

DOI: <http://doi.org/10.5281/zenodo.7993695>

Accepted: 28.05.2023

Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Algısının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi (Karesi İlçesi Örneği)

Organizational Commitment Perception Of Teacher In Pre-School Education Institutions –
Research In Terms Of Some Variances (Example Of Karesi District)

Gökhan ÇETİN

MEB, Balıkesir

nef3562@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-5682-5187>

Özlem GÜL

MEB, Balıkesir

ozlem.arge@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4077-9330>

Özet

Bu araştırmanın amacı, Balıkesir ilinde okul öncesi eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları bağlamında görüşlerinin tespit edilerek çeşitli değişkenlere göre aralarındaki ilişki durumunu incelemektir. Araştırmanın evrenini, 2020 - 2021 eğitim öğretim yılında Balıkesir ili Karesi ilçesindeki resmi okul öncesi kurumlarında görev yapan toplam 64 öğretmen ve 26 idareciyi kapsamaktadır. 104 öğretmen ise örneklem grubunu oluşturmaktadır. Araştırmada örgütsel bağlılık algısını ölçmek için Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen ve Dağlı, Elçiçek ve Han (2018) tarafından Türkçe'ye uyarlanması yapılan "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" (Organizational Commitment Scale) kullanılmıştır. Verilerin çözümlenmesi ve değerlendirilmesi sürecinde SPSS 21.0 paket programı kullanılmıştır. Ölçeklerden alınan puanlara ait yüzde dağılımları, frekans ve aritmetik ortalama verileri hesaplanmıştır. Ortalama puanlar arasındaki farkların anlamlılığı test edilirken, bağımsız gruplar t-testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) yapılmıştır. Yapılan çalışma neticesinde araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri orta seviyede bulunmuştur. Alt boyutlar bakımından öğretmenlerin en çok duygusal bağlılıkları yüksek bulunmuştur. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları bakımından cinsiyete, mesleki kıdeme, göreve göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, Öğretmen, Okul Öncesi.

Abstract

The aim of this research is to analyze the relationship status according to various factors by determining the opinions about organizational commitment of the teachers in pre-school education institutions in Balıkesir. The research population consists of 64 teachers and 24 managers from official pre-school education institutions in 2020 – 2021 academic year in Karesi/Balıkesir. The sample group consists of 104 teachers. In this research, “Organizational Commitment Scale” developed by Meyer, Allen and Smith (1993), and adopted to Turkish by Dağlı, Elçiçek and Han (2018) has been used to measure organizational commitment perception. In the process of analyzing and evaluating the data, SPSS 21.0 packet program has been used. The percentage distributions, frequency and arithmetic average data of scale points have been calculated. While the relevance of differences between average points is tested, t-test and one-way analysis of variance (ANOVA) has been made. As a result of this research, the organizational commitment levels of the teachers participating in that research are mid-range. In terms of sub-dimensions, emotional commitments of teachers have been found high. In terms of organizational commitments of teachers, there aren't any significant differences according to genders, professional seniority and mission.

Keywords: Organizational Commitment, Teacher, Pre-School.

GİRİŞ

Bir kurum içerisinde iş verimliliğinin artması, üretimde sürekliliğin sağlanması ve hedeflenen kazanımların elde edilmesi açısından çalışan bireylerin kuruma bağlılıklarının güçlü olması gerekmektedir. Bu bakımdan çalıştığı kuruma bağlı çalışanların tüm enerjilerini kurumun menfaatleri için harcamaları önem arz etmektedir. Eğitim – öğretim ortamlarında da öğretmen önemli bir faktördür ve okula bağlılık bir öğretmenin başarısındaki en önemli etmenlerden biridir. Öğretmen başarılı bir eğitim ve öğretime ulaşma sürecinde mesleki öz yeterlilikle beraber çalıştığı kuruma/örgüte bağlı olmalıdır. Genel olarak “çalışanların hizmet verdikleri organizasyonu tanımlayıp onunla bütünleşerek ve organizasyonun ilkelerini, amaçlarını ve değerlerini talep ederek organizasyonda kalma arzusu” olarak tanımlanan (Sığrı 2007, Aydoğan 2010) örgütsel bağlılık; harcanan yoğun çalışmalar sonucu örgüt içerisinde istenilen başarının yakalanması için önemli görülmektedir. Dolu (2011), örgütsel bağlılığı insanların katıldığı örgütle bir bütün oluşturarak bir güç birliği oluşturma süreci olduğunu belirtmektedir. Kılınç (2013) ise çalışanların görevlerini katıldıkları örgütün amacına göre yerine getirmeleri, performanslarına ve çabalarına göre örgütten alacaklarını kabul etmeleri ve nihayet çalışanların örgütte sürekliliği sağlayabilmesi için sorumluluk almaları olarak ifade etmektedir.

