

T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

SINIF ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL VERİMLİLİK
İLE ÖRGÜTSEL AİDİYET ALGILARI ARASINDAKİ
İLİŞKİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Buket AÇIKSES FIRAT

İstanbul

Ocak-2025

T.C.

İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

SINIF ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL VERİMLİLİK İLE
ÖRGÜTSEL AİDİYET ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Buket AÇIKSES FIRAT

Tez Danışmanı

Prof. Dr. Hatice VATANSEVER BAYRAKTAR

İstanbul

Ocak-2025

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğüne,

Bu çalışma, jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Prof. Dr. Hatice VATANSEVER BAYRAKTAR (Islak İmza)

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Pınar ÖZKAN (Islak İmza)

Üye : Doç. Dr. Bülent ÖZDEN (Islak İmza)

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Islak İmza

Prof.Dr. Erhan İÇENER

Enstitü Müdürü

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Yüksek lisans tezi olarak hazırladığım “**Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Verimlilik İle Örgütsel Aidiyet Algıları Arasındaki İlişki**” adlı çalışmanın öneri aşamasından sonuçlandığı aşamaya kadar geçen süreçte bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle uyduğumu, tez içindeki tüm bilgileri bilimsel ahlak ve gelenek çerçevesinde elde ettiğimi, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığımı, bu çalışmamda doğrudan veya dolaylı olarak yaptığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu beyan ederim.

Buket AÇIKSES FIRAT

ÖN SÖZ

Tez sürecim boyunca bana rehberlik eden, desteklerini esirgemeyen değerli danışmanım Prof. Dr. Hatice VATANSEVER BAYRAKTAR'a içtenlikle teşekkür ederim. Ayrıca, bu süreçte bana her türlü desteği sağlayan eşim Taner FIRAT'a, her zaman yanımda olan annem Gülbahar AÇIKSES ve babam Erden AÇIKSES'e, sabırları ve anlayışlarıyla beni motive eden çocuklarım Defne FIRAT ve Doruk FIRAT'a en derin şükranlarımı sunarım. Onların sevgisi ve desteği, bu çalışmanın tamamlanmasında en büyük güç kaynağım olmuştur.

Tezin hazırlanması sürecinde, emeği geçen tüm kişi ve kurumlara teşekkür eder, elde edilen bulguların eğitim bilimleri alanına ve eğitimcilerin gelişimine katkı sağlamasını temenni ederim.

Buket AÇIKSES FIRAT

İstanbul-2025

ÖZET

SINIF ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL VERİMLİLİK ALGILARI İLE ÖRGÜTSEL AİDİYET ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Buket AÇIKSES FIRAT

Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Hatice VATANSEVER BAYRAKTAR

Ocak, 2025 – 145 Sayfa

Araştırma, sınıf öğretmenlerinin örgütsel verimlilik ve örgütsel aidiyet düzeylerini incelemek ve aynı zamanda sınıf öğretmenlerinin örgütsel verimlilik ve örgütsel aidiyetlerinin cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, mesleki kıdem, okuldaki çalışma yılı ve mesleği isteyerek seçip seçme durumuna göre anlamlı olarak farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmada sınıf öğretmenlerinin örgütsel verimlilik ile örgütsel aidiyet algıları arasındaki ilişkiyi incelemek için nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubu 2023-2024 eğitim öğretim yılı bahar döneminde Avcılar, Esenyurt ve Beylikdüzü ilçelerinde görevlerine devam etmekte olan 311 sınıf öğretmeninden oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini belirlemek için kolay örnekleme tekniği kullanılmıştır. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel verimlilik düzeylerini belirlemek için örgütsel verimlilik ölçeği, örgütsel aidiyet düzeylerini belirlemek için ise örgütsel aidiyet algısı ölçeği kullanılmıştır. Mevcut verilerin analizinde demografik özelliklerine göre frekans (n) ve yüzde (%) dağılımları hesaplanmış, örgütsel verimlilik ve örgütsel aidiyet algı düzeylerini belirlemek için betimsel istatistik uygulanmıştır. Verimlilik ölçeğinde veriler normal dağılım göstermediği nonparametrik analiz yöntemlerinden Mann-Whitney U testi ve Kruskal-Wallis testi uygulanmıştır. Aidiyet ölçeğinde veriler normal dağılım gösterdiği için bağımsız gruplar T-testi uygulanmıştır ve One Way ANOVA testi uygulanmıştır. ANOVA analizinde çıkan farkın kaynağını tespit etmek için LSD çoklu analizi uygulanmıştır. Yapılan analizler sonucunda sınıf öğretmenlerinin örgütsel verimlilik algılarının yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Sınıf öğretmenlerinin verimlilik algıları; cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem, okuldaki

Çalışma yılı, mesleği isteyerek seçip seçmeme değişkeleri bakımından anlamlı bir farklılık göstermez iken, yaş ve eğitim durumu değişkenleri bakımından anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmüştür. Yapılan analizler sonucunda sınıf ğretmenlerinin örgütsel aidiyet algılarının kurumsal aidiyet alt boyutunda orta düzeyde, katılımsal aidiyet alt boyutunda, bireysel aidiyet alt boyutunda ve genel örgütsel aidiyet boyutunda yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Sınıf ğretmenlerinin örgütsel aidiyet algıları; medeni durum, eğitim durumu değişkeninde de katılımsal aidiyet alt boyutunda ve bireysel aidiyet alt boyutunda, mesleği isteyerek seçip seçmeme değişkeninin kurumsal aidiyet alt boyutunda anlamlı düzeyde farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Sınıf ğretmenlerinin örgütsel aidiyet algıları; cinsiyet, yaş, eğitim durumu kurumsal aidiyet alt boyutunda, mesleki kıdem, okuldaki çalışma yılı ve mesleği isteyerek seçip seçmeme katılımsal ve bireysel aidiyet alt boyutlarında ise anlamlı bir farklılık görülmüştür. Analiz sonucunda örgütsel verimlilik leği ve örgütsel aidiyet leği arasında negatif yönlü düşük düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel verimlilik ve bireysel aidiyet arasında ise anlamlı ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan araştırmada elde edilen sonuçlar doğrultusunda önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Örgüt, rgtsel Verimlilik, Aidiyet, rgtsel Aidiyet

ABSTRACT

RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL EFFICIENCY PERCEPTIONS AND ORGANIZATIONAL BELONGING PERCEPTIONS OF CLASS TEACHERS

Buket AÇIKSES FIRAT

Master's Degree, Educational Management

Thesis Advisor: Prof. Dr. Hatice VATANSEVER BAYRAKTAR

January, 2025 – 145 Pages

The research was conducted to examine the organizational efficiency and organizational belonging levels of classroom teachers and also to determine whether the organizational efficiency and organizational belonging of classroom teachers differ significantly according to gender, age, marital status, educational status, professional seniority, years of work at school and whether they choose the profession willingly. In the research, the relational survey model, one of the quantitative research methods, was used to examine the relationship between organizational efficiency and organizational belonging perceptions of classroom teachers. The study group consists of 311 classroom teachers who are continuing their duties in Avcılar, Esenyurt and Beylikdüzü districts in the spring semester of the 2023-2024 academic year. Easy sampling technique was used to determine the sample of the research. Organizational efficiency scale was used to determine the organizational efficiency levels of classroom teachers, and organizational belonging perception scale was used to determine their organizational belonging levels. In the analysis of the current data, frequency (n) and percentage (%) distributions were calculated according to their demographic characteristics and descriptive statistics were applied to determine the levels of organizational efficiency and organizational belonging perception. Since the data in the productivity scale did not show a normal distribution, Mann-Whitney U test and Kruskal-Wallis test, which are nonparametric analysis methods, were applied. Since the data in the belonging scale showed a normal distribution, T-test was applied and One Way ANOVA test was applied. LSD multiple analysis was applied to determine the source of the difference in the ANOVA analysis. As a result of the analyzes, it was observed that the organizational

efficiency perceptions of classroom teachers were high. Efficiency perceptions of classroom teachers; While there was no significant difference in terms of variables such as gender, marital status, professional seniority, years of work at school, and whether or not to choose the profession voluntarily, it was seen that there was a significant difference in terms of variables such as age and educational status. As a result of the analyzes, it was seen that the organizational belonging perceptions of class teachers were at a moderate level in the institutional belonging sub-dimension, and at a high level in the participatory belonging sub-dimension, individual belonging sub-dimension and general organizational belonging dimension. It was concluded that there was no significant difference in the organizational belonging perceptions of class teachers in the marital status, educational status variable, in the participatory belonging sub-dimension and individual belonging sub-dimension, and in the institutional belonging sub-dimension of the variable of whether or not to choose the profession voluntarily. Class teachers' organizational belonging perceptions; There was a significant difference in the institutional belonging sub-dimension of gender, age, educational status, professional seniority, years of work at school and whether or not to choose the profession voluntarily, and in the participatory and individual belonging sub-dimensions. As a result of the analysis, it was concluded that there was a negative low-level relationship between the organizational efficiency scale and the organizational belonging scale. It was concluded that there is no significant relationship between organizational efficiency and individual belonging. Suggestions were made in line with the results obtained in the research.

Keywords: Organization, Organizational Efficiency, Belonging, Organizational Belonging

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAYI.....	i
BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ	ii
ÖN SÖZ.....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER.....	viii
TABLolar LİSTESİ.....	xiii
KISALTMALAR	xv

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ	1
1.1. Problem	2
1.2. Amaç	6
1.3. Tezin Önemi	6
1.4. Varsayımlar	7
1.5. Sınırlılıklar.....	7
1.6. Tanımlar	8
1.6.1. Örgütsel Verimlilik.....	8
1.6.2. Örgütsel Aidiyet	8
1.6.3. Kurumsal Aidiyet	8
1.6.4. Katılımsal Aidiyet	8
1.6.5. Bireysel Aidiyet	8

İKİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE	9
2.1. Verimlilik	9
2.2. Verimliliğin Önemi	9
2.3. Verimlilik Türleri.....	10
2.3.1. Kısmi Verimlilik	10
2.3.2. Toplam Verimlilik.....	11

2.4. Verimliliğin Tarihçesi	11
2.5. Örgüt.....	12
2.6. Örgütsel Verimlilik	13
2.7. Örgütsel Verimlilik İle İlgili İfadeler	13
2.7.1. Örgütsel Verimlilikte Eğitim	13
2.7.2. Örgütsel Verimlilikte Ekonomiklik.....	14
2.7.3. Örgütsel Verimlilikte Sosyo-Kültürel Yapı.....	14
2.7.4. Örgütsel Verimlilikte Teknoloji.....	15
2.7.5. Örgütsel Verimlilikte Etkililik	16
2.7.6. Örgütsel Verimlilikte Psikoloji	16
2.8. Eğitim	16
2.9. Eğitim Sisteminde Verimlilik	17
2.10. Eğitim Sisteminde Verimliliği Etkileyen Etmenler	18
2.10.1. Motivasyon	18
2.10.2. Ödül	19
2.10.3. Çalışma Ortamı	20
2.10.4. Hazırbulunmuşluk	21
2.10.5. Aktif Rol Alma.....	21
2.10.6. Fiziki Koşullar.....	22
2.10.7. Kullanılan Yöntem ve Teknikler.....	22
2.10.8. Sosyo-Kültürel Yapı.....	23
2.11. Eğitim Kurumlarında Verimliliği Etkileyen Etmenler.....	24
2.11.1. Eğitim Kurumuna Duyulan Güven.....	24
2.11.2. Eğitim Kurumu Yöneticisine Duyulan Güven.....	25
2.11.3. Eğitim Kurumu Personeline Duyulan Güven	25
2.11.4. Eğitim Kurumu Ekonomik Düzeyi.....	26
2.11.5. Eğitim Kurumu Fiziki Koşulları	27
2.11.6. Eğitim Kurumu Coğrafi Konumu	27
2.12. Eğitim Kurumlarında Verimliliği Arttırma Yöntem ve Teknikleri	28
2.12.1. Amaç ve Hedeflerin Belirlenmesi	29
2.12.2. Personelin Tamamlanması ve Sürekliliği	29
2.12.3. Ekonomik Durumun Düzenlenmesi	30
2.12.4. Eğitim Kurumu ve Aile İşbirliği	31
2.12.5. Teknolojinin Doğru ve Güvenli Kullanılması	31

2.12.6. Fiziki Koşulların Güçlendirilmesi	32
2.13. Aidiyet ve Örgütsel Aidiyet	33
2.13.1. Aidiyet	33
2.13.2. Aidiyetin Önemi	34
2.13.3. Örgütsel Aidiyet	34
2.13.4. Örgütsel Aidiyet Duygusu	36
2.13.4.1. Okula Duyulan Aidiyet Duygusu	36
2.13.4.2. Okula Duyulan Aidiyet Duygusunu Besleyen Etkenler	37
2.13.4.3. Okula Duyulan Aidiyet Duygusunu Engelleyen Etkenler	37
2.13.5. Örgütsel Aidiyet Duygusunu Etkileyen Faktörler	38
2.13.5.1. Bireysel Faktörler	38
2.13.5.2. Kurumsal Faktörler	41
2.13.5.3. Kurum Dışı Faktörler	47
2.13.6. Aidiyet Kavramının Tarihçesi	49
2.13.7. Örgütsel Aidiyetle İlgili Yaklaşımlar	50
2.13.7.1. Becker'in Örgütsel Aidiyet Yaklaşımı	50
2.13.7.2. Salancik'in Örgütsel Aidiyet Yaklaşımı	51
2.13.7.3. Etzioni'nin Örgütsel Aidiyet Yaklaşımı	52
2.13.7.4. Chatman ve O'Reilly'nin Örgütsel Aidiyet Yaklaşımı	53
2.13.7.5. Kanter'in Örgütsel Aidiyet Yaklaşımı	53
2.13.7.6. Wiener'in Örgütsel Aidiyet Yaklaşımı	54
2.13.7.7. Meyer ve Allen'in Örgütsel Aidiyet Yaklaşımı	55
2.13.7.8. Penley ve Gould'un Örgütsel Aidiyet Yaklaşımı	56
2.13.8. Örgütsel Verimlilik İle İlgili Araştırmalar	56
2.13.8.1. Ulusal Düzeyde Yapılan Araştırmalar	56
2.13.8.2. Uluslararası Düzeyde Yapılan Araştırmalar	57
2.13.9. Örgütsel Aidiyetle İle İlgili Araştırmalar	58
2.13.9.1. Ulusal Düzeyde Yapılan Araştırmalar	58
2.13.9.2. Uluslararası Düzeyde Yapılan Araştırmalar	60

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM	62
3.1. Araştırmanın Modeli	62
3.2. Çalışma Grubu	62

3.3. Veri Toplama Araçları	64
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu	64
3.3.2. Örgütsel Verimlilik Ölçeği	64
3.3.2. Örgütsel Aidiyet Ölçeği.....	65
3.3.4. Verilerin Toplanması.....	65
3.3.5. Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması	66

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR	69
4.1. Araştırmanın Birinci Alt Problemine İlişkin Bulgular	69
4.2. Araştırmanın İkinci Alt Problemine İlişkin Bulgular	69
4.3. Araştırmanın Üçüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular.....	70
4.4. Araştırmanın Dördüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular	74
4.5. Araştırmanın Beşinci Alt Problemine İlişkin Bulgular	86

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ TARTIŞMA VE ÖNERİLER	88
5.1. Araştırmanın Birinci Alt Problemine İlişkin Sonuç ve Tartışma	88
5.2. Araştırmanın İkinci Alt Problemine İlişkin Sonuç ve Tartışma	89
5.3. Araştırmanın Üçüncü Alt Problemine İlişkin Sonuç ve Tartışma	90
5.3.1. Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Verimlilik Algılarının Cinsiyet Değişkenine Yönelik Sonuç ve Tartışma	90
5.3.2. Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Verimlilik Algılarının Yaş Değişkenine Yönelik Sonuç ve Tartışma	92
5.3.3. Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Verimlilik Algılarının Medeni Durum Değişkenine Yönelik Sonuç ve Tartışma	94
5.3.4. Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Verimlilik Algılarının Eğitim Durumu Değişkenine Yönelik Sonuç ve Tartışma	95
5.3.5. Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Verimlilik Algılarının Mesleki Kıdem Değişkenine Yönelik Sonuç ve Tartışma	97
5.3.6. Sınıf öğretmenlerinin Örgütsel Verimlilik Algılarının Okuldaki Çalışma Yılı Değişkenine Yönelik Sonuç ve Tartışma	99
5.3.7. Sınıf öğretmenlerinin Örgütsel Verimlilik Algılarının Mesleği İsteyerek Seçip Seçmeme Değişkenine Yönelik Sonuç ve Tartışma.....	100

5.4. Araştırmanın Dördüncü Alt Problemine İlişkin Sonuç ve Tartışma.....	101
5.4.1. Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Aidiyet Algılarının Cinsiyet Değişkenine Yönelik Sonuç ve Tartışma	101
5.4.2. Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Aidiyet Algılarının Yaş Değişkenine Yönelik Sonuç ve Tartışma.....	104
5.4.3. Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Aidiyet Algılarının Medeni Durum Değişkenine Yönelik Sonuç ve Tartışma	107
5.4.4. Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Aidiyet Algılarının Eğitim Durumu Değişkenine Yönelik Sonuç ve Tartışma	109
5.4.5. Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Aidiyet Algılarının Mesleki Kıdem Değişkenine Yönelik Sonuç ve Tartışma	112
5.4.6. Sınıf öğretmenlerinin Örgütsel Aidiyet Algılarının Okuldaki Çalışma Yılı Değişkenine Yönelik Sonuç ve Tartışma	115
5.4.7. Sınıf öğretmenlerinin Örgütsel Verimlilik Algılarının Mesleği İsteyerek Seçip Seçmeme Değişkenine Yönelik Sonuç ve Tartışma.....	118
5.5. Araştırmanın Beşinci Alt Problemine İlişkin Sonuç ve Tartışma.....	119
5.6. Uygulayıcıya Yönelik Öneriler.....	121
5.6.1. Araştırmanın Birinci Alt Problemine İlişkin Öneriler.....	121
5.6.2. Araştırmanın İkinci Alt Problemine İlişkin Öneriler	121
5.6.3. Araştırmanın Üçüncü Alt Problemine İlişkin Öneriler	122
5.6.4. Araştırmanın Dördüncü Alt Problemine İlişkin Öneriler	122
5.6.5. Araştırmanın Beşinci Alt Problemine İlişkin Öneriler	124
5.7. Araştırmacılara Yönelik Öneriler	124
KAYNAKÇA.....	125
EKLER.....	141
7.1. Örgütsel Verimlilik Ölçeği İzni	141
7.2. Örgütsel Aidiyet Ölçeği İzni.....	141
7.3. Örgütsel Verimlilik ve Örgütsel Aidiyet Ölçeği.....	142
7.4. Etik Onay Belgesi	145

TABLolar LİSTESİ

Tablo 3.1: Araştırmaya Katılan Sınıf Öğretmenlerinin Demografik Özellikleri	63
Tablo 3.2: Örgütsel Verimlilik Ölçeği ve Örgütsel Aidiyet Ölçeğine Ait Çarpıklık ve Basıklık Değerleri.....	66
Tablo 4.1: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Verimlilik Düzeyleri	69
Tablo 4.2: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Aidiyet Düzeyleri.....	69
Tablo 4.3: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Verimlilik Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Yapılan Mann Whitney U Analizi Sonuçları	70
Tablo 4.4: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Verimlilik Algılarının Yaş Değişkenine Göre Yapılan Kruskal-Wallis Analizi Sonuçları	70
Tablo 4.5: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Verimlilik Algılarının Medeni Durum Değişkenine Göre Yapılan Kruskal-Wallis Analizi Sonuçları.....	71
Tablo 4.6: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Verimlilik Algılarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Yapılan Kruskal-Wallis Analizi Sonuçları.....	72
Tablo 4.7: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Verimlilik Algılarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Yapılan Kruskal-Wallis Analizi Sonuçları.....	72
Tablo 4.8: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Verimlilik Algılarının Okuldaki Çalışma Yılı Değişkenine Göre Yapılan Kruskal-Wallis Analizi Sonuçları.....	73
Tablo 4.9: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Verimlilik Algılarının Mesleği Seçme Durumu Değişkenine göre Yapılan Mann Whitney U Analizi Sonuçları ...	73
Tablo 4.10: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Aidiyet Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Yapılan Bağımsız Gruplar T-testi Sonuçları	74
Tablo 4.11: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Aidiyet Algı Puan Ortalamalarının Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA) Sonuçları	74
Tablo 4.12: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Aidiyet Algı Puan Ortalamalarının Medeni Durum Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA) Sonuçları	77
Tablo 4.13: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Aidiyet Algı Puan Ortalamalarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA) Sonuçları	78

Tablo 4.14: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Aidiyet Algı Puan Ortalamalarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA) Sonuçları	80
Tablo 4.15: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Aidiyet Algı Puan Ortalamalarının Okulda Çalışma Yılı Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA) Sonuçları	82
Tablo 4.16: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Aidiyet Algı Puan Ortalamalarının Mesleği Seçme Durumu Değişkenine Göre Yapılan Bağımsız Gruplar T-testi Analizi Sonuçları	85
Tablo 4.17: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Verimlilik Algıları ve Örgütsel Aidiyet Algıları Ölçekleri ve Alt Boyutları Arasında Yapılan Korelasyon Analizi Sonuçları	86

KISALTMALAR LİSTESİ

TDK: Türk Dil Kurumu

LSD: Least Significant Difference

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

Eba: Eğitim bilişim ağı

ÖBA: Öğretmen bilişim ağı

SPSS: Statistical For Social Sciences

SGK: Sosyal Güvenlik Kurumu

ÖVÖ: Örgütsel Verimlilik Ölçeği

ÖAAÖ: Örgütsel Aidiyet Algısı Ölçeği

vb: ve benzeri

vd: ve diğerleri

N: Ankete katılan katılımcı sayısı

ss: Standart Sapma

ort: Ortalama

t: İstatistiklerin Anlamlılığını Saptamada Kullanılan Değer

p: Anlamlılık derecesi

α : Alfa

%: Yüzde

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Toplumların en temel taşı bireylerdir. Bireyler toplumu oluştururken birer fert olarak yer alsalar da hayatlarını devam ettirmek için küçük veya büyük örgüt gruplarına dâhil olarak süreç içerisinde yer alırlar. Hayatın her alanında örgüt grupları yer almaktadır. Bireyler günlük yaşantısında, ailede, okulda, tiyatro grubunda, sivil toplum kuruluşlarında, siyasi partilerde vb. daha birçok alanda örgüt içerisinde yer almaktadır.

Örgüt, en az iki bireyin birlikte aynı amaç ya da amacı gerçekleştirmek için oluşturdukları koordineli yapıdır. Örgüt, ortak bir amacı veya amaçlar topluluğunu gerçekleştirmek için en az iki kişinin oluşturduğu koordineli yapıdır (Girgin, 2016). Bir örgütün elde edeceği başarı örgütün davranış biçimini oluşturan bağlılık, motivasyon, güven, etkililik, adalet tatmin ediciliği gibi psiko-sosyal etkenlere bağlıdır (Koç ve Yazıcıoğlu, 2011). Örgütsel yapıyı etkileyen etmenlerden olan örgütsel verimlilik ve örgütsel aidiyet üzerine yapılacak olan çalışma araştırmanın esasını teşkil edecektir.

Araştırmanın birinci bölümünü örgütsel verimlilik oluşturmaktadır. Verimlilik, *“Verimli olma durumu; biteklik, gürlük, verimkarlık, mümbitlik”tir*” (sozluk.tdk.gov.tr). Verimlilik, farklı hizmetlerin veya malların üretilmesinde yer alan bilgi, sermaye, malzeme, enerji gibi girdilerin etkili kullanımınıdır. Az sayıda kaynak ile aynı düzeye ulaşmak ya da aynı miktardaki kaynak ile daha çok üretmektir (Gerşil, 2007). Mal veya hizmet üretmek istendiğinde eldeki kaynakların (emeğin, sermayenin, enerjinin, malzemelerin, arazilerin vb.) etkili bir biçimde kullanılmasıdır (Diken, 2014). Var olan durumda sahip olunan girdilerin çıktılara oranı veya girdilerin olumlu çıktılara dönüştürülebilmesidir (Çağıl, 2007).

Verimlilik kavramı insanoğlunun bir şeyler üretmeye başlamasıyla birlikte adından söz ettirmeye başlamıştır. Her üretme girişiminde elde bulunandan daha fazlasına sahip olmayı hedefleyerek çalışmalar yapılmıştır. Bu nedenle verimlilik kavramı kendine bir alan oluşturmuştur. Verimliliğin istenilen seviyede olması veya olmaması durumunda neden olan etkenlerin belirlenmesi, açığa çıkartılması önem arz etmektedir.

Verimlilik her alanda farklı etkileme veya etkilenme olgusuna sahiptir. Eğitim sistemlerinde de verimlilik araştırılması gereken bir kavramdır. Özellikle bir bireyin aile yaşamından sonra karşılaştığı ve hayatında derin izler sahibi olan sınıf öğretmenlerinin verimliliklerini etkileyen etmenlerin neler olduğunun belirlenmesi önem arz etmektedir (Çağıl, 2007).

Araştırmanın ikinci ayağını ise örgütsel aidiyet kavramı oluşturmaktadır. Örgütsel aidiyet iki veya daha fazla kişinin oluşturduğu örgüte, örgüt bireylerinin geliştirmiş oldukları bağlılık duygusudur. Bir anlamda aidiyet paylaşmaktır. İki kişinin aynı noktada bulunduğu yerdir. Aidiyet güçlenme, kuvvetlenme, eksikliklerin giderilmesi ile en iyiyi yakalamaya çalışmaktır (Dede, 2020).

Bireyin içerisinde bulunduğu örgütü ailesi olarak benimsemesi ve kendini ailenin bir ferdi olarak görmesidir (Altunkaya, 2019). Aidiyet, birlikte olma, kişinin kendisini ait hissetmesiyle birlikte kişide oluşan bir duygudur. Kişinin içinde bulunduğu örgüte, fikre, düşünceye karşı hissettiği sorumluluk veya bağlılık duygusudur (Bağcıoğlu, 2017).

Her birey toplumda iste de istemese de kendini bir örgüt içerisinde bulmaktadır. Bireyler kendilerini içinde buldukları örgüte ne kadar yakın bulursa o kadar bağlılık duygusu gelişir. Bu araştırmanın yapılmasındaki esas gaye örgütsel verimlilik ile örgütsel aidiyet algıları arasındaki ilişkinin sınıf öğretmenleri açısından ortaya çıkarılmasıdır.

1.1. Problem

Her toplum birbirinden ayrı olsa da bazı konularda yakın veya benzer özellikler taşımaktadır. Özellikle bir birleriyle olan ilişkileri yakın olan toplumlarda bu benzerliğe daha fazla rastlanmaktadır. Toplumlara oluşturan yapılar kendi içlerinde yazılı veya sözlü bölümlere ayrılmıştır. Fakat bazı kavramlar tüm dünya genelinde ortak özellik göstermektedir. Bunlardan bir tanesi de eğitim sistemleridir.

Eğitim, bireyin doğumundan ölümüne kadar devamlılık gösteren bir süreçtir (Vatansever Bayraktar ve Fırat, 2020). Her toplum kendi varlığını devam ettirmenin önem arz ettiğini ve bu varlığı ise eğitim sistemleri ile geleceğe taşımanın önem arz ettiğini bilmektedir. Her toplum var olduğundan beri elde ettiği bilgiyi biriktirerek çoğaltma yolunu tercih etmiştir (Metin, Çevik ve Gürbey, 2021).

Eğitim içinde yaşanılan çağın koşullarından etkilenmektedir. Eğitim sistemlerine toplumun talepleri, teknolojik gelişmeler, eğitim sisteminin girdileri-ıktıları, eğitim çalışanları, okullar, oğretmenler, aileler, oğrenciler ve daha benzeri birçok etmenler eğitim sistemlerini etkilemektedir. Eğitim sistemleri zincirin halkaları gibidir. Bir alanda meydana gelen hata tüm sürece etki etmekte ve beklenen sonucu değiştirmektedir. Eğitim sistemlerinin yüklenicisi ve taşıyıcılarından olan oğretmenlere görevlerinde büyük sorumluluklar düşmektedir. Oğretmenler bu görev ve sorumluklarını yerine getirirken eğitim sistemini etkilemekte ve aynı zamanda da etkilenmektedirler.

Okulların kültürel yapıları okulların verimliliklerini olumlu veya olumsuz olarak etkilemektedir. Oğrgtsel yapılar bakımından verimlilik kavramı önem arz etmesi sebebiyle günümüze kadar sıklıkla çalışma yapılan bir alan haline gelmiştir (Dalmış, 2022).

19. yüz yılın ilk dönemlerinde dünya genelinde hızla gerçekleşen sanayi devrimi neticesinde ortaya çıkan verimlilik kavramı oğrgtlerde, eylemlerde, endüstriyel alanlarda, ulusal ve uluslararası rekabet ortamında yaptığı katkı ile adından söz ettirmektedir (Demir, 2018).

Küreselleşen dünyada ülkemizin uluslararası alanlarda söz sahibi olmasının yolu eğitimin geliştirilmesi ile verimliliğin artırılmasından geçmektedir (ağıl, 2007).

Verimlilik kavramı aslında işletmelere yönelik bir kavram gibi görünse de eğitim sisteminde de sıklıkla kullanılmaktadır. Okullarda verimliliği etkileyen etmenler bulunmaktadır. Okul yönetimi, oğretmenler, hizmetliler, oğrenciler, veliler ve daha birçok unsur eğitimin verimliliğini etkilemektedir. Aslında temelde bireyin sergilemiş olduğu çaba ve gayret sonucunda ortaya çıkan ürünün kalitesini yansıtılmaktadır. Eğitim alanındaki verimlilik kavramı diğer alanlarda ki üretim ve işleyiş alanlarından, toplumu ve sosyal yapıyı doğrudan etkilemesi nedeniyle ayrılmaktadır.

Okullar faaliyetlerini gerçekleştirirken toplum yaşamında meydana gelen olumlu veya olumsuz etkenlerden doğrudan etkilenmektedirler. Başka hiçbir sosyal etkenin olmadığını dşnsekte "*Eğitimde Fırsat ve İmkan Eşişliği*" ilkesi, bir eğitim kurumunu diğer kurumlardan ayıran önemli bir özelliktir (Oğdemir, 1995).

Eğitim sisteminin ürünleri bazen elle tutulur gözle görülür olmayabilir. Eğitim sisteminin ürünleri bazen bir davranışta, bazen bir başka kimseye yardım ederken, başkalarıyla eşyalarını paylaşırken, ortak konularda veya özel ikili sohbetlerdeki gibi kısa vadeli dönemde sonuç alınabilirken bazen de istenilen ürünün oluşması yıllar alabilmektedir. Verimlilik sadece ekonomik alanda kendinden söz ettirerek ön sıralarda yer alsada verimliliğin diğer alanlarda da etkinliğe sahip olduğu görülmektedir.

Artık verimlilik kendi anlamını genişleterek doğru tercihler yaparak elde edinilen ürün veya hizmetin kalitesini yükseltmeyi, doğal çevreyi korumayı, çalışanlar için en iyi yaşam alanlarının ve çalışma koşullarının oluşturulması ile girdi başına elde edinilen verimin artmasını sağlamaktır (Yükçü ve Atağan, 2010).

Öğretmenlerin verimliliklerini etkileyen nedenlerden bir tanesi de örgütsel aidiyet algılarıdır. Bireyin çalıştığı işten haz alması, içinde bulunduğu ortamda sağlıklı iletişim sağlamaları, kurum içinde bir birlerine duyulan güven ve adalet mekanizmasının varlığına olan inanç, yapılan işe veya kuruma olan bağlılık, bireyin örgütsel davranış sergilemesinde etkili olmaktadır (Akatay, 2008).

