği veya Örgüt amaçlarını zedeleme	•Performansı düşük olan işgörenlerin ayrılması ile örgüte yeni işgörenler alma ve örgütsel morali arttırarak çalışan devir hızını azaltma •Örgüt içi dedikoduların örgütü geliştirebilecek sonuçları	•İş devrinin fazla olması, gecikmeler, devamsızlık, iş kalitesinde düşüş, örgüte karşı sadakatsiz davranışlar ve yasal olmayan eylemler •Rolün üstündeki davranışa yönelmeme, rol modele zarar verme, işgörenler üzerinde kontrolün sağlanamaması
	Orta	•Yüksek miktarda sahiplenme, güvenlik, sadakat ve kişisel yeterlilik duygusu •Yaratıcılık, •Kişisel kimliğin örgütten bağımsız kalabilmesi	•Mesleki gelişmede sınırlılık •Bağlılık düzeyinin ölçülmesinin zorluğu	•Çalışan kıdeminde artış •Ayrılma isteğinde azalma •İş devrinin azalması •İş doyumunun yükselmesi	•Çalışanların görevleri dışındaki bireysel beklentileri ile örgütsel beklentilerinin dengelemesi •Örgütsel etkinliğin azalması
	Yüksek	•İşgörenlerin mesleki kıdem ve becerilerinin artması •Ödül ve faydalar •Tutkulu çalışanların olması	•Değişime karşı bürokratik direnç • Sosyal ilişkilerde aksamalar •İşgören dayanışmasının azlığı • Görev dışında da örgüt üyelerinin bir arada olması için zaman ve enerjinin kısıtlılığı	•İş gücünün istikrarlı olması ve daha yüksek üretim adına işgörenlerin örgütsel talepleri reddetmemeleri • Görev ve çalışma düzeyi yönünden işgörenler arasında rekabetin artması • Örgütün amaçlarını gerçekleştirebilmesi	• Örgütün esneklik, değişim ve uyumdan yoksun olması, • Geçmiş uygulamala katı bağlılık •Fazla çabalayan işgörelere karşı olumsuz hisler • Örgüt içinde yasal ve etik olmayan gelişmeleri kabul etme

Kaynak: Randall, D. M. (1987). Commitment and the organization: The organization man revisited. Academy of Management Review, 12(3), 460-471'dan Türkçeye uyarlanmıştır.

İnce ve Gül (2005)'e göre örgütsel bağlılık ve davranışsal sonuçlar arasında ilişkiler bulunmaktadır. İş tatmini, motivasyon, karar alma süreçlerine katılım, örgütte kalmaya devam etme isteği örgütsel bağlılığın olumlu sonuçlarındandır. Bu araştırmada örgütsel bağlılık sonuçları düzeylere göre sınıflandırılarak incelenmiştir.

Yüksek Düzey Örgütsel Bağlılık Sonuçları

Örgütsel bağlılığı yüksek çalışanları olan bir örgütteki örgüt kültürü yeni işe başlayan işgörenlerde bu örgütün bir parçası olabilme isteği uyandırır ve örgüt beklentilerini yerine getirme sorumluluğu oluşturur (Güçel, 2013). Yüksek düzeyde örgütsel bağlılık geliştiren bireye, başarı ve maddi olarak tatmin edici kazançlar sağlanabileceği gibi örgüt; işgörenin bağlılığına karşılık yeni yetkiler ve imkanlar ile çalışanı ödüllendirmektedir (Bayram, 2005).

Yüksek düzeyde örgütsel bağlılık işgörenlerin meslekteki yeterlilik ve gelişmelerinin artmasına neden olmaktadır ve olumlu davranışların artması, işini tutkuyla yapan çalışanlar da bağlılığın bir diğer bireysel sonucudur. İşine bağlı olan çalışanların istikrarlı bir iş gücü oluşturması, yüksek üretim için örgüt beklentilerini kabul etmeleri, performans yönünden rekabetin sonuçları olumlu etkilemesi ve örgütün amaçlarının karşılanabilmesi yüksek düzeyde bağlılığın örgütsel sonuçlarıdır (Randall, 1987).

Randall (1987)'a göre bu düzeydeki örgütsel bağlılık durumunun olumlu netice olduğu gibi olumsuz neticeleri de bulunmaktadır. Kişisel olarak gelişimin, yenilikçiliğin bastırılması, değişimlere karşı direnç gösterme, sosyal ve aile ilişkilerinde aksaklıklar, görev dışındaki zamanlar için sınırlı zaman ve enerji kaynağı bulunması bu sonuçlara birey açısından verilebilecek örneklerdendir. Yeni gelişmeler uyum sağlama sorunu, geçmişteki politika ve sistemlere aşırı güven duyma, verimsiz kullanımı durumları ise örgütsel sonuçlar olarak ele alınabilir.

İlımlı Düzeyde Örgütsel Bağlılık Sonuçları

İlımlı bağlılık düzeyinde kişiler örgüt içindeki rollerinin gerektirdiklerine sınırlı tepki verme potansiyeli ile yanıt vermeye çalışır. Örgüt değerleri ile uyum sağlamaya çalışırken bireysel değer ve özelliklerini de korumaya gayret gösterir. Bu bağlılık şeklinin örgüte yönelik ve işgörenin kendine yönelik olumlu sonuçları oluşur (Balay, Kaya ve Karadaş, 2017). Örgütte hizmet süresinin artması, örgütte kalmaya devam etmesine ve iş doyumuna ulaşması bu yansımalarla örnektir.

İlımlı düzey bağlılık geliştiren işgören kimliğini örgütten ayrı tutar ve bireysel alanını korur. Bu da örgüte sadakatle bağlı bir biçimde performans gösterirken bireysel alanını korumasını sağlar. Örgütsel açıdan ise bu düzeyde bağlı çalışanlar kıdemli çalışan avantajı, yeni personel için ekstra zaman ve kaynak harcamanın önüne geçme gibi olumlu sonuçlar doğurmaktadır (Seyhan, 2014).

Bireylerin yeni meslek ve olanaklara nispeten kapalı olması olumsuz bireysel sonuçlardandır. Bununla birlikte yüksek düzey bağlılığa oranla örgüt etkinliklerinin kısıtlanması, örgütsel vatandaşlık davranışlarının daha kısıtlı olması olumsuz sonuçlar olarak değerlendirilebilir (Randall, 1987).

Düşük Düzey Örgütsel Bağlılık Sonuçları

Düşük düzeyde örgütsel bağlanma sonucunda, işgörenler örgüt içindeki görevlerini ihmal edebilirler. Devamsızlık, işe geç kalma, örgütte kalmaya dair isteğin olmaması, sadakatin azalması gibi bireysel sonuçlar görülmektedir. Örgüt açısından ise sürekli işgören devri kaynak ve zamanların fazla tüketilmesine ve düşük iş kalitesine neden olmaktadır (Ersoy, 2007, s. 98).

Yavaş mesleki gelişmenin yavaş olması, örgüt içinde sosyal sorunlar, işten ayrılma ve ihraç düşük düzeydeki örgütsel bağlılığın bireysel açıdan negatif sonuçlarıdır. Örgüt için ise değişen personelin yerine gelen işgören için harcanan zaman, kaynak ve iş gücü örgütü yavaşlatmaktadır. Çalışanlar üzerinde sınırlı kontrol ve etki bulunması örgüt sisteminin zarara açık hale getirmektedir.

Bu düzeyde işgören, örgüte bağlılığını yansıtan kuvvetli yönelim ve tutumlara sahip değildir fakat böyle bir durumda bireyin yaratıcılığı ortaya çıkabilir ve birey gelişebilir. Birey örgüte düşük düzeyde bağlı olduğundan farklı seçenekler ve işlere yönelecektir bu durum insan kaynaklarının etkili kullanımı sonucunu doğurabilir (Balay, 2000).

Örgütsel Sağlık ve Örgütsel Bağlılık Konuları İle İlgili Araştırmalar

Araştırmanın bu kısmında örgüt sağlığı ve örgütsel bağlılık konuları ile ilgili literatürdeki araştırmalara yer verilmiştir.

Örgütsel Sağlığa İlişkin Yapılan Çalışmalar

Bu başlıkta örgüt sağlığı kavramına dair literatürde yer alan yerli ve yabancı araştırmalara yer verilmiştir.

Türkiye’de Yapılan Çalışmalar

Literatür incelendiğinde örgüt sağlığı üzerine farklı çalışmalara rastlanmıştır.

Akbaba (1997) ortaöğretim kurumlarının örgüt sağlığı düzeyini ölçme aracı geliştirme ve örgüt sağlığına ilişkin yönetici ve öğretmenlerin görüşlerini belirlemek amacı ile yaptığı çalışmada; örgütsel liderlik, örgütsel bütünlük, çevresel etkileşim ve örgütsel ürün boyutları arasında anlamlı farklılıklar tespit etmiştir. Yönetici ve öğretmenlerin örgütsel kimlik boyutuna dair görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmiştir.

Gürsel (1998), araştırmasında ise okul sağlığı ve okul ikliminde okul yöneticileri ile öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Öğretmenlerin optimal güç ve bağlılık boyutları arasında anlamlı bir fark olduğu belirtilmiştir. Araştırmacı öğretmen ve müdürlerin toplumsal normlar sonucu ortaya çıkan beklentinin dışına çıkamadıklarını tespit etmiştir.

Gökkyer ve Bakcak (2007) örgütsel sağlık ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi yüksek öğretim kurumları bağlamında incelemiştir ve akademisyenler üzerinde uyguladığı anket sonuçlarına göre katılımcıların örgüt sağlığı ile örgütsel bağlılıkları arasında olumlu olarak yüksek düzeyde bir ilişki bulunmaktadır. Üniversitelerin örgüt sağlığı düzeyleri ve örgütsel bağlılık düzeylerinin her ikisi de orta düzeydedir. Katılımcıların genel örgütsel bağlılık algılarında cinsiyet, birim, ve kıdem değişkenlerine göre farklılık bulunmamaktadır.

Karakuş (2008) ilkokullarda öğretmenlerin örgüt sağlığı ile ilgileri konusunda yaptığı çalışmada Elazığ il merkezide çalışan sınıf öğretmenlerinin örgüt sağlığına ilişkin görüşlerini belirlemek ve karşılaştırmayı amaçlamıştır. Sonuç olarak sınıf öğretmenlerinin örgüt sağlığına dair algılarının okulun örgütsel amaçlarına odaklanma boyutunda ortaya çıkmaktadır ancak; örgüt sağlığının diğer düzeylerine dair düşük düzeyde bir algının olduğu tespit edilmiştir.

Buluç (2008) okullarda örgütsel sağlık ve örgütsel vatandaşlık davranışını incelediği çalışmada ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sağlık algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi tespit etmek amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda, örgütsel vatandaşlık davranışları ile akademik önem arasında yüksek düzeyde ilişki tespit edilmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütsel sağlığı boyutlarından yönetsel ve teknik düzeyler arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu saptanmıştır.

Korkmaz (2011) ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık, örgütsel sağlık ve örgüt iklimi algılarını incelediği çalışmada; okul iklimi ve okul sağlığının okul çalışanlarının örgütsel bağlılıkları üzerinde etkili bir faktör olup olmadığı araştırmıştır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılığının belirlenmesinde örgütsel sağlık boyutlarının etkili ve yakından ilişkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bununla birlikte örgütsel iklimin okul yöneticisinin motive edici tutumları ve iş anlamında profesyonel öğretmen davranışı boyutları ile güçlü bir şekilde ilişkili olduğunu tespit etmiştir.

Tabak ve Şahin (2018) ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin işkoliklik düzeyi ile örgüt sağlığına ilişkin algıları arasındaki ilişkileri inceleyerek; örgüt sağlığı ile işkoliklik arasında anlamlı ilişkiler olduğunu saptamıştır. İşkolikliğin boyutlarından kompulsif çalışma ile örgüt sağlığının alt boyutlarının tamamı arasında ters yönlü ilişkiler tespit edilmiştir ve aşırı çalışmanın örgütsel liderliğin, örgütsel kimliğin ve örgütsel ürün boyutları üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu belirtilmiştir.

Altuntaş (2019) eğitim kurumları ve sağlık kurumları bağlamlarında yaptığı çalışmada örgütsel sağlık algısı ile erdemli raporlama (whistleblowing) davranışı arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. Çalışma sonucunda erdemli raporlama (whistleblowing) davranışının artması ile örgütsel sağlık algısının artacağını tespit etmiştir.

Yurtdışında Yapılan Çalışmalar

El-Hage (1980) yaptığı çalışmada, örgüt sağlığı ve örgütsel etkililik arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmada örgütün insan bedenine benzetildiği bir metafor üzerinden örgütün sağlığı arttıkça etkililiğinin de artacağı sayıltısı söz konusudur. Çalışma sonucunda örgüt sağlığı ile örgüt etkililiği arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır.

Miller (1983) okullardaki örgüt sağlığı ile okul müdürlerinin cinsiyet-rol kimlikleri arasında ilişkiyi incelediği çalışmada sınıf öğretmenlerinin görüşlerine göre okul müdürlerinin cinsiyet-rol belirlemelerinin okul sağlığı arasında çok az ilişki bulunduğu tespit edilmiştir (Akt. Akbaba, 1997).

Hoy ve Feldman (1987) çalışmalarında; okullardaki örgüt sağlığını ölçmek için ölçme aracı geliştirmiştir. Hoy ve Woolfolk (1993) ise öğretmenlerin etkinlik duygusu ve okulların örgütsel sağlığı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucunda güçlü bir akademik vurgusu olan, üstlerini etkileyebilen ve bunu öğretmenler adına kullanmaya istekli bir müdüre sahip olan sağlıklı bir okulun, öğretmenlerin öğrenci öğrenmelerini etkileyebilecek inançlarının gelişmesine etkili olduğu tespit edilmiştir.