Örgütsel bağlılık, bireylerin çalıştığı kurumla imzalanan iç sözleşme ile kuruma katılmaları ve pozisyon alma süreciyle başlar. Bu süreçle beraber örgüte aidiyet başlamış ve olur örgütün üyeleri olarak bireyler, örgütün amaçlarını, hedeflerini ve diğer bilgilerini elde ederek üretimin artmasına katkıda bulunurlar. Arı (2003) araştırmasında bir kurumda çalışanların üretime katkılarının önemine değinerek; bireyin örgüt beklentilerini özümseyerek kabul etmesi, örgütün belirlenen faaliyet ve amaçlarına hizmet etmek için görevine uygun çaba göstermeye gayretli olması ve örgütte daimi kalmak için duygusal bir bağ kurması gerektiğini vurgulamaktadır. Kurum içerisinde çalışanlar ile kurumun diğer üyeleri (yönetici ve diğer paydaşlar) arasında duygusal bağın gerekliliğini vurgulayan Meyer ve Allen (1997) de; çalışanların kendilerini örgütte kalıcı olarak hissetmeleri, görevlerini düzenli olarak yerine getirmeleri, örgütün belirlediği hedefler doğrultusunda hareket etmeleri gerektiğini belirtmektedir. Bu durum örgüt içerisinde kurumsal bağlılığı da doğal olarak yükseltecek ve örgütsel bağlılığı yüksek olan bireyler, örgütün amaçlarına, hedeflerine, kurallarına, değerlerine yüksek derecede bağlılık gösterecek, kurumsal beklentilere cevap verebilecek ve üretime katkı sağlayabileceklerdir.

Örgütsel bağlılık alanında araştırmalar yapan Meyer, Allen ve Smith (1993), Meyer ve Allen (1997) örgütsel bağlılığı üç farklı alt boyutta incelemiştir (Meyer ve Allen 1997). Bu boyutlar duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olarak karşımıza çıkmaktadır.

Duygusal bağlılık, çalışan bireylerin kendi tercihleri ile çalıştıkları örgütte kalma arzusu taşıyarak kurumla aralarında duygusal bir bağ oluşturmayı ifade eder.

Devam bağlılığı, çalışan bireylerin örgütten ayrılmalarının kuruma zarar vereceğini düşünerek kurumda kalmayı bir zorunluluk olarak görmesini ifade eder.

Normatif bağlılık, bireylerin ahlaken kendinde sorumluluk hissetmesi ve görevden ayrılmamanın gereğine inanarak örgüte bağlılık duymayı ifade eder (Meyer ve Allen 1997, Cengiz 2000).

Örgütsel bağlılık kurum içindeki iş ve ilerleyişin sağlıklı yürütülmesi açısından oldukça önemlidir. Güçlü bir örgütsel bağlılığa sahip çalışanların, iş terki, işe zamanında gelmeme, işte devamsızlık gibi istenmeyen davranışları sergileme ihtimalleri oldukça düşüktür (Cengiz 2000). Bu yüzden kurum içinde çalışanlar üzerinde örgütsel bağlılık düzeyini yükseltmek gerekmektedir. *Örgütsel bağlılığı yüksek bireylerin, çevreleriyle daha rahat iletişim ve etkileşim halinde oldukları, sorumluluk aldıkları ve iş üretmeyi sevdikleri görülmektedir.*

Yapılan araştırmalar (Meyer ve Allen 1997, İşcan ve Naktiyok 2004, Durna ve Eren 2005, Duygulu ve Abaan, 2007, Aydın, 2010) genel olarak iş görenlerin çalıştığı yere ait olma duygusunun varlığını hissedemediklerini ve kendilerini değerli göremediklerini ifade ettiklerini göstermektedir. Hatta çoğu kez kendilerini kurum içerisinde yok saydıklarını belirtmektedirler. Bu