Aidiyet, bireyin içinde bulunduğu ortama kendini ait hissetmesi, içinde bulunduğu örgüte, bağlı olduğu birime, düşünceye, zihniyete olan bağlılığı veya sorumluluk hissidir (Bağcıoğlu, 2017). Kişinin içinde yer aldığı çevreyi kendisi için önemli, anlamlı veya değerli olarak görmesidir (Duru, 2015).

Bireyin kendi tercihi olmakla birlikte içinde bulunduğu gruba sadakati, bağlılığı veya duyguları ile özdeşleşme çabasıdır. Örgütsel aidiyet bireyin örgüt ile bütünleşme sürecidir. Bireyin örgütsel yapı içerisinde kendilerinin önemli olduklarını algulamaları, örgüt bireylerinin bir birlerine karşı gösterdikleri hisleri, güvenleri, dayanışma çabaları yükseldikçe içinde buldukları yapıya olan aidiyet duyguları da artacaktır (Alptekin, 2011).

Örgüt içinde çalışan bireylerin aidiyet duyguları olumlu olduğunda örgütsel yapıyı pozitif olarak etkilemektedir. Kişilerin örgüte olan aidiyet duyguları geliştikçe ortak payda da birleşmeleri, bağ kurmaları ve amaçlarına olan duyguları işin kalitesini yükseltmektedir. Doğru kullanıldığında örgütler için önemli sonuçlar doğurabilir (Baldoni, 2017).

Bir birimin başarılı olması o birimin elemanlarının yeteneklerini ne kadar geliştirdikleri ile değil birim elemanlarının örgüte göstermiş oldukları bağlılıkları doğrultusunda nasıl teşvik ettikleriyle de ilgilidir (Altunkaya, 2019).

Toplumun dinamiklerinden olan okullar sürekli olarak etkileşim halinde olmaları hasebiyle örgütsel aidiyetin değişkenlik gösterdiği alanlara en güzel örnektir. Birimler ve alt birimlerden meydana gelen toplumların sürdürülebilirliğinde önemli paya sahip olan birimlerden ilk akla gelen eğitim örgütleridir (Vatansever Bayraktar ve Ardıç Çiller, 2022).

Okullar; idarecileri, öğretmenleri, hizmetlileri, öğrencileri, velileri ve daha birçok unsuru ile dinamik bir yapıya sahiptir. Okul bünyesindeki her bireyin içinde bulunduğu kurumun kültürel yapısı, iletişim sistemi, değerleri gibi özellikleri bireyin aidiyet hissi kazanımında önemlidir.

Balay'a (2000) göre görev yaptığı kuruma bağlılık hissi duyan bir birey kurumun amaç ve hedeflerine güçlü bir biçimde inanmakta, yapılması istenen çalışmalara uymaktadır. Okullarda bireyin, bireysel olarak sahip olduğu kabiliyet ve yetenekler önemli olsa da bir noktadan sonra yetersiz kalmaktadır.

Okul idaresi, öğretmenler arası iletişim, öğrenci veya veli bazlı olabilir, okulun fiziksel özellikleri, okulun bulunduğu konum, sosyo-ekonomik özellikler, çalışma saatleri gibi etmenler okula olan aidiyet algısını etkilemektedir. Okul içi veya dışı etmenlerin tesiri nitelikli bireyler ve aidiyeti yüksek öğretmenlerin bir arada olması ile aşmaktadır. Yaşanan bu durum iş verimliliğini artırmakta ve başarı seviyesini yükselmektedir.

Eğitim sistemlerindeki verimlilik ve aidiyet, sistemin varlıkları olan öğretmenlerin bağlı olduğu kurum ile ahenk ve uyum içerisinde çalışmasıyla mümkün olmaktadır. İlkokul eğitim sisteminde sürekli olarak öğretmen sirkülasyonunun yaşanması, öğretmen görevlendirmeleri, yönetici değişimleri, sınıf öğretmenlerinin yaşadıkları sorunların artması nedeniyle sınıf öğretmenlerinin verimlilik ve aidiyet algılarında bazı farklılıklar meydana gelebilmektedir. Buradan hareketle mevcut çalışmanın problem cümlesi "*Sınıf öğretmenlerinin örgütsel verimlilik ile örgütsel aidiyet algıları arasında ilişki var mıdır?*" olarak belirlenmiştir.

Amaç

Tezin genel amacı sınıf öğretmenlerinin, örgütsel verimlilik ile örgütsel aidiyet algıları arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu genel amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranacaktır.

1-Sınıf öğretmenlerinin örgütsel verimlilik algıları ne düzeydedir?

2-Sınıf öğretmenlerinin örgütsel aidiyet algıları ne düzeydedir?

3-Sınıf öğretmenlerinin örgütsel verimlilik algıları “*cinsiyet*”, “*yaş*”, “*medeni durum*”, “*eğitim durumu*”, “*mesleki kıdem*”, “*okuldaki çalışma yılı*”, “*mesleği isteyerek seçip seçmeme*” değişkenlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?

4-Sınıf öğretmenlerinin örgütsel aidiyet algıları “*cinsiyet*”, “*yaş*”, “*medeni durum*”, “*eğitim durumu*”, “*mesleki kıdem*”, “*okuldaki çalışma yılı*”, “*mesleği isteyerek seçip seçmeme*” değişkenlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?

5-Sınıf öğretmenlerinin örgütsel verimlilik ile örgütsel aidiyet algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.2. Tezin Önemi

Örgütlerin temelini oluşturan örgüt üyelerinin örgüte karşı olan tutumları örgütün geleceğini olumlu veya olumsuz yönde etkilemektedir. Örgüt üyesinin örgüt ile kurduğu bağ ne kadar üst seviyede olursa örgütün aldığı yolda o kadar artmaktadır. Örgüt üyesinin örgüte karşı olan aidiyet duygusu kişinin sergilediği performansı negatif veya pozitif olarak etkilemektedir. Bu nedenle örgütlerin devamlılıkları bireyin örgüte karşı ortaya koyduğu aidiyet duygusundan birinci derecede etkilenmekte ve aynı zamanda da verimlilik düzeyini doğrudan etkilemektedir. Örgütlerde bazı alanlarda verimlilik ve aidiyet algılarının verileri elle tutulur gözle görülür olsa da eğitim alanında elde edilen veriler ise soyut kalmakta ve sonuçları uzun vade de kendini göstermektedir. Örgütlerin devamlılıklarında etki alanı geniş olan bu iki kavram, eğitim sisteminin en temel unsurlarından olan sınıf öğretmenlerini doğrudan etkilemektedir.

Verimlilik ve aidiyet kavramlarının sınıf öğretmenleri üzerindeki etkileri uzun zaman aralığında ortaya çıkmaktadır. Verimliliği ve aidiyeti yüksek sınıf öğretmenlerinin olduğu okullarda başarının artması; sınıf öğretmenlerinin ve öğrencilerin huzur,

mutluluk ve güven duyması; iletişim becerilerinin daha iyi düzeyde olması beklenen bir durumdur. Üniversitelerde, işletmelerde, ortaöğretim, ortaokul, sağlık alanında verimlilik ve aidiyet üzerine çalışmaların olduğu görülmektedir. Sınıf öğretmenlerine yönelik ise çalışmaların yeterli düzeyde olmadığı görülmektedir. Sınıf öğretmenlerine yönelik aidiyet, iş doyumunu, bağlılık, motivasyon, verimlilik gibi alanlarda çalışmaların olduğu görülmektedir. Fakat sınıf öğretmenlerine yönelik verimlilik ve aidiyet kavramlarının birlikte incelendiği herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Yapılacak olan araştırma; bu ve benzeri nedenlerden ötürü yapılan diğer çalışmalara nazaran alanında özgün bir çalışma olacaktır.

1.4. Varsayımlar

1.Yapılan çalışmaya katılan örneklem grubunun anket sorularına verdikleri cevaplarda samimi oldukları kabul edilmektedir.

1.5. Sınırlılıklar

1.Araştırmada toplanan veriler kişilerin ölçek sorularına verdikleri yanıtlarla ve ölçeğin ölçtüğü özellikler ile sınırlıdır.

2.Yapılan çalışma 2023-2024 eğitim öğretim yılında elde edinilen veriler ile sınırlıdır.

3.Yapılan çalışma sınıf öğretmenleri ile sınırlıdır.

4.Yapılan çalışmada kullanılan örgütsel verimlilik ve örgütsel aidiyet konuları ile sınırlıdır.

5.Yapılan çalışmada elde edinilen veriler alınan örneklem bakımından İstanbul ilinin Avcılar, Esenyurt ve Beylikdüzü ilçelerinde bulunan ilkokullarda görevine devam eden 311 sınıf öğretmeni ile sınırlıdır.

6.Yapılan çalışma, kullanılan istatistiki analiz yöntemleri ile sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

1.6.1. Örgütsel Verimlilik

En az iki kişinin bir araya gelerek ellerinde bulunan kaynaklardan en iyi verimin alınmasıdır. Ortaya konulmak istenen hizmet veya üretimin girdilerinin etkin ve doğru kullanılmasıdır (Özdemir, 1995). Elimizdeki kaynakları en iyi şekilde kullanarak istenilen sonuca ulaşma ya da az miktarda bulunan kaynaklardan yine aynı verimin alınmasıdır (Gerşil, 2007). Çeşitli hizmetlerin ve üretimin oluşturulmasında elimizde bulunan sermaye, emek, bilgi, beceri, enerji gibi etkenlerin en iyi biçimde kullanılmasıdır (Diken, 2014).

1.6.2. Örgütsel Aidiyet

Örgüt çalışanlarının örgüt hedefleri ile kendi hedeflerinin uyumu veya özdeşleşmeleri neticesinde ortaya çıkan sinerjidir. Bireyin kendisini bir düşünceye, örgüte, kuruma, kişiye, fikre, mekâna, kişiye karşı duymuş olduğu his, duygu, bağlılık, sorumluluk olarak tanımlanabilir (Bağcıoğlu, 2017). Kişinin kendisini belirlemiş olduğu mekana, düşünceye, zamana, topluma karşı ait hissetmesidir (Dede, 2020).

1.6.3. Kurumsal Aidiyet

Çalışanların; kurumun amaç ve hedeflerini, kendi amaç ve hedeflerinin önüne koyarak gerekli çaba ve gayreti sarf ederek kurum ile olan ilişkisini devam ettirme isteğidir (Öztop, 2014).

1.6.4. Katılımsal Aidiyet

Örgüte karşı aidiyet düzeyi yüksek olan bireylerin örgütün amaç ve hedeflerine ulaşabilmesi için gönüllü olarak çaba ve gayret göstermesidir (Güney, 2011).

1.6.5. Bireysel Aidiyet

Örgüt çalışanının örgüte karşı geliştirmiş olduğu sadakate, bağlılığa karşılık çalışan ile örgütün arasında oluşan karşılıklı ilişkidir (Güney, 2011).

İKİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Araştırmanın bu bölümünde verimlilik kavramının tarihsel süreç içerisindeki gelişimine, verimliliğin tanımına, verimliliğin eğitim açısından önemine, verimliliği etkileyen etkenlere ve verimliliği artırmanın sağladığı yararlar açısından incelenmiştir. Aidiyet kavramının tarihçesine, aidiyetle ilgili teorilerin açıklanmasına, aidiyetin önemine, örgütsel aidiyeti olumlu etkileyen ve olumsuz etki eden etmenler alanda yapılan çalışmalar ile açıklanmaya çalışılmıştır.

2.1. Verimlilik

Verimlilik, adından 1800'lü yıllardan itibaren söz ettirmeye başlamıştır. Her geçen gün değeri giderek artmıştır. Elde olan kaynakların nasıl kullanıldığını kazanan verimliliğin düzeyi belirlemektedir. Kaynakların doğru ve yerinde kullanılması verimliliğin artmasını sağlayacaktır (İleri, 2014). Yapılan bir çalışmada elde edilen verimin yüksek olması kaynakların doğru kullanıldığını gösterirken, düşük olması ise kaynakların düzgün kullanılmadığına işaret eder. Bir çalışmada verimliliği stratejik hedef olarak belirtmek az maliyetli yüklenicilerin kullanılmasının önemini artırmaktadır (Demir, 2018). Yapılan çalışmalarda var olan girdilerin ve çıktılarının verimlilik düzeyine dâhil edilmesi toplam verimliliği göstermektedir. Bir üretim sürecinde elde edilecek verimlilik bir ölçü olarak belirlendiğinde en üst düzey verimin elde edilmesi hedeflenmiştir (Apaydın, 2007).

2.2. Verimliliğin Önemi

İnsan sosyal bir varlıktır. Toplum içerisinde yer almadıklarında hayatlarını devam ettirmekte zorlanmaktadır. Bireyler toplumsal yapıdan etkilenirken aynı zamanda da etkilemektedirler. Böylece her toplumun kendine has kültürel yapısı oluşmaktadır. Toplumların buldukları konum, coğrafi şekiller, yer altı kaynakları, akarsular vb. birçok faktör kültürü etkilemektedir. Toplumların kültürel yapıları toplumun bireylerinin çalışması, izni, üretimi, tüketimi, eğitimini vb. konularını doğrudan veya dolaylı olarak etkilemektedir.

Verimlilik denildiğinde akla ilk olarak gelen elimizde olan bir ürünü ektiğimizde, ekilen üründen hasat zamanı olarak anılan mevsimde geri topladığımız ürünün ilk

ektiğimiz ürüne olan oranıdır. Verimlilik kavramı her ne kadar sanayii, ticaret, ekonomi, siyaset, üretim, gibi daha birçok alanda kendine yer edinse de özellikle eğitim sistemleri içerisinde apayrı bir yere sahiptir.

Bir toplumda verimlilik düzeyinin her alanda artırılması ekonomik alanda, iş kollarında, eğitim düzeylerinde, toplumun huzurunda, mutluluğun yayılmasında ve daha birçok alanda olumlu tezahür etmektedir. Bu gösterge ülkenin içinde bulunduğu dinamizmin olumlu yansımasıdır (Çağıl, 2007).

Ancak günümüzde rekabet ortamlarının ülke sınırlarının da çok daha ötesine taşındığı ve dünya genelinde gerçek bir çekişmenin arttığı ve önem kazandığı görülmektedir. Gelişmek ve diğer toplumların refah seviyesini yakalamak isteyen toplumlar, tüm alanlarda verimlilik maliyetlerini azaltarak verimlilikleri artırılabilir. Bunu gerçekleştiremeyen toplumlar rekabet olanaklarını yitirirler ve kısır bir döngü içerisinde kalırlar (Gerşil, 2007).

2.3. Verimlilik Türleri

Örgütün yaptığı çalışmaların girdilerine ve çıktısına göre verimlilik, türlere ayrılmıştır. Yapılan çalışmalara bakıldığında verimliliğin iki türe ayrıldığı görülmektedir. Bunlardan birincisi “*toplam faktör verimliliği*”, ikincisi ise “*kısmi verimlilik*” tir. Genel olarak verimliliğin iki bölüme ayrıldığı görülse de bazı çalışmalarda “*çok faktörlü verimlilik*”, “*sektör verimliliği*”, “*ortalama ve marjinal verimlilik*”, “*makro ve mikro verimlilik*”, “*emek verimliliği*”, “*sektör verimliliği*” gibi verimlilik türlerinden bahsedilmektedir (Taşçı, 2011).

2.3.1. Kısmi Verimlilik

Faaliyet gösterilen alanda, neticede elde edilen çıktının faaliyet esnasında kullanılan girdilerden fark etmeksizin bir tanesine oranlanmasıyla kısmi verimlilik hesaplanmaktadır (Gerşil, 2007). İçinde bulunulan sistemin, belirli bir bölümünün de yapılan çalışmada belirlenen tek bir hedefi gerçekleştirmek için tek bir giriş oranı ile tek bir çıkış oranı arasında yapılan hesaplamadır. “*Enerji verimliliği*”, “*emek verimliliği*”, “*malzeme verimliliği*”, “*sermaye verimliliği*” gibi verimlilik alanlarından bahsedilebilir. Kısmi verimliliği belirlenen alanda ölçmek ve yorumlamak daha kolaydır. Fakat belirlenen alanda elde edinilen verileri azaltmak veya yükseltmek kolaydır (Demir, 2018). Bu nedenle kısmi verimlilik verileri üstünkörü yorumlanmamalıdır. Alanın verimlilik kapsamı ve içeriği iyi belirlenebilir.

Çünkü aynı alanlara sahip ölçümlerin bir birlerinden farklı anlamları olabilir (İleri, 2014).

2.3.2. Toplam Verimlilik

Faaliyet gösterilen alanda neticede elde edilen çıktının faaliyet esnasında kullanılan girdilerin tamamına oranlanmasıyla toplam verimlilik hesaplanmaktadır (Gerşil, 2007). Yapılan çalışmada çıktının tüm girdilere oranı toplam verimliliği vermektedir. Elde edilen çıktının “*enerji verimliliği*”, “*emek verimliliği*”, “*malzeme verimliliği*”, “*sermaye verimliliği*” gibi girdilerin tamamına olan oranı toplam verimliliği oluşturmaktadır.

2.4. Verimliliğin Tarihçesi

Verimlilik kelimesinin tarihi insanlık tarihi kadar eskidir. Dünya üzerinde insanların var olmasıyla birlikte tarihte kendisine yer bulan ve insanların hayatlarını idame ettirebilmeleri için üretmeye başlamaları ile kendine yer edinen verimlilik terimi üreten insanlarla, üretme biçimleriyle, üretilmek istenen ürün ve üretilen ürünlerin doğru kullanımlarıyla doğrudan ilişkilidir (Çağıl, 2007). Verimlilik kavramı insanın var oluşundan beri varlığını sürdürse de bilimsel olarak kendine yer edinmesinin yüz ila yüz elli yıl arasında olduğu görülmektedir.

Bouckaert (1992), verimlilik kavramının tarihçesinin tahmini olarak yüzyıllık olduğunu belirtmiştir. Örgütler açısından verimlilik kavramının öneminin artması nedeniyle 19. yüzyıldan bu yana verimlilik daha çok araştırılan bir konu haline gelmiştir (Dalmış, 2022). Verimliliğin hayatın her noktasında kendisine alan oluşturduğu ve bu alanların özellikle yönetim, üretim, çalışma hayatı, zamanın kullanılması gibi alanlarda daha baskın bir karakter sergilediği görülmektedir.

Yapmış olduğu araştırmada Berman (1994) verimliliği stratejik durumları açısından son yüz yıl içerisinde beş farklı döneme ayırmıştır. Birinci dönem olarak endüstriyellemenin ve geniş kitleli faaliyetlerin olduğu 1900’lü yıllardan başlayarak 1939’lu yıllara kadar olan aralığı kapsayan bölümdür. Bu aralıkta kamu kurum ve kuruluşları kendi faaliyetlerini gerçekleştirmede ve sonrasında hiyerarşik sistemleri takip etmişlerdir. Aynı zamanda büyük faaliyetlerde rasyonelleşme yoluna gidilmiş ve yöntemler kullanılmıştır. İkinci dönem olarak ise dünya genelini de etkileyen II. Dünya savaşının başlangıç ve bitişleri olan 1939 ile 1945 yılları arası oluşturmaktadır. Bu tarih aralığında özellikle hızlı üretimin gerçekleştirilmesi ve aynı

zamanda kaliteli ürün oluşturulması ön plandadır. Bu tarih aralığının günümüze kadar da ulaşacak olan kalite güvencesi ve denetim sistemleri kavramlarını oluşturmaktadır. Üçüncü dönem ise 1945 tarihi ile 1965 yılları arasını kapsamaktadır. Bu tarih aralığında ise kontrol kavramının üzerine odaklanıldığı görülmektedir. Devlet kurumları ve özel kuruluşlarda performans ölçüm sistemlerinin kendisine yer bulduğu görülmektedir. Dördüncü dönem ise 1966 tarihi ile 1979 tarihleri arasını kapsamaktadır. Bu dönemde ise program analizlerinin ön planda olduğu görülmektedir. Özellikle kaynak dağılımı ve stratejik planlamalarla ilgili sorunların çözümleri için yeni yolların arandığı dönemdir. Beşinci dönem ise 1980'li yıllardan günümüze kadar olan zamanı kapsamaktadır. Bu dönemde ise tek bir kavram yerine birden fazla kavramın üzerinde durulduğu dönemdir. Bunlardan en ön planda olanlar etkinlik kavramı, insan ilişkileri ve iletişim kavramları, etkililik kavramı, iş ve işin işleyişine; toplumun etkisi, yönetim kavramı ve yönetişim gibi konular ilk başta kendilerini ön plana çıkartmaktadırlar.

Verimlilik kavramı tarihsel süreç içerisinde bulunduğu ortamlardan etkilenecek değişim göstermiştir. Verimlilik bulunulan alanda ki üretkenlik olarak adlandırılır. Verimlilikte elde edilen sonucu girdi ve çıktıları bir birinden bağımsız olarak düşünemeyiz. Kurum ve kuruluşlarda yapılan verimlilik çalışmaları üretkenlik ve üretim üzerinde ki etkisi açıktır (Ünsar, 2004).

2.5. Örgüt

İnsanlar her ne kadar yalnız hayatlarını devam ettirebilse de sosyal bireylerdir. Yapacakları eylemleri bireysel veya topluluk halinde gerçekleştirebilirler. En az iki kişi olmak üzere bireylerin bir hedefi gerçekleştirmek için bir arada olmalarına örgüt denilmektedir. Bireyin içinde bulunduğu toplumda faaliyetlerini devam ettiren en küçük topluluktur (Seçilmiş ve Kılıç, 2017).

İki veya daha fazla kişinin belirledikleri bir amacı gerçekleştirmek için oluşturulan koordineli yapıdır (Girgin, 2016). Örgütlerin devamlılıkları belirlenen hedefe göre kısa veya uzun vadeli olabilir. Örgütlerin devamlılıkları örgüt bireylerinin paylaşımına, bir birlerine olan güvenlerine, birbirleri ile olan iletişimlerine, bireysel farklılıkların avantaja dönüştürülmesine, çevreye, kültürel yapıya, ekonomiye, eğitim düzeyine ve benzeri daha küçük veya büyük etmene bağlıdır.

2.6. Örgütsel Verimlilik

Örgütler, örgüt bireylerinin oluşturduğu olumlu sinerjinin büyüklüğü kadar verimlilik oluşturmaktadır. Helvacı (2002) örgütlerin performanslarının artırılmasında çalışanların zayıf ve güçlü alanlarının belirlenmesi, bilgi, beceri, güven sağlama, motivasyonun artırılması, yeterlilik düzeyinin sağlanması gerekmektedir. Örgüt üyeleri arasındaki paylaşımcı davranış, olumlu iletişim, örgüte olan bağlılık duygusu, örgüte ait hissetme, örgüt içinde kendini güvende hissetme, yönetici veya liderlerine olan güven, elde olan kaynakların en verimli şekilde kullanılması gibi başlıklar verimliliğin düzeyini belirlemede ana başlıklardan bir kaçıdır.

Örgüt içinde asgari ücretle çalışan bireylerden maksimum düzeyde yarar sağlanabilmesi için çalışanların örgütsel güven, örgütsel bağlılık ve örgüte ait olma hislerinin pozitif yönde uyarılması gerekmektedir. Burada esas görev örgüt yöneticisi veya liderine düşmektedir (Demir, 2018). Burada temel amaç örgüt üyelerine yaptıkları işten zevk alabilme olanağının sağlanmasıdır.

2.7. Örgütsel Verimlilik İle İlgili İfadeler

Bir hedef için birden fazla örgüt oluşturulsa da oluşturulan örgütlerden sonuçta elde edilen verim aynı değildir. Kurulan örgütlerin; üyelerinin ilişkileri, iletişimleri, ekonomik durumları, kullandıkları teknoloji, içinde buldukları kültürel yapı, eğitim düzeyleri, psikolojik durumları, yönetici veya liderin cinsiyeti, paylaşımları gibi konular belirleyici olmaktadır.

Örgütsel verimliliği artırmak girdilerin hatasız, doğru, zamanında, etkili ve tam anlamıyla kullanılması demektir. Eylemlerin doğru düzlem ve zamanda yapılmasıdır. Bu eylemlerin doğru zaman ve zeminde yapılmaması demek istenilen verimin alınmamasına, gerekli istihdamın oluşturulmamasına, gerilemenin ve kriz ortamlarının oluşmasına, diğer gruplardan geride kalınmasına neden olmaktadır (Suiçmez, 2007).

2.7.1. Örgütsel Verimlilikte Eğitim

Küreselleşen dünyada örgütlerin farklılıklarını, özgün olmalarını ve verimlilik düzeylerini ortaya koyabilmelerinin yolu eğitimlerini geliştirmeleri ile mümkündür. İstenilen verimi alabilmenin yolu nitelikli insan ile mümkündür. Ulaşılmak istenen ve gerekli verimin elde edilmesini sağlayan esas unsur insandır. Nitelikli bir bireyin yetişmesi için eğitimci, yönetici, psikolojik danışman, program geliştirme uzmanı,

planlayıcı, denetimci, pedagoğ gibi daha birçok eğitim uzmanlarına ihtiyaç vardır. Belirlenen sonuçların elde edilebilmesi için eğitim unsurlarının işbirliği içinde olmaları ile mümkündür (Çağıl, 2007).

Amaçlanan hedefe ulaşmak ve arzulanan noktaya varabilmenin yolu hizmet içi eğitim ile mümkündür. Kişilere kazandırılan ve gerekli nitelikler iş hayatlarında yeterli olsa da bazı olası durumlarda özel bilgi ve beceriye ihtiyaç vardır. İhtiyaç duyulan bu bilgi ve becerilerin kişilere kazandırılabilmesi iş başında gerekli eğitimlerin verilmesi ile giderilebilmektedir. Teknolojik ve bilimsel gelişmelerin sürekli olarak değişmesi ile birlikte arzulanan hedefe ulaşabilmek için bireylerin devamlı olarak eğitime olan ihtiyaç artmaktadır (Mızrak Nihal, 1991).

2.7.2. Örgütsel Verimlilikte Ekonomiklik

Örgütlerde temel giderlerin en önemlilerinden birisi de insan ve iş gücüdür. Her ne kadar günümüz teknolojileri gelişmiş olsa da tüm sistemlerin temel kaynağını insan ve insanın oluşturduğu verimlilik düzeyi belirlemektedir.

Tüm çalışmalarda insan faktörü göz ardı edildiğinde belirlenen hedefe ulaşmada sapmalar yaşanacaktır. Örgütsel yapılarda kalıcı ve uzun vadeli başarı sağlanabilmesi için verimli bir çalışmanın yapılması ve ekonomikliğin sağlanması için az kaynak ile çok verim alınmasının sağlanmasıdır (Dalmış, 2022).

Belirlenen hedeflere ulaşmada ne kadar az masraf ile istenilen verim elde edilirse, ekonomiklik sağlanmış olur.

2.7.3. Örgütsel Verimlilikte Sosyo-Kültürel Yapı

Sosyo-kültürel yapı toplum veya topluluğun geçmişteki ve şimdiki özelliklerini gelecek kuşaklara aktarılmasını sağlayan, bir o kadar da önemi göz ardı edilemeyecek bir boyuttur (Güzel, 2006).

Toplumların kültürel ve sosyal yapıları hem etkileyen hem de etkilenen özelliğe sahiptir. Dünyanın küreselleşmesi ve teknolojik alanda meydana gelen gelişmeler toplumların bir birlerinden etkilenme ve etkileme süreçlerini hızlandırmıştır. Meydana gelen bu etkileşimler farklı alanlarda zincirleme olarak bir birini etkilemekte ve eğitim alanında da kendisini hissettirmektedir. Eğitim alanında meydana gelen değişimler, toplumlar tarafından kendi sosyo-kültürel yapıya uyarlanarak süreç içerisinde kullanılmaktadır.

Özdemir'e (1995) göre eğitim öğretim cevaplama kolay olan bir soru değildir. Mal veya hizmet sektörlerinde olan sosyal ve toplumsal etkenler eğitim sistemindeki sosyal ve toplumsal boyutlarla kıyaslanamayacak derecededir. Eğitim öğretim süreci oluşturulurken çeşitli sosyal ve toplumsal baskılarla karşı karşıya kalmaktadır. Eğitim sisteminde var olan "*Eğitimde Fırsat ve İmkân Eşitliği*" ifadesi eğitim kurumlarını diğer kurumlardan ayıran en önemli faktördür. İçinde bulunulan çağ ve zaman uygulanan uygulamaları değiştirmektedir. Diğer kurum ve kuruluşlarda meydana gelen değişim ve değişimler, eğitim kurumlarını da etkilemektedir.

2.7.4. Örgütsel Verimlilikte Teknoloji

Örgütlerin işleyişinin temel kaynağı insan ve insan gücüdür. Örgütsel yapılarda verimlilik örgüt üyelerinin kalifiye bireyler olması verimliliğin artmasına olanak sağlamaktadır. Günümüzde teknolojinin ileri seviyelere ulaşması ile birlikte, nitelikli bireylerin seçilmesini engellese de örgütlerin nitelikli bireylere olan muhtaç olma durumunu giderememektedir.

Kaynak vd. (1998) içinde bulunduğumuz dönemde gittikçe karmaşıklaşan ve teknik bilgi gerektiren işlerde donanım ve formasyon bakımından yetersiz olan usta başlarının öğretmesinin yerine kalifiye ustabaşı, iş gören veya teknisyenlerden seçilen kişi yada kişilerin formasyonlarının tamlamalarının yanında gerekli teknik bilgilerle donatılarak görevlendirilmeleri tercih edilmektedir. Bu nedenle günümüzde hem teknolojiyi hem de nitelikli bireyleri bir arada tutan örgütsel yapıların verimlilik düzeylerinin daha üst seviyede olduğu görülmektedir.

Eğitim sisteminin bir parçası olan sınıf öğretmenlerin eğitim kurumlarında verimli olabilmesi için teknolojik açıdan kendilerini güncelleyip geliştirmeleri; MEB' de var olan e-okul, öba, eba gibi platformları etkin kullanabilmeleri, güncel gelişmeleri takip edip Web 2 araçlarını öğrenme ve öğretme süreçlerinde kullanabilmeleri gerekmektedir.

Örgüt veya örgütsel yapı içerisinde bulunan bireyler kendi yetenekleri doğrultusunda çalışmıyorlar ise sahip oldukları potansiyellerini tam anlamıyla ortaya koyamayacaklardır (Öncel Demircioğlu, 2010). Bu etkilenme nedeni ile örgütler gerçek verimlilik seviyelerine ulaşamayacaklardır.

2.7.5. Örgütsel Verimlilikte Etkililik

Etkililik kavramı bir örgüt veya yapının önceden belirlenmiş olan hedeflerine ulaşma derecelerini ifade eden bir terimdir. Kısaca işverenler için yapılan işlemin doğru iş olup olmadığının belirlenmesidir. Etkililik, var olan bir sistemin ne kadar iyiyi çalışıp çalışmadığıyla alakalıdır (Demir, 2018).

Drucker (1992), verimlilik ile etkililik kavramlarının bir birinden farklı olduğunu belirtmiştir. Verimlilik çalışmadaki girdiler ve çıktılarla ilgilenirken, etkililik ise çalışmanın sonuçları ve bu sonuçların etkileriyle ilgilenir. Verimlilik yapılan çalışmalarda kaynakların ne kadar iyi kullanıldığını belirlerken, etkililik ise belirlenen amaçların ne kadar gerçekleştiğini ölçmeye yarar. Verimlilik ve etkililik kavramlarını bir birinden ayırmak oldukça zordur. Verimlilik ve etkililik kavramları bir birlerini hem etkileyen hem de birbirlerinden etkilenen kavramlardır.

2.7.6. Örgütsel Verimlilikte Psikoloji

Örgütlerde işverenler ile işçiler arasında güvene dayalı yazılı bir psikolojik sözleşme bulunmamaktadır. Örgütlerin verimlilik düzeyleri birincisi ekonomik koşullardan kaynaklanan, ikincisi ise kişisel veya örgütsel psikolojiden doğan nedenlerden dolayı örgütleri doğrudan etkilemektedir. Bireyin rahat duruşu, sakin oluşu, dinginleşmiş duruşu veya bunların tam tersi durumlarda ortaya çıkan hal psikolojik durum olarak adlandırılmaktadır (Kocaçal, 2016).