Alqarni (2016) çalışmasında ortaöğretim kurumlarında örgütsel sağlık ile öğrencilerin akademik başarıları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucunda kurumların ortamlarının sağlığını iyileştirmenin; öğrencilerin öğrenme süreçlerini ve akademik kazanımlarını geliştirmeye yardımcı olabileceği sonucuna ulaşılmıştır.

Örgütsel Bağlılığa İlişkin Yapılan Çalışmalar

Bu başlıkta örgütsel bağlılık kavramına dair literatürde yer alan yerli ve yabancı araştırmalar sunulmuştur.

Türkiye’de Yapılan Çalışmalar

Literatürde örgütsel bağlılık kavramına ilişkin farklı çalışmalara rastlanmıştır.

Özutku (2008) örgüte duyulan duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık ile iş performansı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucunda duygusal ve devamlılık bağlılığı ile iş performansı arasında anlamlı ve olumlu yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Buluç (2009)’un örgütsel bağlılık ile okul yöneticilerinin liderlik stillerinin öğretmenler üzerinden değerlendirdiği araştırmasında örgütsel bağlılık ile dönüşümcü liderlik arasında etkili ve olumlu yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Sezgin (2010) çalışmasında örgütsel bağlılık ile örgüt kültürü arasındaki ilişkiyi incelemiş ve destekleyici, okul kültürünün güvene dayalı ve görev yönelimli olduğu okullarda öğretmenlerin örgütsel bağlılığının artacağı belirtilmiştir.

Ay (2013) örgütsel bağlılık düzeyi ile öğretmenlerin sahip oldukları örgütsel adalet algısı arasındaki ilişkiyi araştırdığı çalışmasında dağıtımsal adalet algısının artmasıyla örgütsel bağlılık seviyesinin artacağı sonucuna ulaşılmıştır.

Örgütsel adalet ve örgütsel güven algılarının örgütsel bağlılık davranışına etkilerinin incelendiği Mete ve Serin’in (2014) çalışmalarında; örgütsel adalet ve örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasında olumlu ve yüksek bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Demirtaş (2015) ilköğretim okullarında iş doyumu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi araştırmış ve sonuç olarak pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Araştırmacı tarafından iş doyumu ve örgütsel bağlılığın birbirlerini karşılıklı olarak etkiledikleri belirtilmiştir.

Sabuncu (2015) eğitim kurumlarında uygulanan kariyer yönetimi uygulamaları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmada; kariyer geliştirme uygulamalarında yönetici ve kurum yönüyle öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Yücel ve Çetinkaya (2015), örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçladıkları çalışmalarında kam ve özel sektör çalışanlarına uygulamalar yapılmıştır. Sonuç olarak örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık duygusu arasında anlamlı ilişkiler bulunduğu görülmüştür.

Balay vd. (2017), pozitif okul yönetiminin örgütsel bağlılığa etkisini inceledikleri çalışmalarında pozitif okul yönetiminin öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algılarına pozitif yönde, orta düzeyde ve anlamlı şekilde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Köybaşı, Uğurlu ve Ceylan (2017) örgütsel bağlılık ile örgüt imajı arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışma sonucunda öğretmenlerin örgütsel imaj ve örgütsel bağlılık algılarının arasında pozitif ilişki olduğu ve örgütsel imajın örgütsel bağlılığı anlamlı bir şekilde yordadığı tespit edilmiştir.

Gökkaya, İzgüden ve Erdem (2017) akademisyenlerin informal ilişkileri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarının sonucunda; informal ilişkilerin örgütsel bağlılık düzeyinde duygusal ve normatif bağlılık boyutlarında olumlu ve anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Yurtdışında Yapılan Çalışmalar

Tsui ve Cheng (1999), örgütsel sağlık ve öğretmen bağlılığı arasındaki ilişkiyi araştırdıkları çalışmalarında örgüt sağlığının öğretmenlerin pozisyonları, medeni durumları ve mesleki kıdemleri ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Bogler ve Somech (2004) öğretmen yetkilerinin örgütsel bağlılığa ve örgütsel atikliğine etkileri tespit etmeyi amaçladıkları çalışmalarının sonucunda öğretmen yetkilerinin örgütsel, profesyonel bağlılık ve örgütsel aitlik üzerinde olumlu etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Dou, Devos ve Volcke (2017) okul özerkliği, ana liderlik, öğretmenlerin iş doyumu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri inceledikleri çalışmalarında öğretimsel ve dönüşümcü liderliğin, öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları üzerinde önemli ve olumlu bir etkisi olduğu sonucu ortaya konmuştur.

Konu ile ilgili literatür incelendiğinde örgüt sağığı ve örgütsel bağılılık kavramlarının tek başına betimlendiğı ya da farklı değışkenlerle olan ilişkisinin incelendiğı araştırmalara rastlanmıştır. Yapılan araştırmalara genel olarak bakıldığında, hem yerli hem de yabancı literatürde ilköğretim okullarındaki örgüt sağığı ile öğretmenlerin örgütsel bağılılıkları arasındaki ilişkiyi doğrudan inceleyen az sayıda araştırma bulunmaktadır. Bu nedenlerle ilköğretim okullarında yapılan bu çalışmanın önem taşıdığı düşünülmektedir.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde araştırma modeli ve yöntemi, evren ve örnekleme, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve analizlerine yer verilmiştir.

Araştırma Modeli

Bu araştırma ilkokullarda örgüt sağlığı ile sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerini ve varsa iki değişken arasındaki ilişkinin ortaya konmasını amaçladığından, genel tarama modelinde yapılmıştır. Bu modelde incelenen olay, birey ya da nesne herhangi bir biçimde değiştirme ve etkileme gayreti gösterilmeden kendi şartları içinde araştırılır (Karasar, 2009).

Örgüt sağlığı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelenirken ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modelleri; iki veya daha fazla değişkenin birlikte değişip değişmediği ya da bu değişimin derecesini belirlemeyi amaçlayan tarama modelidir (Büyüköztürk, 2010).

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2018-2019 eğitim ve öğretim yılında Ankara ilinde görev yapan sınıf öğretmenleri oluşturmuştur. 2018-2019 eğitim ve öğretim yılında Ankara ilinde 586 ilkokul bulunmaktadır ve 15.213 sınıf öğretmeni görev yapmaktadır (MEB, 2019).

Amaçlı örnekleme metotlarından maksimum çeşitlilik kullanılarak örneklem belirlenmiştir. Bu yöntem ile görece olarak küçük bir örneklem grubunda örnekleme taraf olabilecek katılımcıların çeşitliliğini maksimum ölçüde yansıtmaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2005). Bu bağlamda evreni temsil edebilme potansiyeli değerlendirilerek üst, orta ve alt sosyo-

ekonomik düzey bölgelerdeki okullar ve bu okullarda görev yapan öğretmenler çalışma grubuna dahil edilmiştir. Araştırmanın örneklemini Ankara ilinde bulunan 23 ilkokulda görev yapan 400 sınıf öğretmeni oluşturmuştur. Araştırmanın uygulanabilmesi için gerekli izinler alınmış izin belgeleri Ek 2’de sunulmuştur. Uygulamalar Yenimahalle, Mamak, Keçiören, Altındağ, Çankaya ilçelerinde yapılmıştır. Tablo 4’te araştırmada yer alan ilkokulların ilçelere göre dağılımı verilmiştir

Tablo 4

Araştırmada Yer Alan Okullar ve İlçelere Göre Dağılımları

	İlçe	Okul	Öğretmen sayısı
1	Yenimahalle	Afşin Bey İlkokulu	96
2		Kent Koop. İlkokulu	
3		Refika Aksoy İlkokulu	
4		Yahya Çavuş İlkokulu	
5		Kürşad Bey İlkokulu	
6		Hacı Bektaş-i Veli İlkokulu	
7	Mamak	Türkoğlu İlkokulu	78
8		Misket İlkokulu	
9		Süleyman Nazif İlkokulu	
10		Şehit Cihan Yıldız İlkokulu	
11		75. Yıl İlkokulu	
12	Keçiören	Mecidiye İlkokulu	77
13		Faik Erbağı İlkokulu	
14		29 Ekim İlkokulu	
15		Kalaba İlkokulu	
16	Altındağ	Özdemir Gürocak İlkokulu	90
17		Ulubey İlkokulu	
18		Taşca İlkokulu	
19		Şehit Ferhat Muratoğlu İlkokulu	
20		Kaşgarlı Mahmut İlkokulu	
21	Çankaya	Turhan Dökmeci İlkokulu	59
22		Sarar İlkokulu	
23		Mimar Kemal İlkokulu	

Araştırma sürecinde Yenimahalle ilçesinden 6 ilkokul, Mamak ilçesinde 5 ilkokul, Keçiören ilçesinde 4 ilkokul, Altındağ ilçesinden 5 ve Çankaya ilçesinde 3 ilkokulda uygulamalar yapılmıştır. Araştırmanın örneklem grubuna dair demografik nitelikler Tablo 5’te sunulmuştur.

Tablo 5

Örneklem Grubuna Dair Demografik Nitelikler

		n	%
Cinsiyet	Kadın	269	
	Erkek	131	
Yaş	24-35	61	15,3
	36-45	112	28,0
	46-55	145	36,2
	55 yaş ve üstü	82	20,5
Eğitim durumu	Lisans	366	91,5
	Yüksek lisans	34	8,5
	Doktora	0	0,0
Mesleki kıdem	5 yıl ve altı	16	4,0
	6-10 yıl	47	11,8
	11-15 yıl	59	14,7
	16-20 yıl	78	19,5
	21 yıl ve üstü	200	50,0
Okuttuğunuz sınıf	1.sınıf	87	21,8
	2.sınıf	107	26,8
	3.sınıf	110	27,4
	4.sınıf	96	24,0

Ankete cevap veren katılımcılardan; kadınların oranı %67,3 ve erkek katılımcıların oranı %32,8; 24-35 yaş aralığında olanların oranı %15,3, 26-45 yaş arası olanların oranı %28,0, 46-55 yaş arası olanların oranı %36,2 ve 55 yaş ve üstü olanları oranı %20,5 olarak belirlenmiştir. Katılımcılardan lisans mezunu olanların oranı %91,5 iken yüksek lisans mezunu olanların oranı %8,5'tur. Mesleki kıdemi 21 yıl ve daha fazla olanların oranı %50,0, 16-20 yıl arası olanların oranı %19,5, 11-15 yıl arası olanların oranı %14,7, 6-10 yıl arası olanların oranı %11,8 ve 5 yıl ve altı olanların oranı %4,0 olarak belirlenmiştir. Katılımcılardan 1. Sınıf okutan öğretmenler %21,8, 2. Sınıf okutanların oranı% 26,8, 3.sınıf okutanların oranı %27,4 ve 4. Sınıf okutanların oranı 24,0 olarak belirlenmiştir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veriler iki farklı ölçeğin ve kişisel bilgi formlarının eş zamanlı olarak uygulanması ile elde edilmiştir. Okulların örgüt sağlığının belirlenmesinde Hoy, Tarter ve Kottkamp (1991) tarafından, ilkokullarda kullanılmak için geliştirilen ve araştırmacı tarafından Türkçe 'ye çevrilen örgütsel sağlık ölçeği kullanılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek için Porter, Steers, Mowday ve Boulian (1974) tarafından geliştirilen, Buluç (2009) tarafından Türkçe 'ye uyarlanan Örgütsel Bağlılık Anketi kullanılmıştır. Anketler için kullanım izni alınmış ve EK 1'de sunulmuştur.

İlkokullar İçin Örgüt Sağlığı Anketi

İlkokullar için örgüt sağlığı ölçeği 37 maddeden oluşmaktadır ve örgütsel sağlığın boyutları üzerinde sonuçlar elde etmek amaçlı bir araçtır. Bu boyutlar; kurumsal bütünlük, okul liderliği, kaynak etkisi, öğretmen bağlantıları ve akademik vurgu boyutlarıdır. Türkiye’deki eğitim sisteminde anlamlı bir yer edinmediği için bir madde anketten çıkartılmış ve 36 madde olarak uygulanmıştır. 28 adet olumlu 8 adet olumsuz maddeden oluşan anket; Nadiren (1), Bazen (2), Sık sık (3), Her zaman (4) şeklinde dördümlü Likert tipindedir. Ölçekte olumlu maddelerde kodlama 1,2,3,4 şeklinde, olumsuz maddelerde ise ters çevrilerek 4,3,2,1 şeklinde SPSS 22 programına kodlanmıştır.

Anket öncelikle araştırma grubu dışında 150 kişilik bir öğretmen grubuna uygulanmıştır ve ölçeğin bütünü için Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı .916 olarak tespit edilmiştir. Faktör analizi öncesinde KMO ve Bartlett testleri uygulanmıştır. KMO değeri: ,869, Bartlett Test of Sphericity: 3120,326 df:630 ve p:000 değerleri bulunmuştur. Bu değerlerin sonrasında anketin bütünü için varimax rotated solution yöntemi kullanılarak yapılan faktör analizi sonucunda ankete toplam 5 boyut bulunduğu ortaya çıkmıştır. Bu beş boyuta göre örgütsel sağlık anketin kümülatif varyansı açıklama oranı %67,17 çıkmıştır.