durum kimi zaman eğitim ortamlarında da görülmektedir. Bir eğitim – öğretim çalışanı olan öğretmenler kendilerinden beklenen iş faaliyetlerini üst düzeyde yerine getirebilmeleri için gereksinim duydukları en önemli motivasyon aracının görev yaptıkları eğitim kurumlarına duydukları bağlılık seviyesidir. *Hoy ve ark. (1991) araştırmasında öğretmenlerin kurumlarına olan inançları ve bağlılıkları arttıkça, okulun verimliliğinin ve kalitesinin de artacağına işaret etmektedir.* Öğretmenlerin iş faaliyetlerini yerine getirirken bir motivasyon aracı olarak örgütsel bağlılıklarının yüksek olması görev yaptıkları eğitim kurumlarının da birçok alanda hedeflenen düzeyin yakalanmasını hatta hedeflerin üstünde başarı gösterilmesini sağlayacak ve eğitim kurumunun her anlamda kalitesini arttıracaktır. *Bir eğitim kurumu olarak okul, gerekli kurumsal kapasite ve eğitim faaliyetlerine ulaşabilir düzeye gelmesi* öğretmenlerinin beklenenden daha fazla çaba göstermeleri, okulu benimsemeleri, daha uyumlu ve daha üretken çalışanlar olmaları için onların örgütsel bağlılık düzeylerini istenen düzeyde tutmaları ile mümkün olabilecektir. Bu nedenle öğretmenlerin eğitim kurumlarına olan örgütsel bağlılık seviyelerinin belirlenmesi ile eğitim kurumlarında örgütsel bağlılığa etki edecek tüm etmenlere görüş ve öneriler sunulabilmesi için bu çalışmanın yapılması gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Araştırmada temel amaç okul öncesi eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarını bazı değişkenler doğrultusunda inceleyerek seviyelerini belirleyebilmektir.

Bu çalışma neticesinde örgütsel bağlılık ile ilgili yapılacak alan yazına önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. Çalışmanın iki alt amacı bulunmaktadır. Birinci amaç okul öncesi eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin mesleki görevlerini yerine getirirken kendilerine hangi düzeyde inandıkları, kendilerini ne düzeyde etkili verimli ve başarılı bulduklarını ortaya koymak; ikinci amaç öğretmenlerin görev yaptıkları eğitim kurumlarına olan bağlılık ölçüsünün sayısal değerlerle görünebilirliğini incelemektir. Bu açıklamalardan yola çıkılarak araştırmadaki temel amaç; öğretmenlerin öz yeterlikleri ile çalıştıkları kurumlarına yönelik örgütsel bağlılıklarına dair “Okul öncesi eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı bir farklılık var mıdır?” ana problem cümlesi ile “Okul öncesi eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri; cinsiyete, mesleki kıdeme, yaş ve eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” alt problem cümlesine cevap aramaktır.

YÖNTEM

Bu bölümde, yapılan araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama araçları ve teknikleri, veri toplama süreci ve veri analizine yer verilmiştir.

Araştırma Modeli

Bu araştırmada, Balıkesir ilinde okul öncesi eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları açısından görüşlerinin belirlenerek bazı değişkenlere göre birbirleriyle

ilişkisinin incelenmesi hedeflenmiştir. Araştırma, var olan bu durumu tespit etmek için genel tarama modelinde bir araştırmadır.

Tarama modeli araştırmalar, sosyal bilimlerde yaygın olarak kullanılan, büyük kitlelerin yaş, cinsiyet, kıdem ve eğitim durumu gibi araştırmaya konu olan özelliklerini belirlemek amacıyla yapılan betimsel araştırmalardır. Tarama modeli ile araştırmacı, araştırmaya konu olan özellikleri uygun ölçme aracı veya araçlarını kullanarak elde ettiği veriler üzerinde birtakım işlemler yapar ve sonuçlar elde edebilir (Can, 2014).

Evren ve Örneklem

Bir araştırmada verilerin elde edildiği canlı veya cansız varlıklardan meydana gelen topluluğa evren hakkında bilgi toplanılmak istenen evreni temsil eden gruba da örneklem denmektedir (Büyüköztürk vd., 2012). Bu bağlamda, araştırmanın evrenini; 2020–2021 eğitim – öğretim yılında Balıkesir ili Karesi ilçesi sınırları içerisinde Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı okul öncesi eğitim kurumlarında görev 104 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise, Balıkesir ilinde basit seçkisiz örnekleme yoluyla belirlenen toplam 104 öğretmenden toplanan ve kullanılabilir 90 veriden oluşturmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmanın bu bölümünde verilerin toplanması aşamasında kullanılan ölçekler hakkında bilgi verilmiştir.