Örgütlerde yaşanan psikolojik sorunların en asgari seviyeye indirilmesi psikolojik yorgunluğun önüne geçecek ve bu neticede verimlilik artacaktır. Psikolojik buhranlar sadece kendilerini etkilemekle kalmazlar aynı zamanda dalga dalga etrafa yayılırlar. Ekonomik verilerde, fabrikalarda, sanayilerde vb. birçok alanda meydana gelen psikolojik rotasyonlar matematiksel terimlerle ifade edilirken, eğitim alanında meydana gelen psikolojik buhranların sonuçları sayılarla ifade edilememektedir.

2.8. Eğitim

Eğitim; kişilere okul, kurs veya üniversiteler aracılığıyla bireylere gerekli olan bilgi ve becerilerin öğretmenler vasıtasıyla ve sistematik şekilde verilmesidir. Eğitim kişinin doğumundan ölümüne kadar ki sürede hayatını devam ettirebilmek için edinmiş olduğu bilgi birikimidir. Eğitim, bireyin her alanda kendisini geliştirmesi, temel ve mesleki becerilerini artırmasına yönelik etkinliklerin tamamıdır (Özen, 1998).

Keyifli'ye (2013) göre, eğitim bireyde faaliyet gösteren ve öğrenme eylemini oluşturan süreci ve bu süreçleri oluşturan etkenlerin belirli bir düzen içerisinde çalışması neticesinde oluşan davranışlar bütünüdür. Birey tarafından bu davranışların kazanılmasını sağlayan çabada eğitimin bir parçasıdır.

Eğitim geçmişten günümüze ışık tutan ve değeri zamanla ölçülemeyecek kadar değerlidir. Zamanın ilerlemesi ile birlikte eğitim sistemleri de kendini sürekli olarak güncellemektedir. Ancak bu süreç içerisinde değişmeyen ve sabit kalan bazı kavramlar bulunmaktadır. Aile, okul ve eğitimciler sistemin olmazsa olmazlarındandır.

İnsanoğlunun mirasını gelecek nesillere doğru aktarımı için ailesinden, yaşadığı toplumdaki ve eğitim öğretim hayatını devam ettirdiği okullardan istenilen donanımları alması ile mümkündür (Vatansever Bayraktar ve Fırat, 2020).

2.9. Eğitim Sisteminde Verimlilik

Verimlilik denildiğinde bireylerin aklına; ekilen, biçilen, üretim yapılan, endüstriyel üretim ve benzeri anlamlar akla gelmektedir. Verimlilik kavramının anlamı ekonomik verilerin yer aldığı alanlardan başka alanlarda yapılan çalışmalar, ulusların bu kavramı sürekli gündemlerinde tutmaları nedeni ve verimliliğin tanımının genişlemesi ile verimliliğin tanımında değişiklikler olmuştur.

Verimlilik denildiğinde artık sahip olunan ürün, yapılan hizmetlerin kalitesinde yükselme, çevreyi koruma, doğal yapıları koruma, işçilerin yaşam ve çalışma koşullarında iyileştirme, üretim sisteminde kaynaklardan en iyi verimi alma olarak düşünülmektedir (Yükçü ve Atağan, 2010).

Başaran'a (1998) göre üretim sistemlerinde de insan faktörü ana etken olmakla birlikte bazı sektörlerin temel girdi kaynaklarını insanlar oluşturmaktadır. Örgütlerin temel hammaddesi olan insan gücü ve örgütlere bu olanağı sağlayan insan kaynakları ofisleri, örgütün ulaşacağı verimlilik düzeyini doğrudan etkileyen temel kaynaktır.

Bu sektörlerden, temel kaynağı insan olan eğitim sistemi için ayrı bir öneme sahiptir. Sosyal yapı içerisinde insan gerçekleşen olaylardan hem etkilenen hem de etkileyen bir varlıktır. İnsanın böylesine kilit rol oynadığı örgütlerde iş görenin moral ve motivasyonunun yetersiz olması kişinin etkili ve verimli olma seviyesini düşürecektir (Çiçek, 2005).

Temel kaynağı insan olan tüm sistemlerde bireylerin sosyolojik, psikolojik, maddi durumu, manevi ve benzeri yönleri ile diğer sistemlerden ayrılmaktadır. Doğru yönetim şekli oluşturulmadığında beklenen verim elde edilememektedir. Bu nedenle örgüt yöneticileri iş görenlerinin morallerini ve motivasyon düzeylerin her zaman yüksek tutmaya özen gösterilebilir. Örgüt yöneticilerinin başarısı örgüt üyelerinin örgüt amaçları doğrultusundaki çalışmalarına ve verimlilik düzeylerine bağlıdır (Koçel, 2003).

Eğitim sistemlerinin girdilerini ve çıktılarını insan oluşturmaktadır. Eğitim sistemlerinde işe alınma, çalışma koşulları, alınacak ücret, ödül, ceza şekilleri, yer değiştirme şartları, çalışma saatleri dışındaki kişinin hayatı, çalışma süresince tabi olacağı eğitimler, manevi koşullar, kurum kültürü gibi daha akla gelebilecek birçok etken alınacak olan verimi etkilemektedir.

Örgüt yöneticilerinin yaşayacağı ana sıkıntılardan birincisi iş görenlerin kişilik özelliklerinin bir birlerinden farklı olması ve ikinci nedeni ise kişilerin beklentilerinin farklı olmasıdır. Örgüt üyelerinin emeklerinin karşılığı olan ücretin ödenmesi, her örgüt üyesine eşit davranılması ve gerekli ödüllendirmenin yapılması örgütlerin mecburen yapmaları gerekenleri oluşturmaktadır (Abbasoğlu, 2015). Doğru yönetim şekli uygulandığında da en yüksek verim elde edilecektir.

2.10. Eğitim Sisteminde Verimliliği Etkileyen Etmenler

Hayatın bir kanunu olan her etki bir tepki doğurur ifadesi kendini ispatlamış bir fizik yasasıdır. Birey hayata karşılık ne verir ise hayatta o kişiye, verdiğine göre karşılık vermektedir. Bu koşullarda kişinin ruh haline karşılık yaptığı etkiye göre tepki oluşmaktadır. Bireyin içinde bulunduğu durumu etkileyen etmenlere ait özellikler aşağıda belirtilmiştir.

2.10.1. Motivasyon

Motivasyon kelimesi Fransızca ve İngilizcede “*motive*” kelimesinden türetilmiş ve Türkçe de tam anlam karşılığı olarak isteklendirme veya güdülendirme anlamına gelmektedir (<https://sozluk.gov.tr>) Motivasyon, kişiyi harekete geçiren, hareketine yön veren arzuları, tutkuları, korkuları, sevinçleri, mutlulukları, inançları, hüznüleri, kederleri gibi etkenlerin tamamına verilen isimdir (Örücü ve Kambur, 2008). Motivasyon tüm örgütlerin temelini, insanları doğrudan veya dolaylı olarak etkilemektedir.

İnsanlar psiko-sosyal birer canlı olmaları nedeni ile çeşitli ihtiyaçları bulunmaktadır. Bu ihtiyaçlar somut ve soyut olmak üzere iki başlık altında toplanmaktadır. Fizyolojik ihtiyaçlar somut kısmı oluştururken, gözle görülmeyen ama ruhsal olarak hissedilen kısmı ise soyut bölümü oluşturmaktadır. Bu iki alanda beliren ihtiyaçlar yeteri kadar tatmin edilmediği sürece ortaya dengesizlik durumu çıkmaktadır. Bu ihtiyaçlar kişiseldir ve bireyin içinde bulunduğu ortamda zamanla yön değiştirebilir, etkisini kaybedebilir, etkisini artırabilir, değişim yaşayarak yeni etkiler oluşturabilir. Bu nedenle bireyin içinde olduğu sosyal yapıya göre bu arzu ve isteklerinin tatmin edilmesi gerekmektedir (Şahin, 2004).

Bireylerin verimliliklerini ortaya koyabilmeleri, en iyi performanslarını göstermeleri ve yaptıkları işlerde tatmin olabilmeleri için farklı zamanlarda farklı motivasyon araçları kullanılabilir. Kişiler yapacakları işin türüne, niteliklerine, kişinin kendi özellikleri gibi nedenlerle içsel motive olabileceği gibi alacağı ücret, olanaklar, ödüller, çalışma koşulları gibi etkenlerden dolayı dışsal motive olabilirler.

Bireylerden istenilen performansın alınabilmesi için motivasyonu tetikleyen hem içsel hem de dışsal etkenler yerinde ve zamanın da kullanılabilir. Her çalışma alanının motivasyon özellikleri bir birinden farklıdır. Kişilerin içsel ve dışsal motive olmaları performanslarını olumlu yönde etkilemektedir (Aslan ve Doğan, 2020).

2.10.2. Ödül

İnsan dünya üzerinde kurulan tüm sistemlerin temel çarklarını döndüren dişlidir. Bu kadar öneme sahip olan insanlar aynı zamanda da psiko-sosyal varlıklardır. İnsan çevresini kolayca etkilemekte ve aynı zamanda kolay bir şekilde de etkilenmektedir. Kişi çevresinde gerçekleşen ister maddi isterse manevi olaylardan kolayca etkilenmektedir.

Her sistemin içinde yer alan insan içinde bulunduğu sistemden, işten veya çalıştığı ortamdaki memnuniyet düzeyinde çalışmalarında verimli olurlar (Ceylan, 2002).

Örgüt çalışanlarının fizyolojik ihtiyaçları kişiyi tatmin edecek seviyede olmalıdır. Yemek, giyinme, barınma, ısınma gibi temel ihtiyaçları giderilebilir. Çalışanların fizyolojik ihtiyaçlarında zamanla yapılan iyileştirmeler bireylerde belirli bir süre motivasyonlarını ve işte olan verimliliklerini yükseltse de zamanla önemini yitirmektedir.

Örgüt yöneticileri elinde bulunan güdüleme olanakları doğrultusunda örgüt bireylerini yönetebilir. Örgüt üyelerinin kişisel ihtiyaçlarının karşılandığı ve aynı zamanda örgütün, amaçlarını gerçekleştirdiği sağlıklı koşullar sağlanabilir. Bu süreçte örgüt üyelerinin güdülenebileceği gereksinimler araştırılarak, bu gereksinimleri giderici çalışmalar sağlanabilir (Özder, Seyhani ve Konedralı, 2009).

Ceylan'a (2002) göre örgüt üyelerinin fizyolojik ihtiyaçları giderilse de maneviyatla taçlandırılmadığı sürece istenen amaca ulaşılmış sayılmaz. Çalışanlara güzel sözlerle hitap etmek (bey, hanım, beyefendi, hanımefendi gibi), doğum günlerini kutlamak, örgüt içindeki başarılı çalışmalarında tebrik etmek, bireyin önemli olduğunu hissettirmek ve benzeri çalışmalarla çalışanlarımızın motivasyonunu yükseltebiliriz. Ödül yönetimi örgüt üyelerinin istek ve ihtiyaçları doğrultusunda çalışmasında göstereceği performans düzeyini en üst seviyeye çıkarmak için motive olma sürecini içermektedir.

2.10.3. Çalışma Ortamı

Her insan huzurlu olmayı ister. Gerek evinde gerekse işyerinde huzur arayışı içerisinde. İş görenler çalıştıkları ortamlarda kendilerini rahat ve huzurlu hissettiklerinde verimli çalışabilirler (Hayta, 2007).

Göral'a (2006) göre eğer çalışanların çalışma ortamlarında ısıtma veya soğutma sistemlerinin yetersizliği, aydınlatma sistemlerinin yetersiz olması, çalışma binası veya çalışılan bölgenin yetersiz olması, havalandırma sistemlerinin yetersiz olması, fiziksel şartların yetersizliği, çalışma süre ve saatleri gibi nedenler istenilen verimin elde edilmesini engellemektedir. Çalışma ortamlarındaki fiziksel koşullar, çalışanların hem fiziksel hem de ruhsal sağlığını olumsuz olarak etkilemektedir.

Sağır'a (2011) göre çalışma alanlarındaki fiziksel yetersizlikler bireylerin kuruma duydukları aidiyet duygularını olumsuz etkilemektedir. Aidiyet duygusunun yeteri kadar oluşmaması kurum kültürünün oluşmasını veya oluşan kurum kültürünün yetersiz kalmasına neden olmaktadır.

Kurum kültürü, inanç, yaşam tarzı, düşünce farkı, tutum gibi bir birlerinden farklı özelliklere sahip bireylerin aynı ortamda çalışmalarını ve ortak hareket etmelerini sağlayan yazılı veya sözlü uygulamalar bütünüdür. Her hangi bir kurumda çalışan bireylerin davranışlarını yönlendiren kalıpların, davranışların, tutumların, inançların oluşturduğu bütünsel yapıya kurum kültürü denilmektedir. Her kurumun kendine has

bir kurum kültürü bulunmaktadır ve bu kurum kültürü verimlilik düzeyine etki etmektedir.

2.10.4. Hazır Bulunuşluk

Bir eylemi yapacak olan kişinin eylemi yapabilmesi için gerekli bilgi, beceri, donanım, deneyiminin tamamına hazır bulunuşluk denilmektedir. Hazır bulunuşluk denildiğinde bir kişinin bir eylemi gerçekleştirmek için hazır bir şekilde beklemesidir. Hazır bulunuşluk her alanda kendine yer bulsa da toplumumuzda daha çok eğitim alanında kendinden söz ettirmektedir.

Eğitim sürecinde hazır bulunuşluk ön bilgi, ön koşul, şartlara kişinin sahip olmasıdır (Senemoğlu, 2009). Eğitim, insanlığın dünya üzerinde var olması kadar eskidir. Tarihin ilkel çağlarından günümüze kadar insanlar çocuklarını eğitmişler, her an yeni bilgiler öğrenmişler ve yeni keşifler yapmışlardır. İnsanlar edindikleri bilgileri depolamış ve sürekli öğrendikleri bilgilerin üzerine yeni bilgiler ilave etmişlerdir. Edinilen bilgiler tecrübe olarak aktarılmıştır. Böylece bireylerin hazır bulunuşluk düzeylerinin oluşması sağlanmıştır (Ünal ve Özdemir, 2008).

Eğitim sisteminde hazır bulunuşluk daha çok öğrencilerin eğitim ve öğretime hazır oluşlarını dile getirirse de tüm iş alanlarında kalifiyeli bireylerin önemi artmıştır. Eğitimin girdileri olan öğrencilerin hazır bulunuşlukları, öğretmenin gerekli mesleki çalışmaları olarak hazır bulunuşlukları, okul hizmetlilerinin hazır bulunuşlukları, okul yönetimim mesleki eğitimleri ile hazır bulunuşluklarının hazır olmalarını sağlanması gerekmektedir. Bu alanlardan birinde veya bir kaçında meydana gelen aksamalar okulun verimlilik seviyesini olumsuz yönde etkilemektedir.

2.10.5. Aktif Rol Alma

İnsanların bir araya gelmesi ile örgüt sistemi oluşturulsa da örgüt üyelerinin sistemin içerisinde alacağı aktif roller, örgütün ileri yönde hareket edebilmesi anlamına gelmektedir. Aktif rol oynamak, TDK'ye göre "*bir işte etkili olmak*" anlamına gelmektedir (<https://sozluk.gov.tr/>). Örgüt üyelerinin örgüt içerisinde alacakları aktif roller örgütün iletişim ağını, aidiyet duygularını, örgütün başarısını, bireyin ve örgütün belirlenen amaçlara ulaşımını kolaylaştırmaktadır. Örgüt içi aktif rol alan bireyler sorumluluk, motivasyon, eğlence, sosyallik, takım çalışması gibi özellikler bakımından örgütü olumlu etkilemektedir. Kişi veya kişilerin süreç içerisinde aktif olarak yer almaları değerlendirilmenin gerçekçi olmasını sağlayacaktır (Kutlu ve

diğerleri, 2008). Örgütün bir kısmında veya tamamında meydana gelen başarı, verimlilik düzeyinde sıçramaların yaşanmasında etkili olmaktadır. Eğitim sisteminde öğretmenler aktif rol alarak en önemli görevi üstlenmektedirler. Eğitim sistemleri her ne kadar belirli bir düzen halinde işlese de bu sürecin can alıcı noktasında öğretmenler sistemin uygulayıcısıdır. Yapararak ve yaşayarak sisteme hayat vermektedirler.

2.10.6. Fiziki Koşullar

Örgüt bireyleri, zamanlarının büyük bir kısmını ilgili birimin bulunduğu bina, konut veya sahada geçirmektedirler. İçinde bulunulan alanların fiziki koşullarının durumunun olumlu veya olumsuz oluşu çalışanları etkilemektedir. Çalışılan alanların ısıtma veya soğutma sistemlerinin yetersizliği, aydınlatma sistemlerinin yetersiz olması, çalışma binası veya çalışılan bölgenin yetersiz olması, havalandırma sistemlerinin yetersiz olması, fiziksel şartların yetersizliği, binaların yüksekliği, asansör olup olmaması gibi birçok etken örgütün faaliyetlerini gerçekleştirmesini ve istenilen verimin alınmasını engellemektedir.

Eğitim sistemleri birçok etkenin etkisi altında gelişimini sürdüren çok boyutlu bir olgudur. Bu etkenlerden bir tanesini oluşturan eğitim öğretim binalarının fiziksel koşulları eğitimin kalitesi üzerinde fazlasıyla rol oynamaktadır. Okul yöneticileri, öğretmenler, okul personelleri, öğrenciler zamanlarının veya günlerinin büyük bir bölümünü okullarda geçirmektedirler (Şensoy ve Sağsöz, 2015). Fiziki koşulların iyileştirilmesi veya negatif özellikteki binaların dönüşümlerinin sağlanması gerekmektedir.

2.10.7. Kullanılan Yöntem ve Teknikler

Genel olarak tüm sistemler, örgütler, kurumlar, kuruluşlar, şirketler varlıklarını devam ettirmeyi, geliştirmeyi, daha fazla alana ulaşabilmeyi, az girdi ile çok verim almayı kendilerine hedef olarak seçerler. Bunun için farklı yöntem ve teknik uygulamaları kullanırlar. Bu hedeflere ulaşırken iki ana esası göz önünde bulundurmaları gerekmektedir.

Birincisi her örgüt çevresine uyum sağlamak zorundadır. İkincisi ise örgütler başarılı olabilmek için planlı ve sistemli çalışabilir ve aynı zamanda da insan kaynağı ile ilgili çalışmalarına özen gösterebilir. Örgüt bireylerinin değişim için destek ve katılımları sağlanarak, kişiler sürece dâhil edilebilir. Örgüt çalışanlarının değişimi

isteyen, onu arzulayan kalifiyeli eleman olmaları ile başarı sağlanabilir. Aksi olan bir durumda değişimi reddedecek ve direnç göstereceklerdir (Tunçer, 2013).

Bu nedenle insan kaynakları çalışanların seçiminde kalifiye bireylerin seçimine dikkat etmeli ve örgüt çalışanlarının eğitimler yoluyla gelişimleri ve değişimleri sağlanabilir. Örgütler arasında rekabetlerin artması, tüketicilerin istek ve taleplerinin değişmesi, teknolojilerin hızlı gelişimi gibi nedenlerden dolayı örgüt kültürlerinin, stratejilerinin geliştirilmesi, desteklenmesi gerekmektedir (Murat ve Açıköz, 2007).

İkincisi ise örgütsel değişimin sürekliliğinin sağlanmasıdır. Değişimi yakalamak isteyen örgütler, öğrenen ve kendini geliştirmek isteyen yapılar oluşturabilirler. Böylece bu ikilinin uyumunun devamlılığı sağlanabilir. Yeni reformlar oluşturulabilir, çalışanların nitelikleri dikkate alınabilir, kişisel gelişimlere olanak sağlanabilir, imkân ve olanak sunulabilir. Bu sayılan özelliklere sahip bireylerle örgütsel değişimi sağlamak kolaylaşır (Tunçer, 2013). Örgütlerin yönetiminde izlenen hedef, amaç, strateji, yöntem ve teknikler örgütün geleceğinde ve veriminde değeri yadsınamayacak kadar önemlidir.

2.10.8. Sosyo-Kültürel Yapı

Sosyo-kültürel kavramı, kültürün toplumdaki önceki davranışların daha sonra gelecek kuşaklara aktarılmasını sağlayan, sosyo-kültürel yapının özelliklerini belirleyen ve önemi yok sayılmayacak kadar önemli bir boyuttur (Güzel, 2006).

Toplumdaki bireylerin, toplumların sosyal yaşantılarını ve toplumların kültürel kimlik oluşturmalarını sağlayan etkenlere sosyo- kültürel yapı denilmektedir. TDK, sosyo-kültürel yapıyı “*Aynı anda bir toplumu veya toplumsal bir grubu ve kendine özgü olan kültürü ilgilendiren.*” şeklinde tanımlamaktadır (<https://sozluk.gov.tr/>).

Bir toplumu, genel yapısı ile incelerken aynı zamanda o toplum içerisinde bulunan küçük sosyal yapı veya kültürel yapılarla birlikte incelenmesidir. Kısaca tanımlayacak olursak var olan toplum ile o toplum içinde bulunan toplumsal grupları ele alan kültürdür. Bir toplumun içinde bulunan sosyal yapısının kültürel ve sosyal çevre yönünden araştırılmasıdır.

Kültürün belirli çerçevelerde incelenmesi ve kavram olarak adlandırılması sosyo-kültürel yapı ile mümkündür. Her toplumun ayrı ayrı incelenmesi toplumlar açısından önemlidir (<https://www.hurriyet.com.tr>). Her örgüt üyesi toplumun bir

parçası olması nedeni ile sosyo-kültürel yapıların incelenmesi, örgütün gelişimine ve verimlilik düzeyine katkı sağlayacaktır.

2.11. Eğitim Kurumlarında Verimliliği Etkileyen Etmenler

Tüm örgütler örgüt üyeleri ile bir bütünlük arz etmektedir. Bu örgütlerden biri olan eğitim sistemleri öğrencisi, velisi, yardımcı personeli, öğretmenleri ve yönetim kadrosu ile bir bütündür. Eğitim kurumlarında verimliliği; kuruma duyulan güven, yöneticiye duyulan güven, ekonomik düzey, fiziki koşullar ve coğrafi konum etkilemektedir.

2.11.1. Eğitim Kurumuna Duyulan Güven

Eğitim sisteminin alt boyutlarından olan okullar eğitimin verimliliğini etkileyen en önemli mihenk taşlarından biridir. Eğitim kurumlarına duyulan güven verimliliğin pozitif yönde ilerlemesine yol göstermektedir. Bir örgüt çalışanın çalıştığı kuruma veya işine karşı göstermiş olduğu pozitif davranışlar ile fazladan yaptığı katkıların tümü kuruma duyulan güveni yansıtmaktadır.

Eğitim kurumlarına duyulan güven, kurumun güvenilir, yöneticisinin dürüst, verilen taahhütlerin doğrultusunda hareket edileceğine, bireyin örgüt ortamında haklarının korunacağına, etik davranışların yer alacağına, işbirliğine olan inancın göstergesidir (Akkoç, Çalışkan, ve Turunç, 2012).

Eğitim örgütlerinde bu sayılanların yanında kuruma olan aidiyet duygusunda, kuruma olan bağlılığında, çalışma isteğinde, kurum içi faaliyetlerde gönüllü katılımların düzeyinde, mesleki hazza ulaşmada ve birçok alanda pozitif katkı sağlayacaktır.

Kuruma duyulan güvende eksiklik yaşandığında kurum çalışanlarının tükenmişlik duygusu yaşamaması, devamsızlık oranlarında artma, kuruma olan bağlılık duygusunda düşüş, mesleki doyumda azalma, başarı seviyesinde azalma gibi durumlar yaşanmaktadır (Çalışkan, Akkoç ve Turunç, 2011). Kurumlarda görevli yardımcı personeller, memurlar, yönetici kadrosunun bir bütün olarak hareket etmesi kurumun saygınlığını ve kuruma duyulan güvenin ilerlemesinde önem arz etmektedir.

2.11.2. Eğitim Kurumu Yöneticisine Duyulan Güven

Geçmişten günümüze birçok kurum, yöneticisinin başarısı kadar başarılı olmuştur. Yöneticilerin bilgi, kabiliyet, yetenek, düşünce, istek, arzu, kurumun amaç ve hedeflerine olan bağlılığı örgütün başarı düzeyinde rol oynamaktadır.

Yöneticiler örgüt çalışanlarının da bilgi, kabiliyet, yetenek, düşünce, istek, arzu, kurumun amaç ve hedeflerine katkı sağlayacak şekilde yönlendirmesi, kullanmaları ve sorumluluk vermeleri beklenmektedir (Tatar ve Uzun, 2023).

Okul yöneticileri artı yönde gelişen ve gelişme gösteren okul kültürünün kurumda oluşmasını sağlanabilir. Okul kültürlerinde hoşgörü, saygı, beraberlik, iyi niyet, hareket birliği, isteklilik gibi erdem özellikleri artarsa okul kültürünün değeri de o kadar artmaktadır. Yönetim sistemlerinin ve yöneticilerin yönetim becerileri teoride ne kadar iyi olursa olsun pratik hayata yansıtılmadığında istenilen verim alınamamaktadır.

Okullarda ki yönetim alanında ki sorunlardan en önemlilerden birisi bireyler ile bireyler, bireyler ile okul üyeleri arasında, bireyler ve okul yönetimi arasında yaşanan problemler okulda bütünleşmeyi engellemektedir. Burada bütünleşmeyi sağlamak okul yöneticisinin görevi olmaktadır (Şişman ve Turan, 2005).

2.11.3. Eğitim Kurumu Personeline Duyulan Güven

Tüm sistemler, kendi içlerinde ve diğer sistemler arasında sarmal bir ilişki vardır. Bu sistemlerde meydana gelen bir eksilme, çatlama veya yok olma gibi istem dışı gelişmeler örgütsel ilerleyişe sekte vurmaktadır.

Ani gelişen veya istem dışı olan olaylara karşı konulabilmesi için kurum içinde pozitif yönde ağırlıklı bir kurum kültürünün oluşturulması gerekmektedir. Bireyin örgüte olan bağlılığı kişinin kendisini örgüt ile özdeşleştirmesi ve örgüte katılma isteği önemli olmaktadır (Taşkın ve Dilek, 2010).

Örgüt yönetimi ile örgüt personelleri arasında yaşanan uyum ne kadar üst düzeyde olursa karşılıklı güvende o kadar üst seviyede olur. Örgütsel bağlılık ve örgütsel güven düzeyi ne kadar yüksek olursa personelin örgütten isteyerek ayrılması, kontrol mekanizmasının daha az devreye alınması, iş ve işlemlerin sürekli takip edilmesi gibi faaliyetler azalmakta ve zaman kaybı önlenmektedir.

2.11.4. Eğitim Kurumu Ekonomik Düzeyi

Dünya genelinde eğitim sistemlerinin her ülke için ayrı bir önemi vardır. Uluslarda, canlılar gibi hayatlarını devam ettirmek gayesindedirler. Bu gaye ulusu canlı ve diri tutmanın, en önemli yollarından biri ve önemli bir paya sahip bölümdür. Her alanın temelinde eğitim vardır. Devletler ekonomik gelirlerinin büyük bir bölümünü eğitim sistemi ve eğitime dair yatırımlara ayırmaktadırlar. Eğitim yatırımları yapılırken aynı zamanda da en iyi eğitim modelinin nasıl olacağı üzerine araştırmalar yapılmaktadır. Bu kadar kapsamlı geniş bir alana sahip olan eğitim sistemlerinin uluslara, ekonomik anlamda yükümlülükler getirmektedir. Kamu binalarının yapılması, gerekli personelin işe alımı, yardımcı personellerin alımı, bina donatım malzemeleri, temizlik giderleri, ısınma, aydınlatma, iletişim, ulaşım, kırtasiye bu giderlerden bazı örneklerdir.

Kamu harcamaları denildiğinde aklımıza sadece devlet ve diğer kamu kuruluşlarının ödemeleri değil, iktisadi devlet teşekküllerinin harcamaları, SGK' ye yönelik yapılan ödemeler, vergi muafiyetlerine yönelik ödemeler, şahısların kamu kurum ve kuruluşlara yaptıkları yardımları da kapsayan bir kavramdır (Öztürk, 2004).

Geniş bir alana sahip olunması nedeni, coğrafi, nüfus, ticari faaliyet imkânları, yardımsever vatandaş kitlesi oranı gibi özellikler nedeni ile her kamu kurumunun maddi imkân ve olanakları aynı değildir. Bu imkân ve olanaklar kurumun fiziki ihtiyaçları ve personelleri tatmin edememektedir. İşverenler için bunlar ekonomik olarak olumsuzluk olarak düşünülse de çalışan personeller açısından motive edici bir araçtır. Alınan ücretler ödeme ve ihtiyaçlarımızı karşıladığında bireyin iş tatmini duygularını tatmin eder (Demir, 2018).

Dünyada bazı ülkelerde ve ülkemizde eğitimin bir kısmı kamu tarafından yapılırken, bir kısmı da özel kurum ve kuruluşlardan sağlanmaktadır. Kurum ve kuruluşların ekonomik düzeyleri eğitim de imkân çeşitliliğini artırmaktadır. Ülkemizde yaşayan tüm bireylerin eğitimden faydalanabilmeleri için “Eğitimde Fırsat Eşitliği” getirilmiştir. Eğitimde fırsat eşitliği kişilerin, cinsiyet, dil, din, ırk, fiziki özellik, etnik köken farkı fark etmeksizin tüm bireylerin eğitim, barınma, sağlık, sosyal güvenlik haklarında faydalanabilme şansı tanımıdır.

2.11.5. Eğitim Kurumu Fiziki Koşulları

Eğitim kişinin içinde bulunduğu tüm alanlarda gerçekleşmekte iken öğretim belirli bir nizam içerisinde, belirli mekânda ve süreklilik olması gerekmektedir. Eğitim ve öğretim faaliyetlerinin yapılacağı alanlar eğitim kurumlarıdır. Eğitim kurumları aynı zamanda toplumun beklentilerinin ve ihtiyaçlarının karşılandığı mekânlardır.

Vural ve Sadık'a (2003) göre eğitim kurumları nitelikli bireylerin yetiştirilmesi, toplumun eğitim taleplerinin karşılandığı ve aynı zamanda bilimsel, teknolojik, mesleki ve toplumsal alanlarda meydana gelen değişim ve gelişimlere cevapların verildiği alanlardır. Bunları gerçekleştirmenin yolu eğitim programlarının devamlı olarak yapılandırılması, yeni düzeltme ve düzenlemelere gidilmesi içinde bulunulan çağın gereğidir. Eğitim sistemlerinin etkili bir şekilde uygulanabilmesi yetişmiş insan gücü ve eğitim programlarına uygun okul binalarının ve ders araç gereçlerinin olması ile mümkündür.

Okullar, öğrencilere eğitim ve öğretim faaliyetleri yoluyla çeşitli bilgi ve becerilerin belirli planlar dâhilin de kazandırılmaya çalışılan kurumlardır. Okullar sadece bilgi ve beceri değil aynı zamanda okullarda öğrenilen bilgi ve becerilerin gerçek hayatla bağlantı kurulması veya uygulanmasını sağlamaktadır (Gömlüksiz ve Kılınç, 2015). Eğitim ve öğretim alanları öğrenme ile öğretme faaliyetlerinin beraber yer aldığı, katılanların edindikleri bilgiyle ve birbirleriyle iletişim-etkileşim içerisinde buldukları sahalardır (Karaküçük, 2010).

Okullar tüm bileşenleri ile uyum içerisinde olduğunda istenilen verim elde edilecektir. Bu bileşenlerin önemli bir ayağını oluşturan öğretmenler toplumun geleceğinin inşasında, öğrencilerin hayata ve geleceğe hazırlamada yükümlülüğü oldukça yüksek olan kişilerdir. Eğitim öğretim faaliyetleri çerçevesinde öğrenciler ve öğretmenler zamanlarının büyük bir bölümünü okullarda geçirmektedirler. Bu nedenle okulların fiziki koşullarının olumlu yönde düzenlenmesi gerekmektedir.