Tablo 6

İlkokullar İçin Örgüt Sağlığı Anketi ve Alt Boyutları

Alt boyutlar	İlgili Anket Maddeleri
Kurumsal Bütünlük	8, 14 ,19 , 25 , 29 ,30
Okul Liderliği	1, 3 , 4 , 10 , 11 , 15 , 17 21 , 26 , 34
Kaynak Etkisi	2, 5, 9, 16, 20, 22
Öğretmen Bağlantıları	13, 23, 27, 28, 32, 33, 35, 36, 3
Akademik Vurgu	6, 7, 18, 24,31

Örgütsel Bağlılık Anketi

Porter, Steers, Mowday ve Boulian (1974) tarafından geliştirilen, Buluç (2009) tarafından Türkçeye uyarlanmış olan anket 5’li Likert tipindedir. Anketin orijinal hali 9 adet olumlu, 6 adet olumsuz madde olarak toplamda 15 maddeye sahiptir. Ankete verilecek yanıtlar; Hiç katılmıyorum (1), katılmıyorum (2), biraz katılıyorum (3), katılıyorum (4), tamamen katılıyorum (5) biçiminde düzenlenmiştir. Ankette olumlu maddeler “1, 2, 3, 4, 5” şeklinde, olumsuz maddelerde ise değerler ters çevrilerek “5, 4, 3, 2, 1” şeklinde SPSS 22

programında kodlanmıştır. Anket öncelikle araştırma grubundan bağımsız 150 kişilik öğretmen grubuna uygulanmış anketin bütününe ilişkin Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı .823 olarak tespit edilmiştir. Faktör analizi öncesinde maddelerin analiz için uygun olup olmadığını belirlemek için KMO ve Bartlett Testleri uygulanmıştır. KMO değeri: .921, Bartlett Test of Sphericity: 2662,392 df:105, p: .000 değerleri bulunmuştur. Principal axis factoring yöntemi ile tek faktöre göre analiz yapılmıştır. Analiz sonucu anketin tek faktöre göre kümülatif varyansı açıklama oranı, 53.201 bulunmuştur.

Verilerin Toplanması

Anketler için gerekli izinler alınmış ve 2018-2019 eğitim-öğretim yılı mart ayında uygulama gerçekleştirilmiştir. Çalışma belirlenen örneklem içinde bulunan okullarda araştırmacının kendisi tarafında yapılmış ve araştırmaya katılan öğretmenlere araştırma ile ilgili açıklama yapılarak uygulanmıştır.

Verilerin Analizi

Verilerin analizi SPSS 22 programı ile yapılmış ve %95 güven düzeyi ile çalışılmıştır.

Anket puanlarının normal dağılıma uygunluğunun incelenmesi için yapılan bir işlemlerden olan çarpıklık ve basıklık değerlerinin hesaplanması aşamasında anket puanlarından elde edilen basıklık ve çarpıklık değerlerinin +3 ile -3 arasında olması normal dağılım için yeterli kabul edilerek analizler yapılırken parametrik yöntemler tercih edilmiştir.

Çalışmada test tekniklerinden bağımsız gruplar t testi, ANOVA testi, Pearson korelasyon testi ve regresyon kullanılmıştır. Anket puanlarının demografik değişkenlere göre farklılık gösterme durumu t ve ANOVA testleri ile incelenmiştir. Anket puanları arasındaki ilişki Pearson korelasyon testi ile incelenmiştir. Anket puanları arasındaki etki ise regresyon testi ile incelenmiştir.

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde örgütsel bağlılık anketi ve örgütsel sağlık anketine verilen yanıtlar, araştırmanın amacı ve alt problemleri ekseninde analiz edilmiş ve yorumlanmıştır.

Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırma yapılan okulların örgüt sağlığı ne düzeydedir alt problemine ilişkin; örneklem grubunun örgütsel sağlık ölçeğine verdikleri cevapların boyutları ile ortalama ve standart sapmalarına dair elde edilen veriler Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 7

Örgütsel Sağlık Ölçeği İfadelerine Verilen Cevapların Dağılımı ve Ortalaması

	n	$\bar{x}$	s
Kurumsal Bütünlük	400	2,13	0,50
Okul Liderliği	400	3,22	0,66
Kaynak Etkisi	400	3,11	0,55
Öğretmen Bağlantıları	400	3,37	0,57
Akademik Vurgu	400	3,12	0,45
Örgütsel Sağlık Ölçeği	400	2,99	0,37

Tablo 7’de sunulan bulgulara göre; ankete cevap veren katılımcıların Kurumsal Bütünlük puanları ortalaması $\bar{x}=2,13$; Okul Liderliği puanları ortalaması $\bar{x}=3,22$; Kaynak Etkisi puanları ortalaması $\bar{x}=3,11$; Öğretmen Bağlantıları puanları ortalaması $\bar{x}=3,37$; Akademik Vurgu puanları ortalaması $\bar{x}=3,12$; Örgütsel Sağlık Ölçeği puanları ortalaması $\bar{x}=2,99$ ’dir. Örgütsel sağlığa yönelik görüşlere göre en yüksek değer alan örgütsel sağlık boyutunun

Öğretmen Bağlantıları olduğu ve ardından sırasıyla Okul Liderliği, Akademik Vurgu, Kaynak Etkisi ve en son Kurumsal Bütünlük boyutunun geldiği görülmektedir.

Örgütsel sağlık ölçeğinin geneline dair puanların ortalaması $\bar{x}=2,99$ 'dir. Bu değer ölçek üzerinde ara sıra düzeyindedir. Öğretmenlerin okullarının sağlıklı bir örgüt özelliklerini her zaman değil ara sıra gösterdiği algısında olduğu söylenebilir. Ordu(2011) ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin genel olarak okullarının örgüt sağlığını algılama düzeyleri ($\bar{x}=3.22$) "ara sıra" olarak tespit etmiştir. Tekin (2005) de ilköğretim okulu yöneticilerinin okullarının sağlığını algılama düzeylerini "ara sıra" olarak bulmuştur. Bu sonuçlara bakılarak ilkokullardaki örgüt sağlığının ölçüldüğü bu aşamada çalışmanın önceki araştırmalar ile benzer sonuçlar ortaya çıkardığı söylenebilir.

Örgütsel bağlılığa dair en yüksek değer alan boyut öğretmen bağlantıları boyutu olduğu görülmektedir. Hoy'a göre öğretmen bağlantısı boyutu, arkadaşlık duygusu ve okulla güçlü ilişki anlamına gelmektedir. Öğretmenler birbirlerine karşı iyi hisler içindedir ve aynı zamanda işleri ile ilgili bir başarı hissine sahiptirler. Hem öğrencilerine hem de meslektaşlarına kendilerini adanmışlardır. Öğretmen bağlantılarının güçlü olduğu okul ortamı için rutine uyum sağlamanın yollarını bulan, işlerini coşkuyla yerine getiren öğretmenlerden bahsedilebilir (Hoy ve Tarter, 1997).

Ölçek sonuçlarına okul liderliği boyutu öğretmenlerin en yüksek değer alan ikinci örgütsel sağlık boyutudur($\bar{x}=3,22$). Hoy(1997) bu boyutu, dost, destekleyici, açık ve eşitlik normları tarafından yönlendirilen müdür davranışı olarak tanımlamaktadır. Bununla birlikte, aynı zamanda müdür, insanlara kendilerinden ne beklediğini bildirerek yüksek performans tonunu belirleyerek liderlik özelliği göstermektedir. Örgütsel sağlık ile ilgili farklı çalışmalar incelendiğinde Akbaba (1997) ortaöğretim okullarındaki öğretmenlerin örgütsel liderlik ($\bar{x}=3.67$), Çoban (2007)'nin araştırmasında ilköğretim okulu yönetici ve öğretmenleri okullarındaki örgütsel liderliği "her zaman" ($\bar{x}=4.27$) düzeyinde, Türker (2010)'un araştırmasında da öğretmenler tarafından en yüksek görüş bildirilen boyut olan okul liderliği bu çalışmada öğretmen bağlantılarından sonra gelmektedir fakat benzer biçimde 'her zaman' düzeyini işaret etmektedir. Goines (1994), örgüt sağlığının müdürlerin liderlik stili ile ilişkisini araştırdığı çalışmasında Bulgular, "duyarlı-algılayan" müdürlerin örgüt sağlığı puanlarının "duyarlı-yargılayan" ve "sezgisel-düşünceli" müdürlerin puanlarından daha yüksek çıktığını göstermiştir. Bu sonuçlara bakarak öğretmenlerin yöneticileri destekleyici ve açık ve eşitlikçi olarak değerlendirdikleri sonucuna ulaşılabilir.

Sonuçlara göre en düşük değer alan örgütsel sağlık boyutunun kurumsal bütünlük ($\bar{x}=2,13$) olduğu görülmektedir. Bu boyut eğitim programında bütünlüğü olan bir okulu tanımlar. Okul, topluluk gruplarının dar ve kazanılmış çıkarlarına karşı savunmasız değildir ve öğretmenler mantıksız toplum ve ebeveyn taleplerinden korunmaktadır. Okul yıkıcı dış güçlerle başarılı bir şekilde başa çıkabilir (Hoy ve Tarter, 1997). Bu tanıma göre öğretmen görüşlerine göre okulları çevre, veli ve toplum beklentilerine karşı savunmasız olduğu görüşünde olduğu söylenebilir. Miles'in (1969) örgütsel sağlığın sağlanması için gerekli gördüğü özerklik özelliği örgütün çevresine karşı pasif olmayan ve bağımsızlığını koruyabilen durumda olmasını ifade etmektedir ve Hoy'un boyutlarındaki kurumsal bütünlük ile bu noktada benzerlik gösterdiği söylenebilir. Frueauff (1998), araştırmasında sağlıklı okulların gelişimini sınırlayan ya da geliştiren faktörleri araştırmıştır sonuç olarak veliler ve toplumun geniş desteği faktörünün oldukça etkili olduğunu gözlemlemiştir. Bu bağlamda örgütsel sağlığın önemli bir yordayıcısı olarak kabul edilen veli ve toplumun olumlu tutumlarının araştırma yapılan okullarda nadiren görüldüğü ve okulun çevreye karşı savunmasız olduğu sonucuna ulaşılabilir.

İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ne düzeydedir alt problemine ilişkin elde edilen verilerin standart sapma ve ortalama değerleri Tablo 8 ve Tablo 9'da sunulmuştur.

Tablo 8

Örgütsel Bağlılığa Ait Betimsel İstatistikler

	N	$\bar{x}$	s
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	400	3,59	0,69

Tablo 9

Örgütsel Bağlılık Ölçeği İfadelerine İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Anket Maddeleri	n	$\bar{x}$	s
1. Madde	400	4,20	0,87
2. Madde	400	3,94	1,05
3. Madde	400	2,23	1,21
4. Madde	400	3,54	1,16
5. Madde	400	3,62	1,09
6. Madde	400	3,88	1,06
7. Madde	400	3,74	1,01
8. Madde	400	3,56	0,98
9. Madde	400	2,83	1,20
10. Madde	400	3,79	1,11
11. Madde	400	2,60	1,25
12. Madde	400	2,52	1,06
13. Madde	400	2,31	1,22
14. Madde	400	3,44	1,22
15. Madde	400	1,84	1,13
Genel	400	3,59	0,69

Sınıf öğretmenlerinin ölçekte bulunan sorulara verdiği cevapların aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerine bakıldığında en yüksek değerli maddenin “Bu okulun başarılı olmasına katkıda bulunmak için, normalde beklenenden fazla çaba göstermeye hazırım” ($\bar{x}=4,20$) maddesinde olduğu görülmektedir. Bunun ardından sırası ile en yüksek değerleri alan maddelerin “Arkadaşıma bu okuldan, çalışılacak önemli bir okul olarak övgüyle söz ediyorum” ($\bar{x}=3,94$) ve Bu okulda çalıştığımı diğer insanlara söylemekten gurur duyuyorum ($\bar{x}=3,88$) olduğu görülmektedir. En düşük ortalama sahip ifadeler ise “Bu okulda çalışmaya karar vermek, benim için bir hataydı” ($\bar{x}=1,84$) olduğu görülmüştür.

Ankete cevap veren katılımcıların Örgütsel Bağlılık Ölçeği puanları genel ortalaması $\bar{x}=3,59$ 'dur. Hulpia vd. (2010), Nguni vd. (2006) ile Tsui ve Cheng (1999)'in araştırmalarına benzer sonuçlar tespit edilerek sınıf öğretmenlerinin kurumlarına bağlılık duyduğu yorumu yapılabilir. Bununla birlikte Gören ve Sarpkaya (2014) ilköğretim okullarındaki örgütsel bağlılık düzeyini Allen ve Meyer tarafından hazırlanmış bir ölçekle araştırmış ve ilkokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının ‘az katılıyorum’ düzeyinde olduğunu saptamıştır.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılığını çok boyutlu bağlılık modeliyle açıklayan Çatır (2009), Danış (2009), Sezgin (2010) ve Kurşunoğlu vd. (2010) ise öğretmenlerin duygusal bağlılıklarını, devam ve normatif bağlılık düzeylerine göre daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir.

Bu sonuçlara bakılarak sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının yüksek düzeyde olduğu söylenebilir. Örgütsel bağlılık; örgütün amaçlarına uygun çaba sarfetme, değerleri için emek harcama davranışları ve örgütte kalmaya devam etme isteği ile beraber gelişen bir bağlılıktır (Porter, vd., 1979). Araştırmada kullanılan anket örgütsel bağlılık düzeyini bir bütün olarak değerlendiren sonuçlar ortaya çıkarmıştır. Bununla birlikte anket örgütsel bağlılığın farklı davranışlarını yordayan maddeler içermektedir. Katılımcıların cevaplarına bakıldığında okulun başarısı için gerekenden fazla çaba göstermeyi işaret eden maddenin en yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Dolayısıyla öğretmenlerin kendi değerleri ile okulun değer yargılarını benzerlik ve uyum göstermese bile öğrencileri ve okul başarısı için ekstra çabalar sarfetmekten geri durmadıkları söylenebilir.