Kişisel Bilgiler Formu

Verilerin toplanmasında üç bölümden oluşan ölçek formundan yararlanılmıştır. Ölçeğin birinci bölümünde öğretmenlerin kişisel bilgilerini içeren 5 adet çoktan seçmeli soru kullanılmıştır. Kişisel bilgiler formunda öğretmenlerin cinsiyetleri, görevleri, mesleki kıdemleri, branşları ve eğitim durumları hakkında bilgi toplamak amacıyla toplam beş madde bulunmaktadır.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Araştırmanın bu bölümünde okul öncesi kurumlarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek amacıyla Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen, Dağlı, Elçiçek ve Han (2018) tarafından Türkçe’ye uyarlanması yapılan, toplam 18 sorudan oluşan ‘Örgütsel Bağlılık Ölçeği’ kullanılmıştır. Ölçek formu katılımcıların her bir ifade için 1 (hiçbir zaman) ile 5 (her zaman) arasında kendilerine uygun olan şıkka katılma derecelerini gösteren ‘hiçbir zaman’, ‘ara sıra’, ‘bazen’, ‘genellikle’ ve ‘her zaman’ şeklinde seçeneklerden oluşmaktadır. Katılımcılardan kendilerine uygun olan yalnız bir seçeneği işaretlemeleri istenmiştir.

Veri Toplama Süreci

Okul öncesi kurumlarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları üzerinde etkisini incelemek üzere düzenlenmiş olan ölçek 2020 – 2021 eğitim – öğretim yılının ilk yarısında uygulanmıştır. Uygulama sürecinde araştırmacı tarafından Balıkesir ili Karesi ilçesinde bulunan okul öncesi eğitim kurumları gezilmiş ve bu kurumlarda görev yapan öğretmenlere cevaplamaları amacıyla teslim edilen ölçekler belirli aralıklarla geri toplanmıştır. Bu sürecin sonunda 90 adet uygun veri elde edilmiştir.

Verilerin Analizi

Verilerin çözümlenmesi ve değerlendirilmesi sürecinde SPSS 21.0 paket programı kullanılmıştır. Puanlara ait frekans ve yüzde dağılımları hesaplanmıştır. Ayrıca puanların aritmetik ortalaması, medyan (ortancası) ve mod gibi istatistikler kullanılmıştır.

BULGULAR

Tablo 1: Örgütsel Bağlılığa İlişkin Bağımlı Değişkenlere Ait Bulgular

Ölçekler	N	Art. Ort.	Std. S.
Örgütsel Bağlılık	90	56.10	9.929
Duygusal Bağlılık	90	22.19	4.953
Normatif Bağlılık	90	18.73	4.951
Devam Bağlılığı	90	15.18	3.829

Tablo 1’de araştırmaya katılan 90 öğretmenden elde edilen örgütsel bağlılık puanı 56.10 olarak orta düzeyde bulunmuştur. Duygusal bağlılık alt boyutu ortalama puanı 22.19 olarak yüksek düzeyde, normatif bağlılık alt boyutu ortalama puanı 18.73 olarak orta düzeyde ve son olarak devam bağlılığı alt boyutu ortalama puanı 15.18 olarak düşük düzeyde bulunmuştur. Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutlarında duygusal bağlılık düzeyi en yüksek olarak ortaya çıkmaktadır.

Tablo 2: Örgütsel Bağlılık Puanlarının Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	Ort.	Std. Sapma	sd	t	p
Toplam Puan	Kadın	64	54,94	9,644	88	-1.763	-0.081
	Erkek	26	58,96	10,227			
Duygusal	Kadın	64	21,66	5,021	88	-1.615	0.110
	Erkek	26	23,50	4,615			
Normatif	Kadın	64	18,45	5,030	88	-0.841	0.403
	Erkek	26	19,42	4,776			
Devam	Kadın	64	14,83	3,402	88	-1.366	0.176
	Erkek	26	16,04	4,686			

Tablo 2’de gösterilmiş olan sonuçlara göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve örgütsel bağlılığın alt boyutlarına göre cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığı test edilmiştir. Test sonucunda göre kadın öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyi puan ortalamaları ($\bar{X}_{Kadın} = 54,94$) ile erkek öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyi puan ortalamaları ($\bar{X}_{Erkek} = 58,96$) olarak bulunmuş, kadın ve erkek öğretmenler arasında örgütsel bağlılık düzeyleri bakımından anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t_{(88)} = -1,763, p > 0,05$). Bununla birlikte örgütsel bağlılık düzeyinin alt boyutları olan duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı da test edilmiştir. Duygusal bağlılık düzeyi bakımından kadın öğretmenlerin puan ortalaması yüksek düzeyde ($\bar{X}_{Duygusal_Kadın} = 21,66$) ve erkek öğretmenlerin puan ortalaması yüksek düzeyde ($\bar{X}_{Duygusal_Erkek} = 23,50$) olarak bulunmuştur. Erkek öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeylerinin kadın öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeylerinden daha yüksek olduğu görülmektedir fakat; aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bulunmamıştır ($t_{(88)} = -1,615, p > 0,05$). Normatif bağlılık düzeyi bakımından kadın ve erkek öğretmenlerin puan ortalamasına baktığımızda kadın öğretmenlerin puan ortalaması orta düzeyde (