2.11.6. Eğitim Kurumu Coğrafi Konumu

Eğitim kurumlarının bulunduğu konumlar, çevresini etkileyen ve çevresinden etkilenen özelliğe sahiptirler. Okulların konumları yakın ve uzak çevreleri ile olan ilişkilerini belirleyen ve okulun gelişimini etkileyen tüm coğrafi nedenleri içerisinde barındırmaktadır.

Sağdıç ve Şahiner'e (2022) göre okulların konumları ile okulun gelişmişlikleri arasında karşılıklı etkileşim bulunmaktadır. Okulların konumları çevrelerini sosyal, kültürel, ekonomik, nüfus yoğunluğunu, mimari yapıları, ulaşım hizmetleri gibi birçok alanı etkilemekte ve bu alanlarda meydana gelen değişimlerden kendisi etkilenmektedir.

Okulların coğrafi konumları belirlenirken maliyet, okul için belirlenen arazinin büyüklüğü, okul için belirlenen arazinin şekli, zemininin özellikleri, iklimi, nüfus oranları, ulaşım, imar durumu, bölge ekonomik geçim kaynağı gibi faktörler göz önüne alınabilir. Okulun konumu bir zincirin halkaları gibi bir birini etkilemektedir.

Ülkenin, bölgenin veya şehirlerin kalkınmasında ve diğer alanlarda belirleyici durumdadır. Okullar konuşlandırıldıkları noktalarda donanımsal anlamda tamamlansa da coğrafi koşullar nedeni ile eğitim faaliyetleri eşit seviyede olmadığı gibi yapılan eğitimin kalitesi de aynı olmamaktadır (Şahin, 2013).

Okulların planlaması yapılırken tören alanlarına, spor alanlarına, konferans salonlarına, tiyatro sahnelerine, sosyal tesislerine, yeşil alanlarına, yürüyüş yollarına, oyun parklarına, tuvalet noktalarına, öğrenci ve öğretmenlerin dinlenme noktalarına, görüşme alanlarına, piknik alanlarına, güvenlik önlemlerine ve daha birçok etken göz önünde bulundurulabilir. Aynı zamanda coğrafi özellikler nedeni ile yapının tamamında ve bahçede bölge yapısına dayanıklı ürünler kullanılabilir (Sağdıç ve Şahiner, 2022).

2.12. Eğitim Kurumlarında Verimliliği Arttırma Yöntem ve Teknikleri

Verimliliği arttırmak için yapılan çalışmalar anlık, belirli zaman aralığında, dar kapsamda, geniş veya yüzeysel şekilde olmamalıdır. Bu şekilde yapılan çalışmalar belki o an çözüm olabilir ancak bir zaman sonra bulunan çözümde sorun haline gelecektir. Bu nedenle yapılan çalışmalar düzenli, sarmal, belirli yöntem ve teknikler kullanılabilir ve bir zincirin halkası şeklinde olabilir (Bölük, 2017).

Verimliliğin kurumlarda artırılması sorunu aslında personel verimliliği olarak adlandırılabilir. Kurumlarda ki verimliliğin geliştirilmesi için insan kaynaklarının en iyi şekilde kullanılması atılacak en önemli adımlardan biridir.

Bununla birlikte aynı zamanda da emeğe saygı, yaşam koşulları, çalışma koşulları, eğitim koşulları, toplumsal refah seviyesinin yükseltilmesi, yaşam standartlarının

yükseltilmesi, dengeli ve adil paylaşım, ekonomik koşulların, sosyal koşulların beklenen düzeye ulaşması ile mümkündür (Çağıl, 2007).

2.12.1. Amaç ve Hedeflerin Belirlenmesi

Verimliliği etkileyen etmenlerden en önemlisi içinde bulunduğumuz kurumun veya örgütün nereye ulaşmak istediğinin belirlenmesidir. Her işte olduğu gibi ilk önce amaç ve hedef ortaya konulabilir ve daha sonra ulaşılacak istenen amaç ve hedeflere nasıl ulaşılabileceği tasarlanabilir. Verimlilikle ilgili belirlenen amaç ve hedefler stratejik planlara uygun olmalıdır. Yapılacak çalışmalarda ilk önce üst yönetim kadrosundan başlayarak en alt örgüt üyesine kadar bilinçlendirme çalışması yapılabilir. Bunun için hizmet içi eğitimler, mesleki faaliyet, proje, konferans, el broşürleri ve duyurular yapılabilir. En üst yöneticiden en alt örgüt üyesinin yapacağı çalışma alanları belirlenerek ara ara kontroller yapılabilir.

Verimliliğin artırmanın en temel yolu yönetici ve çalışanların eğitilmeleri, başarıların nasıl ölçüleceği, başarı kriterlerinin oluşturulması, verimlilik artırma yöntem ve teknikleri, iş başı eğitim, ölçümleme ve veri toplama yöntemlerinin belirlenmesidir (Çağıl, 2007).

2.12.2. Personelin Tamamlanması ve Sürekliliği

Örgütlerin temel kaynaklarından olan insan kaynakları bölümü örgütün geleceğine yön vermede aktif rol oynamaktadır. Örgütler personel istihdamı, çalışma koşulları, nitelikli personel, yetkin yönetim kadrosu, uygun görevlendirmeler, teknoloji ve teknolojinin kullanımı, ücretlendirme, doğru strateji, yasal mevzuatlar, personellerin sürekliliğinin sağlanması, iletişim kanallarının geliştirilmesi, teknik destek gibi öne çıkan ana başlıklarda itinalı davranılabilir. Her ne kadar günümüzde teknolojik sistemlere geçilmeye çalışılsa da insan faktörü her zaman bu sistemlerde belirleyici olmaya devam edecektir.

Örgütlerin çalışma koşullarında otomasyon sistemlerinin kendilerine geniş alan bulması ve üretimin otomasyonlarla yapılması, çalışanların işinden elde edeceği tatmin kârlık duygusunu azaltmaya başlamıştır. Böylece örgüt çalışanları çalıştıkları işten zevk almamaya, işi tamamlamak veya iş doyumu duygularını tatmin edememekteler (Ergül, 2005).

Böylesi durumlarda çalışanların harekete nasıl geçirileceği ve bu hareketin devamının nasıl sağlanacağını belirlemek örgüt çalışanlarının psikolojilerinin

önemine ve motivasyonlarının yükseltilmesi gerektiğini ortaya çıkarmıştır (Ada, vd., 2013).

Motivasyon her zaman çift taraflı bir süreçtir. Örgüt üyelerinin motivasyonları bireyi, örgüt çalışanlarını, örgüt yöneticilerini zincirleme şeklinde etkilemektedir. Önemli olan çalışanların ne istediklerinin, yöneticiler tarafından tam ve net olarak anlaşılmasıdır (Şahin, 2004).

Örgütler kendi amaç ve hedefleri ile paralel özellik taşıyan nitelikli personelleri öncelikli olarak değerlendirir. Örgüt kendi amaç ve hedefleri ile paralellik taşıyan nitelikli bireyler ile çalıştığında hem bireyin performans düzeyi hem de motivasyonu yüksek olacaktır. Bu da personelin sürekliliğini kolaylaştıracaktır.

2.12.3. Ekonomik Durumun Düzenlenmesi

Dünya üzerinde ekonomik gelişmeler eski çağlarda ulusları çok etkilemese de günümüzde teknolojinin gelişmesi ile birlikte, bir alanda meydana gelen olaylar tüm dünya uluslarını etkileyebilmektedir. Bu nedenle her ülke; kendi ekonomisini sağlamlaştırmak, güvenilir kılmak, ekonomik anlamda güvenilir ekonomiye sahip olma çabası içerisinde.

İçinde bulunduğumuz çağ geçmişte öğrenilen tüm klasik öğretileri bir kenara bırakmış günümüzdeki gelişmiş bilgi ve teknolojiyle, bilgiye ulaşma ve çeşitliliklerini araştırma, bilgiye ulaşma şekil ve çeşitlerini artırmıştır. Gelişen bilgi, iletişim ve teknolojiler bireylerin yaşam standartlarını doğrudan etkilemekte ve aynı zamanda da yeni olanakların oluşumu da gerçekleşmektedir (Özgüler, 2013).

Toplumlar bilim ve teknoloji alanında ileri seviyelere ulaştıklarında ekonomik ve siyasi yönden önemli değişikliklere uğramıştır. Gerçekleşen değişim, ilk önce eğitim alanını etkilemekte ve bu etkileme uluslararası devamlı olarak yenilenmeyi, gelişmeyi, daha fazla bilgi ve teknolojik alanda ilerlemeyi, aralarında sınırsız bir rekabeti oluşturmuştur.

Çakmak'a (2008) göre eğitim toplumlarda bilgi, beceri, evrensel değerler, kültür bakımından zengin ve sağlıklı bir toplumun oluşturulmasını amaçlamaktadır. Eğitim sistemleri toplumların değişim dinamiklerine sahip olması nedeniyle diğer sistemlerden daha önce uyum sağlamaktadır. Toplumların huzur ve refahı nitelikli insanlara sahip olunmasına bağlıdır. Bu nitelikli bireylerin sürekli olarak kendilerini geliştirmelerine ve bu edindikleri bilgi becerileri ülke ekonomisine sunmaları önem

arz etmektedir. Sosyo-ekonomik düzeyin gelişmiş olması için verimlilik seviyesinin üst seviyelere çıkartılması gerekmektedir. Ekonomi sadece kurum ve kuruluşları değil tüm insanları etkilemektedir.

2.12.4. Eğitim Kurumu ve Aile İşbirliği

Verimlilik birçok etken ve alandan etkilenmektedir. Nitelikli bireylerin yetiştirilmesi ve bu bireylerin alanlarında kendilerini sürekli olarak yenilemeleri ile verimlilik devamlılığını sağlamaktadır. Bu devamlılığın sağlanması bireylerin eğitimlerinin sürekliliği ile mümkündür. Eğitim kurumları her ne kadar bireylerin bilgi ve becerilerine katkı sağlasa da tek başına çabaları yeterli olmamaktadır. Tam ve doğru bir ilerlemenin sağlanabilmesi için eğitim kurumu, aile ve bireyin ortak bir çaba harcaması gerekmektedir. Eğitim kurumlarında bireylerin ön planda tutulması ve bireye göre eğitim planı yapılması önemlidir. Yapılacak eğitim çalışmalarında bireyler ön planda tutulabilir ve eğitim kurumu ile aile iletişimi sağlanabilir.

Bireylerin psiko-sosyal düzeyleri temel alınabilir ve yapılan planlamalarda ailelerin katkıları belirlenebilir. Ailelerin eğitim kurumları ile iyi ilişkide olmaları ailelerin kendi çocukları ile sağlıklı iletişim kurabilecekleri anlamına gelebilmektedir (Aslanargun, 2007).

Bireylerin öğrenmelerinin büyük bir bölümünün yaşamın ilk yıllarında gerçekleştiğini kanıtlayan çalışmalar vardır. Bireylerin okul öncesi eğitim öğretim çağından başlayarak, aileler eğitim programlarının bir parçası haline almaları sağlanabilir (Seçkin ve Koç, 1997).

Bireylerin eğitim ve öğretim hayatlarında ailenin yadsınamaz bir etkisi bulunmaktadır. Bu nedenle nitelikli bireylerin yetiştirilmesinde aileler önemli bir paya sahiptir. Nitelikli bireylerin yetiştirilmesi verimliliğin artması, verimliliğin artması ekonomik refahın artmasına neden olacaktır.

2.12.5. Teknolojinin Doğru ve Güvenli Kullanılması

İnsanlık tarihine yön veren olayların odak noktalarında, dünyada önemli değişimlerin yaşanmasına neden olan bir gelişme yaşanmıştır. İnsanın var oluşundan günümüze kadar geçen sürede teknolojik gelişmeler değişimlerin temel kaynağı olurken aynı zaman da teknoloji her zaman daha iyi bir sürüm üreterek günümüze gelmiştir. Günümüzde artık dünyanın her hangi bir noktasında yaşanan bir olaya istersek birkaç dakika içerisinde ulaşabilecek teknolojiye sahip konuma gelinmiştir.

Çağımız toplumları, geçmiş toplumlara göre daha şanslı olarak düşünülebilir. Özellikle internet kullanımını bilgi alışverişini, iletişimi, araştırma yapmayı, videoları izlemeyi, televizyon izlemeyi, eğlenceli içerikleri kullanmayı, günlük yaşamı kolaylaştıracak olayları takip etme gibi saymakla bitmeyecek birçok alanda kolaylık sağlamıştır (Çirci, 2020).

Teknolojilerin bu kadar iyi özelliklerin yanında bu yeni teknolojilerin kullanımını öğrenilmesi, uyum sağlama, sosyal ağların bağımlılık yapması, çocukların teknolojiyi kullanma bağımlılığı, uygun olmayan içeriklerin erişiminin kolay olması gibi birçok alanda da sıkıntılar yaşatmaktadır (Tanrıku vd., 2015).

Her yaş aralığındaki bireyler artık kısa bir zaman içerisinde meydana gelen ve dünya genelinde değişim yaratan yeni teknolojilerin ortaya çıkmasına tanık olmaktadır. Bu nedenle teknolojik yeniliklerin hızlı değişimlerin yaşandığı bu zamanda gençler, ebeveynler, yetişkinler, yaşlılar yeni doğan çocukları teknolojik ve dijital etkilerden koruyabilmek için değişimlere uyum sağlamak zorundadırlar.

Geçmiş zamanlarda çocuklara duyulan endişeler çoğunlukla yaralanma, düşme, vücutta ezilme gibi olaylar oluştururken artık günümüzde evde olan çocuklarımız acaba hangi içeriklere bakıyor, hangi videoları izliyor, hangi filmleri izliyor gibi endişeler yaşanmaktadır. Günümüz gelişmeleri artık ebeveynliğe yeni ve farklı bir boyut kazandırmıştır (Akbaş ve Dursun, 2020). Ekmen ve Bakar'a (2019) göre dijital çağda meydana gelen değişim ve yeniliklere uyum sağlayabilen bireyler bilgi toplumunu oluşturmaktadırlar. Bu bilgi toplumunda bilgiyi kullanan, teknolojiyi kullanan, harekete geçiren ve eldeki kaynakları en verimli şekilde kullananlar yaşamlarını devam ettirmek durumundadırlar.

2.12.6. Fiziki Koşulların Güçlendirilmesi

Coğrafi özellikler dünya genelinde birçok çalışmanın yapıp yapılamayacağı konusunda belirleyici olmuştur. Yerleşim yerlerinde, ulaşımın geliştirilmesinde, gıdaların çeşitliliğinde, hayvan yetiştiriciliğinde, madenlerin dağılımında, limanları oluşturmada, barajların ve göletlerin yapım bölgelerinin belirlenmesi gibi saymakla bitmeyecek kadar etkiye sahiptir.

İnsan topluluklarının yerleşik hayatlarını devam ettirmelerinde coğrafi konum belirleyici etken olmuştur. Coğrafyanın temiz su, gıda üretimi, ticari faaliyet durumu, toprağın genel özellikleri dikkate alınmıştır. Belirlenen bölge ve alanların ne ile inşa

edileceği, fiziki özelliklerde nelere dikkat edileceği, kullanılacak malzemelerin özelliği gibi etkenleri belirlenmede önem sahibidir (Kılınç, 2022).

Eğitimin temel gerçekteşme alanı olan okulların yerlerinin belirlenmesi konusunda arazinin metrekare büyüklüğü ve arazinin şekli önemlidir. Belirlenen arazi eğitim, sportif, etkinlik, gezi gibi faaliyetler için yeterli alanın olması gerekmektedir. Konumlandırılan okullar zamanla gerçekteşebilecek değişimlere göre tasarlanabilir. Şehirlerdeki kentleşme oranının artmasına, nüfus yoğunluğunun artmasına, alternatif faaliyet ve gelişmeleri göğüsleyecek biçimde okullar oluşturulabilir.

Özellikle sürekli gelişime ve aşırı nüfus yoğunlaşmasının olduğu alanlarda emlak fiyatları yükselmektedir. Bu nedenle sonradan alan tahsis etmede sıkıntılar yaşanacaktır. Özellikle günümüz eğitim sistemleri daha çok açık alan uygulamaları, göster yap, uygulamalı eğitim, sosyal faaliyetlere fazla yer vermesi nedeniyle okulların fiziki koşulları iyi ayarlanabilir (Sağdıç ve Şahiner, 2022).

Okul binaları yapılırken hem fiziki koşullarının ve teknolojik koşulların entegre edilecek şekilde tasarlanabilir ve gelişimlere olanak sağlanabilir (Vural ve Sadık, 2003).

2.13. Aidiyet ve Örgütsel Aidiyet

2.13.1. Aidiyet

Aidiyet sözlük anlamı olarak aitlik (<https://sozluk.gov.tr>) anlamına gelmektedir. Her canlı da, doğası gereği bir veya birden fazla yere ait olma hissi vardır. Aidiyet hissi bireysel veya grup olarak karmaşık şekilde, dini, köken, ulus, dil gibi farklı alanlarda karşımıza çıkabilir. Aidiyet bireyin kişi, kurum, grup, toplum, ulus veya yapıya ait olmasıdır.

Aidiyet, bireyin kendisinin etrafının anlamlı, kıymetli, değerli ve öneme sahip olarak algılamasıdır (Demir, 2022). Aidiyet varoluş, mekâna, zamana, insana, duyguya, topluma kişinin ait olmasıdır. Aidiyet paylaşmak, birleşmek, güçlenmek, kuvvetlenmek, bir birini tamamlayarak bütüne ulaşmak, mükemmele ulaşmaktır (Dede, 2020).

İkili veya çoklu ilişkilerin temeli olan ve benlik kavramı ile ilişkilendirilen bir yapı olan, bireyin veya bireylerin içinde buldukları çevrenin önemli, kıymetli, anlamsal değeri olduğunu hissetmesidir. Bireylerin temel ihtiyaçları olan yeme, içme, güvenlik

ve barınma gibi ihtiyaçlar tam olarak karşılandığında aidiyet, sevgi, merhamet, şefkat gibi ihtiyaçları ortaya çıkmakta ve bu bireyin hayatı boyunca devam etmektedir.

Aidiyet duygusu bireylerin temel fizyolojik ihtiyaçları tamamlandıktan sonra ortaya çıkan temel ihtiyaçlardan birisidir (Duru, 2015).

2.13.2. Aidiyetin Önemi

Aidiyet; bir yemeğin tuzu, bir tatlının şerbetidir. Aidiyet; yapılan bir işte istenilen sonuca ulaşmak ve ulaşılan sonucun istikrarının sağlanması için, yönetim için önemli bir yer tutmaktadır.

Aidiyetin iş performansı, iş tatmini, örgütlere pozitif yönlü ivme kazandırması, aidiyet duygusu yüksek olan bireylerin performansı, dürüstlük ve özveri gibi birçok faktörü etkilemektedir (Altunkaya, 2019).

Aidiyet; bireyin örgüte gönülden bağlılığını ve ona ait oluşunu ifade etmektedir. Örgüt içindeki bireyin örgüte ait olma hislerini artıran veya azaltan etkenler vardır. Bunlara örnek verecek olursak bireyin elde ettiği ücret, kadın veya erkek olması, genç veya yaşlı olması, mezun olduğu düzey, meslekteki çalışma süresi, evli veya bekâr olması, örgütteki çalışma yılı gibi etkenler bireyin örgüte olan aidiyet duygusunu olumlu veya olumsuz yönde etkileyebilir.

Eğer sayılan özellikler örgüt üyelerini amaç ve düşünceleri ile eşleştiriyor ise olumlu sonuçlar alınabilir fakat olumsuz sonuçlandığında ise örgüte olan aidiyet duygusunda kırılmalar yaşanacaktır. Aidiyet bir bireyin tek başına oluşturacağı tecrübeleri değil, içinde bulunduğu örgüt ve örgüt üyeleri ile beraber kazanacağı deneyimlerdir (Alaca, 2011).

Aidiyet sadece bireyleri temel alan bir durum değil tüm örgütü etkileyen ve örgütten etkilenen bir durumdur. Örgütün başarılı ve aidiyet seviyesinin yüksek olması, aynı ya da farklı bireysel özelliklerine sahip kişiler bir araya geldiklerinde daha ileri seviyede bir görevdeşlik oluşturabilirler.

2.13.3. Örgütsel Aidiyet

Tarihin derinliklerine doğru gidildiğinde aslında örgütsel aidiyet kavramının adı tanımlanmasa da varlığı görülmektedir. Geçmişte yaşanan ve tarihin akışını değiştiren olaylar örgütsel aidiyetin önemini ortaya koymaktadır. Örgütlerin amaç ve hedeflerinin gerçekleşmesinin örgüt üyelerinin örgütün amaç ve hedeflerini

benimsemeleri ve içselleştirmeleri ile mümkün olmaktadır. Örgütler varlıklarını devam ettirebilmek için örgütsel aidiyetleri yüksek bireylerle yola devam etmek ve aynı zamanda da küreselleşen dünyanın oluşturduğu yeniliklerle mücadele etmek zorundadırlar. İletişim, ulaşım, rekabet ortamı, teknolojik değişimler, küreselleşme, insan ve yönetim şekillerinde meydana gelen değişimler örgütlerin, amaç ve hedeflerinde yenilikler veya değişimler yapmaya yöneltmiştir.

Örgütlerde yapılan değişimlerin içinde yer alan ve varlığı değişmeyen etkenin insan olması nedeni ile örgüt yönetimlerinde örgütsel aidiyetin pozitif yönde olmasına önem gösterilmesi gerekmektedir (Demir, 2019). Örgütlerin yaptıkları faaliyetlerde örgüt üyelerinin örgüte olan aidiyet düzeylerinin önem arz ettiğini söylemek mümkündür. Bireyin örgüte olan aidiyeti ne kadar yüksek ise bireyin örgüte olan aidiyeti de o kadar yüksektir (Alptekin, 2011).

Örgütlerin amaç ve hedeflerinin örgüt üyeleri tarafından benimsenmesi ve örgüt aidiyetinin oluşturulması zordur. Örgütsel aidiyet düzeyi yüksek olan örgütlerde işten ayrılma, işe gelmeme, çalışma, başarı, verimlilik, yaratıcılık, özveri, iletişim gibi özelliklerin yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Örgüt üyesi kendi amaçlarının ve hedeflerinin önüne, örgütün amaçlarını ve hedeflerini koyan ve örgütün başarısını kendi başarısı sayan örgüt çalışanlarının olduğu örgütlerin başarısız olma ihtimalleri yok denecek kadar azdır. Bu nedenle örgütlerin örgütsel aidiyeti artırmaları önem taşımaktadır.

Örgütsel aidiyeti yüksek olan bireylerin örgüt içinde uzun süre varlıklarını devam ettirdikleri, daha çok çaba harcadıklarını ve örgütün verimliliğine kayda değer düzeyde katkı sağladıkları görülmektedir (Sarıdede ve Doyuran, 2004).

Örgütsel aidiyeti yüksek olan bireyler örgüt içinde kendisini mutlu, huzurlu ve güvende hissederler. Bu kişiler yapıcı, özverili, tasarlayıcı, sosyal gelişim, iletişim, paylaşım gibi davranışlarda da olumlu yönde ilerleme gösterirler. Örgütsel aidiyet yoksunluğu yaşayan bireylerde devamsızlık, huzursuzluk, güvensizlik, içe kapanıklık, psikolojik sorunlar, saldırganlık, ümitsizlik, çaresizlik duygusu görülmektedir. Bu etkenlerin yoğun olduğu örgütlerde iş kazaları yaşanma oranları artmaktadır (Alptekin, 2011).

2.13.4. Örgütsel Aidiyet Duygusu

Sosyal bir varlık olan insan arkadaşlık, dostluk, paylaşma, iletişim, sohbet, manevi, maddi ve benzeri ihtiyaçlarını karşılamak için grup, örgüt, topluluk gibi sosyal yaşam alanlarına katılırlar. Bu ihtiyaçlar insanın kendisini ait hissetme ihtiyacından doğar.

Aidiyet duygusu, sosyalleşmek isteyen bir bireyin diğer duygularına baskın gelmesi ile karşımıza çıkmaktadır. Sosyalleşmek doğanın kaçınılmaz bir kanunudur (Demir, 2022).

Bireyin bir örgütün üyesi olma duygusu, bireyi diğer bireylerden ayıran özelliklerinin ortaya çıkarılmasını zorlaştırılabilir. Kişi kendisini bir birey olarak kabullenirken, diğer taraftan da içinde bulunduğu örgüte karşı duyduğu aidiyet duygusunu tatmin etmektedir. Sosyalleşme sürecinde birey bu dengesizliği dengelemeye çalışır. Özellikle bir gruba dâhil olma, ilişkili olma durumu gençlerde daha fazla görülmektedir.

Kişilerin kişiliklerini oluşturma aşamasında olaya dâhil olmamış, deneyimlememiş, kendini geri planda tutmuş, gözlemleyerek ve benzeri şekilde öğrenmeye çalışan bireyler aidiyet ihtiyacını daha çok hissetmektedirler. Ergenlik ve gençlik dönemlerine ulaşmaya çalışan bireyler ailelerinden de bağımsızlaşma ihtiyacı duymaları nedeni ile bir örgüte müdahil olma ihtiyacı duymaktadırlar (Kadıoğlu, 2013).

2.13.4.1. Okula Duyulan Aidiyet Duygusu

Toplumlar sürekliliklerini çeşitli şekillerde sağlarlar. Bunlardan en önemli etkenlerden birisi olan eğitim-öğretim toplumların vazgeçilmezidir. Eğitim ve öğretim toplumların yaşamlarını her alanda etkileyen bir etmendir. Eğitim ve öğretimin dört temel ayağı bulunmaktadır. Eğitimciler, okul, aile ve öğrenci eğitimin temelini oluşturmaktadır.

Öğrenciler bu sistemin temel hammaddeğini oluşturmaktadır. Bu süreçte öğrenciler eğitimciler, okul ve aile tarafından doğru işleme tabi tutulup, yapılan yanlış müdahaleler anında düzeltilebilir. Öğrencilerin zamanla ergenlik dönemine girmeleri nedeniyle sosyal yaşam içerisinde kimlik oluşturma ve aynı zamanda bu süreçle birlikte statü kazanma, bağlılık yaşama, aidiyet hissetme, yüksek düzeyde benlik ihtiyaçları ortaya çıkmaktadır (Kuşat, 2003).

Okullar öğrenci, eğitimci ve velilerin gün içerisinde sosyal yaşam alanlarından önemli bir bölümünü oluşturmaktadır. Bu nedenle öğrenci, eğitimci ve veliler, okullara karşı olumlu veya olumsuz aidiyet duygusu beslemektedirler.

Okullara duyulan aidiyet duygusunu tetikleyen etkenlere öğretmen ile öğrenci, aile ile öğrenci, öğretmen ile veli, akran ilişkileri, okulun konumu, okul ortamı, okulun kapladığı alan ve büyüklüğü, öğrenci sayısı, psikolojik faktörler gibi daha birçok örnek verilebilir. Öğrenciler ve eğitimciler günlük yaşamlarının en az dörtte birlik bölümünü okullarda geçirmektedirler. Bu nedenle eğitimciler ve öğrenciler de okullara karşı olumlu veya olumsuz aidiyet duygusu oluşmaktadır (Demir, 2022).

Oluşan bu aidiyet duygusunu okulun büyüklüğü, konumu, öğrenci sayısı gibi etkenler etkilemektedir. Okula duyulan aidiyet duygusunun yüksek olması ile eğitimciler ve öğrenciler kendilerini okula ait hissedeceklerdir. Mutlu bir okul ortamı ile eğitimcilerin ve öğrencilerin akademik başarı düzeylerinde artış yaşanacaktır (Sarı, 2007).

2.13.4.2. Okula Duyulan Aidiyet Duygusunu Besleyen Etkenler

Okullar, öğretmen ve öğrencilerin zamanlarının büyük bir bölümünü geçirdikleri mekân ve aynı zamanda velilerin ise gün içerisinde dâhil oldukları mekândır. Okullar öğretmenlerin değer gördükleri, desteklendikleri, kabul gördükleri, psikolojik olarak desteklendikleri alanlardır. Okullar öğrenciler için; sevildikleri, sıcak yuva hissi duydukları, kendilerini rahat hissettikleri mekânlardır.

Sarı'ya (2007) göre öğretmenlerin ve öğrencilerin okula aidiyet duygularının artırılmasında akademik, davranışsal ve psikolojik etkenlerin olumlu olduğunda aidiyetlik düzeyleri de yükselmektedir. Okullarda ki akademik başarı, okul iş ve faaliyetlerine katılım, motivasyon, kişisel ve okul içi olumlu ilişkiler, okulda bulunmadan dolayı mutlu olma gibi etkenler aidiyet duygusunu yükseltmektedir.

2.13.4.3. Okula Duyulan Aidiyet Duygusunu Engelleyen Etkenler

Okullar her ne kadar olumlu gelişmelerin gerçekleştirilmesi için kurulmuş alanlar olsalar da bazen istenmeyen nedenlerden ötürü olumsuz neticeler ortaya çıkmaktadır.

Öğretmen - öğrenci, aile - öğrenci, öğretmen - veli, akranlar arasında olan anlaşmazlıklar, akran zorbalığı, okulun bulunduğu çevre, gelecek kaygısı, depresyon, kıskançlık, yalnızlık, üzüntü, okulun büyük ve öğrenci sayısının fazla olması gibi

nedenlerden ötürü okula duyulan aidiyet duygusunda yıpranmalar yaşanabilmektedir (Sarı, 2007).

2.13.5. Örgütsel Aidiyet Duygusunu Etkileyen Faktörler

Örgütsel aidiyet duygusu bu güne kadar pek çok araştırmacının ilgi konusu olmuştur. Araştırmacılar genel olarak örgütsel aidiyeti etkileyen etkenleri bireysel faktörler, kurumsal faktörler ve kurum dışı faktörler olarak ele almışlardır.

2.13.5.1. Bireysel Faktörler

Örgütsel aidiyet duygusunun gelişimine etki eden etmenlere genel hatlarıyla bakıldığında bunların medeni durum, pozisyon, mesai saatleri, kıdem, yaş, eğitim düzeyi, psikolojik sözleşme, cinsiyet olduğunu söyleyebiliriz. Belirlenen bu ifadelere yönelik tanımlamalar aşağıda verilmiştir.

Cinsiyet: Toplumların geçmişlerine bakıldığında erkek ve kadınların rollerinin farklı olduğu görülmektedir. Erkeklerin daha çok ev dışı faaliyetlerde yer alarak ailenin geçim, barınma, güvenlik gibi ihtiyaçlarını karşıladığı, kadınların ise ev işlerinde, çocuk bakımı, yemek yapma gibi faaliyetlerde yer aldıkları görülmektedir. Klasik görüşe sahip düşünürler cinsiyet modelinde kadın ve erkeğin örgütsel aidiyetlerinin aynı olmadığını savunmaktadırlar.

Kadının aile içinde üstlendiği rol, onun kimliğini belirlemektedir. Erkekler için öneme sahip konu, ailesini ve evini kendi kimliği ile içselleştiren kadın tarafından aynı değeri görmemektedir. Erkekler bir iş yerinde ücret veya kariyere bakarken, kadınlar ise çalışma şartlarına ve imkânlarına bakmaktadırlar (Yılmaz, 2018).

Yaş: İnsanların hayat tecrübeleri hayata yön vermelerinde önemli bir pay sahibidir. Bireyin içinde bulunduğu yaş seviyesi kişinin taleplerine, isteklerine, göreve olan yaklaşımına, beklentilerine doğrudan veya dolaylı olarak etki etmektedir. Bir iş yerinde görev alacak bir gencin aidiyet duygusu, belirli bir yaşa ulaşmış bireyin aidiyet duygusuna göre daha az seviyededir. Bu çıkarıma neden olan etken ise genç bireylerin doyumsuz olması, yeni olanakların olması, daha iyi seçeneklere ulaşabilir olması gibi durumlardır.