Öğretmenlerin görevleri benzer olduğu sürece çalıştıkları okulu değiştirmeye yönelik görüşlerini yordayan anket maddesine öğretmenlerin yanıtları katılıyorum düzeyindedir. Bu durumda öğretmenler kurumları değişse dahi mesleklerine olan ilgi ve bağlılıklarını koruyacakları sonucuna ulaşılabilir. Bogler ve Somech (2004) öğretmen yetkilerinin örgütsel bağlılığa ve örgütsel aidiyetle etkileri tespit etmeyi amaçladıkları çalışmalarının sonucunda öğretmen yetkilerinin örgütsel, profesyonel bağlılık ve örgütsel aidiyet üzerinde olumlu etkisi olduğu tespit etmiştir. Bu çalışmada ise öğretmenlerin çalıştıkları kurum değişse dahi mesleklerine olan bağlılıklarının süreceği sonucuna ulaşılmıştır.

Ölçeğin 14. Maddesinde bulunan ‘bu okul diğerlerine kıyasla çalışabileceğim en iyi okuldur’ görüşü genel olarak $\bar{x}=3,44$ değeri ile ‘biraz katılıyorum’ düzeyindedir. Bu çalışmanın sonuçlarına bakılarak Buluç’un (2009) çalışmasında öğretmenlerin çalıştıkları süreçte ellerinden gelen çabayı sarfetmeye gönüllü ve mesleklerinin sorumluluklarını yerine getirmeye hazır olsalar dahi uygun fırsat ve koşullar oluştuğunda kurumlarından ayrılacakları yorumu getirilebilir.

Celep (2000) in aileden sonra bireye yeni davranışlar kazandırma ve olumsuz tutumları düzeltme görevini üstlenen ilk eğitim basamağı ilkokullardır. Bu nedenle ilkokulların durumu bireyin toplumsallaşması ve eğitimi için büyük öneme sahiptir. Öğretmenlerin eğitim hedeflerine olan bağlılıkları bu aşamada önem teşkil etmektedir.

Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları cinsiyet, yaş, eğitim durumu, mesleki kıdem, okutulan sınıf değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir alt problemine ilişkin elde edilen veriler Tablo 10, Tablo 11, Tablo 12, Tablo 13 ve Tablo 14’te sunulmuştur.

Sınıf öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre örgütsel bağlılık düzeylerinin ölçülmesine yönelik bağımsız örneklem t testi yapılmış ve sonuçları Tablo 10’da sunulmuştur.

Tablo 10

Örgütsel Bağlılığın Cinsiyet Açısından İncelenmesi

Cinsiyet		n	$\bar{x}$	s	t	p
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Kadın	269	3,63	0,70	1,392	,165
	Erkek	131	3,53	0,68		

p<0,05

Tablo 10’da belirtilen sonuçlara göre; kadın ile erkek öğretmenler arasında Örgütsel Bağlılık Ölçeği açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır [t(398)=1,392; p>0,05].

Kardeş (2009, s.56)’a göre, “Farklı kişisel özellikler, örgütsel bağlılık üzerinde farklı sonuçlar doğurmaktadır”. Cinsiyet de bu kişisel özellikler arasındadır. Tsui ve Chang (1999) de örgütsel bağlılık üzerinde cinsiyet değişkeninin anlamlı bir farklılık oluşturduğunu belirtmiştir. Bu araştırmadan elde edilen sonuçlara göre bahsi geçen çalışmaların aksine cinsiyet değişkeninin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Bununla birlikte Boylu vd. (2007); Şama ve Kolamaz (2011); Demirkol (2014); Sönmez (2017); araştırmalarında katılımcıların örgütsel bağlılığa ilişkin görüşlerinin cinsiyet durumuna göre değişmediğini ortaya koymuştur. Bu çalışmada da benzer biçimde cinsiyet değişkeninin öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Örgütsel bağlılık ve cinsiyet arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalara bakıldığında kadınlarla erkeklerin örgütsel bağlılık dereceleri konusunda görüş birliği olmadığı görülmektedir (Kurşunoğlu vd. 2010). Yalçın ve İplik (2007)’nin Ayen vd. (1993)’den aktarımına göre erkek çalışanların çoğunlukla kadınlardan daha iyi pozisyonlarda ve daha

yüksek ücret alarak çalıştıkları için örgüte daha fazla bağlı oldukları ileri sürülmüştür. Bu durum öğretmenlerin devlet okullarındaki ücretleri cinsiyetlere göre değişmediğinden devlet okulları özelinde anlam kazanmamaktadır. Yine Ayen vd. (1993) tarafından cinsiyete göre ortaya konulan bir diğer görüş ise, kadınlar aile içindeki rollerini ön planda tuttuklarından kurumları ikinci planda kalmaktadır (Akt. Yalçın ve İplik, 2007). Bu görüşlerin aksine Angle ve Perry (1981), Mathieu ve Zajac (1990), araştırmalarında kadınların bağlılıklarının erkeklerden daha yüksek olduğunu belirtmişlerdir (Akt. Gören ve Sarpkaya, 2014). Elde edilen verilere göre bu araştırmada kadın ve erkeklerin cinsiyetlerine göre örgütsel bağlılıkları değişmemektedir.

Araştırma kapsamında incelenen diğer demografik nitelik olan yaş değişkeninin örgütsel bağlılık düzeyine etkisinin incelenmesi için Anova testi yapılmış, elde edilen sonuçlar Tablo 11’de sunulmuştur.

Tablo 11

Örgütsel Bağlılığın Yaş Açısından İncelenmesi için yapılan ANOVA testi sonuçları

Yaş	N	$\bar{x}$	s	F	P
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	24-35	61	3,51	0,78	
	36-45	112	3,60	0,75	
	46-55	145	3,62	0,65	
	55 yaş ve üstü	82	3,61	0,63	
				,388	,762
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	P
Between Groups	,562	3	,187	,388	,762
Within Groups	191,558	396	,484		
Total	192,120	399			

*p<0,05

Tablo 11’da sunulan verilere göre öğretmenlerin yaş değişkeni ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir fark görülmemiştir. Bu sonuca göre öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarında yaş değişkeninin anlamlı etkisi olmadığı yorumuna ulaşılabilir (p>0,05).

Literatür incelendiğinde yaş değişkeni ve örgütsel bağlılık ilişkisi konusunda farklı görüşlere rastlanmıştır. Angle ve Perry’ye göre örgütsel bağlılık ile yaş arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Yaş artışı örgüte yapılan yatırımın birikmesi, diğer örgütlere ve alternatiflere olan ilginin azalması anlamına gelmektedir ve yaşlı çalışanlar genç çalışanlara göre daha fazla bağlılık duymaktadır. (Angle ve Perry, 1981, s. 7). Allen

ve Meyer'a göre ise örgütsel bağlılığın duygusal boyutu ile yaş arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Bununla birlikte Demirkol (2014) araştırmasında Allen ve Meyer tarafından oluşturulan örgütsel bağlılık ölçeğini kullanmış ve yaş ile çalışanların duygusal bağlılıkları arasında negatif yönlü düşük düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Gökkaya vd. (2018) 29 yaş ve altı çalışanlar ile 30-39 yaş aralığındaki çalışanların duygusal bağlılıkları arasında yaş faktörünün negatif yönlü anlamlı bir etkisi olduğunu ortaya koymuştur. Bu araştırmadan elde edilen verilere bakılarak ise belirtilen görüşlerin aksine yaşın örgütsel bağlılık algısı üzerinde anlamlı bir değişken olmadığı yorumu yapılabilir.

Bu araştırmanın sonuçlarına benzer olarak; Boylu vd. (2007); Çakır (2007) ise araştırmalarında duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeyleri ile yaş faktörü arasında anlamlı bir farklılık görülmediğini ortaya koymuştur. Koç, Linda ve Yıldırım (2016), X kuşağının doğum aralığını 1965-1979; Y kuşağının doğum aralığını ise, 1980-2000 olarak kabul ederek X ve Y kuşakları açısından örgütsel bağlılık ve iş tatminini irdeleyen çalışmalarında kuşaklar(yaş) arasında örgütsel bağlılık algısı yönüyle bir farklılık olmadığını saptamışlardır.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin cevapların eğitim durumu değişkenine göre incelenmesi amacıyla t testi uygulanmıştır. Araştırma örnekleminde doktora seçeneğini işaretleyen öğretmen bulunmadığından yalnızca lisans ve yüksek lisans düzeyleri arasındaki ilişki araştırılmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 12'de sunulmuştur.

Tablo 12

Örgütsel Bağlılığın Eğitim Durumu Açısından İncelenmesi İçin Yapılan T Testi Sonuçlar

Eğitim durumu		n	$\bar{x}$	s	t	P
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Lisans	366	3,59	0,70	-,256	,798
	Yüksek lisans	34	3,62	0,67		

*p<0,05

Tablo 12'de belirtilen değerlere göre lisans ile yüksek lisans mezunu olan öğretmenler arasında Örgütsel Bağlılık Ölçeği açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$). Bu sonuçlara göre eğitim durumu değişkeninin örgütsel bağlılık üzerinde önemli bir etkiye sahip olmadığı yorumu getirilebilir.

Mowday vd.(1979) örgütsel bağlılık ile eğitim durumu arasında negatif yönlü bir ilişki olabileceğini ve bu ilişkinin başlıca nedeninin daha iyi eğitim düzeyine sahip olan

çalışanların görece ile daha kolay iş bulabileceklerini düşünmelerinden; çalışma ortamlarına daha az adapte olmaları görüşünü ortaya koymuştur.

Özkaya, Kocakoç ve Kaya (2006) farklı sektörlerde yaptıkları çalışmalarında eğitim seviyesi ile örgütsel bağlılık arasında negatif bir ilişkiyi bulunduğunu ve devamlılık ve normatif bağlılık için, eğitim düzeyleri düştükçe, bağlılık düzeylerinin artacağı yorumunda bulunmuşlardır. Bu araştırmada ise eğitim durumunun örgütsel bağlılık düzeyinde anlamlı bir etkisinin olmadığı, yüksek lisans yapmış olmanın öğretmen bağlılığında anlamlı bir farklılık oluşturmadığı söylenebilir.

Daha önce eğitim durumunun örgütsel bağlılığa negatif yönde etki ettiği sonucuna ulaşılan araştırmalara bakıldığında bu araştırmaların örneklemelerinin yalnızca kamu sektöründe çalışan bir gruptan değil özel sektör çalışanlarının da dahil olduğu gruplardan oluştuğu görülmektedir. Bununla birlikte eğitim durumunun örgütsel bağlılığa etkisinin bulunmadığı çalışmalar çoğunlukla kamu çalışanları üzerinde uygulanmıştır. Dolayısıyla özel sektörde iş değişikliği ve yeni iş alternatiflerinin eğitim durumu ile artacağından örgütsel bağlılık ile eğitim düzeyi arasında negatif bir ilişki oluşturduğu yorumu yapılabilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, örgütsel bağlılık ölçeğine verdikleri cevapların mesleki kıdem değişkenine göre farklılık gösterme durumunun incelenmesi amacıyla ANOVA testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 13'te verilmiştir.

Tablo 13

Örgütsel Bağlılığın Mesleki Kıdem Açısından İncelenmesi İçin yapılan Anova Sonuçları

Mesleki Kıdem	n	$\bar{x}$	s	F	P
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	5 yıl ve altı	16	3,33	0,83	
	6-10 yıl	47	3,55	0,79	
	11-15 yıl	59	3,68	0,75	1,454 ,216
	16-20 yıl	78	3,50	0,65	
	21 yıl ve üstü	200	3,64	0,65	
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	P
Between Groups	2,787	4	,697	1,454	,216
Within Groups	189,333	395	,479		
Total	192,120	399			

*p<0,05

Tablo 13'te verilen değerler incelendiğinde mesleki kıdemi farklı olan gruplar arasında Örgütsel Bağlılık Ölçeği açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır

($p>0,05$). Bu sonuçlar; mesleki kıdemın sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık görüşleri üzerinde önemli bir etkisi olmadığı şeklinde yorumlanabilir.

Cohen'e göre örgütsel bağlılıkta kişisel faktörlerin rolü düşük kıdemli çalışanlarda daha fazlayken örgütsel bağlılık ile örgütsel faktörler arasındaki ilişki yüksek kıdemli çalışanlarda daha fazladır(Cohen, 1992: 540). Mesleki kıdem çalışanların görevlerinin zorluğu ve önemini geri planda bırakarak çalışan tarafından kıdemın derecesine odaklanıldığında yüksek kıdem isteğinin örgüte hissettiği bağlılığı etkilemektedir. (Balay, 1999: 241). Chiu ve Nig ise Bir örgütte geçirilen toplam hizmet süresi daha fazla yatırım anlamına geldiği için devam bağlılığı ile arasında olumlu bir ilişki olduğu görüşündedir (Chiu ve Ng, 1999, s. 490). Sürvegil (2007) ise kıdemın özellikle duygusal ve devamlılık bağlılığını etkileyen bir faktör olduğunu ileri sürmektedir. İmamoğlu (2011) çalışmasında ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutlarında farklılık tespit ederek öğretmenlerin mesleki kıdemi artıkça özdeşleşme ve içselleştirme bağlılıklarının arttığını ortaya koymuştur. Bu çalışmadan elde edilen sonuçlara göre ise belirtilen çalışmaların aksine örgütsel bağlılık üzerinde mesleki kıdemın anlamlı bir etkisinin bulunmadığı yorumu yapılabilir. Gökyer ve Bakcak (2007) yükseköğretim kurumları bağlamında akademisyenler ile yaptıkları çalışmada örgütsel bağlılık için bu çalışmaya benzer şekilde kıdem değişkeninin anlamlı bir farklılık oluşturmadığı sonucuna varmıştır.