$\bar{X}_{Normatif_Kadın} = 18,45$) ve erkek öğretmenlerin puan ortalaması orta düzeyde ($\bar{X}_{Normatif_Erkek} = 19,42$) olarak bulunmuştur. Erkek öğretmenlerin normatif bağlılık düzeylerinin kadın öğretmenlerin normatif bağlılık düzeylerinden daha yüksek olduğu görülmektedir fakat aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bulunmamıştır ($t_{(88)} = -0,841, p > 0,05$). Son olarak devam bağlılığı düzeyi bakımından kadın ve erkek öğretmenlerin puan ortalamasına baktığımızda kadın öğretmenlerin puan ortalaması düşük düzeyde ($\bar{X}_{Devam_Kadın} = 14,83$) ve erkek öğretmenlerin puan ortalaması orta düzeyde ($\bar{X}_{Devam_Erkek} = 16,04$) olarak bulunmuştur. Erkek öğretmenlerin devam bağlılığı düzeylerinin kadın öğretmenlerin normatif bağlılık düzeylerinden daha yüksek olduğu görülmektedir fakat; aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bulunmamıştır ($t_{(88)} = -1,366 p > 0,05$).

Tablo 3: Örgütsel Bağlılık Puanlarının Görev Türüne Göre T-Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	Ort.	Std. Sapma	sd	t	p
Toplam Puan	İdareci	22	54.86	12.365	88	-0.670	0.505
	Öğretmen	68	56.50	9.076			
Duygusal	İdareci	22	21.50	6.038	88	-0.749	0.456
	Öğretmen	68	22.41	4.578			
Normatif	İdareci	22	18.50	6.170	88	-0.253	0.801
	Öğretmen	68	18.81	4.539			
Devam	İdareci	22	14.86	3.590	88	-0.441	0.661
	Öğretmen	68	15.28	3.924			

Tablo 3'te gösterilmiş olan sonuçlara göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve örgütsel bağlılığın alt boyutlarına göre görev türüne göre anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığı test edilmiştir. Yapılan test sonucunda öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyi puan ortalamaları ($\bar{X}_{Öğretmen} = 56,50$) ile idareci olarak görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyi puan ortalamaları ($\bar{X}_{İdareci} = 54,86$) olarak bulunmuştur. Öğretmenler ile idarecilik yapan öğretmenler arasında örgütsel bağlılık düzeyleri bakımından anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t_{(88)} = -0,841, p > 0,05$).

$t_{(88)} = -0,670, p > 0,05$. Örgütsel bağlılık düzeyinin alt boyutlarına baktığımızda da öğretmenler ile idareci olarak görev yapan öğretmenlerin bağlılık düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p > 0,05$).

Tablo 4: Örgütsel Bağlılık Puanlarının Mesleki Kıdeme Göre İstatistikleri

	Mesleki Kıdem	N	Ort.	Std. Sapma
Örgütsel Bağlılık	1-10 yıl	39	57.36	9.138
	11-20 yıl	48	55.27	10.758
	21 yıl ve üstü	3	53.00	4.359

Tablo 4'e göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık ortalama puanları mesleki kıdeme göre ilişkisiz örneklem için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ile karşılaştırılmıştır. Test sonucunda 1-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin örgütsel bağlılık puan ortalamaları ($\bar{X}_{1-10yıl} = 57,36$), 11-20 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin örgütsel bağlılık puan ortalamaları ($\bar{X}_{11-20yıl} = 55,27$) olarak bulunmuştur. 21 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin örgütsel bağlılık puan ortalamaları ise ($\bar{X}_{21yıl\ ve\ üstü} = 53,00$) olarak bulunmuştur. Tabloya göre örgütsel bağlılık düzeyi en yüksek grup 1-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerdir.