Yaş seviyesi yüksek olan bireylerde ise iş tercihlerinin az olması, farklı iş fırsatlarının olmayabileceği düşüncesi, yüklenmiş olduğu mali yükleri işten ayrıldığında karşılayamayacağı düşüncesi gibi nedenlerden ötürü görevine devam

etme davranışına devam edecektir. Bundan ötürü genç bir birey ile yetişkin bir bireyin aidiyet düzeyleri arasında fark olacaktır (Altunkaya, 2019).

Yaş aidiyet duygusu ile ilgili en önemli değişkenlerden bir tanesidir. Yapılan birçok araştırma sonucunda örgütsel aidiyet ile yaş arasında doğrudan ilişki olduğu ve bu aradaki bağı doğru orantıya sahip olduğu görülmüştür (Fermanoğlu, 2015).

Medeni Durum: Örgütsel aidiyet düzeyine etki eden değişkenlerden bir tanesi de medeni durumdur.

Medeni durum bakımından evli olan bireyler ailelerine karşı sorumluluk taşımaları ve ekonomik kaygılarının olması nedeniyle iş değişimlerinde yaşayacakları sıkıntıları göğüslemekte zorlanacaklarını düşünerek, yaptıkları işi bırakmayı çok fazla düşünmezler. Bekâr olan bireylerde ise böyle bir durumun olmaması nedeniyle rahat davranabilmektedirler. Evli olan bireyler sosyal normlara dikkat etmeleri nedeni ile çalıştıkları ortamlarda da aidiyet göstermektedirler (Ertan, 2008).

Bu nedenle bekâr olarak hayatını devam ettiren bireylerin örgütsel aidiyet düzeylerinin evli olarak hayatını devam ettiren bireylere göre daha az örgütsel aidiyet göstermektedirler.

Kıdem: Kıdem bireyin yapmış olduğu işte çalışma süresince kazanmış olduğu tecrübeyi göstermektedir. Bir iş yerinde çalışan bireyin iş yerindeki çalışma süresi örgütsel aidiyet düzeyini etkilemektedir.

Aynı iş yerinde uzun yıllar faaliyet gösteren bireyin örgütsel aidiyet düzeyi aynı iş yerinde görevine yeni başlayan bir kişiye nazaran daha yüksektir. Aynı iş yerinde çalışma süresi arttıkça örgüte duyulan aidiyet duygusunda da artış yaşanmaktadır (Altunkaya, 2019).

Eğitim Düzeyi: İş görenlerin eğitim düzeyleri görev yaptıkları kurumda çalışma sürelerini etkilemektedir.

Eğitimlerine devam ederek mesleklerinde uzmanlaşmayı tercih eden bireylerin aidiyet düzeyleri eğitimlerine devam etmeyen bireylere göre daha düşük seviyededir. Eğitimlerine devam etmeyen bireylerin yaptıkları görevlerde gelebilecekleri en yüksek düzeye ulaştıkları için aidiyet seviyeleri yüksektir (Özkaya, Kocakoç ve Kara, 2006).

Eğitim seviyeleri yüksek olan bireylerin beklentileri görev yaptıkları örgütte artmaktadır. Bu beklentileri örgüt tarafından karşılanamadığı takdirde kalifiye çalışanlar alternatif iş olanaklarını gözden geçirmekte ve risk alabilmesinin n açılmaktadır. Böylece birey rgttan ayrılma eğilimi içerisine girmektedir (Gündoğan, 2009).

Eğitim seviyesi yüksek olan bireyler mesleki kariyerlerinde yükselmeyi ön planda tuttıkları için kendi amaç ve hedeflerini örgütün amaç ve hedeflerinin önüne koyabilirler. ğrenim düzeyi düşük olan bireyler ise başka örgütlerde çalışma şansı bulamayacakları kaygısı ile öğütte çalışmaya devam edebilirler (Başyiğit, 2006).

Mesai Saatleri: Bir örgütün mesai saatleri örgüt çalışanının aidiyet duygunu etkilemektedir. Örgütün mesai saati süreleri uzadıa ve elde edinilen kazanımlar çalışılan mesai sredeki emeğini karşılamadığını dşndğnde birey mesai saatleri daha uygun ve kazanımları daha yüksek alternatif örgütler arama içerisine girmektedir. Örgüt alışanları mesai süreleri az ve kazanımları daha fazla olan işleri tercih etmektedir. Bu da örgütsel aidiyet düzeyini etkilemektedir.

Pozisyon: Örgüt alışanlarının iş yerinde çalıştıkları pozisyon örgütsel aidiyet düzeyine olumlu veya olumsuz etki etmektedir.

Örgüt çalışanının çalışmış olduğu konumda ilerleme veya yükselme olanağı olduğunda aidiyet duygusunda da artış olmaktadır. Örgüt çalışanını yetki, sorumluluk, karar verme, inisiyatif alma, bulunduğu kadrodan yükselmesi, ücret artışı gibi etkenler bireyin örgütsel aidiyetinin artmasına neden olmaktadır (Altunkaya, 2019).

Psikolojik Sözleşme: İş sözleşmesi; örgüt yöneticileri ile örgüt çalışanları arasında yapılan ve işveren ile çalışanların haklarının ve karşılıklı olarak yerine getirecekleri sorumlulukları belirten yazılı bir sözleşmedir.

Oysaki psikolojik sözleşmesi ise iş sözleşmesinde yer almayan ancak çalışanların gerçekleştirmekle yükümlü oldukları prensiplerin olduğu yazılı olmayan sözleşmedir. Birey rgte girdiği andan itibaren örgütün önceden belirlenmiş olduğu şartları kabul etmiş bulunmaktadır. Böylece rgt ile özdeşleşen örgüt yeleri, örgütün isteği doğrultusunda hareket edecektir (Dönmez, 2013).

Örgüt yöneticileri ve örgüt üyeleri arasında oluşturulan ve iki tarafında uymakla mükellef oldukları psikolojik sözleşme iki tarafında beklentilerini karşılayarak hem örgüte hem de işe olan aidiyeti artıracaktır (Altunkaya, 2019).

2.13.5.2. Kurumsal Faktörler

Örgütsel aidiyete kişisel etkenler önemli derecede etki etse de kurumsal faktörlerin etkileri de yadsınamayacak kadar önemlidir. Örgütsel aidiyeti etkileyen kurumsal faktörler ve açıklamaları aşağıda verilmiştir.

İşin Niteliği ve Önemi: İş kavramı geniş bir alanı ifade etse de önemli olan bireyin sorumluluğuna ayrılan bölümde bireyin örgütle gerçekleştireceği aidiyet duygusunun düzeyi önemlidir. Bireye verilen sorumluluk ile örgütsel aidiyet arasında ayrılmaz bir bağ vardır.

Bireyin sorumluluk alanı genişletildiğinde örgüte olan aidiyet duygusunda da yükselme yaşanacaktır. Görev bakımından sistemin alt düzeyinde bulunan bireylerde aidiyeti artırmada daha çok bireysel faktörler etkili olurken, sistemin üst düzeyinde görev yapanlarda ise kurumsal etkenlerin örgütsel aidiyeti artırmada etkili olduğu görülmektedir (İnce ve Gül, 2005).

Örgüt üyelerinin faaliyet gösterdikleri işin çeşidi, kişinin kendine ait tasarladığı planları uygulayabilmesi adına önem taşımaktadır.

Yönetim: Klasik yönetim görüşüne göre yönetim, örgütün tesiri altında bulunan para, insan, taşınabilir veya taşınamaz mallar, teknolojik çalışmalar, bilgi, alt ve üst yapı gibi örgütün himayesindeki kaynakların belirli bir düzen ve kural çerçevesinde kullanılarak örgütün amaç ve hedeflerini gerçekleştirmesini ifade eder.

Modern yönetim görüşüne göre yönetim, sadece örgütün himayesinde bulunan somut kaynakları kullanarak amaç ve hedefe ulaşmayı değil, aynı zamanda örgüt üyelerinin düşünce, fikir, öneri gibi soyut olan içerikleri de yönetimini ifade eder (Uyar, 2015).

Örgütün amaç ve hedeflerine ulaşması için örgüt çalışanının; çalışma şeklini, idare biçimini tanımlarken, yöneticilerin örgüt üyelerini hedeften haberdar etmesi, iletişime geçmesi, yönlendirmesi ise yönetim şeklini göstermektedir.

Örgüt üyeleri tarafından ortak bir amaç ve hedef oluşturulması örgütsel iklimi, örgütsel kültürü ve örgütsel aidiyeti yükseltmede pozitif neticeler oluşturması

beklenir. Örgüt yöneticileri tarafından örgüt üyeleri ile örgütün amaç ve hedeflerini örgütsel aidiyeti koruyacak, artıracak çalışmalar yapılabilir (Gündoğan, 2009).

Örgüt yönetimi tarafından örgüt çalışanlarına gerekli destek sağlanarak, gerektiğinde esneklik gösterilebilir, çalışmaları desteklenebilir, mesleki gelişimlerine destek olunabilir, başarıları takdir edilebilir, açık ve anlaşılır bir iletişim kurulabilir ve manevi olarak gerekli destek verildiğinde çalışanların örgütsel aidiyetleri artacaktır.

Çalışma Koşulları ve Ücret Düzeyi: Bireyin her ne kadar ihtiyacı olursa olsun yapacağı işin çalışma şartları ve alacağı ücret miktarı işi tercih edip etmeme konusunda belirleyici bir özelliktir. Örgütün bireye çalışma süresi içerisinde takdim ettiği fiziki koşullar çalışma koşullarını oluşturmaktadır.

Örgütün bireye mesai süresi içerisinde sunmuş olduğu güvenli, sağlıklı, temiz, olumlu bir ortam kişinin örgüte olan aidiyet duygusunun artmasına katkıda bulunacaktır. Bireye zorlu çalışma koşulları, uzun mesailer, nöbet usulü sistemler, iş güvenliği az olan ortamlar kazalara, sağlık sorunlarına, sosyal yaşamlarına ve ilişkilerine zarar vereceğinden ötürü bireyin örgüte duyduğu aidiyette kopmalar ortaya çıkaracaktır (Çakır, 2001). Bireyin örgüt içerisinde harcamış olduğu emeğe karşılık verilen ücret, harcamış olduğu emeği karşılayacak düzeyde olmalıdır. Bireyin harcadığı emeği karşılayacak düzeyde ücret yansıtılmadığında birey kendisini geri çekmekte, kendini değersiz görmekte, örgütün amaç ve hedeflerinden uzaklaşmaktadır. Kişiye sunulan ücret birey tarafından yeterli bulunduğunda örgütün amaç ve hedefleri içselleştirilmekte, motive olmakta, performans düzeyi artmakta, örgüt içi sinerjinin yükselmesi sağlanmaktadır.

Örgüt çalışanın çalışması karşılığında alacağı ücretin yüksek olması bireyin ekonomik olarak güçlenmesine, konumuna, saygınlığına ve sosyal yaşamda ki durumuna katkı sunmaktadır. Bireyin aldığı ücretin yüksek olması kişinin gelecek zamanlara karşı kendini güven altına alması demektir (Uyar, 2015). Kişinin bilgi, beceri, yetenek bakımından donanımlı olması onu kalifiyeli bir birey yapar. Kalifiyeli eleman yüksek düzeyde ücret alırken aynı zamanda da yüksek performans sergileyebilir.

Örgüt içerisinde ücret bakımından adaletin sağlanabilmesi için yetkinlik seviyesine göre ücretlendirme oluşturulabilir. Özellikle yetkinlik isteyen ve zor olan görevlere daha fazla ücret, normal düzeyde olan görevlerdeki kişiler arasında eşit

ücretlendirme yapılabilir. Görev ne kadar zor ve yetkinlik istiyorsa maaşta o kadar fazla olmalıdır (Ünsar, 2009).

Kurum Kültürü: Örgüt kültürü, örgüt üyelerinin davranışlarına yön veren; değer, norm, inanç, örgüt kuralları ve alışkanlıkları ifade etmektedir.

Örgüt kültürü örgüt çalışanlarının nasıl bir yol izleyeceklerini gösteren, sistematikleşen, alışkanlık, değer ve prensiplersen oluşmaktadır (Kaya, 2008).

Örgüt kültürü örgüt üyelerinin neleri nasıl yapacaklarına yönelik yol gösterici özellik taşır. Kurum kültürü oluşmuş olan örgütler, içsel ve dışsal yönlerden gelen olumsuzlukları daha kolay telafi edebilmektedir. Ancak kurum kültürü olmayan örgütler içsel ve dışsal etkenlere daha kolay maruz kalmakta bu nedenle dengesizlik problemleri ortaya çıkmaktadır.

Kurum kültürünün oluşması veya oluşmaması kurumun zaman içerisinde ilerleyişini olumlu veya olumsuz olarak etkilemektedir. Kurum kültürünün başarılı olabilmesi için dışsal unsurlara karşı uyum sağlayabilirler aynı zamanda da içsel etkenlere karşıda denge özelliği oluşturması gerekmektedir (Altunkaya, 2019).

Kurumsal Adalet: Örgüt içerisinde hem maddi dağılım yönünden hem de manevi olarak dağılım yönünden adaletli olmayı ifade eder. Örgüt çalışanlarına örgüt içi yapılan mesai, ücret, ödül, özel günlerin kutlanması gibi konularda eşit davranılmasıdır.

Kurumsal adaletin var olduğunun kanıtı örgüt üyelerinin benzer görüşler sarf etmesi ile mümkündür. Kurumsal adaletin varlığı örgüt üyeleri açısından büyük önem taşımaktadır. Örgüt çalışanları örgüt içerisinde kurumsal adaletin var olduğuna inanıyorlar ise örgüt içerisinde pozitif yönde davranışlar sergilerken, kurumsal adaletin olmadığını düşündüklerinde ise örgüte karşı negatif tutum sergileyeceklerdir (Fermanoğlu, 2015).

Kurumsal Ödüller: Örgüt üyelerinin örgüt içerisinde ki yapmış oldukları başarılı çalışmaların değerlendirilmesi sonucu verilmektedir. Bu ödüller maddi veya manevi özellikler taşımaktadır.

Ödül sistemi tüm örgütlerin aktif olarak kullandıkları bir yöntemdir. Örgüt çalışanlarına yapılan ekstra ödemeler, maaş karşılığı dışında verilen promosyonlar, aylıkla ödüllendirmeler, bulunduğu statüde yükselmenin sağlanması, terfi, yetki,

sorumluluk, denetleme gibi etkenler bireyin örgüte olan aidiyetini yükseltmektedir (Keleş, 2006).

Örgütsel aidiyeti oluşturmak, geliştirmek ve güçlendirmek adına iyi bir değerlendirme sisteminin kurulması ve örgüt çalışanın gayretinin ödüllendirilmesi açısından öneme sahiptir. Ödüllere, çalışanlar kolay olarak erişim sağladığında kişisel başarının bir önemi kalmayacak ve herkesin doğal yollarla ulaşabileceği bir etken olarak algılanacaktır. Bu nedenle ödüllendirme sistemi başarı gösteren örgüt üyelerinin kavuşabileceği şekilde tasarlanabilir (Gündoğan, 2009).

Ekip Çalışması: Ekip çalışması belirlenen hedefe ulaşmak için bir arada olan, birbirleriyle ortak faaliyet gösteren birden fazla üyeden oluşan topluluktur (Keleş, 2006).

Bireysel olarak karşımıza çıkan engel ve sorunların üstesinden ekip olarak daha kolay başarılabilir. Günümüzde çalışanların karşılaştıkları sorunlar her geçen gün değişkenlik göstermektedir ve bu sorunlar kişisel başarı ile çözülemeyecek düzeye ulaşmaktadır. Böylesi durumlarda ekip çalışmasının önemi daha iyi anlaşılmaktadır (İnce ve Gül, 2005).

Küreselleşen dünyada artık kişisel başarıdan ziyade ekip çalışmalarının başarısına önem verilmektedir. Ekip çalışması sayesinde ekip üyeleri arasında paylaşım, iletişim, bağlılık gibi duygularında gelişmesine olanak sağlamaktadır. Ekip üyeleri arasında meydana gelen bu değişimler örgütün ilerleyişine katkıda bulunmakta ve aynı zamanda üyelerin örgüt aidiyetlerini artırmaktadır (Fermanoğlu, 2015).

Kariyer: Bir bireyin çalıştığı kurumda mesleki yönden kendini geliştirmesi veya kişinin kendi kişisel gelişimine katkı sunmak amacıyla yaptığı çalışmadır. Kariyer kişinin mesleki ve kişisel gelişimini barındırır. Kişi görev yaptığı kurumda aldığı eğitimler veya yaptığı çalışmalarla mesleki kariyerini yükseltirken aynı zamanda da kişisel gelişimine de katkı sunmaktadır.

Kariyer kişinin kendisini hangi alanda geliştirmek istediğine bağlıdır. Bu nedenle kişinin önünde sınırsız bir seçenek tablosu bulunmaktadır. Örgüt yöneticileri örgüt kültürü ile uyumlu kariyer planlaması yapabilirler. Örgüt yöneticileri örgüt çalışanlarının kariyer planlamasına teşvik sağlayabilirler ve motivasyonlarını artırmaları sağlanabilir. Bu durum örgütsel aidiyetin artmasına neden olacaktır (Dönmez,2013).

Rol Belirsizliği ve Rol atışması: Bireye verilen rol ile bireyden bu rolde istenilen beklentinin bireye tam olarak belirtilmemesi sonucunda ortaya çıkan bu belirsizliğe rol belirsizliği denilmektedir.

Örgüt, çalışanına yapacağı çalışmadan beklenen beklentinin belli olmaması, yapacağı bu davranışlara yönelik bilgi verilmemesi, örgüt içinde oluşabilecek belirsizliklere örnek verilebilir. Örgüt içerisindeki talepler ile örgüt dışında ki talepler arasındaki uyumsuzluklara rol atışması denilmektedir (Yılmazer, 2018). Örgüt üyesinin örgüt içerisindeki sorumlulukları belirlendiğinde sahip olduğu rolün açık ve ifade edilebilir bir şekilde belirtilmesi gerekmektedir. Bir kişiye aynı anda birden fazla rol tanımlamasının yapılması kişinin bir rolü diğerlerinden daha çok benimsemesine, verilen roller ile kişinin kişilik özelliklerinin uyumsuzmasına, verilen rolleri karıştırmasına neden olmaktadır. Kişilere verilen rollerin genişliği, sınırları, kuralları, yetkileri açık ve ifade edilebilir bir şekilde belirtilmesi gerekmektedir.

Bireyler verilen rolleri gerçekleştirirken stres, sağlık problemleri, mutsuzluk, güvensizlik, isteksizlik, olumsuz düşüncelerin çoğalması gibi durumlar yaşayabilirler. Böylesi durumlarla karşı karşıya olan çalışanların örgütsel aidiyetleri düşük olacak ve örgütün hedeflerinin gerçekleşmesini engelleyecektir. Bu tip çalışanlar örgütten ayrılma düşüncesini taşıyacaklardır (Yılmazer, 2018).

Yönetici Davranışları: Örgüt yöneticilerinin sergilemiş oldukları yönetim biçimi örgütün ilerleyişini belirleyen ana etkenlerden bir tanesidir.

Örgüt yöneticileri şeffaf, adaletli, açık görüşlü, paylaşımcı, üretken, istekli, motive edici, destekleyici, açık vizyonlu, iletişim gücü yüksek, etkin liderlik özelliklerine sahip olduğunda örgüt üyelerinin örgütsel aidiyetleri artmaktadır. Örgüt yöneticileri yukarıda sayılan özelliklerin tam tersi özellikler sergilediklerinde ise örgütsel aidiyet duygusu ortadan kalkmaktadır. Örgüt yöneticileri örgütsel aidiyetleri yükseltmek için paylaşımcı, motive edici, teşvik edici ve destekleyici olabilirler (Altunkaya, 2019).

Monotonluk: Zaman sınırlaması olmadan yapılan bir eylemin sürekli olarak tekrarlanarak yapılması ve ancak eylemi gerçekleştiren tarafından vazgeçildiğinde son bulmasıdır. Bu nedenle iş yaşamında ve sosyal yaşamda monotonluk bireylerde ruhsal ve fiziksel birçok soruna neden olmaktadır.

Belirli bir görevi ifa eden bir kişi monotonluk hissi yaşayabilir ve bu durum kişide negatif sonuçlar oluşturarak psikolojik sorunlar yaratabilir. Böylece bireyde

isteksizlik, bıkkınlık, bitkinlik, tükenmişlik ve benzeri hallerin oluşmasına ortam sağlayacaktır. Bu durumda olan bireylerin örgütsel aidiyet duyguları da tükenecek ve çalışanın performansına olumsuz etki edecektir (Uyar, 2015).

Kararlara Katılma ve Merkezleşme: Bir işe, eyleme, harekete geçmenin temelini karar verme süreci oluşturmaktadır. Gerçekleştirilecek eylem kararı veren kişi tarafından alınmış ise başka bir kişiye danışmasına gerekmemektedir.

Kararı alan kişi bir örgütün yönetici kadrosunda ve aldığı bu kararda örgüt üyelerini etkileyecek bir eylem ise örgüt çalışanlarının da konu hakkında düşüncelerine yer verilebilir. Alınan bir karar kendinden önceki ve daha sonra oluşturulabilecek kararlarla ilişkilidir. Karar verme örgütün hedeflerinin gerçekleştirilmesinde odak noktasını oluşturmaktadır (Altunkaya, 2019).

Alınan kararlar bir birlerini etkileme özelliğine sahiptirler. En kabul edilebilir olarak alınan kararlarda tüm katılımcıların mutabakatlarının alınması ile gerçekleşmektedir. Bir konu hakkında karara varılmadan önce alınan kararın etkileyeceği kişilerin görüşleri alınarak kişilerin önemli oldukları hissi verilebilir ve sürece gönüllü olarak katılmaları sağlandığında örgütsel aidiyet düzeylerinde artış sağlanacaktır (Bakan, 2011).

Merkezleşme, örgüt içerisinde alınacak bir kararda örgüt üyelerinin görüşlerinin alınmamasını ifade eder. Her örgütün merkezleşmeye verdiği tepki farklı olabilmektedir. Örgüt içerisinde karar veya kararları veren yöneticiler merkezleşme ile örgütsel aidiyetleri üst seviyede olmaktadır. Öte yandan karar alma süreçlerine dâhil edilmeyen örgüt üyelerinin örgütsel bağlılıkları ortadan kalkacaktır (Altunkaya, 2019).

Pozitif İlişkiler: Örgüt, içerisinde ki örgüt yöneticileri ve örgüt çalışanlarının arasında oluşan iletişim ve ilişkilerinden oluşur. Örgüt yöneticileri ile örgüt üyeleri arasında ki diyalogların samimi, içten, doğal, dürüst olması örgütsel aidiyeti olumlu etkilerken; örgüt yöneticileri ile örgüt üyeleri arasındaki diyalogların samimiyetsiz, yapmacık, dürüst olmaması, dışlayıcı olması örgütsel aidiyeti olumsuz etkilemektedir.

Örgüt yöneticilerinin örgüt çalışanlarına karşı olan tutumları, tavırları, yapıcı, yaratıcı, adil, hoşgörülü olmaları, bütünleştirici olmaları çalışanların örgüt içindeki performanslarında artışa neden olmaktadır. Örgüt yönetimi ile örgüt çalışanları

arasında karşılıklı saygının olması örgütsel aidiyeti yükseltmektedir (Yılmaz, 2018).

Kurumsal Güven: Güven bir örgütün olmazsa olmazlarından bir tanesidir. Örgütlere güven bazen bireysel düzeyde olabileceği gibi bazen de örgütün tamamını genelleyecek şekilde olabilir.

Örgütlere duyulan güven yapılan faaliyetlerde zarar oluşması yerine yarar sağlayacaktır. Örgüt üyelerinin örgütün hedef ve amaçlarını benimsemeleri, içselleştirmeleri, benimsemeleri örgütsel aidiyet açısından önem taşımaktadır (Altunkaya, 2019).

Güven kavramı örgütlerde idarecilere duyulan güven, kuruma karşı duyulan güven, örgüt çalışanlarına güven şeklinde gruplandırılabiliriz. İdareciye karşı duyulan güven örgüt çalışanlarının görevli oldukları örgütlerdeki kararların alınma şeklinin nasıl olduğu görmeleri örgüt içerisinde adaletli davranıldığını belirleme açısından yeterli olmamaktadır (Yılmaz, 2018)

Örgüt çalışanlarının örgüt yöneticisine karşı güven duyması önemlidir. Örgüt idarecileri; tutarlı olmaları, karşılıklı etkileşimli iletişim kurmaları, itibar sahibi olmaları ve itibarlı davranmaları, paylaşımcı bir tutum sergilemesi, adaletli davranması, çalışanlarına değerli olduklarını hissettirmesi, örgüt çalışanlarına karşı ilgiyle yaklaşması idarecilere olan güvenin artmasına olanak sağlayacaktır (Altunkaya, 2019).

Kuruma duyulan güvende, örgüt üyesinin idarecilere duyduğu güvenin alanını genişleterek örgüte yöneticiye duyduğu güveni örgüte karşıda hissetmesidir. Örgüt çalışanlarına güven, bireyin yapmış olduğu faaliyetlerde mesai arkadaşlarına olan güveni ifade etmektedir. Örgüt yöneticilerine duyulan güven, kuruma duyulan güven ve örgüt çalışanlarına duyulan güven iç içe geçmiş bir bütündür (Yılmaz, 2018).

2.13.5.3. Kurum Dışı Faktörler

Örgütlerin örgütsel aidiyetlerini düzeylerini etkileyen kurum içi faktörler kadar kurum dışı ve çevresel faktörlerde öneme sahiptir (Yılmaz, 2018). Örgütlerde alternatifleri olmayan örgüt çalışanlarının örgütsel aidiyetleri alternatifleri olan örgüt çalışanlarına göre örgütsel aidiyetleri daha yüksektir. Örgütsel aidiyeti etkileyen kurum dışı faktörlerden adından sıkça söz edilen kavramlar “*işin ehli*

(*profesyonellik*), “*kültür*” ve “*iş olanakları (yeni iş bulma imkânları)*” olarak görülmektedir.

İşin Ehli (Profesyonellik): Belirli bir iş alanında faaliyet gösteren bireyin yıllar boyunca edindiği bilgi, beceri, tecrübe, davranışlar neticesinde yaptığı işlerde uzmanlaşmasıdır. Asıl amaç gerçekleştirilecek işin en üst düzeyde gerçekleştirilmesidir.

Bir bireyin yapmakta olduğu bir işi, mesleği düzenli biçimde ve hata oluşumuna neden olmayacak şekilde devam ettirmesidir. Profesyonel olmak ise bir işte işin tüm detaylarının bilinmesi ve bu işi hayata geçirmek biçiminde tanımlanmaktadır (Gökçora, 2005).

Profesyonellik aslında ulaşılmak istenen sonuçtan ziyade sonuca varmak için kullanılan yolla ilgilenmektedir. Bazen doğru çözüm yapılmadan da sonuca ulaşılabilir ancak bu izlenen yolun doğru olduğunu göstermez. Profesyonel kişiler sonuca ulaşabilmek için doğru yollar üzerinde zahmetli ve meşakkatli çalışmalar yaparak doğru sonuca ulaşmışlardır (Bayhan, 2011).

Kültür: Her toplumun kültürel bir yapısı vardır. Bu yapı geçmişten gelecek kuşaklara aktararak varlığını devam ettirmektedir.

Her milletin kendine özgün maddi ve manevi değerleri vardır ve bunları gelecek nesillere aktararak kültürün devamlılığı sağlanmaktadır. Kültür, bireylerin davranışlarını etkilemekte ve aynı zamanda bireyin ülkesine, ailesine, arkadaşlarına, içinde bulunduğu gruba sadakat göstermelerini etkilemektedir (Yılmaz, 2018).

Toplumların sahip oldukları kültürel özellikler örgüt içerisindeki bireyin örgütsel aidiyet düzeylerine etki etmektedir. Kültürel yapılar toplumsal yapılar içerisindeki ani değişkenlikleri kolay kabullenmez.

Kültürel yapılar değişimleri önce her yönü ile irdelerler ve uygun gördükleri özellikleri kendi bünyesine kabul eder. Bu nedenle örgüt çalışanlarının aşırı iş değişimleri toplum tarafın hoş karşılanmadığı için birey örgütsel aidiyetini devam ettirme yolunu seçer (Altunkaya, 2019).

İş Olanakları (Yeni İş Bulma İmkânları): Örgütlerde görevlerine devam eden her örgüt üyesi için yeni iş aramanın kapısı her zaman açıktır.

Örgüt üyesinin daha iyi fırsatlarla karşılaşması veya kişinin yerine getirdiği işten memnuniyet duymaması neticesinde vermesi gereken bir karardır. Birey gerçekleştirdiği görevinde memnun olmasa da yeni bir iş imkânı bulamadığı durumlarda görevine devam etmek zorunda kalmaktadır (Altunkaya, 2019). Küreselleşen dünyada teknolojinin gelişmesi, nüfusun artması, makineleşmenin artması gibi nedenlerden dolayı dünya genelinde artan işsizlik nedeni ile yeni iş imkânları etkeninin değeri artmaktadır.

Yeni iş seçeneklerinde bireyin kişisel yeteneklerini yüksek olması yeterli olmayıp işletmenin yer aldığı sektör, konumu, ekonomik gelişmişlik düzeyi, makineleşme oranı gibi faktörler belirleyici konumdadır (İnce ve Gül, 2005).

2.13.6. Aidiyet Kavramının Tarihçesi

Aidiyet insanın varoluşundan günümüze kadar hep vardı ve bundan sonrada var olacaktır. Aidiyet veya aitlik kavramları insanın hep günlük hayatında vardı. İnsanlık tarihinde aidiyet kavramı hep olmasına rağmen varlığı ve bu varlığının etkilerinin araştırılması yüz yıl olmasa da yüz yıla yakın bir zamanda araştırılmaya başlanmıştır. Aidiyet insan hayatıyla birlikte varlığını sürdürmüş ve farklı zamanlarda farklı kavramlar adı altında incelenmiştir. Örgütsel aidiyet kavramı birçok alanda araştırılmaya tabi tutulmuş ve incelenmiştir.

Tarihsel süreç içerisinde örgütsel aidiyet kavramının yerine başka kavramlarında kullanıldığı görülmüştür (Gündoğan, 2009). Göreve bağlılık, mesleğe bağlılık, göreve sadakat, çalışma arkadaşlarına bağlılık, örgütsel sadakat, örgütsel vatandaşlık, örgütsel bütünleşme, iş arkadaşlarına sadakat gibi kavramların örgütsel aidiyet kavramı yerine kullanıldığı görülmektedir (Altunkaya, 2019).

Geçmiş zamanlarda insanların yeryüzüne küçük gruplar halinde yayılması, nüfusun belirli noktalarda değil tüm coğrafyaya dağılması nedeniyle aidiyet duygusu çok yaşanmasa da belirli noktalarda aidiyetin varlığının gözle görülür olduğu görülmektedir. Savaşlarda, düğünlerde, ticaret yollarında, barış antlaşmalarında, ülkelerin nüfus yoğunluğunun fazla olduğu noktalar gibi alanlarda aidiyetin özellikle kendisini hissettirdiği görülmektedir. Günümüze yaklaşıldığında nüfusun belirli noktalarda toplanması ve insanların guruplar halinde faaliyet göstermesi nedeni ile örgütsel aidiyet araştırılması nerede ise zorunlu olan bir kavram haline gelmiştir. Örgütsel aidiyetle ilgili yaklaşımların “*Becker’in Örgütsel Aidiyet Yaklaşımı*”,

“Salancik’in Örgütsel Aidiyet Yaklaşımı”, *“Etzioni’nin Örgütsel Aidiyet Yaklaşımı”*, *“Chatman ve O’Reilly’nin Örgütsel Aidiyet Yaklaşımı”*, *“Kanter’in Örgütsel Aidiyet Yaklaşımı”*, *“Wiener’in Örgütsel Aidiyet Yaklaşımı”* başlıkları altında toplandığı görülmektedir.