Sınıf Öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının okutulan sınıf açısından değerlendirilmesi için yapılan Anova testi sonuçları tablolaştırılarak Tablo 13'te sunulmuştur.

Tablo 14

Örgütsel Bağlılığın Okutulan Sınıf Açısından İncelenmesi Yapılan Anova Sonuçları

Okuttuğunuz sınıf	n	$\bar{x}$	s	F	P
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	1.sınıf	87	3,80	0,65	3,277 ,021*
	2.sınıf	107	3,54	0,69	
	3.sınıf	110	3,51	0,75	
	4.sınıf	96	3,57	0,65	
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	P
Between Groups	4,654	3	1,551	3,277	,021*
Within Groups	187,467	396	,473		
Total	192,120	399			

* $p<0,05$

Tablo 14'teki değerlere bakıldığında sınıf öğretmenlerinin okuttukları sınıf farklı olan gruplar arasında Örgütsel Bağlılık açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Analize göre 1.sınıf okutanların puan ortalaması $\bar{x}=3,80$; 2.sınıf okutanların ortalaması $\bar{x}=3,54$; 3.sınıf okutanların ortalaması $\bar{x}=3,51$; 4.sınıf okutanların ortalaması $\bar{x}=3,57$ 'dir. Buna göre 1.sınıf okutanların Örgütsel Bağlılık puan ortalaması en büyük iken 3.sınıf okutanların ortalaması en küçüktür. Bu sonuçlara göre okutulan sınıfın öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu yorumu getirilebilir.

Yapılan bu çalışmada elde edilen veriler öğretmenlerin özelliklerinin değil okuttukları sınıfların özelliklerinin öğretmen bağlılığına etkili olduğu sonucunu ortaya koymuştur. Araştırma sonuçlarına bakılarak okutulan sınıf değişkenine göre en yüksek bağlılık düzeyine sahip olan öğretmenlerin birinci sınıf okutan öğretmenler olduğu görülmüştür. Bunun sebebi her ne kadar bununla ilgili bu araştırmada bir veri olmasa da birinci sınıf öğrencilerinin eğitim hayatlarının ilk yılında oluşu ve öğretmenlerine daha muhtaç bir ilişkilerinin oluşu olabilir.

Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin algılarına göre okulun örgüt sağlığı ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasında nasıl bir ilişki vardır alt problemine ilişkin yapılan Pearson Korelasyon testine dair bulgular Tablo 15'te sunulmuştur.

Tablo 15

Örgütsel Sağlık ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

	Kurumsal Bütünlük	Okul Liderliği	Kaynak Etkisi	Öğretmen Bağlantıları	Akademik Vurgu	Örgütsel Sağlık Ölçeği	Örgütsel Bağlılık Ölçeği
Kurumsal Bütünlük	1	-,119*	-,124*	-,156**	-0,021	,140**	0,03
Okul Liderliği		1	,733**	,652**	,383**	,836**	,621**
Kaynak Etkisi			1	,630**	,461**	,830**	,550**
Öğretmen Bağlantıları				1	,563**	,822**	,614**
Akademik Vurgu					1	,682**	,393**
Örgütsel Sağlık Ölçeği						1	,677**
Örgütsel Bağlılık Ölçeği							1

* $p<0,05$ ** $p<0,01$

Tablo 15'te sunulan bulgulara göre Okul Liderliği ile Örgütsel Bağlılık arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki bulunmaktadır ($r=,621$ $p<0,05$). Okul liderliği, müdürün

öğretmenlere dostça ve eşitlikçi davrandığı öğretmenlere kendilerinden ne beklendiğini bildirerek yüksek performansın standartlarını koruduğu liderlik davranışlarını ifade etmektedir. Bu sonuçlara bakılarak öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının yöneticilerinin tutum ve davranışlarından etkilendiği yorumu yapılabilir. Müdürün tüm öğretmenlere eşit davranması, takdirini belirtmesi, performans beklentilerini açıkça ortaya koyması ve olayları çok yönlü değerlendirebilmesi gibi özelliklerinin öğretmenlerin okullarına karşı duydukları bağlılığı etkilediği görülmektedir.

İnce ve Gül(2005)'e göre 'yönetim' örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörler grubundadır. Müdürlerin gösterdikleri liderlik davranışları öğretmenlerin bağlılığını etkilemektedir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ile müdürün dönüşümcü liderlik özellikleri arasında olumlu ve etkili bir ilişki bulunmaktadır(Buluç, 2009). Buna göre yöneticilerin okul liderliği boyutundaki özellikleri gösterme sıklığı arttıkça, öğretmenlerin okula bağlılık hissinin de artacağı söylenebilir.

Belirtilen bulgulara göre örgütsel bağlılık ile öğretmen bağlantıları arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki bulunmaktadır ($r=,614$ $p<0,05$). Öğretmen bağlantıları; öğretmenlerin birbirlerini sevdiği, iyi ilişkiler kurduğu, birbirlerine karşı kayıtsız davranmadıkları bir okul ortamını ifade etmektedir(Hoy vd. 1999). Elde edilen veriler doğrultusunda öğretmenlerin meslektaşlarına olan olumlu hisleri arttıkça okullarına olan bağlılıklarının da artacağı şeklinde yorumu getirilebilir.

Öğretmenlerin verdikleri cevaplara göre örgütsel bağlılık ile kaynak etkisi arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki bulunmaktadır ($r=,550$ $p<0,05$). Kaynak Etkisi okul müdürünün üstlerinin davranışlarını öğretmenlerin yararına etkileme yeteneğini, öğretmenlere yeterli sınıf içi malzeme sağlanmasını ve ekstra öğretim materyallerine kolayca erişilmesi durumlarını ifade eder(Hoy vd. 1999). Bu sonuçlara göre öğretmenlerin kaynaklara erişiminin örgütsel bağlılıklarını etkilese de müdür davranışları ve öğretmen ilişkileri kadar etki etmediği görülmüştür. Bu sonuca göre öğretmenlerin sosyal ortamlarının durumunun; örgütsel bağlılıklarını maddi kaynak ve imkanlardan daha çok etkilediği yorumu yapılabilir.

Bulgulara göre örgütsel bağlılık ile akademik vurgu arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki bulunmaktadır ($r=,393$ $p<0,05$). Akademik vurgu okulun başarıya yönelik durumunu ifade eder. Yüksek başarı beklentisi olan, çok çalışan, işbirlikçi, ekstra ödev arayan, iyi not alan diğer öğrencilere saygı duyan öğrencilere sahip okul ortamını belirtir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile akademik vurgu arasında orta düzeyde bir ilişki bulunduğu

görülmektedir. Bu noktada sonuçlara göre okulların akademik vurgusu yükseldikçe öğretmenlerin bağlılığının artacağı yorumu getirilebilir. Bununla birlikte öğrencilerin akademik tutumlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılığını meslektaşları ile iletişimleri ve yönetim özellikleri kadar etkilemediği yorumu yapılabilir.

Verileri incelendiğinde örgütsel bağlılık ile örgütsel sağlığın kurumsal bütünlük boyutu arasında ilişki bulunmadığı görülmektedir ($p>0,05$). Tsui ve Cheng (1999) kurumsal bütünlük ve öğretmen bağlılığı arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında örgütsel bağlılık ile kurumsal bütünlük arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Bu çalışmada ise böyle bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Tablo 15'teki bulgulara göre Örgütsel Bağlılık ile Örgütsel Sağlık ölçeğine verilen cevaplar arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki bulunmaktadır ($r=,677$ $p<0,05$).

Benzer bir çalışmada Tsui ve Cheng (1999) örgüt sağlığı ve öğretmen bağlılığı üzerine yaptıkları çalışmalarında okulun örgütsel sağlığının moral, kurumsal bütünlük ve akademik vurgu boyutlarının öğretmen bağlılığı ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu araştırma sonucuna göre örgütsel bağlılık ile örgüt sağlığının kurumsal bütünlük boyutu dışındaki boyutları ile arasında ilişki bulunduğu ve örgütsel bağlılığın örgüt sağlığı ile arasında pozitif yönlü ve güçlü bir ilişki olduğu yorumu yapılabilir.

Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Örgütsel sağlık örgütsel bağlılığın yordayıcısı mıdır alt problemine ilişkin regresyon testi yapılmış ve bulgular Tablo 16 ve 17'de sunulmuştur.

Tablo 16

Örgütsel Sağlık Ölçeği Alt Boyutlarının Örgütsel Bağlılığa Etkisinin İncelenmesi

Bağımlı Değ	Bağımsız Değ	(β)	T	P	R2
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Sabit	,160	,696	,487	,484
	Kurumsal Bütünlük	,185	3,666	,000*	
	Okul Liderliği	,352	5,856	,000*	
	Kaynak Etkisi	,115	1,616	,107	
	Öğretmen Bağlantıları	,410	6,182	,000*	
	Akademik Vurgu	,053	,764	,445	

Model $F=78,873$ $p<0,05$ * $p<0,05$

Tablo 16 incelendiğinde etkinin incelenmesi amacıyla kurulan model istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($F=78,873$ $p<0,05$). Katsayılar incelendiğinde Kurumsal Bütünlük, Okul Liderliği ve Öğretmen Bağlantıları Örgütsel Bağlılığı pozitif etkilemektedir ($\beta=,185$, $B=,352$, $B=410$; $p<0,05$). Katsayısı en büyük olduğu için Öğretmen Bağlantılarının etkisi en fazladır. Örgütsel Bağlılıktaki değişimin %48'i Kurumsal Bütünlük, Okul Liderliği ve Öğretmen Bağlantıları tarafından açıklanmaktadır.

Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin örgütsel bağlılık üzerindeki görece önem sırası; öğretmen bağlantıları, okul liderliği, kurumsal bütünlük, kaynak etkisi ve en son olarak akademik vurgu boyutlarıdır.

Tablo 17

Örgütsel Sağlığın Örgütsel Bağlılığa Etkisinin İncelenmesi

Bağımlı Değ	Bağımsız Değ	Katsayı (β)	T	P	R2
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Sabit	-,189	-,911	,363	,458
	Örgütsel Sağlık Ölçeği	1,265	18,339	,000*	

Model $F=336,317$ $p<0,05$ * $p<0,05$

Tablo 17'ye göre örgütsel sağlığın örgütsel bağlılığa etkisinin incelenmesi amacıyla yapılan regresyon testi sonuçlarına bakıldığında etkinin incelenmesi amacıyla kurulan model istatistiksel olarak anlamlıdır ($F=336,317$ $p<0,05$). Katsayılara göre örgütsel sağlık; örgütsel bağlılığı pozitif etkilemektedir ($\beta=1,265$; $p<0,05$). Örgütsel Bağlılıktaki değişimin %46'sı Örgütsel Sağlık tarafından açıklanmaktadır.

Tablo 16 ve 17'de örgütsel sağlığın örgütsel bağlılığı yordamasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları incelendiğinde ise örgütsel sağlık boyutları birlikte, öğretmenlerin örgütsel bağlılık puanları ile pozitif yönde, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Örgüt sağlığı ile ilgili beş değişken birlikte, örgütsel bağlılıktaki toplam varyansın yaklaşık %46'sını açıklamakta; diğer bir deyişle öğretmenlerin örgütsel bağlılık davranışının %46 oranında bu faktörlere bağlı olarak şekillendiği anlaşılmaktadır.

Örgütsel bağlılığa etki eden faktörler farklı araştırmacılar tarafında kişisel faktörler, örgütsel faktörler ve örgüt dışındaki faktörler olarak sınıflandırılmaktadır (İnce ve Gül, 2005, s. 59; Şahin, 2007: 79). Mowday vd. ise bu sınıflandırmayı; kişisel faktörler, iş ve rol ile ilgili faktörler, iş deneyimi ve çalışma ortamı ile ilgili faktörler ve örgüt yapısına ilişkin faktörler olarak sınıflandırmıştır.

Öğretmenlerin örgütlerine olan bağlılıkları yalnızca maddi ve fiziki koşulların iyiliğine değil aynı zamanda sosyal ortamlarının durumuna, meslektaşları ile olan iletişimlerine ve yönetimin eşitlikçi ve dostça liderlik sergilemesi ile ilişkilidir.

Korkmaz (2011) ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık, örgütsel sağlık ve örgüt iklimi algılarını incelediği çalışmada; öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları üzerinde en çok öğretmen bağlılığı alt boyutunun etkili olduğunu bunu sırasıyla müdür etkisi, akademik önem ile mesleki liderlik alt boyutlarının izlediğini saptamıştır. Her iki çalışmada da öğretmen bağlantılarının örgütsel bağlılığı en çok etkileyen örgütsel sağlık boyutu olduğu görülmektedir.

BÖLÜM V

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırma bulguları değerlendirilerek elde edilen sonuçlar ve bu sonuçlar ışığında önerilere yer verilmiştir.