Tablo 5: Örgütsel Bağlılık Puanlarının Mesleki Kıdeme Göre Karşılaştırılması

	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplararası	123,646	2	61,823	,622	,539
Grupiçi	8650,454	87	99,431		
Toplam	8774,100	89			

Tablo 5'te örgütsel bağlılık düzeyi en yüksek olan öğretmen grubunun 1-10 yıl kıdeme sahip olan öğretmenler olduğu bulunmuştur. Buna göre farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığına bakılmıştır. Gruplararası farkın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını gösteren ANOVA tablosu tabloda gösterilmiştir. Buna göre örgütsel bağlılık puanları mesleki kıdeme göre bir anlamlı bir fark oluşturmamaktadır ($F_{2-87} = 0,622, p > 0,05$).

Tablo 6: Örgütsel Bağlılık Puanlarının Alt Boyutlarda Mesleki Kıdeme Göre Karşılaştırılması

		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P
Duygusal Bağlılık	Gruplararası	10,617	2	5,309	,213	,809
	Grupiçi	2173,171	87	24,979		
	Toplam	2183,789	89			
Normatif Bağlılık	Gruplararası	31,146	2	15,573	,630	,535
	Grupiçi	2150,454	87	24,718		
	Toplam	2181,600	89			
Devam Bağlılığı	Gruplararası	13,740	2	6,870	,463	,631
	Grupiçi	1291,415	87	14,844		
	Toplam	1305,156	89			

Tablo 6’da 90 kişilik öğretmen grubunun örgütsel bağlılık puanlarının alt boyutlarında mesleki kıdeme göre fark olup olmadığını sınamak için grupların puan ortalamalarının ilişkisiz örneklem için Tek Yönlü Varyans Analizi ile karşılaştırılmıştır. Analiz sonucunda mesleki kıdeme göre oluşturulan gruplar için duygusal, normatif ve devam bağlılığı alt boyutlarında anlamlı bir fark görülmemiştir ($p > 0,05$).

TARTIŞMA – SONUÇ

Örgütsel bağlılık iş görenlerin bağlı oldukları örgütle aralarında bağ kurması ve ilişki içerisinde olması, iş görenin örgüt içindeki tutum ve davranışları gibi bağlılıkları açıklar. Bireyin çalıştığı örgüte bağlılığının en büyük göstergesi, örgütte devamlı olarak kalmaya olan istekliliğidir (Gül 2002). Örgütsel bağlılık genel olarak üç temel öğeye dayanmaktadır. Bunlar duygusal (affective), devam (continuance) ve normatif (normative) bağlılıktır.

Bireyin içinde yer aldığı örgüte duygusal bağlılığının en önemli ifadesi, onun örgütle bütünleşmesiyle açıklanmaktadır. Bireylerin örgüt içerisinde kalmasının nedenleri arasında örgüte karşı bağlılık hissetmesi ve örgüt amaçları ile kendi amaçlarını özdeşleştirmesidir. Yüksek düzeyde

duygusal bağlılıkla olan bireyler, ihtiyaçtan ziyade, örgütte kendi istekleri ve hissettikleri doğrultusunda kalmaya devam eder (Gürkan, 2006). Bundan dolayı güçlü duygusal bağlılık taşıyan iş görenler, örgüt amaç, hedef ve değerlerini içselleştirir; kendisini örgütün temel taşı olarak görür ve örgütte sürekli olarak kalmayı arzular (Seyhan 2014).

Duygusal bağlılıktan tamamen farklı bir mekanizmayla hareket eden *devam bağlılığı* ise Meyer ve Allen (1997)'e göre iş gören, işletmesine maddi zarar vermemek ve farklı olumsuz durumlar yaşatmamak için örgütten ayrılmaz, kendini işletmeye devamlılık sağlama konusunda zorunlu görür. Bu bağlılık, iş görenin örgüt içerisinde gösterdiği çaba ve yatırımlar neticesinde ortaya çıkmaktadır. Devam bağlılığı yüksek olan birey, örgüt içerisinde gösterdiği çaba neticesinde edindiği para, makamı kaybetme cesaretini kendinde görememektedir. Gösterdiği uzun süreli üstün performansla elde ettiklerini, örgüt içerisinden ayrılmasıyla kaybedeceğini düşündüren bir bağlılık içindedir (Boylu vd. 2007). Diğer bir bağlılık olan *normatif bağlılık* türüne göre de, birey kendini örgüte karşı sorumlu hisseder. Birey örgüte giriş öncesi ve sonrasındaki yaşantılardan doğrudan etkilenmektedir. Bu durum da bireyin kazandığı örgütsel bağlılık normuyla ifade edilmektedir. Normatif bağlılık, iş görenin dâhil olduğu gruba sorumluluk hissetmesinin sonucuyla meydana geldiğinden iş gören, kendini örgüte devam etmesinde zorunlu hissetmekte ve bu inancını destekler nitelikte davranışlar sergilemektedir (Gözen 2007).