2.13.7. Örgütsel Aidiyetle İlgili Yaklaşımlar

İnsan yaşamında önemli bir alan kapsayan aidiyet, sonuçları ile örgütün gidişine yön verebilmektedir. Birden fazla etkenlerin belirlenerek aynı özellikleri yansıtanların ortak gruba dâhil edilmesi ile birlikte modeller oluşturulmaktadır.

Örgütlere karşı örgüt çalışanlarının aidiyet düzeylerinin oluşmasında pek çok etkenin rolü olduğu görüşü bulunmaktadır. Bu etkenlerin ortak özellik ve sonuçları olanların belirli kümelere ayrılması neticesinde örgütsel aidiyet model ve yaklaşımları oluşturulmaktadır (Ertan, 2008).

Konu aynı olsa da her insanın konuya bakış açısı aynı değildir. Bu nedenle tek bir konu hakkında orada bulunan insan sayısı kadar farklı görüş ortaya çıkmaktadır. Fakat bu görüşlerden ortak özellikleri fazla olanlar kendi gruplarını oluşturmaktadır. Böylece tek konu hakkında birden fazla yaklaşım ortaya çıkmaktadır. Örgütsel aidiyet hakkında araştırma faaliyetinde bulunan araştırmacı bulunmaktadır (Boyacı, 2010).

Her konuda olduğu gibi örgütsel aidiyet hakkında yapılan araştırmaların bazıları kendisinden önce geliştirilen teorileri desteklerken bazıları ise tam tersi düşüncelyi destekleyen veya savunan teorilerde bulunmaktadır. Bazen de bu her iki olasılıktan farklı alternatif teoriler ortaya çıkmaktadır. Örgütsel aidiyet konusunda yapılan farklı teori ve yaklaşımların *“Becker’in Örgütsel Aidiyet Yaklaşımı”*, *“Salancik’in Örgütsel Aidiyet Yaklaşımı”*, *“Etzioni’nin Örgütsel Aidiyet Yaklaşımı”*, *“Chatman ve O’Reilly’nin Örgütsel Aidiyet Yaklaşımı”*, *“Kanter’in Örgütsel Aidiyet Yaklaşımı”*, *“Wiener’in Örgütsel Aidiyet Yaklaşımı”*, *“Meyer ve Allen’in Örgütsel Aidiyet Yaklaşımı”*, *“Penley ve Gould’un Örgütsel Aidiyet Yaklaşım”* başlıkları altında toplandığı görülmektedir.

2.13.7.1. Becker’in Örgütsel Aidiyet Yaklaşımı.

Becker (1960) ortaya koyduğu çalışmasında örgütsel aidiyeti, kişinin yaptığı işlerde yaşayacağı kayıplar açısından incelemiştir. Örgüt üyelerinin örgüt içerisinde zamanla kazanmış oldukları statü, para, harcadığı emek, kazanmış olduğu haklar, yaşam

biçimi, sosyal haklar gibi kişi için öneme sahip etkenleri bireyin işten ayrıldığı takdirde kaybedeceği veya harcadığı tüm emeklerin boşa gideceği konusunda korku yaşaması nedeniyle bireyde oluşan aidiyet duygusu olarak tanımlanmaktadır.

Örgüt çalışanlarının uzun yıllar aynı iş alanında çalışması sonucu çalışanlar buldukları alanı benimsemekte ve bir zaman sonra iş alanını kendi evi gibi hissetmektedir. Çalışanlar ekonomik veya ortaya çıkabilecek diğer etkenlerin etkisinden kurtulmak için devamlılık bağlılığı göstermektedirler. Bu nedenle iş alanında kalmak adına düşük seviyede performans sergilemektedirler. Örgütler tarafından benimsenmeyen bir bağlılık çeşididir.

Örgüt iş görenleri görev süreleri boyunca sergilemiş oldukları çaba, gayret, tükettikleri zaman, ekonomik kazançlar ve buldukları mevkide elde ettiği kazanımların değeri ne kadar fazla ise iş görenin işletmeyi bıraktığında oluşacak maliyet düzeyi de o kadar fazla olabilir (Uyguç ve Çımrın, 2004).

Birey içinde bulunduğu örgütte her şeyini ortaya koyabilir ve tutarlı olabilir. Eğer birey daha önce göstermiş olduğu davranışlarla uyumlayacak hareketlerde bulunursa kaybedecektir. Böylesi bir olay yaşamamak için birey tutarlı olmak zorunda kalacaktır. Örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için kendisinden vermiş olduğu emek, zaman, fedakarlık vb. ne kadar fazla ise kişinin aidiyet düzeyi de o kadar yüksek olacaktır (Atak, 2009).

2.13.7.2. Salancik'in Örgütsel Aidiyet Yaklaşımı.

Aidiyet terimini anlamının yollarından bir tanesi de bireyin yapmış olduğu etkinin ileride nasıl sonuçlar doğuracağını anlamak ve farkında olmaktan geçmektedir.

Kişinin sergilemiş olduğu davranışlar ilerleyen zamanlarda nasıl bir tutum içerisinde olacağını ve nasıl beklenti içerisine gireceğini belirginleştirir. Bireyin içerisine girdiği bu beklentiler davranışlarını ve hareketlerini kısıtlama veya engellemeye başlar. Elde edilen bu gelişmeler neticesinde aidiyet kavramı tutum davranışını şekillendirmekte ve yönlendirmekte aynı zamanda davranışın sürekliliğini etkilemektedir (Salancik, 1977).

Kişinin sergilemiş olduğu davranışlar örgütsel aidiyet bakımından önemli olsa da buna rağmen sergilenen tüm davranışlar kişinin örgüte olan aidiyetini göstermez (Yılmaz, 2018).

Bireylerin ortaya koyduğu dört özellik aidiyetin seviyesini göstermektedir. Birincisi kesinlik, ikincisi tersine çevrilebilirlik, üçüncüsü irade, dördüncüsü ise genellik özelliğidir (Çetin, 2004).

Bireyin ortaya koyduğu davranışlardan hangisinin kesin olacağını söyleyebilmek kesinlik özelliğidir. Bireyin içinde bulunduğu alana olan bağlılığını etkileyen davranışların tekrardan tersine çevrilebilir olmasıdır. Kişinin yapacağı eylemleri yerine getirme sırasını etkileyen ve etkili olan irade özelliğidir. İrade birey ile davranış arasında bir bağlantı kurar. Bireyin içerisinde bulunduğu sosyo-kültürel yapı bireyin davranışlarında sınırlayıcı özelliği gösterir ve aynı zamanda bazen de davranışlar üzerinde doğrudan etkili olması da genellik özelliğidir (Çetin, 2004).

2.13.7.3. Etzioni'nin Örgütsel Aidiyet Yaklaşımı.

Etzioni, örgütlerin sahip oldukları kuvvet ve yetkilerin örgüt üyelerinin örgüte yaklaşımlarında etkili olduğunu söylemektedir (Balay, 2000). Bu bakımdan Etzioni örgütsel aidiyeti üç bölümde incelemiştir.

Ahlaki Bağlılık: Örgütün belirlemiş olduğu kurallara, değerlere, amaç ve hedeflere bireylerin inanması ve özdeşleşmesi demektir. Bireyin kendisine sunulan kural, değer, amaç ve hedefleri değerli sayması ve üzerine düşen sorumlulukları üstün saymasıdır (Er, 2016). Örgüt tarafından belirlenen tüm kural ve kaidelerin örgüt üyeleri tarafından benimsenmesi ve örgüt üyesinin sorumluluklarını değerli görmesi ile bağlılık oluşurmasıdır.

Çıkara Dayalı Bağlılık: Örgüt üyesinin örgüt içi vazifesini gerçekleştirirken örgüte olan katkılarının dolayı bazı yarar ve ödüller elde etmesi neticesinde psikolojik olarak ortaya çıkan bağlılıktır.

Örgüt ile örgüt üyesi arasında karşılıklı bir kazan – kazan düşüncesi hâkimdir. Örgüt üyelerinin örgütlere yapmış oldukları katkılar doğrultusunda maddi ve manevi ödülle ödüllendirilirler ve böylece iş görenlerde örgüte bağlılık oluşur (Yılmazer, 2018). Örgüt üyeleri elde edilecek ödül kadar gayret ve çaba sarf ederek ürün oluştururlar.

Zorunlu Bağlılık: Örgüt üyesinin örgüte karşı olumlu duygular beslemediği ancak bireyin yapacağı faaliyetlere örgüt tarafından zorlanmasıdır. Örgüt üyesinin davranışlarında kısıtlamanın olduğu ve kişinin örgüte karşı olumsuz duygular beslediği durumdur. Birey örgüte bağlılık hissetmemekte ancak zorunluluk gereği devam etmektedir (Bağcıoğlu, 2017).

2.13.7.4. Chatman ve O'Reilly'nin Örgütsel Aidiyet Yaklaşımı

Chatman ve O'Reilly'nin örgütsel aidiyet yaklaşımını örgüt çalışanlarının örgüte olan bağlılıklarını psikolojik yönden ele almışlardır. Örgüt üyelerinin örgütsel aidiyetlerini uyum, içselleştirme ve özdeşleştirme olarak üç gruba ayırmıştır (Yılmaz, 2018).

Uyum: Bu bölümde örgüt üyeleri örgütün ortak değerlerini değil sadece belirlenen ödül veya ödülleri elde etmek gayreti içerisinde. Bu ödüllere ulaşma amacı ile bir bağlılık meydana gelmektedir. Bu aşamadaki bireylerin örgütte kalma istekleri zayıf düzeydedir (Bağcıoğlu, 2017).

İçselleştirme: Bir örgüte üye olan bireyin sahip olduğu değerler ile üye olduğu örgütün değerlerinin bir birine olan benzerlikleri veya uyum noktasında birleşmeleridir. Örgütün diğer çalışanlarının değerleri ile bireyin değerlerinin bütünleşmesi ve uyum içerisinde olmasıdır (Düzgün, 2014). Bireyin sahip olduğu normların örgütün çalışanların sahip oldukları normlarla benzer özellik taşıması neticesinde uyuşmasıdır (Yılmaz, 2018).

Özdeşleştirme: Örgüt üyelerinin kişisel ilişkiler kurarak bu ilişkileri devam ettirmek istemeleri sonucunda oluşmaktadır.

Örgüt üyesi örgüt içinde elde ettiği kişisel ilişkiler, arkadaşlıklar, dostluklar neticesinde örgütten ayrılmak istemez. Örgüt üyesi böylece örgütün bir üyesi olarak kalmayı istemektedir. Örgüt üyesi içinde olduğu örgütten gurur duyar ve fazladan gayret göstererek örgütün menfaatini düşünür. Böylesi örgüt üyelerinin örgütte kalma istek ve azimleri yüksektir (Ersay, 2015).

2.13.7.5. Kanter'in Örgütsel Aidiyet Yaklaşımı

Kanter; örgüt üyelerinin isteklerini, gayretini, enerjisini, sadakat hislerini taşımaları ve sosyal sitemler ile kişiliklerini birleştirmelerini örgütsel aidiyet olarak ifade etmiştir. Bu durumda bilişsel ve aidiyet bağlılığı olduğu görüşü ortaya çıkmıştır. Bilişsel ve aidiyet bağlılığı bireyin örgüt içinde varlığını sona erdirdiğinde ortaya çıkacak maliyet ile varlığını devam ettirdiğinde ki maliyetin ortaya çıkardığı bir durumdur.

Örgüt üyesi örgüt içi faaliyetlerine devam ettiğinde maaş, ödül ve terfi gibi durumlardan faydalanyorken, örgüt içi faaliyetlerini bıraktığında elde ettiği

kazanımları başka yerde sağlayamadığında örgütte görevine devam edecek ve böylece örgüte karşı aidiyet bağı oluşturacaktır (Aslan, 2008).

Örgüt üyeleri sosyal etkileşimleri ile kendi benlik algılarını eşleştirebilirler. Örgütlerin örgüt üyelerinden beklentileri bulunmaktadır. Örgüt üyelerinin beklentilerinin karşılanması ile örgüt üyeleri örgüte karşı pozitif duygular beslemesi neticesinde birey kendini kuruma adayabilecektir. Kanter örgütsel aidiyeti örgüt devamlılık aidiyeti, örgüt birliktelik aidiyeti ve örgüt kontrol aidiyeti olarak üç bölümde incelemiştir (Gül, 2002).

Örgüt Devamsızlık Aidiyeti: Örgüt üyesinin örgüt içerisinde faaliyetlerini devam ettirmesinde kendisinin örgütte bulunmasının önemli olduğunu düşünmesi, hissetmesi ve bu yönde ayrı bir özveri sarf etmesidir. Bireyin esas amacı örgütün devamı için en üst düzeyde katkı sunmaktır. Bunu ortaya koyan esas neden bireyin örgütten ayrılması sonucunda oluşan maliyetin kurumda kalması sonucunda oluşacak maliyetten fazla olmasıdır (Altunkaya, 2019).

Örgüt Birliktelik Aidiyeti: Örgüt üyesi; örgütün sosyal yapısı ve sosyal etkileşim ağına uyum sağlayarak örgütün diğer üyeleri ile birleşmesi, işbirliği yapması, kenetlenmesidir. Örgüt üyesi örgütsel aidiyet hissetmekten çok örgütün diğer üyeleri ile kenetlenme veya bağlılık yaşama duygusu içerisinde dir.

Örgüt üyesi örgütün diğer üyeleri ile etkileşim içinde olmak, kendini içinde olduğu örgüte aitmiş gibi hissetmesi örgüt üyesinin doyuma ulaşması adına önem taşımaktadır. Böylece örgüt üyeleri arasında olumlu duygular artacak, olumsuzluklar azalacak ve örgütsel aidiyet güçlenecektir (Altunkaya, 2019).

Örgüt Kontrol Aidiyeti: Örgütün kural ve kaidelerini örgüt üyelerinin kabullenip kabul etmesidir (Bağcıoğlu, 2017). Bu kural ve kaideler örgüt üyelerinin davranışlarını şekillendirmektedir. Örgüt üyeleri bu kural ve kaidelerin kendilerine rehber olduğu hissiyatı taşıdığı anda kontrol aidiyeti meydana gelmektedir (Altunkaya, 2019).

2.13.7.6. Wiener'in Örgütsel Aidiyet Yaklaşımı

Wiener örgütsel aidiyeti iki bölüme ayırmıştır. Bunlardan birincisi araçsal aidiyet ve ikincisi ise kurumsal aidiyettir.

Araçsal Aidiyet: Örgüt üyelerinin bireysel çıkarlarını en ön sırada görmesi sonucunda ortaya çıkmaktadır.

Birey, kendi nitelikleri ile alakalı durumlarda çıkarları doğrultusunda faaliyetlerde bulunmaktadır. Örgütler ile örgüt üyeleri karşılıklı olarak birbirlerine bağlılık göstermektedir (Altunkaya, 2019). Bireylerin kendi hesaplarını yapan, çıkarıcı olan ve çıkarları doğrultusunda hareket eden bir yapı olarak düşünülmektedir (Bayram, 2005).

Kurumsal Aidiyet: Örgüt üyelerinin örgüt tarafından oluşturulmuş olan kural, kaide, manevi değerlere uymaları, benimsemeleri ve sadakat duymaları doğrultusunda oluşan aidiyet türüdür.

Örgüt üyesi kendi amaçlarının ve hedeflerinin önüne örgütün amaç ve hedeflerini koyuyorsa bu durum bireyin örgütü benimsediğinin göstergesidir (Altunkaya, 2019). Kurumsal aidiyet örgüt üyelerinin sahip oldukları değer ve morale göre gerçekleşen bir sistemdir (Bayram, 2005).

2.13.7.7. Meyer ve Allen'in Örgütsel Aidiyet Yaklaşımı

Meyer ve Allen'in örgütsel aidiyeti örgüt üyelerinin örgütle olan ilişkisini psikolojik olarak ortaya koyan durum olarak ifade etmektedir. Örgütsel aidiyeti Meyer ve Allen, "*duygusal Bağlılık*", "*devam bağlılığı*" ve "*normatif bağlılık*" olarak incelemiştir (Bağcıoğlu, 2017).

Duygusal Bağlılık: Örgüt üyelerinin duygusal anlamda örgüte olan bağlılıklarından söz edilmektedir.

Örgüt üyesi örgüte duygusal olarak bağlandığında örgütte kalma ve örgütten ayrılmama isteği artar. Aynı zamanda da üyeliğinin devamının sağlanması konusunda istekli durumdadır. Duygusal bağlılık bakımından üst düzeyde bağlılık sergileyerek örgütün amaç ve hedeflerini benimseyerek örgütün faydası bakımından emek harcarlar ve gayret göstermektedirler (Altunkaya, 2019).

Devam Bağlılığı: Örgüt üyelerinin örgütten ayrılmaları neticesinde oluşacak maddi ve manevi durumları değerlendirmesi doğrultusunda örgüt üyesinin örgütte zorunlu olarak faaliyetlerini devam ettirmesidir. Örgüt üyesinin örgütü terk etmesi halinde maliyetin yüksek seviyede olacağını öngörmesi sonucunda örgüt üyesinin örgütte kalmaya karar vermesidir (Altunkaya, 2019).

Normatif Bağlılık: Örgüt üyelerinin örgütte ayrılmamalarına gerekçe olarak ahlaki bir görev hissiyatı ile bağlı olmaları şeklinde tanımlanmıştır.

Örgüt üyesinin örgüte bir zorunluluk varmışçasına bağlanmasına normatif bağlılık denilmektedir. Burada bir çıkar ilişkisi bulunmamaktadır. Örgüt üyesi ahlaki bakımdan sadakatin önemli olduğunu düşünerek örgütte faaliyetlerini devam ettirmeyi bir zorunluluk olarak görmektedir (Çöl ve Ardıç, 2008). Örgüt üyesinin örgüte karşı sorumluluk ve yükümlülükleri olduğunu düşünerek örgütten ayrılmamasıdır (Altunkaya, 2019).

2.13.7.8. Penley ve Gould'un Örgütsel Aidiyet Yaklaşımı

Penley ve Gould'un, örgütsel aidiyet yaklaşımını "*ahlaki bağlılık*", "*çıkarıcı bağlılık*" ve "*yabancılaştırıcı bağlılık*" olarak üç bölümde incelemiştir.

Ahlaki Bağlılık: Örgüt üyesinin örgütün amaçlarını ve hedeflerini kabullenmesi; aynı zamanda örgüt üyesinin bu amaçları ve hedefleri kendisi ile özdeşleştirmesidir. Örgüt üyesi örgütü desteklemesi, örgütün başarısı için özveride bulunması, kendini örgütten sorumlu hissetmesidir.

Çıkarıcı Bağlılık: Örgüt üyelerinin devamlılıklarının sağlanması için örgüte yapmış oldukları katkı karşılığında ödül ve terfiler almasıdır. Çıkarıcı bağlılıkta örgüt üyesi ödül ve terfilere ulaşmak için örgütü bir aracı olarak kullanmaktadır.

Yabancılaştırıcı Bağlılık: Örgüt üyesinin, üyesi olduğu örgüt dışında alternatifin olmaması veya girebileceği örgütün olmaması durumunda örgüte duyulan bağlılıktır. Bu bağlılık türünde birey örgüt içerisinde yapılan ödüllendirmenin, cezanın, verilen işin niceliği ve niteliğinin, terfiinin rastgele olarak yapıldığını düşünmektedir. Bireyin alternatif iş veya örgüt bulamaması örgütsel yabancılaştırmayı artırmaktadır. Örgüt üyesinin örgütün iç ve dış hatları üzerinde etkisinin olmadığını farkına varması neticesinde negatif bir bağ oluşacaktır.

2.13.8. Örgütsel Verimlilik ile İlgili Araştırmalar

2.13.8.1. Ulusal Düzeyde Yapılan Araştırmalar

Saygılı (2009) tarafından yapılan çalışmada branşı sınıf öğretmeni olmayan ancak sınıf öğretmeni olarak göreve atanan öğretmenlerin yaşadıkları uyum sorunları, problemleri ve verimlilik düzeylerine yönelik araştırma yapmıştır. Yapılan araştırma da farklı meslek gruplarından öğretmen olarak görevlendirilen kişilerin mesleğe

yönelik gerekli uyumu sağladıklarına ve kendilerini verimli olarak gördükleri sonucuna ulaşılmıştır.

Er (2015) tarafından yapılan çalışmada hemşirelerin verimliliğine yönelik tutumlarının demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Demografik maddelerden cinsiyet, sosyo-ekonomik düzey ve çalıştığı birime göre farklılık göstermezken; diğer demografik maddelere göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Bölük (2017) tarafından yapılan çalışmada Devlet Su İşleri Müdürlüğü'nde çalışan katılımcıların adil dağıtım boyutu algılarının hizmet alımı boyutu algılarına göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Bay çalışanların negatif tutumlarının, bayan çalışanlara göre daha üst seviyede olduğu görülmektedir. Bekâr olan iş görenlerin negatif tutumlarının evli olan iş görenlere daha yüksektir. Evli olan iş görenlerin verimlilik ve performans algılarının bekâr olan iş görenlere göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Kamu çalışanları ile hizmet alımı karşılığında çalışanlar arasında belirgin bir fark olmadığı görülmüştür. Gelir düzeyi değişkenine göre kişilerin gelir seviyelerinin artması bireyin iş tatmini, verimlilik, performans, olumlu düşünce algılarını yükseldiği görülmüştür. Kamu çalışanlarının örgütlerinde örgütsel adalet kavramını sağlanması iş tatmini ve verimlilik düzeyini artırmaktadır.

Akduran (2019) tarafından yapılan çalışmada çalışan kişilerin dayanıklılığının iş yerindeki verimliliğe olan etkisini ve kişinin sahip olduğu bireysel performansının kişinin verimlilik düzeyine etki eden nedenlerin araştırılması amaçlanmıştır. Yapılan çalışma sonucunda çalışan kişilerin dayanıklılıklarının kişisel düzeyde %77 ve verimlilik düzeyinin %93 oranında yükselttiği sonucuna ulaşılmıştır.

Dalmış (2022) tarafından yapılan çalışmada örgütsel adaletin çalışanların örgütsel verimlilik düzeylerine tesirini belirlemek için yaptığı çalışmada bağımlı ve bağımsız değişkenlerin aralarında ifade edilebilir düzeyde ilişki olduğu, örgütsel adaletin örgütsel verimliliği artırdığı görülmüştür. Çalışanlarda oluşan pozitif düşüncelerin pozitif davranışların gerçekleştirilmesini sağladığı söylenebilir.

2.13.8.2. Uluslararası Düzeyde Yapılan Araştırmalar

Anyanwu (2002) tarafından yapılan çalışmada eğitimin, çalışanların verimliliğine olan etkisi araştırılmıştır. Farklı sektörlerde yapılmış olan araştırma bulgularını incelenmesi neticesinde yapılan eğitim uygulamalarının çalışanların verimliliklerine

olan etkileri incelenmiştir. Yapılan inceleme neticesinde bulguların çeşitlilik gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen veriler eğitim ile çalışanların verimlilikleri arasında olumlu bir ilişki olduğunu gösterirken, bazı çalışmalar olumsuz ilişki olduğunu ortaya koyarken, bazı çalışmalarda ne negatif nede pozitif sonuçlar ortaya koymuşlardır.

Ojokuku ve Adegbite (2014) tarafından yapılan çalışmada Nijerya' daki seçili kuruluşlarda kapasite geliştirilmesinin personel performansı üzerindeki etkisi incelenmiştir. Çalışmadan elde edilen veriler doğrultusunda bir kuruluşun kapasitesinin geliştirilmesi ile personelin verimliliği arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür.

Nasution vd.'nce (2016) yapılan araştırmada liderlik özelliklerinin çalışanların verimlilik düzeyine olan etkisini, örgüt ikliminin örgüt çalışanlarının verimliliğine olan etkisini ve iş etiğinin çalışanların verimliliğine olan etkisini belirlemek ve incelemektir. Yapılan araştırma neticesinde liderlik özellikleri, çalışanların verimlilikleri, örgütsel iklim ve iş etiği arasında pozitif yönlü ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Hanaysha (2016) tarafından yapılan çalışmada çalışanların güçlendirilmesi, ekip çalışması ve çalışanların eğitim seviyelerinin çalışanların verimliliklerine olumlu yönde etki ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

Ehsan ve Ali (2019) tarafından yapılan çalışmada bireylerin iş yaşamında yaşadıkları stresin verimlilik düzeylerine etkileri araştırılmıştır. Yapılan bu araştırma neticesinde bankacılık sektöründe görev yapanların iş yaşamında yaşadıkları stres ile verimlilikleri arasında ifade edilebilir bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

2.13.9. Örgütsel Aidiyetle İlgili Araştırmalar

2.13.9.1. Ulusal Düzeyde Yapılan Araştırmalar

Özkan (2008) tarafından yapılan çalışmada cinsiyet, okul türü, yaş ve yerleşim birimi değişkenlerine göre sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerini araştırılmıştır. Örgütsel bağlılığı; duygusal bağlılık, zorunlu (rasyonel) bağlılık ve normatif bağlılık alt boyutlarında incelemiş ve örgütsel bağlılık düzeyine, araştırmada verilen değişkenlere (cinsiyet, okul türü, yaş, yerleşim birimi) göre farklılık göstermediği görülmüştür.

Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıöğen (2010) tarafından yapılan çalışmada cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin duygusal ve devam bağlılıklarında anlamlı bir fark çıkmazken, normatif bağlılıkta erkek öğretmenlerin bağlılıkları kadın öğretmenlerinkinden yüksek çıkmıştır. Yaş değişkeninde ise devam ve normatif bağlılıkta fark çıkmazken, duygusal bağlılıkta 45 yaş üzeri öğretmenlerin bağlılıkları 35 yaş altı öğretmenlerden yüksek çıkmıştır. Medeni durum değişkenine göre devam ve duygusal bağlılıkta fark çıkmazken normatif bağlılıkta evli öğretmenlerin bağlılıkları bekâr öğretmenlerden yüksek çıkmıştır. Branş değişkenine göre duygusal, devam ve normatif bağlılıkta sınıf öğretmenlerin bağlılıkları diğer branş öğretmenlerin bağlılık düzeyinden yüksek çıkmıştır. Okuldaki çalışma süresi değişkenine göre duygusal, devam ve normatif bağlılıkta öğretmenlerin okuldaki çalışma süresi uzadıkça bağlılık düzeyleri de yükselmektedir.

Kaplan (2020) tarafından yapılan çalışmada ilköğretim bölümünde görevlerine devam eden öğretmenlerin sahip oldukları bireysel özellikleri ile örgüte olan bağlılıkları arasındaki ilişkiyi çeşitli değişkenler açısından incelemiştir. Yapılan çalışma sonucunda ileri yaşta olan öğretmenlerin bağlılık düzeyleri, genç ve diğer yaş grubunda olan öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur.

Kavak (2020) tarafından yapılan çalışmada akademisyenlerin cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, unvanı, idari görevi gibi bireysel ve örgütsel nitelikleri ile örgütsel aidiyetlerine yönelik yapılan çalışmada; akademisyenlerin örgütsel aidiyet seviyeleri ile idari görevi olması, evlatlarının akademisyen olmalarına yönelik tutumu, akademisyenlerin sahip oldukları unvanları; saygın, prestijli bir meslek olması arasında ifade edilebilir seviyede farklılık görülmektedir. Cinsiyet, yaş, medeni durum, bireyin konumundan dolayı konumlandığı ekonomik durum ve kıdem gibi demografik özellikleri ile örgütsel aidiyetleri arasında ifade edilebilir seviyede farklılık görülmemektedir.

Norşenli (2021) tarafından yapılan çalışmada ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını çeşitli değişkenler açısından incelemiştir. Yapılan araştırmada öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin demografik değişkenlere pek fazla farklılık göstermediği görülmüştür. Okulun büyüklüğü, eğitim kademesi ve okulun özellikleri değişkenlerinde ilköğretim öğretmenlerinin bağlılık düzeylerinin diğer kademelerde görev yapan öğretmenlere göre bağlılıklarının daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Ev sahibi olma, şahsi

araç sahibi olma, eşlerin çalışmaması, borçlu olma gibi değişkenler bakımında incelendiğinde öğretmenlerin bağlılıklarının bu değişkenlere göre farklılık göstermediği görülmüştür.

Bilginoğlu ve Yozgat (2022) tarafından yapılan çalışmada örgütsel sosyal iklim kavramının aidiyet duygusu ve iş yeri arkadaşı olma ile ifade edilebilir düzeyde pozitif yönde bir ilişkisinin olduğu; örgütsel sosyal iklim ile aidiyet duygusu ve iş yeri arkadaşı olma ile örgütten ayrılma düşüncesi arasında negatif yönde bir ilişkiye sahip olduğu görülmektedir.

2.13.9.2. Uluslararası Düzeyde Yapılan Araştırmalar

Nichols (2008) tarafından yapılan çalışmada okuldaki öğrencilerin okula olan aidiyet duygularını hem geçmiş hem de mevcut okul koşullarında araştırmış ve aynı zamanda öğrencilerin algılarının zaman içerisinde okullara göre nasıl değişiklik gösterdiğini incelemiştir. Yapılan çalışma neticesinde öğrencilerin okullara karşı duydukları aidiyet duygusunun öğrenciden öğrenciye değişkenlik gösterdiğini, öğrencilerden bazılarının kişiler arası ilişkilere önem verirken bazılarının ise akademik başarı düzeyine ve sahip olunan imkânlarla önem verdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Kelly ve Bowles (2012) tarafından yapılan çalışmada; makalesinin amacını gerçekleştirilecek olan işin önemini, güncel bir konu olduğunu, okullara duyulan aidiyetin önemini ve bu konuda neden daha fazla araştırmaların yapılması gerektiğine dair nedenleri ortaya koymak için yapılmıştır. Yapılan araştırma neticesinde daha fazla araştırma yapılması sayesinde etki eden nedenlerin ortaya çıkacağı ve bu sayede öğrencilerin okullara karşı aidiyetlerinin geliştirilmesine yardımcı olunabileceği belirtilmiştir. Öğretmenlerin eğitimi, pedagojik çalışmalar ve politika ile alakalı okullarda ki yapılar, gelecekteki ilgili bulgular, yapılacak müdahalenin tasarım ve organizasyon bilgilerinin değiştirilmesine neden olabilir.

O'Meara, Griffin, Kuvaeva, Nyunt ve Robinson (2017) tarafından yapılan çalışmada lisansüstü öğrencilerinin örgütsel aidiyet hislerine etki eden etkenlerin neler olduğunu daha iyi tespit edebilmek ve başka öğrenci grupları içindeki örgütsel aidiyet hislerindeki farklılıkların neler olduğu hakkında bilgi sahibi olmak olarak belirtilmiştir. Yapılan çalışma sonucunda örgütsel aidiyet hissinin önemli olduğu, bireyin örgüt içerisindeki diğer bireylerle bağlantılı olduğu, bireyin örgüt içerisinde

önemli olduğu hissinin verilmesinin önem taşıdığı, üniversite hayatına devam eden öğrencilerin örgütte tutulmasında ve öğrencilerin başarısını etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Roger Slee (2019) tarafından yapılan çalışmada okullara kayıt yaptırmak isteyen ve okullara başarılı bir biçimde dahil olmak isteyen öğrencilerin kapsayıcı bir eğitimin gerekli olduğu ve aidiyet kurmak isteyen öğrenciler için bu durumun zorlu bir hedef gibi görünse de gelecek zamanlar için birinci derecede gerekli olduğu önerilmiştir.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde çalışmada kullanılacak olan araştırmanın modeline, örneklemin nasıl belirlendiğine, elde edilecek olan verilerin hangi yöntem ile toplanacağına, verilerin toplanmasında kullanılacak olan ölçeklere, elde edilen verilerin çözümlemesinin nasıl yapılacağına yönelik konulara yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmada sınıf öğretmenlerinin verimlilik algıları ile örgütsel aidiyet algıları arasındaki ilişkiyi incelemek için nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır.