Sonuçlar

Birinci Alt Probleme Yönelik Sonuçlar

Örgütsel Sağlık Ölçeği puanları ortalaması $\bar{x}=2,99$ 'dir. Bu değere bakılarak araştırma yapılan ilkokullardaki öğretmenlerin örgüt sağlığına ilişkin görüşlerinin %59 oranında Örgütsel sağlık ölçeği yönünde eğilim gösterir cevaplar verdikleri görülmektedir. Anketin boyutlarına dair sonuçlar ise şu şekildedir: Kurumsal Bütünlük puanları ortalaması $\bar{x}=2,13$; Okul Liderliği puanları ortalaması $\bar{x}=3,22$; Kaynak Etkisi puanları ortalaması 3,11; Öğretmen Bağlantıları puanları ortalaması $\bar{x}=3,37$; Akademik Vurgu puanları ortalaması $\bar{x}=3,12$ olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin görüşlerine göre okullardaki örgütsel sağlık orta düzeydedir. En yüksek örgütsel sağlık boyutu okul liderliği iken en düşük değer alan boyut kurumsal bütünlük boyutunda görülmüştür. Örgütsel sağlık anketinin verilerine bakıldığında Örgütsel Sağlık Ölçeğinin bütününe dair puan ortalaması $\bar{x}=2,99$ 'dir. Bu durumda ilkokullardaki örgüt sağlığının öğretmen görüşlerine göre orta düzeyde olduğu söylenebilir. Örgütsel sağlık boyutları sırası ile 1. Öğretmen bağlantıları, 2. Okul liderliği, 3. Akademik vurgu, 4. kaynak etkisi ve 5. Kurumsal bütünlük sıralaması ile gerçekleştiği görülmektedir. Diğer boyutlar birbirlerine yakın ve olumlu görüşler ortaya çıkarsa da kurumsal bütünlük boyutuna dair düşük düzeyde eğilim görülmüştür.

İkinci Alt Probleme Yönelik Sonuçlar

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ne düzeydedir alt problemine ilişkin elde edilen sonuç şu şekildedir: Ankete cevap veren katılımcıların Örgütsel Bağlılık Ölçeği puanları ortalaması $\bar{x}=3,59$ 'dur. Bulgular araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları orta düzeydedir. Araştırma sonuçlarına bakıldığında sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık anketine verdikleri cevapların katılıyorum düzeyinde olduğu saptanmıştır.

Üçüncü Alt Probleme Yönelik Sonuçlar

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları cinsiyet, yaş, eğitim durumu, mesleki kıdem, okutulan sınıf değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir alt problemine ilişkin sonuçlar şu şekildedir:

Örgütsel bağlılığın cinsiyet açısından incelenmesi için yapılan analizlerde p: ,165 olarak bulunmuştur ve bu sonuca göre örgütsel bağlılığın cinsiyet değişkenine istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmemektedir.($p>0,05$).

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık anketine verdikleri cevaplar yaş değişkenine göre incelendiğinde yaşı farklı olan gruplar arasında p: ,762 değeri görülmüştür. Buna göre yaş değişkenine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Sınıf öğretmenlerinin verdikleri cevaplara göre p: 798 değeri görülmüştür ve bu değere göre lisans ile yüksek lisans mezunu olanlar arasında Örgütsel Bağlılık Ölçeği açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Öğretmenlerin ankete verdikleri cevaplara göre örgütsel bağlılığın mesleki kıdem açısından incelenmesi için yapılan Anova testi sonucunda p: ,216 değeri görülmüştür. Bu değere göre mesleki kıdemi farklı olan gruplar arasında Örgütsel Bağlılık Ölçeği açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Verilen yanıtlara göre okuttuğu sınıf farklı olan gruplar arasında Örgütsel Bağlılık açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). 1.sınıf okutanların puan ortalaması $\bar{x}=3,80$; 2.sınıf okutanların ortalaması $\bar{x}=3,54$; 3.sınıf okutanların ortalaması $\bar{x}=3,51$; 4.sınıf okutanların ortalaması $\bar{x}=3,57$ 'dir. Buna göre 1.sınıf okutanların

Örgütsel Bağlılık puan ortalaması en büyük iken 3.sınıf okutanların ortalaması en küçüktür.

Dördüncü Alt Probleme Yönelik Sonuçlar

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin algılarına göre okulun örgüt sağlığı ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasında bir ilişki vardır alt problemine ilişkin ulaşılan sonuçlar şu şekildedir:

Örgütsel Bağlılık ile Kurumsal Bütünlük arasında ilişki bulunmamaktadır ($p>0,05$). Örgütsel Bağlılık ile Okul Liderliği arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki bulunmaktadır ($r=,621$ $p<0,05$). Örgütsel Bağlılık ile Kaynak Etkisi arasında pozitif yönlü orta bir ilişki bulunmaktadır ($r=,550$ $p<0,05$). Örgütsel Bağlılık ile Öğretmen Bağlantıları arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki bulunmaktadır ($r=,614$ $p<0,05$). Örgütsel Bağlılık ile Akademik Vurgu arasında pozitif yönlü orta bir ilişki bulunmaktadır ($r=,393$ $p<0,05$). Örgütsel Bağlılık ile Örgütsel Sağlık arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki bulunmaktadır ($r=,677$ $p<0,05$).

Beşinci Alt Probleme Yönelik Sonuçlar

Örgütsel sağlık örgüt bağlılığın yordayıcısı mıdır alt problemine ilişkin sonuçlar şu şekildedir: Örgütsel Sağlık Örgütsel Bağlılığı pozitif etkilemektedir ($B=1,265$; $p<0,05$). Örgütsel Bağlılıktaki değişimin %46'sı Örgütsel Sağlık tarafından açıklanmaktadır. Kurumsal Bütünlük, Okul Liderliği ve Öğretmen Bağlantıları Örgütsel Bağlılığı pozitif etkilemektedir ($\beta=,185$, $\beta=,352$, $\beta=,410$; $p<0,05$). Katsayısı en büyük olduğu için Öğretmen Bağlantılarının etkisi en fazladır. Örgütsel Bağlılıktaki değişimin %48'i Kurumsal Bütünlük, Okul Liderliği ve Öğretmen Bağlantıları tarafından açıklanmaktadır. Dolayısıyla örgüt sağlığı örgütsel bağlılığının bir yordayıcısıdır.

Öneriler

Araştırmada örgütsel bağlılığın yaş, cinsiyet, eğitim durumu ve mesleki kıdem değişkenlerine göre değişiklik göstermediği fakat öğretmenlerin okuttukları sınıf ile örgütsel bağlılıkları arasında ilişki olduğu görülmüştür. İlkokul birinci sınıf

öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin en yüksek bağlılık gösterdiği ortaya çıkmıştır. Bu durumun nedenleri araştırılabilir.

Bu araştırma sınıf öğretmenlerine yapılmıştır. Branşın örgütsel bağlılık üzerine etkisinin gözlemlenmesi adına ilkokullardaki farklı branşlardaki öğretmenler ile ilkokullardaki örgüt sağlığı düzeyi arasındaki ilişki incelenebilir. Aynı şekilde ilkokullar dışındaki eğitim kademeleri ile yapılan araştırmalar ile de varsa aradaki farklar ortaya konabilir.

Araştırma sonucuna öğretmenlerin mesleki kıdem ve eğitim durumu değişkenlerine göre örgütsel bağlılıklarının farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Kamuda çalışan öğretmenler ile birlikte özel sektörde çalışan öğretmenlerin de dâhil edildiği çalışmalar yapılarak yeni iş olanakları ve ücret faktörlerinin bağlılıktaki etkisi incelenebilir.

Bu araştırmada öğretmenlerin örgüt sağlığına ilişkin görüşleri incelendiğinde kurumsal bütünlük boyutunun görece olarak diğer örgüt sağlığı boyutlarından düşük olduğu görülmüştür. Bu durumun nedenleri araştırılabilir.

KAYNAKLAR

- Ada, N., Alver, İ., & Atlı, F. (2008). Örgütsel iletişimin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: manisa organize sanayi bölgesinde yer alan ve imalat sektörü çalışanları üzerinde yapılan bir araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 8(2), 487-518.
- Akbaba Altun, S. (2001). *Örgüt Sağlığı*. Ankara: Nobel
- Akbaba, S. (1997). *Ortaöğretim okullarının örgüt sağlığı (Bolu ili örneği)*. Doktora tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Akçay, C., & Çoruk, A. (2012). Çalışma yaşamında duygular ve yönetimi: Kavramsal bir inceleme. *Eğitimde Politika Analizi*, 1(1), 3-25.
- Alıç, M. (1995). Örgütler. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 1(1), 1-40.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal Of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Alqarni, S. (2016). Linking organizational health in jeddah secondary schools to students' academic achievement. *Educational Research and Reviews*, 11(7), 328-338.
- Altuntaş, M. (2019). *Örgütsel sağlık ve erdemli raporlama (whistleblowing) arasındaki ilişkinin araştırılması: eğitim ve sağlık kuruluşları örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kırşehir.
- Angle, H., & Perry, J.(1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26(1) - 14.
- Aras, M. (2010). *Örgütsel bağlılık; goü akademik personeli üzerine bir uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Osman Paşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.

- Ardıç, K., & Polatçı, S. (2007). İşgören refahı ve örgütsel etkinlik kavramlarına bütüncül bir bakış: örgüt sağlığı. *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(1), 137-154.
- Arslan, T. (2008). *Yöneticilerin statüleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin tespitine yönelik bir çalışma*. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Aslan, Ş., Polatçı, S., Ardıç, K., & Kaya, A. (2008). Akademik kurumlarda örgüt sağlığı ve örgüt sağlığını etkileyen değişkenlerin analizi. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2), 145-161.
- Atmaca, T. (2014). *Okul yöneticilerinin kullandıkları güç türleri ile öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ay, G. (2013). *Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik karşılaştırmalı bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Aydın, M. (2010). *Eğitim yönetimi*. Ankara: Hatiboğlu.
- Aydoğdu, A. (2013). *Örgüt yapısının, inovasyon ve örgüt kültürüne etkisi ve bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Aytaç, Ö. (2004). Örgütler: Sosyolojik bir perspektif. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(1), 189-217.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel
- Balay, R., Kaya, A., & Karadaş, H. (2017). The Effect of Positive School Management on Teachers' Organizational Commitment. *Eğitim Yansımaları*, 1(1), 1-12.
- Başaran .E. (1984). *Yönetime giriş*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları.
- Başaran .E. (1998). *Yönetimde insan ilişkileri, yönetsel davranış*. Ankara: Aydan
- Batmaz, M. (2012). *Yöneticilerin yönetim tarzlarının çalışanların iş doyumlarına etkileri*. Yüksek Lisans Tezi, Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59, 125-139.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American journal of Sociology*, 66(1), 32-40.
- Becker, T. E. (1992). Foci and bases of commitment: Are they distinctions worth making?. *Academy of Management Journal*, 35(1), 232-244.
- Beeson, I., Davis, C. (2000). Emergence and Accomplishment in Organizational Change. *Journal Organizational Change Management*, 13(2), 178-189.
- Bogler, R., & Somech, A. (2004). Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools. *Teaching And Teacher Education*, 20(3), 277-289.
- Boylu, Y., Pelit, E., & Güçer, E. (2007). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 44(511), 55-74.
- Bozkurt, Ö., & İrfan, Yurt. (2013). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22), 121-139.
- Bradley, B. B. (2017). The impact of levels of organizational health on student reading achievement. Master Thesis, Baker University, New York.
- Buluç, B. (2008). Ortaöğretim okullarında örgütsel sağlık ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(4), 571-602.
- Buluç, B. (2009). Sınıf öğretmenlerinin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 57(57), 5-34.
- Bursalıoğlu, Z. (2012). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Pegem
- Bülbül, M. (2007). *Örgütsel bağlılık ve kamu kuruluşlarına yönelik araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş.
- Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem
- Celep, C. (2000). *Eğitimde örgütsel adanma ve öğretmenler*, Ankara: Anı.
- Cemaloğlu, N. (2006). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgüt sağlığına ilişkin algılarının farklı değişkenler açısından incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30(30), 63-72.

- Cengiz, A. A. (2001). *Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri ve Eskişehir'de sağlık personeli üzerine bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Ceseroğlu, C. M. (2010). *Örgütlerde işgören ilişkileri açısından psikolojik kontrat ve örgütsel bağlılık üzerine etkisi: 4-5 yıldızlı otel işletmeleri örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Chiu, W.C.K. and Ng, C.W. (1999). Women-friendly HRM and organizational commitment: a study among women and men of organizations in Hong Kong. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72(4), 485–502.
- Cohen, A. (1992) Antecedents of Organizational Commitment Across Occupational Groups: A Meta Analysis *Journal of Organizational Behavior*, 13, .539 554
- Çakır, A. (2007) *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve okul kültürü algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Çelik, V. (1994). Etkili bir okul için stratejik yönetim. *Eğitim ve Bilim*, 18(93).
- Çetin, M. Ö. (2004). Örgütsel vatandaşlık davranışı. Ankara: Nobel.
- Çöl, G., & Gül, H. (2005). Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerine etkileri ve kamu üniversitelerinde bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(1), 291-306.
- Demir, C., & Öztürk, U. C. (2011). Örgüt kültürünün örgütsel bağlılık üzerine etkisi ve bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(1), 17-41.
- Demirel, Y. (2008). Örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Tekstil sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2), 179-194.
- Demirkol, A. Y. (2014). Eğitim kurumlarında örgütsel bağlılık: Meslek yüksekokulları üzerine bir araştırma. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 1-15.
- Demirtaş, Z. (2015). İş doyumu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: ilköğretim okullarında bir uygulama. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 23(1), 253-268.