Okul öncesi eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık algısı kapsamında yapılan bu araştırmada; öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile kıdemleri arasında normatif, duygusal ve devam bağlılık boyutları bağlamında anlamlı bir farkın bulunmadığı ortaya konmuştur. Çoban ve Demirtaş (2011) araştırmasında kıdem değişkeninin örgütsel bağlılık anlamında önemini ortaya çıkarmış; öğretmenlerin kıdemleri artınca görev yaptıkları eğitim kurumu ile olan örgütsel bağlılıklarında da anlamlı bir artış olduğunu belirtmiştir. Bunun neticesinde öğretmenlerin kıdemlerinin artmasıyla görev yaptıkları eğitim kurumuna olan örgütsel bağlılıklarının arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Deniz ve Yıldırım (2014) ise çalışmasında, öğretmenlerin mesleki kıdemi arttıkça eğitim kurumlarına olan örgütsel bağlılıklarında artış olduğunu vurgulamaktadır. Nayir (2013) de örgütsel bağlılık düzeyinin yükselmesi ile mesleki kıdemin artması arasında doğru orantı olduğunu ifade etmektedir. Bu sonuçlar doğrultusunda çalışanlarda mesleki kıdemin artması ile iş görenle görev yaptığı yer arasında örgütsel bağlılığın artış göstereceği söylenebilir.

Araştırmada katılımcı öğretmenlerin örgütsel bağlılık puanları genel olarak orta düzeyde bulunurken; duygusal bağlılık alt boyutu puanları yüksek düzeyde, normatif bağlılık alt boyutu puanları orta düzeyde ve devam bağlılığı alt boyutu puanları düşük düzeyde bulunmuştur. Burada öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyi alt boyutlarında duygusal bağlılık düzeyi en yüksek olarak ortaya çıkmaktadır (tablo 1).

Katılımcı öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve örgütsel bağlılığın alt boyutlarına göre cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunmadığı test edilmiştir. Ayrıca örgütsel bağlılık düzeyinin alt boyutları olan duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı da test edilmiştir. Buna göre duygusal bağlılık düzeyi bakımından erkek öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeylerinin kadın öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeylerinden daha yüksek olduğu görülmüş fakat; aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bulunmamıştır. Normatif bağlılık düzeyi bakımından kadın ve erkek öğretmenlerin puan ortalamasına bakıldığında hem kadın hem erkek öğretmenlerin puan ortalamalarının orta düzeyde olduğu tespit edilmiş ve aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bulunmamıştır. Son olarak devam bağlılığı düzeyi bakımından kadın ve erkek öğretmenlerin puan ortalamasına baktığımızda kadın öğretmenlerin puan ortalaması düşük düzeyde, erkek öğretmenlerin puan ortalamasının orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir (tablo 2). Tablo 3'te görülen sonuçlara göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve örgütsel bağlılığın alt boyutlarına dair görev türüne göre anlamlı bir farklılık bulunmadığı test edilmiştir. Tablo 4'te öğretmenlerin örgütsel bağlılık ortalama puanları mesleki kıdeme göre ilişkisiz örneklem için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ile karşılaştırılmış ve buna göre örgütsel bağlılık düzeyi en yüksek grubun 1-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmada elde edilen bir diğer önemli sonuca bakıldığında; öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları duygusal, normatif ve devam bağlılıkları aşamaları ele alındığında, öğretmenlerin duygusal ve normatif bağlılıklarında eğitim durumları arasında anlamlı bir farkın olmadığı görülmüştür. Araştırmalar (Ertürk 2014, Kalay 2015, Özdemir 2015) öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin, eğitim durumu değişkenine göre hiçbir boyutta anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir. Bu sonuçların araştırmamızla benzerlik gösterdiği görülmektedir.