Geçmiş zamanda olan ya da hali hazırda bulunan bir durumu, olduğu haliyle betimlemeyi amaç edinen modellere tarama modelleri denilmektedir. Araştırılacak konu, kişi veya nesne içerisinde bulunduğu şartlarda olduğu gibi tanımlamaya çalışır (Karasar, 2002). Korelasyon türü ilişki biçiminde yapılan çalışmalarda amaçlanan esas gaye, değişkenlerin bir arada değişip değişmediği veya değişme var ise bu değişimin nasıl olduğunu incelemektir.

Araştırılacak olan unsurlar arasında ilişkinin belirlenmesi için yapılan çalışmada üç farklı ilişki türü ortaya koyulmaktadır. Bunlardan birincisi, iki değişken arasında sistemli bir ilişki olması, ikincisi ise iki değişken arasında aynı yönde değişimin olması, üçüncüsü ise iki değişkenin zıt yönlerde değişim göstermesidir (Bekman, 2022).

Yapılacak olan araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılacak ve uygulanan ankette elde edilen veriler ışığında sınıf öğretmenlerinin örgütsel verimlilik algıları ile örgütsel aidiyet algıları arasındaki ilişki sınıf öğretmenleri açısından incelenmiştir.

3.2. Çalışma Grubu

Mevcut çalışmanın çalışma grubunu 2023-2024 eğitim-öğretim yılı bahar döneminde Avcılar, Esenyurt ve Beylikdüzü ilçelerinde görevlerine devam etmekte olan 311 sınıf öğretmeninden oluşturmaktadır. Araştırmanın çalışma grubunu belirlemek için

kolay örnekleme tekniği kullanılmıştır. Kolay örnekleme yönteminde amaç katılmak isteyen herkesin örnekleme katılması ya da örnekleme dâhil olmasıdır. Kolay örnekleme yöntemi zaman ve ekonomik açıdan tasarruf sağlar (Ural, 2011).

Araştırmaya 311 sınıf öğretmeni katılmıştır. Öğretmenlerin demografik özelliklerine Tablo 3.1’de yer verilmiştir.

Tablo 3.2: Araştırmaya Katılan Sınıf Öğretmenlerinin Demografik Özellikleri

Demografik Özellikler		f	%
Cinsiyet	Kadın	196	63.0
	Erkek	115	37.0
Yaş	25-35 yaş arası	116	37.3
	36-45 yaş arası	126	40.5
	46-55 yaş arası	47	15.1
	56-65 yaş arası	22	7.1
Medeni Durum	Bekar	101	32.5
	Evli	196	63.0
	Boşanmış	14	4.5
Eğitim Durumu	Ön Lisans	9	2.9
	Lisans	245	78.8
	Lisansüstü	57	18.3
Mesleki Kıdem	1-9 yıl arası	99	31.8
	10-19 yıl arası	127	40.8
	20-29 yıl arası	62	19.9
	30 yıl ve üzeri	23	7.4
Okuldaki Çalışma Yılı	1-5 yıl arası	170	54.7
	6-10 yıl arası	74	23.8
	11-15 yıl arası	44	14.1
	16-20 yıl arası	14	4.5
	21 yıl ve üzeri	9	2.9
Mesleği Seçme Durumu	İsteyerek seçmeme	55	17.7
	İsteyerek seçme	256	82.3

Tablo 3.1 incelendiğinde çalışmaya katılan katılımcıların demografik özelliklerine yönelik veriler görülmektedir. Buna göre çalışmaya katılan sınıf öğretmenlerinin 196’sı (%63) “kadın” ve 115’i (%37) “erkek” tir. Çalışmaya katılan sınıf öğretmenlerinin 116’ü (%37,3) “25-35 yaş” arasında, 126’sı (%40,5) “36-45 yaş” arasında, 47’si (%15,1) “46-55 yaş” arasında ve 22’si (%7,1) “56-65 yaş” arasındadır. Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin 101’i (%32,5) “bekar”, 196’sı (%63) “evli” ve 14’ü (%4,5) “boşanmış” tır. Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin 9’u (%2,9) “ön lisans”, 245’ü (%78,8) “lisans” ve 57’i (%18,3) “lisansüstü” programı mezunudur. Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin 99’ü (%31,8) “1-9 yıl arası”, 127’si (%40,8) “10-19 yıl” arası, 62’si (%19,9) “20-29 yıl” arası ve 23’ü (%7,4) “30 yıl ve üzeri” mesleki kıdeme sahiptir. Araştırmaya katılan

sınıf öğretmenlerinin 170'i (%54,7) "1-5 yıl arası", 74'ü (%23,8) "6-10 yıl" arası, 44'ü (%14,1) "11-15 yıl" arası, 14'ü (%4,5) "16-20 yıl" arası ve 9'u (2,9) "21 yıl ve üzeri" süre okulunda çalışmaktadır. Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin 55'i (%17,7) "mesleğini isteyerek seçmeme" ve 256'sı (%82,3) "mesleğini isteyerek seçme" durumuna sahiptir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılacak verilerin elde edilmesinde hazırlanan örgütsel verimlilik ve örgütsel aidiyet ölçeği uygulanmıştır. Uygulanacak olan anketin ilk bölümünde katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorulara, ikinci bölümün de sınıf öğretmenlerinin örgütsel verimlilik düzeylerini belirlemeye yönelik sorulara, üçüncü bölümde ise sınıf öğretmenlerinin örgütsel aidiyet algılarını ölçmeye yönelik sorulara yer verilmiştir. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel verimlilik düzeylerini belirlemeye yönelik Kocaçal'ın (2016) iş gücü verimliliğine yönelik geliştirilen "Örgütsel Verimlilik Ölçeği (ÖVÖ)" ile Tatar ve Uzun (2023) tarafından geliştirilen "Örgütsel Aidiyet Algısı Ölçeği (ÖAAÖ)" kullanılmıştır.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel bilgiler bölümünü hazırlanan ölçeklerin doldurulmasına katkı sağlayan bireyler hakkındaki demografik bilgilere ulaşmak için oluşturulmuştur. Kişisel bilgiler bölümünde mesleki kıdem, eğitim durumu, okuldaki çalışma yılı, yaş, medeni durum, mesleği isteyerek seçip seçmediği ve cinsiyet bakımından yedi sorudan oluşmaktadır.

3.3.2. Örgütsel Verimlilik Ölçeği

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel verimlilik düzeylerini belirlemeye yönelik Kocaçal'ın (2016) iş gücü verimliliğine yönelik 16 maddeden oluşan "Örgütsel Verimlilik Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek, 5'li likert tarzında dizayn edilmiştir. Ölçekte; (1) "kesinlikle katılmıyorum", (2) "katılmıyorum", (3) "kısmen katılıyorum", (4) "katılıyorum" ve (5) "kesinlikle katılıyorum" biçiminde puanlanmıştır. İş verimliliği ölçeğinde bulunan maddelerin güvenirlilik düzeylerinin test etmek için Cronbach's Alpha analiz yöntemi kullanılmıştır. Cronbach's Alpha değeri yapılan analiz neticesinde 0,80 olarak belirlenmiştir. Elde edilen bu değer ölçeğin güvenilir düzeyde olduğunu ifade etmektedir. Uygulanan faktör analizi neticesinde ölçeğin alt boyutunun tek bir temel boyutta olduğu, ölçeğin boyutunun da pozitif düşünce olarak

adlandırıldığı görülmektedir. Yapılan faktör analizi sonucunda örneklem yeter katsayısının 0,76 olduğu ve toplam varyansın ise %60 olarak bulunduğu görülmüştür (Kocaçal, 2016).

Yapılan mevcut araştırma için örgütsel verimlilik ölçeğinin güvenilirliği analiz edilmiştir. Örgütsel verimlilik ölçeğinin Cronbach Alpha kat sayısı 0.632 olarak bulunmuştur. Tavşancıl (2006) $0.00 \leq \alpha < 0.40$ arasının güvenilir olmadığını, $0.40 \leq \alpha < 0.60$ arasının düşük derecede güvenilir olduğunu, $0.60 \leq \alpha < 0.90$ arasının oldukça güvenilir olduğunu, $0.90 \leq \alpha < 1.00$ arasının yüksek derecede güvenilir olduğunu belirtmiştir. Bu sonuçlara göre örgütsel verimlilik ölçeği güvenilir düzeydedir.

3.3.3. Örgütsel Aidiyet Ölçeği

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel aidiyet algılarını ölçmeye yönelik Tatar ve Uzun (2023) tarafından geliştirilen “Örgütsel Aidiyet Algısı Ölçeği (ÖAAÖ)” kullanılacaktır. Ölçek toplamda 21 maddeden oluşmaktadır. Ölçek 3 alt faktörlü 5’li likert tipine sahiptir. Ölçeği oluşturan ilk 7 madde “kurumsal aidiyet” alt faktörünü, ikinci 7 madde ölçeğin “katılımsal aidiyet” alt faktörünü ve son 7 madde ise ölçeğin “bireysel aidiyet” alt faktörünü oluşturmaktadır. Yapılan çalışma neticesinde örgütsel aidiyet algısı ölçeği Cronbach Alpha katsayısı 0,90 olarak hesaplanmış ölçeğin belirlenen alt faktörlerinden birinci faktör için 0,92; ikinci faktör için 0,86; üçüncü faktör için ise 0,89 olarak Cronbach Alpha katsayısı hesaplanmıştır.

Yapılan mevcut araştırma için örgütsel aidiyet ölçeğinin Cronbach Alpha kat sayısı 0,903 olarak bulunmuştur. Ölçeğin alt boyutlarından olan kurumsal aidiyet için Cronbach Alpha kat sayısı 0,722; katılımsal aidiyet için Cronbach Alpha kat sayısı 0,895 ve bireysel aidiyet için Cronbach Alpha kat sayısı 0,849 olarak hesaplanmıştır. Tavşancıl (2006) $0.00 \leq \alpha < 0.40$ arasının güvenilir olmadığını, $0.40 \leq \alpha < 0.60$ arasının düşük derecede güvenilir olduğunu, $0.60 \leq \alpha < 0.90$ arasının oldukça güvenilir olduğunu, $0.90 \leq \alpha < 1.00$ arasının yüksek derecede güvenilir olduğunu belirtmiştir. Bu sonuca göre örgütsel aidiyet algısı ölçeği yüksek düzeyde güvenilirdir.

3.4. Verilerin Toplanması

Verileri toplamak için araştırmacı tarafından ölçekler Google formlar üzerinden hazırlanmış ve sisteme yüklenmiştir. Araştırmaya katılım gönüllülük esastır.

Araştırma izni alındıktan sonra 2024 yılının Mart ile Haziran ayları arasında veriler toplanmıştır. Araştırmaya katılacak sınıf öğretmenlerine formların linki veya karekodu gönderilmiştir. Araştırmaya gönüllü olarak katılan sınıf öğretmenleri onam formları alındıktan sonra formlar doldurtulmuştur.

3.5. Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması

Verilerin analizine başlamadan önce normallik analizi yapılmıştır. Örgütsel verimlilik ölçeği ve örgütsel aidiyet ölçeğine ait yapılan normallik analizi sonuçları Tablo 3.2’de sunulmuştur.

Tablo 3.2: Örgütsel Verimlilik Ölçeği ve Örgütsel Aidiyet Ölçeğine Ait Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Ölçekler	Alt Boyutlar	Çarpıklık Değerleri		Basıklık Değerleri	
		İstatistik	Standart Hata	İstatistik	Standart Hata
Örgütsel Verimlilik Ölçeği		.287	.138	3.397	.276
Örgütsel Aidiyet Ölçeği	Kurumsal Aidiyet	-.24	.138	-.448	.276
	Katılsal Aidiyet	-.383	.138	-.008	.276
	Bireysel Aidiyet	-.672	.138	.090	.276

Tablo.3.2’deki verilere göre örgütsel verimlilik ölçeğinin çarpıklık değerinin -1.500 ile +1.500 (Tabachnick ve Fidell, 2013) arasında olduğu ancak basıklık değerinin istenilen aralıkta olmadığı görülmektedir. Örgütsel aidiyet ölçeğinde ise çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1.500 ile +1.500 (Tabachnick ve Fidell, 2013) arasında olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre örgütsel verimlilik algılarının analizlerinde non-parametrik analizlerden, örgütsel aidiyet algılarında ise parametrik analizlerden yararlanılmıştır.

Mevcut çalışmada ulaşılan verilerin çözülmesi ve yorumlanmasında SPSS 27 paket programı kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen verilerin yorumlanmasında 0,05’den küçük p değerleri istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir. Araştırmada aşağıda belirtilen analizler uygulanmıştır.

1. Katılımcıların demografik özelliklerine göre “cinsiyet”, “yaş”, “medeni durum”, “eğitim durumu”, “mesleki kıdem”, “okuldaki çalışma yılı”, “mesleği isteyerek seçip seçmeme” dağılımını belirlemek amacıyla frekans (n) ve yüzde (%) dağılımları hesaplanmıştır.

2. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel verimlilik algılarının ne düzeyde olduğunu hesaplamak için “*betimsel istatistik*” uygulanmıştır. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel verimlilik ile seçeneklere ilişkin sınırlar ve düzey aralığı $(n-1/n)$ formülünden hesaplanarak (1,00 – 1,80) arasındaki değerler çok düşük, (1,81 – 2,60) arasındaki değerler düşük, (2,61 – 3,40) arasındaki değerler orta, (3,41 – 4,20) arasındaki değerler yüksek ve (4,21- 5,00) arasındaki değerler çok yüksek olarak hesaplanmıştır.

3. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel aidiyet algılarının ne düzeyde olduğunu hesaplamak için “*betimsel istatistik*” uygulanmıştır. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel aidiyet ile seçeneklere ilişkin sınırlar ve düzey aralığı $(n-1/n)$ formülünden hesaplanarak (1,00 – 1,80) arasındaki değerler çok düşük, (1,81 – 2,60) arasındaki değerler düşük, (2,61 – 3,40) arasındaki değerler orta, (3,41 – 4,20) arasındaki değerler yüksek ve (4,21- 5,00) arasındaki değerler çok yüksek olarak hesaplanmıştır.

4. Sınıf öğretmenlerinin mesleği isteyerek seçip seçmeme durumu ve cinsiyet değişkenlerine “*örgütsel verimlilik ölçeği*” puanlarının farklılaşma durumunu belirlemek için “*Mann-Whitney U Testi*” uygulanmıştır.

5. Sınıf öğretmenlerinin eğitim durumu, mesleki kıdem, yaş, okuldaki çalışma yılı, medeni durum “*örgütsel verimlilik ölçeği*” puanlarının farklılaşma durumunu belirlemek için “*Kruskal-Wallis Testi*” uygulanmıştır. Analiz neticesinde p ($p < 0.05$) değerine göre gerekli yorumlama yapılmıştır.

6. Sınıf öğretmenlerinin mesleği isteyerek seçip seçmeme durumu ve cinsiyetin “*örgütsel aidiyet ölçeği*” puanlarının farklılaşma durumunu belirlemek için bağımsız gruplar “*T-Testi*” uygulanmıştır.

7. Sınıf öğretmenlerinin eğitim durumu, mesleki kıdem, yaş, okuldaki çalışma yılı, medeni durum “*örgütsel aidiyet ölçeği*” puanlarının farklılaşma durumunu belirlemek için “*One Way ANOVA Testi*” uygulanmıştır. ANOVA analizindeki bağımlı değişken ile bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiyi ortaya çıkaran farkın kaynağını tespit etmek için “*LSD Çoklu Analizi*” uygulanmıştır.

8. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel verimlilik algıları ile örgütsel aidiyet algıları arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için “*Spaerman Sıra Farkları Korelasyon Analizi*” uygulanmıştır. Bunun sebebi ise verimlilik ölçeğinde normallik varsayımının sağlanamamasıdır. Korelasyon analizinde korelasyon katsayısı, .20'nin altında ise

düşük, .20-.39 zayıf, .40-.59 orta, .60-.79 yüksek ve .80-1.00 çok yüksek düzeyde ilişkiyi belirtmektedir (Al-Fahham, 2018; Cohen, 1992; Kılıç, 2014).



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

4.1. Araştırmanın Birinci Alt Problemine İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi olan “*Sınıf öğretmenlerinin örgütsel verimlilik algıları ne düzeydedir?*” sorusuna yanıt bulmak için yapılan betimsel istatistikler Tablo 4.1’de yer verilmiştir.

Tablo 4.1: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Verimlilik Düzeyleri

Formlar	N	\bar{x}	ss	Min. Değ.	Mak. Değ.
Örgütsel Verimlilik Ölçeği	311	3.15	.34	1.63	5.00

Tablo 4.1 incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin örgütsel verimlilik ölçeğinden aldıkları puanlara ait betimsel istatistik bulgularına yer verilmiştir. Araştırma katılan 311 sınıf öğretmenin örgütsel verimlilik ölçeği puan ortalaması ($\bar{X} = 3.15$) olarak bulunmuştur. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel verimlilik algılarının “*orta*” düzeyde olduğu görülmüştür.

4.2. Araştırmanın İkinci Alt Problemine İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi olan “*Sınıf öğretmenlerinin örgütsel aidiyet algıları ne düzeydedir?*” sorusuna yanıt bulmak için yapılan betimsel istatistikler Tablo 4.2.’de yer verilmiştir.

Tablo 4.2: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Aidiyet Düzeyleri

Formlar	Alt Boyutlar	N	\bar{x}	ss	Min. Değ.	Mak. Değ.
Örgütsel Aidiyet Ölçeği	Kurumsal Aidiyet	311	3.26	.70	1.57	4.86
	Katılımsal Aidiyet	311	3.49	.83	1.00	5.00
	Bireysel Aidiyet	311	3.99	.58	2.00	4.71
	Örgütsel Aidiyet Ölçeği	311	3.58	.59	1.71	4.71

Tablo 4.2 incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin örgütsel aidiyet ölçeğinden aldıkları puanlara ait betimsel istatistik bulgularına yer verilmiştir. Araştırmaya katılan 311 sınıf öğretmenin “*kurumsal aidiyet*” puan ortalamasının ($\bar{X} = 3.26$), “*katılımsal aidiyet*” puan ortalamasının ($\bar{X} = 3.49$) ve “*bireysel aidiyet*” puan ortalamasının ($\bar{X} = 3.99$) ve “*örgütsel aidiyet ölçeği*” puan ortalamasının ($\bar{X} = 3.58$) olduğu

görülmüştür. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel aidiyet algılarının “kurumsal aidiyet” alt boyutunda “orta” düzeyde, “katılımsal aidiyet” alt boyutunda “yüksek” düzeyde, “bireysel aidiyet” alt boyutunda “yüksek” düzeyde ve “genel örgütsel aidiyet” boyutunda “yüksek” düzeyde olduğu görülmüştür.

4.3. Araştırmanın Üçüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt problemi olan “Sınıf öğretmenlerinin örgütsel verimlilik algıları “cinsiyet”, “yaş”, “medeni durum”, “eğitim durumu”, “mesleki kıdem”, “okuldaki çalışma yılı”, “mesleği isteyerek seçip seçmeme” değişkenlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?” sorusuna yanıt bulmak için yapılan analizlere ait tablolar sırayla verilmiştir.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel verimlilik algılarının cinsiyet değişkenine göre yapılan Mann Whitney U analizi sonuçları Tablo 4.3’te yer verilmiştir.

Tablo 4.3: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Verimlilik Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Yapılan Mann Whitney U Analizi Sonuçları

Gruplar	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Kadın	196	158.82	31129.00	10717.00	.479
Erkek	115	151.19	17387.00		

196 kadın sınıf öğretmeni ve 115 erkek sınıf öğretmeninden oluşan 311 kişilik grupta, kadın sınıf öğretmenleri ile erkek sınıf öğretmenleri arasında örgütsel verimlilik algılarında ifade edilebilir bir farklılığın olup olmadığını belirlemek için Mann-Whitney U testi yapılmıştır. Buna göre kadın sınıf öğretmenlerin verimlilik algıları (Ortanca: 3.125) ile erkek sınıf öğretmenlerin verimlilik algıları (Ortanca: 3.125) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir (U= 10717.00; Z= -727; p> 0.05).

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel verimlilik algılarının yaş değişkenine göre farklılaşma durumunu incelemek için yapılan Kruskal-Wallis analizi sonuçları Tablo 4.4’te verilmiştir.

Tablo 4.4: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Verimlilik Algılarının Yaş Değişkenine Göre Yapılan Kruskal-Wallis Analizi Sonuçları

Gruplar	N	Sıra Ortalaması	sd	X ²	p	Anlamlı Fark
25-35 yaş arası	116	163.14	3	14.52	.002	a-c
36-45 yaş arası	126	168.50				a-d
46-55 yaş arası	47	128.34				b-c

56-65 yaş arası	22	105.82	b-d
-----------------	----	--------	-----

*a: 25-35 yaş arası, b: 36-45 yaş arası, c: 46-55 yaş arası, d: 55-65 yaş arası

Tablo 4.4'e bakıldığında sınıf öğretmenlerinin yaş değişkenini içeren dört grubun örgütsel verimlilik düzeylerinde fark olup olmadığını tespit etmek için Kruskal-Wallis analizi uygulanmıştır. Sınıf öğretmenlerinin yaş değişkenine göre örgütsel verimlilik algılarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir [$\chi^2_{(3)} = 14.52$, $p < 0.05$]. Bu farklılığın kaynağını bulmak için Mann-Whitney U testi ile çoklu analiz yapılmıştır. Mann-Whitney U analizi sonucunda; 25-35 yaş arası sınıf öğretmenleri ile 46-55 yaş arasındaki sınıf öğretmenleri arasında 25-35 yaş arası olan sınıf öğretmenleri lehine ($U = 6972.00$; $Z = -.113$; $p < 0.05$), 25-35 yaş arası sınıf öğretmenleri ile 56-65 yaş arası sınıf öğretmenleri arasında 25-35 yaş arası olan sınıf öğretmenleri lehine ($U = 783.50$; $Z = -2.87$; $p < 0.05$), 36-45 yaş arası sınıf öğretmenleri ile 46-55 yaş arası sınıf öğretmenleri arasında 36-45 yaş arası olan sınıf öğretmenleri lehine ($U = 2211.00$; $Z = -2.56$; $p < 0.05$), 36-45 yaş arası sınıf öğretmenleri ile 56-65 yaş arası sınıf öğretmenleri arasında 36-45 yaş arası olan sınıf öğretmenleri lehine ($U = 832.00$; $Z = -2.99$; $p < 0.05$) anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüştür.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel verimlilik algılarının medeni durum değişkenine göre farklılaşma durumunu incelemek için yapılan Kruskal-Wallis analizi sonuçları Tablo 4.5'te belirtilmiştir.

Tablo 4.5: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Verimlilik Algılarının Medeni Durum Değişkenine Göre Yapılan Kruskal-Wallis Analizi Sonuçları

Gruplar	N	Sıra Ortalaması	sd	X ²	p	Anlamlı Fark
Bekar	101	162.25	2	5.70	.058	-
Evli	196	156.69				
Boşanmış	14	101.29				

Tablo 4.5 incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin medeni durum değişkenini içeren üç grubun örgütsel verimlilik düzeylerinde fark olup olmadığını tespit etmek için Kruskal-Wallis analizi uygulanmıştır. Sınıf öğretmenlerinin medeni durum değişkenine göre örgütsel verimlilik algılarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir [$\chi^2_{(2)} = 5.70$, $p > 0.05$].

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel verimlilik algılarının eğitim durumu değişkenine göre farklılaşma durumunu incelemek için yapılan Kruskal-Wallis analizi sonuçları Tablo 4.6'da gösterilmiştir.

Tablo 4.6: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Verimlilik Algılarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Yapılan Kruskal-Wallis Analizi Sonuçları

Gruplar	N	Sıra Ortalaması	sd	X ²	p	Anlamli Fark
Ön Lisans	9	42.67	2	16.86	.000	a-b
Lisans	245	155.79				a-c
Lisansüstü	57	174.80				

*a: ön lisans, b: lisans, c: lisansüstü

Tablo 4.6'ya bakıldığında sınıf öğretmenlerinin eğitim durumu değişkenini içeren üç grubun örgütsel verimlilik düzeylerinde fark olup olmadığını tespit etmek için Kruskal-Wallis analizi uygulanmıştır. Sınıf öğretmenlerinin eğitim durumu değişkenine göre örgütsel verimlilik algılarında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir [$\chi^2_{(2)} = 16.86, p < 0.05$]. Bu farklılığın kaynağını bulmak için Mann-Whitney U testi ile çoklu analiz yapılmıştır. Mann-Whitney U analizi sonucunda; ön lisans mezunu sınıf öğretmenleri ile lisans mezunu sınıf öğretmenleri arasında lisans mezunu olan sınıf öğretmenleri lehine (U= 301.50; Z= -3.70; p< 0.05), ön lisans mezunu sınıf öğretmenleri ile lisansüstü mezunu sınıf öğretmenleri arasında lisansüstü mezunu olan sınıf öğretmenleri lehine (U= 37.50; Z= -4.11; =p<0.05) ifade edilebilir bir farklılığın olduğu görülmüştür.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel verimlilik algılarının mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşma durumunu incelemek için yapılan Kruskal-Wallis analizi sonuçları Tablo 4.7'de sunulmuştur.

Tablo 4.7: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Verimlilik Algılarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Yapılan Kruskal-Wallis Analizi Sonuçları

Gruplar	N	Sıra Ortalaması	sd	X ²	p	Anlamli Fark
1-9 yıl arası	99	157.22	3	7.32	.062	
10-19 yıl arası	127	169.03				
20-29 yıl arası	62	135.81				
30 yıl ve üzeri	23	133.22				

Tablo 4.7 incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin mesleki kıdem değişkenini içeren dört grubun örgütsel verimlilik düzeylerinde fark olup olmadığını tespit etmek için Kruskal-Wallis analizi uygulanmıştır. Sınıf öğretmenlerinin mesleki kıdem

değişkenine göre örgütsel verimlilik algılarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır [$\chi^2_{(3)} = 7.32, p > 0.05$].

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel verimlilik algılarının okuldaki çalışma yılı değişkenine göre farklılaşma durumunu incelemek için yapılan Kruskal-Wallis analizi sonuçları Tablo 4.8'de yer verilmiştir.

Tablo 4.8: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Verimlilik Algılarının Okuldaki Çalışma Yılı Değişkenine Göre Yapılan Kruskal-Wallis Analizi Sonuçları

Gruplar	N	Sıra Ortalaması	sd	X ²	p	Anlamlı Fark
1-5 yıl arası	170	164.46	4	8.84	.065	
6-10 yıl arası	74	158.45				
11-15 yıl arası	44	143.67				-
16-20 yıl arası	14	115.39				
21 yıl ve üzeri	9	99.44				

Tablo 4.8 incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin okuldaki çalışma yılı değişkenini içeren beş grubun örgütsel verimlilik düzeylerinde fark olup olmadığını tespit etmek için Kruskal-Wallis analizi uygulanmıştır. Sınıf öğretmenlerinin okuldaki çalışma yılı değişkenine göre örgütsel verimlilik algılarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür [$\chi^2_{(4)} = 8.84, p > 0.05$].

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel verimlilik algılarının mesleği isteyerek seçip seçmeme durumu değişkenine göre yapılan Mann Whitney U analizi sonuçları Tablo 4.9'da belirtilmiştir.

Tablo 4.9: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Verimlilik Algılarının Mesleği Seçme Durumu Değişkenine Göre Yapılan Mann Whitney U Analizi Sonuçları

Gruplar	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
İsteyerek seçmeme	55	154.76	8512.00	6972.00	.910
İsteyerek seçme	256	156.27	40004.00		

Tablo 4.9 incelendiğinde mesleği isteyerek seçmeyen 55 sınıf öğretmeni ve mesleği isteyerek seçen 256 sınıf öğretmeninden oluşan 311 kişilik grupta, mesleği isteyerek seçen sınıf öğretmenleri ile mesleği isteyerek seçmeyen sınıf öğretmenleri arasında örgütsel verimlilik algılarında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için Mann-Whitney U testi yapılmıştır. Buna göre mesleği isteyerek seçmeyen sınıf öğretmenlerinin örgütsel verimlilik algıları (Ortanca: 3.18) ile mesleği isteyerek seçen sınıf öğretmenlerinin örgütsel verimlilik algıları (Ortanca: 3.12) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir (U= 6972.00; Z= -113, =p> 0.05).

4.4. Araştırmanın Dördüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular

Araştırmanın dördüncü alt problemi olan “Sınıf öğretmenlerinin örgütsel aidiyet algıları “cinsiyet”, “yaş”, “medeni durum”, “eğitim durumu”, “mesleki kıdem”, “okuldaki çalışma yılı”, “mesleği isteyerek seçip seçmeme” değişkenlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?” soruna cevap bulmak için yapılan analizlere ait tablolar sırayla sunulmuştur.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel aidiyet algılarının cinsiyet değişkenine göre yapılan bağımsız gruplar t-testi analizi sonuçları Tablo 4.10’da yer verilmiştir.

Tablo 4.10: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Aidiyet Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Yapılan Bağımsız Gruplar T-testi Sonuçları

Alt Boyutlar / Ölçek	Değişkenler	N	\bar{X}	Ss	sd	t	p
Kurumsal Aidiyet	Kadın	196	3.27	.66	309	.17	.860
	Erkek	115	3.25	.77			
Katılımsal Aidiyet	Kadın	196	3.38	.80	309	-2.96	.003
	Erkek	115	3.67	.86			
Bireysel Aidiyet	Kadın	196	3.99	.57	309	.067	.946
	Erkek	115	3.98	.60			
Örgütsel Aidiyet Ölçeği	Kadın	196	3.55	.56	309	-1.27	.202
	Erkek	115	3.64	.63			

Tablo 4.10’da sınıf öğretmenlerinin örgütsel aidiyet algılarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşma durumunu incelemek için yapılan bağımsız gruplar t-testi analizi sonuçları verilmiştir. Yapılan analiz neticesine göre örgütsel aidiyet ölçeğinde cinsiyet değişkeni açısından ifade edilebilir bir farklılığın olmadığı görülmüştür [$t_{(309)} = -1.27$; $p > 0.05$]. Örgütsel aidiyet ölçeğinin alt boyutlarında da cinsiyet değişkenine göre farklılaşma durumuna bakılmıştır. Buna göre kurumsal aidiyet [$t_{(309)} = .17$; $p > 0.05$] ve bireysel aidiyet [$t_{(309)} = .06$; $p > 0.05$] alt boyutlarında anlamlı düzeyde bir farklılaşma olmadığı görülmüştür. Fakat katılımsal aidiyet alt boyutunda ise kadın sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması ($\bar{X} = 3.38$) ile erkek sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması ($\bar{X} = 3.67$) arasında erkek sınıf öğretmenlerinin lehine anlamlı düzeyde bir farklılık olduğu gözlenmiştir [$t_{(309)} = -2.96$; $p < 0.05$].

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel aidiyet algılarının yaş değişkenine göre yapılan tek yönlü varyans (One-Way ANOVA) analizi sonuçları Tablo 4.11’de belirtilmiştir.