- Doğan, S., & Kılıç, A. (2007). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (29), 37-61.
- Dou, D., Devos, G., & Valcke, M. (2017). The relationships between school autonomy gap, principal leadership, teachers' job satisfaction and organizational commitment. *Educational Management Administration & Leadership*, 45(6), 959-977.
- Durna, U., & Eren, V. (2011). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 210-219.
- El-Hage, F. T. (1980). The Relationships Of Selected Profile Of Organization Variables, A Measure Of Organizational Health And An Indicator Of Organization Effectiveness. *Dissertation Abstracts International*, 41(1), 38-A.
- Erdoğan, İ. (2014). *Eğitim ve okul yönetimi*. İstanbul: Alfa.
- Eren E. (2000). Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi, İstanbul: Beta Yayınları.
- Ersoy, S. (2007). *Kariyer geliştirme programlarının örgütsel bağlılığa etkisi: Tekstil sektöründe karşılaştırmalı bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Fliegner, H. R. (1984). *School leadership and organizational health: A simulated teaching unit*. Columbia University Teachers College, *Dissertation Abstracts International*, 45(6), 1587-1599.
- Gizir, S. (2008). Örgütsel değişim sürecinde örgüt kültürü ve örgütsel öğrenme. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(2), 182-196.
- Gök, S. (2009). Örgüt ikliminin çalışanların motivasyonuna etkisi üzerine bir araştırma. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(2), 587-605.
- Gökkaya, D., İzgüden, D., & Erdem, R. (2018). İnfomal ilişkilerin örgütsel bağlılık üzerine etkisinin incelenmesi: akademisyenler üzerine bir araştırma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (31), 99-120.
- Gökyer, N., & Bakcak, S. 2007 Yılında Kurulan Bazı Üniversitelerin Örgüt Sağlığı ile Öğretim Elamanlarının Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki. *Turkish Journal of Educational Studies*, 5(1), 34-57.

- Gören, T., & Sarpkaya, P. Y. (2014). İlköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri (Aydın ili örneği). *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 40(40), 69-87.
- Güçel, C. (2013). Örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi örgütsel adaletin aracılık rolü: imalat işletmelerine yönelik bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 173-190.
- Güçlü, N. (2003). Örgüt kültürü. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(2), 61-85.
- Gül, H. (2003). Davranışsal bağlılık yaklaşımı ve değerlendirmesi. *Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 10(1), 73-83.
- Gündoğan, T. (2009). *Örgütsel bağlılık Türkiye cumhuriyet merkez bankası uygulaması*. Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası, İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Gürkan, G. Ç. (2006). *Örgütsel bağlılık: Örgütsel iklimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ve Trakya Üniversitesi'nde örgüt iklimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin araştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Gürsel, M. (1998). *İlköğretim okullarının ikliminin örgütsel sağlık açısından değerlendirilmesi*. VII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi'nde sunulmuş bildiri, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Hameiri, L., & Nir, A. (2016). Perceived uncertainty and organizational health in public schools. *International Journal of Educational Management*. 30(6), 771-790.
- Henderson, C. L., Buehler, A. E., Stein, W. L., Dalton, J. E., Robinson, T. R., & Anfara Jr, V. A. (2005). Organizational health and student achievement in Tennessee middle level schools. *NASSP Bulletin*, 89(644), 54-75.
- Hoy, W. K., & Fedman, J. A. (1987). Organizational health: The concept and its measure. *Journal of research and Development in Education*, 20(4), 30-37.
- Hoy, W. K., & Tarter, C. J. (1997). *The road to open and healthy schools: A handbook for change*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Hoy, W. K., & Woolfolk, A. E. (1990). Socialization of student teachers. *American Educational Research Journal*, 27(2), 279-300.

- Hoy, W. K., & Woolfolk, A. E. (1993). Teachers' sense of efficacy and the organizational health of schools. *The Elementary School Journal*, 93(4), 355-372.
- Hoy, W. K., Tarter, C. J., & Kottkamp, R. B. (1991). *Open schools, healthy schools: Measuring organizational climate*. Corwin Press.
- Iverson, R. D. and Buttigieg, D. M. (1999). Affective, normative and continuance commitment: Can the “right kind” of commitment be managed?. *Journal of Management Studies*. 36(3): 307-333.
- İmamoğlu, G. (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ve örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki*. Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- İnce M. & Gül H., (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma, örgütsel bağlılık*. Konya: Çizgi.
- İşcan, Ö. F., & Karabey, C. N. (2007). Örgüt iklimi ile yeniliğe destek algısı arasındaki ilişki. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2), 180-193.
- İşcan, Ö. F., & Timuroğlu, M. K. (2007). Örgüt kültürünün iş tatmini üzerindeki etkisi ve bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(1), 119-135.
- Karakuş, H. (2008). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgüt sağlığına ilişkin görüşleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel.
- Kardeş, G. G. (2009). *Örgütsel bağlılığın dinamikleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü., Ankara
- Katz, D., Kahn, R. (1977). *Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi*, (Çev. Can, H ve Bayar, Y.). Ankara: Todaie
- Kimpston, R. D., & Sonnabend, L. C. (1975). Public secondary schools: The interrelationships between organizational health and innovativeness and between organizational health and staff characteristics. *Urban Education*, 10(1), 27-45.
- Koç, M., Oztürk, L., & Yıldırım, A. (2016). A study on job satisfaction and organizational commitment of x and y generation. *Research Journal of Business Management*, 3(2), 173-183.

- Korkmaz, M. (2011). İlköğretim okullarında örgütsel iklim ve örgüt sağlığının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1(1), 117-139.
- Köse, S., Tetik, S., & Ercan, C. (2001). Örgüt kültürünü oluşturan faktörler. Yönetim ve Ekonomi: *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(1), 219-242.
- Köseoğlu, M. A., & Karayormuk, K. (2009). Örgüt sağlığı nedir: yöneticiler arasında görüş farklılığı var mıdır?. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(2), 175-193.
- Köybaşı, F., Uğurlu, C. T., & Ceylan, N. (2017). Okullarda örgütsel bağlılık yaratan bir öncül olarak imaj. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, (34), 155-172.
- Kurşunoğlu, A., & Tanrıöğen, E. B. A. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(28), 101-115.
- Kurtbaş, D. (2011). *Akademisyenlerin maruz kaldıkları psikolojik şiddet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki kamu ve vakıf üniversitelerinde bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Lambert, E. G., Hogan, N. L. ve Jiang, S. (2008). Exploring antecedents of five types of organizational commitment among correctional staff it matters what you measure. *Criminal Justice Policy Review*, 19 (4), 466-490.
- Licata, J. W., & Harper, G. W. (2001). Organizational health and robust school vision. *Educational Administration Quarterly*, 37(1), 5-26.
- Mahmudlu, S. (2019). *Çalışanların örgüt sağlığı algılarının yenilikçi iş davranışlarına etkisi: öğretmenler üzerine bir araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.
- Mercan, M. (2006). *Öğretmenlerde örgütsel bağlılık örgütsel yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık*. Yüksek Lisans Tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Meşe, G., Sürvegil, O. (2007). Örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörlerin analizi: belediye çalışanları üzerinde bir uygulama, *Mevzuat Dergisi*, 115, 1-12.

- Mete, Y. A., & Serin, H. (2014). Örgütsel adalet ve örgütsel güven algısının örgütsel bağlılık davranışına etkisi. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 265-286.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Gellatly, I. R. (1990). Affective and continuance commitment to the organization: Evaluation of measures and analysis of concurrent and time-lagged relations. *Journal Of Applied Psychology*, 75(6), 710.
- Meyer, John P. & Allen N. J.; (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Miller, R. L., Griffin, M. A., & Hart, P. M. (1999). Personality and organizational health: The role of conscientiousness. *Work & Stress*, 13(1), 7-19.
- Milli Eğitim Bakanlığı (2019). *Eğitim istatistikleri*. <https://sgb.meb.gov.tr/www/resmi-istatistikler/icerik/64> sayfasından erişilmiştir.
- Mowday, R.T., Steers, R.M. & Porter, L.M. (1982). Employee-organization linkages: the psychology of commitment, absenteeism and turnover. *New York: Academy Press*, 8(24), 78-94.
- Mowday, R.T., Steers, R.M. and Porter, L.W. (1979). The measurement of Organizational commitment. *The Journal of Vocational Behaviour*, 14, 224-247.
- North, D. C. (2010). Understanding the process of economic change, New Haven, CT, Princeton University Press.
- Ordu, A. (2011). *İlköğretim okullarında örgütsel yapı ile örgüt sağlığı arasındaki ilişkiler*. Doktora Tezi, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Ordu, A., & Tanrıöğen, A. (2013). İlköğretim okullarında örgütsel yapı ile örgüt sağlığı arasındaki ilişkiler. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(33), 93-106.
- O'Reilly, C. A., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal Of Applied Psychology*, 71(3), 492-496.
- Ölçüm Çetin, M. (2004). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel
- Özbakır, R. (2015). *Milli Eğitim Bakanlığı merkez teşkilatında görev yapan milli eğitim uzmanı yardımcılarının örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi*. Doktora Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.

- Özdemir, S. (2012). İlköğretim okullarında okul kültürü ile örgütsel sağlık arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 4(4), 599-620.
- Özutku, H., Ağca, V., & Cevrioğlu, E. (2008). Lider-üye etkileşim teorisi çerçevesinde, yönetici-ast etkileşimi ile örgütsel bağlılık boyutları ve iş performansı arasındaki ilişki: ampirik bir inceleme. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22(2), 193-210.
- Penley, L. E., & Gould, S. (1988). Etzioni's model of organizational involvement: A perspective for understanding commitment to organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 9(1), 43-59.
- Podgurski, T. P. (1990). School effectiveness as it relates to group consensus and organizational health of elementary schools, Unpublished Doctoral Dissertation, Rutgers The State University of New Jersey, New Brunswick.
- Pranitasari, D. (2020). The influence of effective leadership and organizational trust to teacher's work motivation and organizational commitment. *Media Ekonomi dan Manajemen*, 35(1), 75-91.
- Randall, D. M. (1987). Commitment and the organization: The organization man revisited. *Academy of Management Review*, 12(3), 460-471
- Recepoğlu, E., & Özdemir, S. (2013). Okul müdürlerinin öğretim liderliği davranışları ile okulun örgütsel sağlığı arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 4(4), 629-664.
- Roney, K., Coleman, H., & Schlichting, K. A. (2007). Linking the organizational health of middle grades schools to student achievement. *NASSP Bulletin*, 91(4), 289-321.
- Sabuncu, Ş. (2015). *Eğitim Kurumlarında Uygulanan Kariyer Yönetimi Uygulamaları ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki (Kazan İlçesi Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Seyhan, M. (2014). *İşletmelerde örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler: gümrük memurları üzerine bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Sezgin, F. (2010). Öğretmenlerin örgütsel bağlılığının bir yordayıcısı olarak okul kültürü. *Eğitim ve Bilim*, 35(156). 142-159.

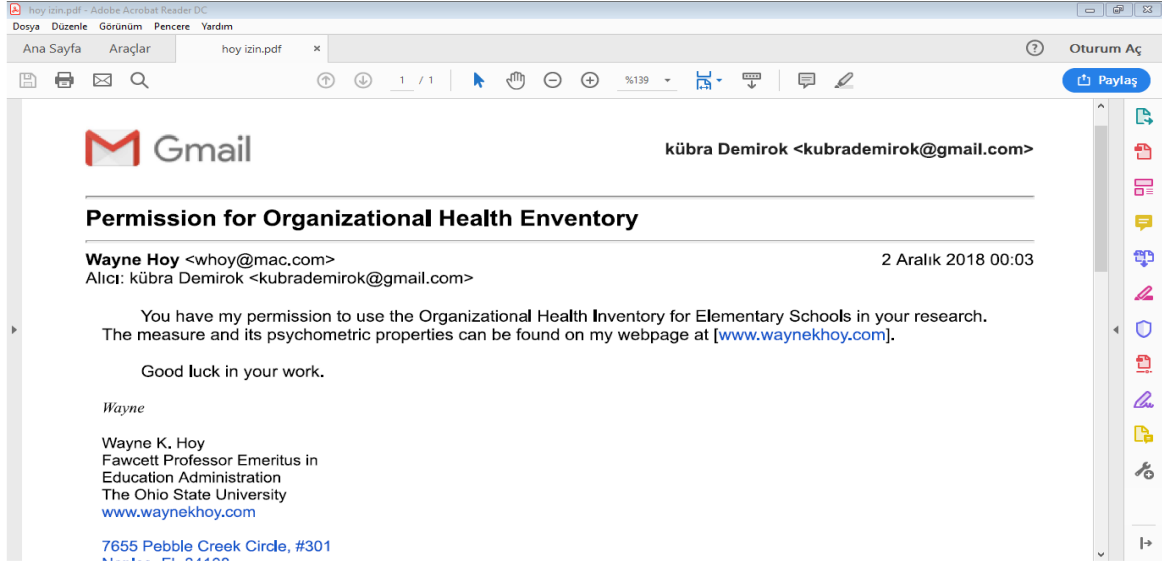
- Smadov, S. (2006). *İş doyumu ve örgütsel bağlılık: Özel sektörde bir uygulama*. Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Sökmen, A. (2000). *Ankara'daki beş yıldızlı konaklama işletmelerinde örgütsel bağlılık ile işgören performansı arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik ampirik bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Sönmez, N. K. (2017). *İçsel pazarlamanın örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: Antalya'da otel işletmelerinde bir araştırma*, Doktora Tezi. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Steers R.M. (1977). Organizational effectiveness: a behavioral view. Santa Monica, California: Goodyear Pub. Co.
- Sürgevil, O. (2007). *Çalışma yaşamında örgütsel bağlılık*, Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi, Psikoloji Ana Bilim Dalı, İzmir.
- Şahin, N. (2007). *Personel Güçlendirmenin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Şama, E. & Kolamaz, C. (2011). Destekleyici ve geliştirici liderlik özellikleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9(2), 313-342.
- Şentürk, C., & Sağnak, M. (2012). İlköğretim okulu müdürlerinin liderlik davranışları ile okul iklimi arasındaki ilişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10(1), 29-43.
- Tabak, B. Y., Şahin, F., & Tabak, H. (2018). İlköğretim kurumu öğretmenlerinin işkoliklik düzeyleri ile örgüt sağlığına ilişkin algıları arasındaki ilişki. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(3), 610-621.
- Taşlıyan, M. (2007). *Örgütsel bağlılık ve kamu kuruluşlarına yönelik bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Tayfun, R. (2015). *Sosyal medya kullanımı ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki*. İstanbul Aydın Üniversitesi Medya ve Haber Sempozyumunda sunulmuş bildiri, İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul.
- Taymaz, A. H. (1995). *Okul yönetimi*. Ankara: SAYPA.