ÖNERİLER

- Yapılan bu çalışma neticesinde öğretmenlerin görev yaptıkları eğitim kurumları ile olan örgütsel bağlılıkları düzeyi incelenmiştir. İş doyumu, tükenmişlik, örgütsel güven gibi değişkenler yönüyle de çalışma yapılarak çalışmanın kapsamı genişletilebilir.
- Yapılan bu çalışmada yalnızca okul öncesi eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerle ilgili sonuçlar değerlendirmeye alınmıştır. Okul öncesi eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlere ilaveten ilkokulların ve ortaokulların bünyesinde yer alan anasınıfında görev yapan okul öncesi eğitim öğretmenleri de çalışmalara dâhil edilip yapılacak araştırmalarda araştırma alanı genişletilebilir.
- Bu çalışmada elde edilen sonuçlar Balıkesir ili Karesi ilçesinde görev yapan öğretmenlerden elde edilmiş olup; gerektiğinde Balıkesir'in diğer ilçeleri ile de çalışma yapmak suretiyle gerçekleştirilecek araştırmalar daha spesifik hale getirilebilir.

- Bu çalışmada yalnızca okul öncesi eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin görüşlerine başvurulmuş olup; ihtiyaç duyulması halinde öğrenci ve velilerin de görüşlerine başvurulabilir.

KAYNAKÇA

- Arı, G. S. (2003). Yöneticiye Duyulan Güven Örgütsel Bağlılığı Arttırır Mı? Gazi Üniversitesi Ticaret Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, 2, 17-36.
- Aydın, M. (2010). Eğitim yönetimi. Ankara: Hatiboğlu Yayınevi.
- Aydoğan, S. E. (2010). Resmi Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Boylu, Y., Pelit, E., Güçer, E. (2007). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma. Finans Politik & Ekonomik Yorumlar, 44(511), 55-74.
- Büyüköztürk, Ş. (2015). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı. Ankara: Pegem Akademi.
- Can, A. (2014). SPSS İle Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi. Ankara: Pegem Akademi.
- Cengiz, A. A. (2000). Enformasyon Çağında Örgüt Bağlılığını Geliştirmenin Yollarına Genel Bir Bakış. Anadolu Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 16 (1-2), 509-538.
- Çoban, D., ve Demirtaş, H. (2011). Okulların Akademik İyimsellik Düzeyi İle Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 17(3), 317-348.
- Dağlı A., Elçiçek Z. ve Han B. (2018). Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Türkçe'ye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, C:17, S:68, SS:1765-1777, ISSN:1304-0278.
- Dolu, B. (2011). Bankacılık Sektöründe Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Projesi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Durna, U., ve Eren, V. (2005). Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık. Doğu Üniversitesi Dergisi, 6(2), 210-219.
- Duygulu, S., ve Abaan, S. (2007). Örgütsel Bağlılık: Çalışanların Kurumda Kalma Ya Da Kurumdan Ayrılma Kararının Bir Belirleyicisi. Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, 61-73.

- Ertürk, R. (2014). Öğretmenlerin İş Motivasyonları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki (Bolu İli Örneği). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Gözen, Dağdeviren, E. (2007). İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Sigorta Şirketleri Üzerine Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Ankara.
- Gül, H. (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi. Ege Akademik Bakış Dergisi, 2(1), 37-55.
- Gürkan, G. Ç. (2006). Örgütsel Bağlılık: Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Trakya Üniversitesi'nde Örgüt İklimi İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Hoy, W. K., Tarter, C. J., & Kottkamp, R. B. (1991). Open Schools, Healthy Schools: Measuring Organizational Climate. Corwin Press.
- İşcan, Ö. F., Naktiyok, A. (2004). Çalışanların Örgütsel Bağdaşmalarının Belirleyicileri Olarak Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Adalet Algıları. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi. 59(1), 181-200.
- Kalay, M. (2015). İlkokul ve Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık ve Motivasyonları Arasındaki İlişki (Bolu İli Örneği). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Kılınç, T., D. (2013). Sınıf Öğretmenlerinin Okul Müdürlerinin Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderlik Stilleri ve Kendi Örgütsel Bağlılıklarını Algılamaları İle Okul Müdürlerinin Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarını Algılamaları Arasındaki İlişki: Mersin İli Tarsus İlçesi Örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Mersin.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. & Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. Journal of Applied Psychology. 78, 538-551.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). Commitment in The Workplace: Theory, Research, and Application. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Nayir, F. (2013). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyi. İlköğretim Online, 12(1).

- Özdemir, Ş. (2015). Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Seyhan, M. (2014).Dönem Projesi İşletmelerde Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler: Gümrük Memurları Üzerine Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Edirne.
- Sığrı, Ü. (2007). İşgörenlerin örgütsel bağlılıklarının Meyer ve Allen tipolojisiyle analizi: kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7(2).
- Yıldırım, A. (2011). Sınıf Öğretmeni Adaylarının Meslekî Öz-Yeterlik Algıları İle Meslekî Kaygı Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.