- Tekin, M. A. (2005). *İlköğretim okullarında görevli yöneticilerin okullarının örgüt sağlığını algılama düzeyleri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Tekingündüz, S. (2012). Örgütsel bağlılık üzerinde örgütsel güven ve iş tatmininin etkisinin belirlenmesine yönelik bir alan çalışması. Doktora tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Terzi, A. R. (2000). *Örgüt kültürü*. Ankara: Nobel.
- Terzi, Y . (2005). İlköğretim okullarında örgüt kültürü. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 43(43), 423-442.
- Tokoğlu, E. (2009). Bedensel engelliliğin örgüte bağlılık ve iş tatmini üzerinde etkileri: kamu sektöründe bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Tsui, K. T., & Cheng, Y. C. (1999). School organizational health and teacher commitment: A contingency study with multi-level analysis. *Educational Research and Evaluation*, 5(3), 249-268.
- Türk Dil Kurumu (2019). *Türkçe sözlük*. <https://sozluk.gov.tr/> sayfasından erişilmiştir.
- Uras, M. (1998). *Lise öğretmenlerinin örgüt sağlığına ilişkin algıları*. Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Uyguç, N. & Çımrın, D. (2004). DEÜ araştırma ve uygulama hastanesi merkez laboratuvarı çalışanlarının örgüte bağlılıklarını ve işten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörler. *Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Dergisi*, 19 (1), 91-99.
- Yalçın, A., & İplik, F. N. (2007). A grubu seyahat acentelerinde çalışanların örgütsel bağlılıklarını etkileyen faktörlerin belirlenmesine yönelik bir araştırma: Adana ili örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18, 483-500.
- Yücel, İ., & Çetinkaya, B. (2015). Örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ve çalışanların yaşının bu ilişki üzerindeki etkisi-“bazen hoşlanmasak da kalmak zorunda olabiliriz!”. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(3), 247-271.
- Yüceler, A. (2009). Örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi ilişkisi: teorik ve uygulamalı bir çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (22), 445-458.

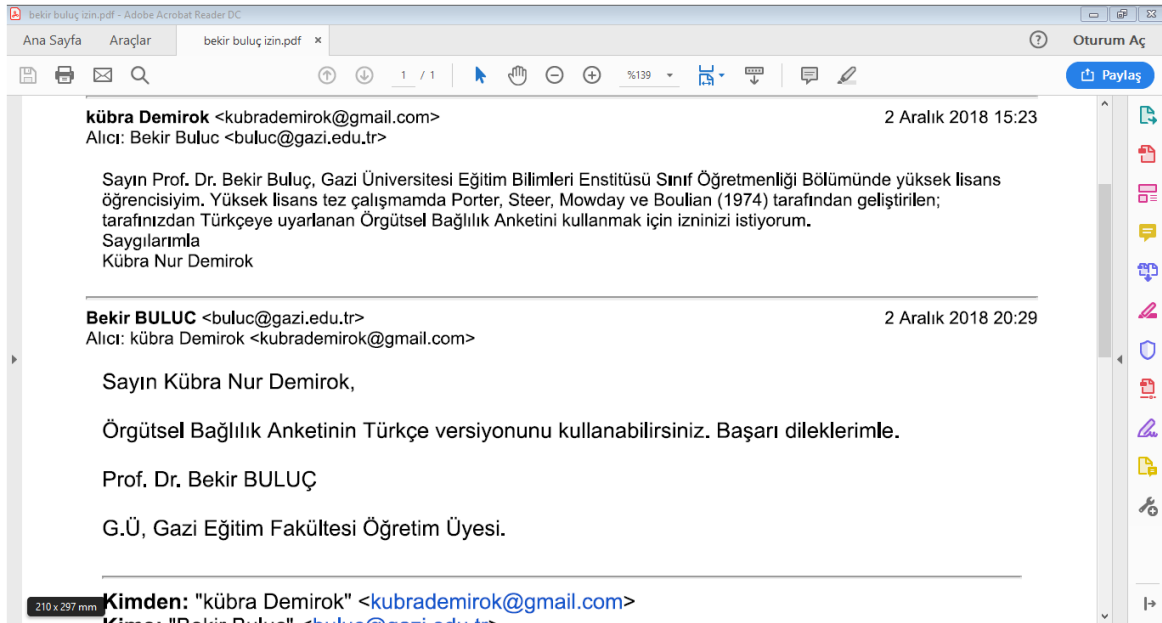
EKLER

EK 1. Anket Kullanım İzin Yazışmaları

Örgütsel Sağlık ölçeği için yapılan izin yazışması



Örgütsel Bağlılık anketi kullanımı için yapılan izin yazışması



EK 2. Araştırma İzni



T.C.
ANKARA VALİLİĞİ
Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 14588481-605.99-E-4309579
Konu : Araştırma İzni

27.02.2019

GAZİ ÜNİVERSİTESİNE
(Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü)

İlgi: a) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 2017/25 nolu Genelgesi.
b) 05.02.2019 Tarihli ve E-3956 sayılı yazınız.

Enstitünüz Temel Eğitim Anabilim Dalı Sınıf Eğitimi Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Kübra Nur DEMİROK'un "**İlkokullarda Örgüt Sağlığı ile Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki**" konulu uygulama talebi Müdürlüğümüzce uygun görülmüş ve uygulamanın yapılacağı İlçe Millî Eğitim Müdürlüklerine bilgi verilmiştir.

Görüşme formunun (3 sayfa) araştırmacı tarafından uygulama yapılacak sayıda çoğaltılması ve çalışmanın bitiminde bir örneğinin (cd ortamında) Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme Şubesine gönderilmesini rica ederim.

Turan AKPINAR
Vali a.
Millî Eğitim Müdürü

Adres: Emniyet Mah. Atpaşlan Turkey Cad. 4/A
Yenimahalle/ANKARA
Elektronik A&E: www.meb.gov.tr
E-posta: istatistik@meb.gov.tr

Bilgi için: D. KARAGÜZEL

Tel: 0 (312) 212 36 00
Faks: 0 (312) 221 02 16

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 7e60-d3e5-3164-9a68-57c7 kodu ile teyit edilebilir.

Ek 3. Uygulanan 3 Sayfalık Anket Formu

BÖLÜM I

KİŞİSEL BİLGİLER

Bu kısımda kişisel bilgiler ile ilgili sorular yer almaktadır. Size uygun seçeneğin olduğu parantezin içine “X” işareti koyunuz.

Cinsiyetiniz: Kadın () Erkek ()

Yaşınız:

24-35() 36-45() 46-55() 55 yaş ve üstü()

Eğitim Durumunuz: Lisans (1) Yüksek Lisans (2) Doktora (3)

Meslekî Kıdeminiz: 5 yıl ve altı () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16-20 yıl ()

21 yıl ve üstü ()

Okuttuğunuz Sınıf: 1.Sınıf () 2.Sınıf () 3. Sınıf () 4. Sınıf ()

BÖLÜM II

İLKOKULLAR İÇİN ÖRGÜT SAĞLIĞI ÖLÇEĞİ

Aşağıda çalıştığınız okulun “Örgüt Sağlığı”nı yansıtabilecek maddeler bulunmaktadır. Lütfen bu maddelerin çalıştığınız okulun özelliklerini ne derece yansıttığını karelerin için “X” işareti koyarak gösteriniz.

	Her Zaman	Ara Sıra	Nadiren	Hiçbir Zaman
1. Okul müdürü farklı görüşleri de temel alarak olayları çok yönlü olarak değerlendirir.				
2. Okul müdürü, üst yöneticilerinden talep ettiklerini alır.				
3. Müdür, sınıf içi durumları öğretmenlerle tartışır.				
4. Müdür, öğretmenlerin sorunlarını anlayışlı bir tavırla karşılar.				
5. İstendiğinde ihtiyaç duyulan, ilave malzemeler temin edilebilir.				
6. Okuldaki öğrenciler ödevlerini ihmal ederler.				
7. Öğrenciler sınıf içi etkinliklerde işbirliği yaparlar.				
8. Okul çevrenin baskılarına maruz kalır.				
9. Okul müdürü, üst yöneticilerinin düşüncelerini etkileyebilir.				
10. Müdür, tüm öğretmenlere eşit davranır.				

Ek 3. (devam) Uygulanan 3 Sayfalık Anket Formu

11. Müdür, öğretmenlere takdirini göstermek için özel bir çaba sarf eder.				
12. Öğretmenlerin sınıfları için yeterli materyal sağlanır.				
13. Okuldaki öğretmenler birbirlerini severler.				
14. Topluluk talepleri eğitim programlarına uygun olmasa bile kabul edilir.				
15. Müdür, öğretmenleri kendilerinden beklentileri hakkında bilgilendirir.				
16. Öğretmenler gerekli sınıf materyallerine ulaşabilir.				
17. Müdür, anlamlı değerlendirmeler yapar.				
18. Okul içinde öğrenciler iyi notlar alan arkadaşlarına saygı duyarlar.				
19. Öğretmenler toplumun baskılarını hissederek.				
20. Müdürün önerileri, diğer üstleri tarafından ciddi olarak değerlendirilir.				
21. Müdür, belirli performans standartlarını korur.				
22. Destekleyici materyaller sınıfın kullanımına açıktır.				
23. Öğretmenler birbirlerine dostça ve samimi bir tutum sergilerler.				
24. Öğrenciler notlarını yükseltmek için ekstra çalışmalar yaparlar.				
25. Müdür, okul çalışanlarının refahını gözetir.				
26. Öğretmenler okulları ile gurur duyduğunu ifade ederler.				
27. Öğretmenler, kendilerini okulları ile özdeşleştirir.				
28. Okul toplumun beklentilerine açıktır.				
29. Velilerin söylemleri okul politikasını etkileyebilir.				
30. Öğrenciler önceki öğrenmelerini geliştirmek için çok sıkı çalışırlar.				
31. Öğretmenler işlerini coşkuyla yaparlar.				
32. Öğrenme ortamı düzenli ve ciddidir.				
33. Müdür, dost canlısı ve arkadaşça bir tavır sergiler.				
34. Okuldaki personel arasında birbirlerine karşı güven ve itimat duygusu vardır.				
35. Öğretmenler öğrencilerine bağlılık gösterir.				
36. Öğretmenler birbirlerine karşı kayıtsızdır.				

Ek 3. (devam) Uygulanan 3 Sayfalık Anket Formu

BÖLÜM III ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ANKETİ

Aşağıdaki ankette örgütsel bağlılık ile ilgili her biri 5 seçenekten oluşan 15 ifade bulunmaktadır. Lütfen bu maddelere katılma derecenizi, ilgili ifadenin karşısında bulunan kutucuğa X işareti koyarak belirtiniz.

	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1. Bu okulun başarılı olmasına katkıda bulunmak için, normalde beklenenden fazla çaba göstermeye hazırım.	☐	☐	☐	☐	☐
2. Arkadaşlarıma bu okuldan, çalışılacak önemli bir okul olarak övgüyle söz ediyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
3. Bu okula çok az bağlılık hissediyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
4. Bu okulda çalışmaya devam edebilmek için mesleğimle ilgili hemen her tür görevlendirmeyi kabul ediyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
5. Benim değerlerimin ve okulun değer yargılarının benzerlik ve uyum gösterdiğini söyleyebilirim.	☐	☐	☐	☐	☐
6. Bu okulda çalıştığımı diğer insanlara söylemekten gurur duyuyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
7. Yaptığım işin türü benzer olduğu sürece, başka bir okulda da çalışabilirim.	☐	☐	☐	☐	☐
8. Okulun öngördüğü iş yapma yöntemlerinin çok iyi olduğunu söyleyebilirim.	☐	☐	☐	☐	☐
9. Bu okuldan ayrılmayı düşünmeme neden olan etmenler düzelse bile, şimdiki durumunda çok az bir değişiklik olabilir.	☐	☐	☐	☐	☐
10. Bu okulda çalışmaya başladığım, diğerleri arasından bu okulu seçtiğim için memnunum.	☐	☐	☐	☐	☐
11. Bu okulda çalışmaya devam ettiğim takdirde elde edebileceğim fazla bir şey yok.	☐	☐	☐	☐	☐
12. Çoğu kez, personele ilişkin önemli konularda örgütsel kararları kabul etmem zordur.	☐	☐	☐	☐	☐
13. Bu okulun geleceği hakkında endişe duyuyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
14. Bu okul benim için, diğerlerine kıyasla çalışabileceğim en iyi okuldur.	☐	☐	☐	☐	☐
15. Bu okulda çalışmaya karar vermek, benim için bir hataydı.	☐	☐	☐	☐	☐



GAZİLİ OLMAK AYRICALIKTIR..