Tablo 4.11: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Aidiyet Algı Puan Ortalamalarının Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA) Sonuçları

	Deği şken	N	\bar{X}	Ss	Varya ns	Karel er Topla mı	sd	Kare ler Ort.	F	p	Far k
Kurum sal Aidiyet	25- 35 yaş	116	3.05	.62	Grupl ar arası Grupl ar içi	16.73	3	5.57	12.40	.000	
	36- 45 yaş	126	3.25	.73		138.04	307	.45			b>a c>a c>b
	46- 55 yaş	47	3.53	.65	Topla m	154.78	310				d>a d>b
	56- 65 yaş	22	3.87	.50							
Katılm sal Aidiyet	25- 35 yaş	116	3.34	.74	Grupl ar arası Grupl ar içi	6.94	3	2.31	3.40	.018	
	36- 45 yaş	126	3.49	.92		208.96	307	.68			c>a d>a
	46- 55 yaş	47	3.75	.76	Topla m	215.90	310				
	56- 65 yaş	22	3.73	.63							
Birey sel Aidiyet	25- 35 yaş	116	3.90	.53	Grupl ar arası Grupl ar içi	4.44	3	1.48	4.51	.004	
	36- 45 yaş	126	3.95	.65		100.60	307	.32			c>a c>b
	46- 55 yaş	47	4.24	.48	Topla m	105.04	310				
	56- 65 yaş	22	4.12	.43							
Örgüts el Aidiyet Ölçeği	25- 35 yaş	116	3.43	.51	Grupl ar arası Grupl ar içi	8.14	3	2.71	8.24	.000	
	36- 45 yaş	126	3.56	.66		101.08	307	.32			c>a c>b d>a d>b
	46- 55 yaş	47	3.84	.51	Topla m	109.23	310				
	56- 65 yaş	22	3.91	.41							

*a: 25-35 yaş arası, b: 36-45 yaş arası, c: 46-55 yaş arası, d: 56-65 yaş arası

Tablo 4.11 incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin örgütsel aidiyet algılarının yaş değişkenine göre puan ortalamasında anlamlı düzeyde farklılık olduğu tespit edilmiştir [$F_{(3 - 307)} = 8.24; p < 0.05$]. Gruplar arasında ortaya çıkan anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için tamamlayıcı analizlerden LSD çoklu karşılaştırma analizi yapılmıştır. 25-35 yaş arasındaki sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması ($\bar{X} = 3.43$) ile 46-55 yaş arasındaki sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması ($\bar{X} = 3.84$) arasında 46-55 yaş arası lehine; 36-45 yaş arasındaki sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması ($\bar{X} = 3.56$) ile 46-55 yaş arasındaki sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması ($\bar{X} = 3.84$) arasında 46-55 yaş arası lehine; 25-35 yaş arasındaki sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması ($\bar{X} = 3.84$) ile 56-65 yaş arasındaki sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması ($\bar{X} = 3.91$) arasında 56-65 yaş arası lehine; 36-45 yaş arasındaki sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması ($\bar{X} = 3.56$) ile 56-65 yaş arasındaki sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması ($\bar{X} = 3.91$) arasında 56-65 yaş arası lehine anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ölçeğin alt boyutlarında da yaş değişkenine göre farklılaşma durumu incelenmiştir. Kurumsal aidiyet alt boyutunda anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir [$F_{(3 - 307)} = 12.40; p < 0.05$]. Ortaya çıkan anlamlı farklılığın kaynağını belirlemek için tamamlayıcı analizlerden LSD çoklu karşılaştırma analizleri yapılmıştır. 25-35 yaş arasındaki sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması ($\bar{X} = 3.05$) ile 36-45 yaş arasındaki sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması ($\bar{X} = 3.25$) arasında 36-45 yaş arası lehine; 25-35 yaş arasındaki sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması ($\bar{X} = 3.05$) ile 46-55 yaş arasındaki sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması ($\bar{X} = 3.53$) arasında 46-55 yaş arası lehine; 36-45 yaş arasındaki sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması ($\bar{X} = 3.25$) ile 46-55 yaş arasındaki sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması ($\bar{X} = 3.53$) arasında 46-55 yaş arası lehine; 25-35 yaş arasındaki sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması ($\bar{X} = 3.05$) ile 56-65 yaş arasındaki sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması ($\bar{X} = 3.87$) arasında 56-65 yaş arası lehine; 36-45 yaş arasındaki sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması ($\bar{X} = 3.25$) ile 56-65 yaş arasındaki sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması ($\bar{X} = 3.87$) arasında 56-65 yaş arası lehine anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Katılımsal aidiyet alt boyutunda anlamlı farklılık olduğu gözlenmiştir [$F_{(3 - 307)} = 3.40; p < 0.05$]. Farkın kaynağını bulmak için LSD çoklu karşılaştırma analizleri

yapılmıştır. 25-35 yaş arasındaki sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması ($\bar{X} = 3.34$) ile 46-55 yaş arasındaki sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması ($\bar{X} = 3.75$) arasında 46-55 yaş arası lehine; 25-35 yaş arasındaki sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması ($\bar{X} = 3.34$) ile 56-65 yaş arasındaki sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması ($\bar{X} = 3.73$) arasında 56-65 yaş arası lehine anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Bireysel aidiyet alt boyutunda anlamlı farklılık olduğu gözlenmiştir [$F_{(3-307)} = 4.51$; $p < 0.05$]. Farkın kaynağını bulmak için LSD çoklu karşılaştırma analizleri yapılmıştır. 25-35 yaş arasındaki sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması ($\bar{X} = 3.34$) ile 46-55 yaş arasındaki sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması ($\bar{X} = 4.24$) arasında 46-55 yaş arası lehine; 36-45 yaş arasındaki sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması ($\bar{X} = 3.95$) ile 46-55 yaş arasındaki sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması ($\bar{X} = 4.24$) arasında 46-55 yaş arası lehine anlamlı bir farklılık olduğu gözlenmiştir.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel aidiyet algılarının medeni durum değişkenine göre yapılan tek yönlü varyans (One-Way ANOVA) analizi sonuçları Tablo 4.12'de sunulmuştur.

Tablo 4.12: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Aidiyet Algı Puan Ortalamalarının Medeni Durum Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA) Sonuçları

	Değişken	N	\bar{X}	Ss	Varyans	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	Fark
Kurumsal Aidiyet	Bekar	101	3.22	.72	Gruplar arası	1.15	2	.57	1.15	.316	
	Evli	196	3.26	.70	Gruplar içi	153.63	308	.49			-
	Boşanmış	14	3.53	.53	Toplam	154.78	310				
Katımsal Aidiyet	Bekar	101	3.43	.77	Gruplar arası	.57	2	.28	.41	.663	
	Evli	196	3.51	.86	Gruplar içi	215.33	308	.69			-
	Boşanmış	14	3.59	.83	Toplam	215.90	310				
Bireysel Aidiyet	Bekar	101	3.91	.58	Gruplar arası	1.31	2	.65	1.95	.144	
	Evli	196	4.02	.58	Gruplar içi	103.72	308	.33			-

	Boşanmış	14	4.17	.38	Toplam	105.04	310			
Örgütse l Aidiyet Ölçeği	Bekar	101	3.52	.58	Gruplar arası	.89	2	.44	1.27	.282
	Evli	196	3.60	.60	Gruplar iç i	108.33	308	.35		-
	Boşanmış	14	3.76	.50	Toplam	109.23	310			

Tablo 4.12 incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin örgütsel aidiyet algılarının medeni durum değişkenine göre puan ortalamasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı sonucuna ulaşılmıştır [$F_{(2-308)} = 1.27; p>0.05$].

Ölçeğin alt boyutlarında da medeni durum değişkenine göre farklılaşma durumuna bakılmıştır. Buna göre; kurumsal aidiyet alt boyutunda [$F_{(2-308)} = 1.15; p>0.05$], katımsal aidiyet alt boyutunda [$F_{(2-308)} = .41; p>0.05$] ve bireysel aidiyet alt boyutunda [$F_{(2-308)} = 1.95; p>0.05$] anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel aidiyet algılarının eğitim durumu değişkenine göre yapılan tek yönlü varyans (One-Way ANOVA) analizi sonuçları Tablo 4.13'te belirtilmiştir.

Tablo 4.13: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Aidiyet Algı Puan Ortalamalarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA) Sonuçları

	Değişken	N	\bar{X}	Ss	Varyans	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	Fark
Kurumsal Aidiyet	Ön Lisans	9	4.00	.35	Gruplar arası	6.40	2	3.20	6.64	.001	
	Lisans	245	3.27	.70	Gruplar iç i	148.38	308	.48			a>b a>c
	Lisansüstü	57	3.10	.38	Toplam	154.78	310				
Katımsal Aidiyet	Ön Lisans	9	3.95	.84	Gruplar arası	4.47	2	2.23	3.26	.057	
	Lisans	245	3.43	.82	Gruplar iç i	211.42	308	.68			-
	Lisansüstü	57	3.67	.84	Toplam	215.90	310				
Bireysel Aidiyet	Ön Lisans	9	4.38	.36	Gruplar arası	1.44	2	.72	2.15	.118	
	Lisans	245	3.97	.58	Gruplar	103.59	308	.33			

	s				r içi					
	Lisansüstü	57	4.00	.56	Toplam	105.04	310			
Örgüt	Ön Lisans	9	4.11	.41	Gruplar arası	2.61	2	1.30	3.77	.024
sel	Lisans									a>b
Aidiyet	Lisans	245	3.56	.59	Gruplar içi	106.62	308	.34		a>c
Ölçeği	Lisansüstü	57	3.59	.57	Toplam	109.23	310			

*a: Ön Lisans, b: Lisans, c: Lisansüstü

Tablo 4.13 incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin örgütsel aidiyet algılarının eğitim durumu değişkenine göre puan ortalamasında anlamlı bir farklılaşma görülmüştür [$F_{(2 - 308)} = 3.77$; $p < 0.05$]. Gruplar arasında ortaya çıkan anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için tamamlayıcı analizlerden LSD çoklu karşılaştırma analizleri yapılmıştır. “Ön lisans mezunu” sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması ($\bar{X} = 4.11$) ile “lisans mezunu” sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması ($\bar{X} = 3.56$) arasında “ön lisans mezunu” sınıf öğretmenleri lehine; “ön lisans mezunu” sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması ($\bar{X} = 4.11$) ile “lisansüstü mezunu” sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması ($\bar{X} = 3.59$) arasında “ön lisans mezunu” sınıf öğretmenleri lehine anlamlı bir farklılık görülmüştür.

Ölçeğin alt boyutlarında da eğitim durumu değişkenine göre farklılaşma durumuna bakılmıştır. Buna göre kurumsal aidiyet alt boyutunda anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir [$F_{(2 - 308)} = 6.64$; $p < 0.05$]. Farkın kaynağını bulmak için LSD çoklu karşılaştırma analizleri yapılmıştır. “Ön lisans mezunu” sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması ($\bar{X} = 4.00$) ile “lisans mezunu” sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması ($\bar{X} = 3.27$) arasında “ön lisans mezunu” sınıf öğretmenleri lehine; “ön lisans mezunu” sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması ($\bar{X} = 4.00$) ile “lisansüstü mezunu” sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması ($\bar{X} = 3.10$) arasında “ön lisans mezunu” sınıf öğretmenleri lehine anlamlı bir farklılık görülmüştür.

Katılımsal aidiyet alt boyutunda [$F_{(2 - 308)} = 3.26$; $p > 0.05$] ve bireysel aidiyet alt boyutunda [$F_{(2 - 308)} = 2.15$; $p > 0.05$] ise anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel aidiyet algılarının mesleki kıdem değişkenine göre yapılan tek yönlü varyans (One-Way ANOVA) analizi sonuçları Tablo 4.14’te yer verilmiştir.

Tablo 4.14: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Aidiyet Algı Puan Ortalamalarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA) Sonuçları

	Değişken	N	\bar{X}	Ss	Varyans	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	Fark
Kurumsal Aidiyet	1-9 yıl	99	3.07	.62	Gruplar arası	13.86	3	4.62	10.06	.000	
	10-19 yıl	127	3.23	.72	Gruplar içi	140.91	307	.45			c>a d>a
	20-29 yıl	62	3.41	.64	Toplam	154.78	310				d>b d>c
	30 yıl üzeri	23	3.87	.70							
Katımsal Aidiyet	1-9 yıl	99	3.28	.76	Gruplar arası	7.17	3	2.39	3.51	.016	
	10-19 yıl	127	3.55	.91	Gruplar içi	208.73	307	.68			b>a c>a d>a
	20-29 yıl	62	3.64	.76	Toplam	215.90	310				
	30 yıl üzeri	23	3.70	.69							
Bireysel Aidiyet	1-9 yıl	99	3.86	.54	Gruplar arası	4.79	3	1.59	4.89	.002	
	10-19 yıl	127	3.97	.64	Gruplar içi	100.24	307	.32			c>a d>a d>b
	20-29 yıl	62	4.12	.50	Toplam	105.04	310				
	30 yıl üzeri	23	4.29	.44							
Örgütsel Aidiyet Ölçeği	1-9 yıl	99	3.40	.53	Gruplar arası	7.59	3	2.53	7.64	.000	
	10-19 yıl	127	3.58	.65	Gruplar içi	101.63	307	.33			b>a c>a d>a d>b
	20-29 yıl	62	3.72	.52	Toplam	109.23	310				
	30 yıl										

30			
yıl	23	3.95	.37
üzeri			

*a: 1-9 yıl arası, b: 10-19 yıl arası, c: 20-29 yıl arası, d: 30 yıl ve üzeri

Tablo 4.14 incelendiğine katılımcıların örgütsel aidiyet algılarının mesleki kıdem değişkenine göre puan ortalamasında anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüştür [$F_{(3-307)} = 7.64$; $p < 0.05$]. Farkın kaynağını bulmak için LSD çoklu karşılaştırma analizleri yapılmıştır. 10-19 yıl mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri puan ortalaması ($\bar{X} = 3.58$) ile 1-9 yıl mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri puan ortalaması ($\bar{X} = 3.40$) arasında 10-19 yıl mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri lehine; 1-9 yıl mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri puan ortalaması ile ($\bar{X} = 3.40$) ile 20-29 yıl mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri puan ortalaması ($\bar{X} = 3.72$) arasında 20-29 yıl mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri lehine; 1-9 yıl mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri puan ortalaması ile ($\bar{X} = 3.40$) ile 30 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri puan ortalaması ($\bar{X} = 3.95$) arasında 30 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri lehine; 10-19 yıl mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri puan ortalaması ($\bar{X} = 3.58$) ile 30 yıl üzeri mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri puan ortalaması ($\bar{X} = 3.95$) arasında 30 yıl üzeri mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri lehine anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ölçeğin alt boyutlarında da mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşma durumuna bakılmıştır. Buna göre kurumsal aidiyet alt boyutunda anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir [$F_{(3-307)} = 10.06$; $p < 0.05$]. Farkın kaynağını bulmak için LSD çoklu karşılaştırma analizleri yapılmıştır. 20-29 yıl mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri puan ortalaması ($\bar{X} = 3.41$) ile 1-9 yıl mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri puan ortalaması ile ($\bar{X} = 3.07$) arasında 20-29 yıl mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri lehine; 30 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri puan ortalaması ($\bar{X} = 3.87$) ile 1-9 yıl mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri puan ortalaması ile ($\bar{X} = 3.07$) arasında 30 yıl üzeri mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri lehine; 10-19 yıl mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri puan ortalaması ($\bar{X} = 3.23$) ile 30 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri puan ortalaması ($\bar{X} = 3.87$) arasında 30 yıl üzeri mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri lehine; 20-29 yıl mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri puan ortalaması ($\bar{X} = 3.41$) ile 30 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri puan ortalaması ($\bar{X} = 3.87$) arasında 30 yıl üzeri mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri lehine anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Katılımsal aidiyet alt boyutunda ifade edilebilir düzeyde bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir [$F_{(3 - 307)} = 3.51$; $p < 0.05$]. Ortaya çıkan anlamlı farklılığın kaynağını belirlemek için tamamlayıcı analizlerden LSD çoklu karşılaştırma analizleri yapılmıştır. 10-19 yıl mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri puan ortalaması ($\bar{X} = 3.55$) ile 1-9 yıl mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri puan ortalaması ile ($\bar{X} = 3.28$) arasında 10-19 yıl mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri lehine; 20-29 yıl mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri puan ortalaması ($\bar{X} = 3.64$) ile 1-9 yıl mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri puan ortalaması ile ($\bar{X} = 3.28$) arasında 20-29 yıl mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri lehine; 30 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri puan ortalaması ($\bar{X} = 3.70$) ile 1-9 yıl mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri puan ortalaması ile ($\bar{X} = 3.28$) arasında 30 yıl üzeri mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri lehine anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bireysel aidiyet alt boyutunda anlamlı düzeyde farklılık tespit edilmiştir [$F_{(3 - 307)} = 4.89$; $p < 0.05$]. Ortaya çıkan anlamlı farklılığın kaynağını belirlemek için tamamlayıcı analizlerden LSD çoklu karşılaştırma analizleri yapılmıştır. 20-29 yıl mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri puan ortalaması ($\bar{X} = 4.12$) ile 1-9 yıl mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri puan ortalaması ile ($\bar{X} = 3.86$) arasında 20-29 yıl mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri lehine; 30 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri puan ortalaması ($\bar{X} = 4.29$) ile 1-9 yıl mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri puan ortalaması ile ($\bar{X} = 3.86$) arasında 30 yıl üzeri mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri lehine; 30 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri puan ortalaması ($\bar{X} = 4.29$) ile 10-19 yıl mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri puan ortalaması ile ($\bar{X} = 3.97$) arasında 30 yıl üzeri mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri lehine anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel aidiyet algılarının okulda çalışma yılı değişkenine göre yapılan tek yönlü varyans (One-Way ANOVA) analizi sonuçları Tablo 4.15'te gösterilmiştir.

Tablo 4.15: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Aidiyet Algı Puan Ortalamalarının Okulda Çalışma Yılı Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA) Sonuçları

Değişken	N	\bar{X}	Ss	Varyans	Kareler Topla	sd	Kareler Ort.	F	p	Fark
----------	---	-----------	----	---------	---------------	----	--------------	---	---	------

mı											
Kurumsal Aidiyet	1-5 yıl	170	3.10	.67	Gruplar arası Toplam	13.75	4	3.44	7.46	.000	
	6-10 yıl	74	3.33	.73	Gruplar içi Toplam	141.02	306	.46			b>a
	11-15 yıl	44	3.50	.58		154.78	310				c>a
	16-20 yıl	14	3.74	.78							d>a
	21 yıl üzeri	9	3.85	.47							d>b
Katımsal Aidiyet	1-5 yıl	170	3.36	.82	Gruplar arası Toplam	7.29	4	1.82	2.67	.032	
	6-10 yıl	74	3.65	.88	Gruplar içi Toplam	208.60	306	.68			b>a
	11-15 yıl	44	3.61	.76		215.90	310				e>a
	16-20 yıl	14	3.61	.65							
	21 yıl üzeri	9	3.92	.82							
Bireysel Aidiyet	1-5 yıl	170	3.89	.61	Gruplar arası Toplam	3.29	4	.82	2.47	.045	
	6-10 yıl	74	4.09	.51	Gruplar içi Toplam	101.75	306	.33			b>a
	11-15 yıl	44	4.09	.58		105.04	310				c>a
	16-20 yıl	14	4.11	.48							
	21 yıl üzeri	9	4.19	.41							
Örgütsel Aidiyet Ölçeği	1-5 yıl	170	3.45	.59	Gruplar arası Toplam	7.06	4	1.76	5.28	.000	
	6-10 yıl	74	3.69	.60	Gruplar içi Toplam	102.76	306	.33			b>a
	11-15 yıl	44	3.73	.52		109.23	310				c>a
	16-20 yıl	14	3.82	.44							d>a
	21 yıl üzeri										e>a

21			
yıl	9	3.98	.48
üzeri			

*a: 1-5 yıl arası, b: 6-10 yıl arası, c: 11-15 yıl arası, d: 16-20 yıl arası, e: 21 yıl ve üzeri

Tablo 4.15 incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin örgütsel aidiyet algılarının okulda çalışma yılı değişkenine göre puan ortalamasında anlamlı bir farklılaşma olduğu tespit edilmiştir [$F_{(4-306)} = 5.28$; $p < 0.05$]. Ortaya çıkan anlamlı farklılığın kaynağını belirlemek için tamamlayıcı analizlerden LSD çoklu karşılaştırma analizleri yapılmıştır. Okulda 1-5 yıl çalışan sınıf öğretmeni puan ortalaması ($\bar{X} = 3.45$) ile okulda 6-10 yıl çalışan sınıf öğretmeni puan ortalaması ($\bar{X} = 3.69$) arasında okulda 6-10 yıl çalışan sınıf öğretmeni lehine; okulda 1-5 yıl çalışan sınıf öğretmeni puan ortalaması ($\bar{X} = 3.45$) ile okulda 11-15 yıl çalışan sınıf öğretmeni puan ortalaması ($\bar{X} = 3.73$) arasında okulda 11-15 yıl çalışan sınıf öğretmeni lehine; okulda 1-5 yıl çalışan sınıf öğretmeni puan ortalaması ($\bar{X} = 3.45$) ile okulda 16-20 yıl çalışan sınıf öğretmeni puan ortalaması ($\bar{X} = 3.82$) arasında okulda 16-20 yıl çalışan sınıf öğretmeni lehine; okulda 1-5 yıl çalışan sınıf öğretmeni puan ortalaması ($\bar{X} = 3.45$) ile okulda 21 yıl üzeri çalışan sınıf öğretmeni puan ortalaması ($\bar{X} = 3.98$) arasında okulda 21 yıl üzeri çalışan sınıf öğretmeni lehine anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir.

Ölçeğin alt boyutlarında da okulda çalışma yılı değişkenine göre farklılaşma durumuna bakılmıştır. Buna göre kurumsal aidiyet alt boyutunda anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir [$F_{(4-306)} = 7.46$; $p < 0.05$]. Ortaya çıkan anlamlı farklılığın kaynağını belirlemek için tamamlayıcı analizlerden LSD çoklu karşılaştırma analizleri yapılmıştır. Okulda 1-5 yıl çalışan sınıf öğretmeni puan ortalaması ($\bar{X} = 3.10$) ile okulda 6-10 yıl çalışan sınıf öğretmeni puan ortalaması ($\bar{X} = 3.33$) arasında okulda 6-10 yıl çalışan sınıf öğretmeni lehine; okulda 1-5 yıl çalışan sınıf öğretmeni puan ortalaması ($\bar{X} = 3.10$) ile okulda 11-15 yıl çalışan sınıf öğretmeni puan ortalaması ($\bar{X} = 3.50$) arasında okulda 11-15 yıl çalışan sınıf öğretmeni lehine; Okulda 1-5 yıl çalışan sınıf öğretmeni puan ortalaması ($\bar{X} = 3.10$) ile okulda 16-20 yıl çalışan sınıf öğretmeni puan ortalaması ($\bar{X} = 3.74$) arasında okulda 16-20 yıl çalışan sınıf öğretmeni lehine; okulda 6-10 yıl çalışan sınıf öğretmeni puan ortalaması ($\bar{X} = 3.33$) ile okulda 16-20 yıl çalışan sınıf öğretmeni puan ortalaması ($\bar{X} = 3.74$) arasında okulda 16-20 yıl çalışan sınıf öğretmeni lehine; okulda 1-5 yıl çalışan sınıf öğretmeni puan ortalaması ($\bar{X} = 3.10$) ile okulda 21 yıl üzeri çalışan sınıf öğretmeni

puan ortalaması ($\bar{X} = 3.85$) arasında okulda 21 yıl üzeri çalışan sınıf öğretmeni lehine; okulda 6-10 yıl çalışan sınıf öğretmeni puan ortalaması ($\bar{X} = 3.33$) ile okulda 21 yıl üzeri çalışan sınıf öğretmeni puan ortalaması ($\bar{X} = 3.85$) arasında okulda 21 yıl üzeri çalışan sınıf öğretmeni lehine anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür.

Katılımsal aidiyet alt boyutunda anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir [$F_{(4 - 306)} = 2.67$; $p < 0.05$]. Farkın kaynağını bulmak için LSD çoklu karşılaştırma analizleri yapılmıştır. Okulda 1-5 yıl çalışan sınıf öğretmeni puan ortalaması ($\bar{X} = 3.36$) ile okulda 6-10 yıl çalışan sınıf öğretmeni puan ortalaması ($\bar{X} = 3.65$) arasında okulda 6-10 yıl çalışan sınıf öğretmeni lehine; okulda 1-5 yıl çalışan sınıf öğretmeni puan ortalaması ($\bar{X} = 3.36$) ile okulda 21 yıl üzeri çalışan sınıf öğretmeni puan ortalaması ($\bar{X} = 3.92$) arasında okulda 21 yıl üzeri çalışan sınıf öğretmeni lehine anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bireysel aidiyet alt boyutunda anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir [$F_{(4 - 306)} = 2.47$; $p < 0.05$]. Farkın kaynağını bulmak için LSD çoklu karşılaştırma analizleri yapılmıştır. Okulda 1-5 yıl çalışan sınıf öğretmeni puan ortalaması ($\bar{X} = 3.89$) ile okulda 6-10 yıl çalışan sınıf öğretmeni puan ortalaması ($\bar{X} = 4.09$) arasında okulda 6-10 yıl çalışan sınıf öğretmeni lehine; okulda 1-5 yıl çalışan sınıf öğretmeni puan ortalaması ($\bar{X} = 3.89$) ile okulda 11-15 yıl çalışan sınıf öğretmeni puan ortalaması ($\bar{X} = 4.09$) arasında okulda 11-15 yıl çalışan sınıf öğretmeni lehine anlamlı düzeyde farklılıklar olduğu tespit edilmiştir.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel aidiyet algılarının mesleği isteyerek seçip seçmeme durumu değişkenine göre yapılan bağımsız gruplar t-testi analizine ait sonuçlar Tablo 4.16'da gösterilmiştir.

Tablo 4.16: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Aidiyet Algı Puan Ortalamalarının Mesleği Seçme Durumu Değişkenine Göre Yapılan Bağımsız Gruplar T-testi Analizi Sonuçları

Alt Boyutlar / Ölçek	İsteyerek Seçme Durumu	N	\bar{X}	Ss	sd	t	p																												
Katılımsal Aidiyet	Hayır	55	3.09	.704	309	-2.04	.042																												
	Evet	256	3.30	.703				Kurumsal Aidiyet	Hayır	55	3.40	.825	309	-.856	.393	Evet	256	3.51	.837	Bireysel Aidiyet	Hayır	55	3.82	.680	309	-2.41	.016	Evet	256	4.02	.554	Örgütsel Aidiyet	Hayır	55	3.44
Kurumsal Aidiyet	Hayır	55	3.40	.825	309	-.856	.393																												
	Evet	256	3.51	.837				Bireysel Aidiyet	Hayır	55	3.82	.680	309	-2.41	.016	Evet	256	4.02	.554	Örgütsel Aidiyet	Hayır	55	3.44	.623	309	-2.00	.046								
Bireysel Aidiyet	Hayır	55	3.82	.680	309	-2.41	.016																												
	Evet	256	4.02	.554				Örgütsel Aidiyet	Hayır	55	3.44	.623	309	-2.00	.046																				
Örgütsel Aidiyet	Hayır	55	3.44	.623	309	-2.00	.046																												

Tablo 4.16 incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin örgütsel aidiyet algılarının mesleği seçme durumunu incelemek için yapılan bağımsız gruplar t-testi analizi sonuçları verilmiştir. Analiz sonucuna göre örgütsel aidiyet ölçeğinde mesleği seçme durumu değişkenine göre sınıf öğretmenlerinin mesleği isteyerek seçme puan ortalaması ($\bar{X} = 3.61$) ile sınıf öğretmenlerinin mesleği isteyerek seçmeme puan ortalaması ($\bar{X} = 3.44$) arasında mesleği isteyerek seçen sınıf öğretmenlerinin lehine anlamlı bir farklılaşmanın olduğu görünmüştür [$t_{(309)} = -2.00$; $p < 0.05$].

Ölçeğin alt boyutlarında da mesleği seçme durumu değişkenine göre farklılaşma durumuna bakılmıştır. Katılımsal aidiyet alt boyutunda sınıf öğretmenlerinin mesleği isteyerek seçme puan ortalaması ($\bar{X} = 3.30$) ile mesleği isteyerek seçmeme puan ortalaması ($\bar{X} = 3.09$) arasında mesleği isteyerek seçen sınıf öğretmenlerinin lehine anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir [$t_{(309)} = -2.04$; $p < 0.05$]. Bireysel aidiyet alt boyutunda sınıf öğretmenlerinin mesleği isteyerek seçme puan ortalaması ($\bar{X} = 4.02$) ile mesleği isteyerek seçmeme puan ortalaması ($\bar{X} = 3.82$) arasında mesleği isteyerek seçen sınıf öğretmenlerinin lehine anlamlı bir farklılığın olduğu sonucuna varılmıştır [$t_{(309)} = -2.41$; $p < 0.05$]. Kurumsal aidiyet alt boyutunda anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür [$t_{(309)} = -.85$; $p > 0.05$].

4.5. Araştırmanın Beşinci Alt Problemine İlişkin Bulgular

Araştırmanın beşinci alt problemi olan “*Sınıf öğretmenlerinin örgütsel verimlilik ile örgütsel aidiyet algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?*” sorusuna cevap bulmak için yapılan Spaerman Sıra Farkları korelasyon analizi sonuçları Tablo 4.17’de belirtilmiştir.

Tablo 4.17: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Verimlilik Algıları ve Örgütsel Aidiyet Algıları Ölçekleri ve Alt Boyutları Arasında Yapılan Korelasyon Analizi Sonuçları

	Örgütsel Verimlilik Ölçeği	Kurumsal Aidiyet	Katılımsal Aidiyet	Bireysel Aidiyet	Örgütsel Aidiyet Ölçeği
Örgütsel Verimlilik Ölçeği	1.00				
Kurumsal Aidiyet	-.164**	1.00			
Katılımsal Aidiyet	-.126*	.528**	1.00		

Bireysel Aidiyet	-.093	.474**	.641**	1.00	
Örgütsel Aidiyet Ölçeği	-.155**	.806**	.874**	.803**	1.00

**< .01; *<.05

Tablo 4.17’de sınıf öğretmenlerinin örgütsel verimlilik algıları ve örgütsel aidiyet algıları arasındaki korelasyon analizi sonuçları görülmektedir. Örgütsel verimlilik ölçeği ve örgütsel aidiyet ölçeği arasında negatif yönlü düşük düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($r = -.155$; $p < 0.05$). Ayrıca verimlilik ölçeği ve örgütsel aidiyet ölçeğinin alt boyutları arasında da ilişki olup olmadığı kontrol edilmiştir. Örgütsel verimlilik ölçeği ve kurumsal aidiyet alt boyutu arasında negatif yönlü düşük düzeyde ilişki saptanmıştır ($r = -.164$; $p < 0.05$). Örgütsel verimlilik ve katılsal aidiyet arasında negatif yönlü düşük düzeyde ilişki olduğu görülmüştür ($r = -.126$; $p < 0.05$). Örgütsel verimlilik ve bireysel aidiyet arasında ise anlamlı ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($r = -.093$; $p > 0.05$).

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ TARTIŞMA VE ÖNERİLER

5.1. Araştırmanın Birinci Alt Problemine İlişkin Sonuç ve Tartışma

Örgütsel verimlilik ölçeğini cevaplandıran sınıf öğretmenlerinin verdikleri yanıtlara göre sınıf öğretmeninin örgütsel verimlilik ölçeğinden aldıkları puanlara göre öğretmenlerin verimlilik algılarının yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Çalışma sonucunda elde edilen bulgular ile benzer sonuçlara ulaşan çalışmaların var olduğu görülmektedir. Saygılı (2009) yapmış olduğu araştırmada alan dışından atanan sınıf öğretmenlerinin verimlilik düzeyleri yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Haznedaroğlu (2014) yapmış olduğu araştırmada örgütsel verimliliğin sağlanmasında bilgi yönetimi uygulamalarının etkisi konulu çalışmasında; genel ve alt boyutlarda katılımcıların verimlilik algılarının yüksek düzeyde olduğunu görmüştür. Sandal (2014) yapmış olduğu örgütsel güven ile verimlilik arasındaki ilişki konulu çalışmasında verimlilik algı düzeylerinin oldukça yüksek olduğu görülmüştür. Demir (2018) yapmış olduğu iş tatmininin örgütsel verimliliğe etkisinde bireysel yeteneğin rolü konulu çalışmasında katılımcıların verimlilik düzeylerinin ortalamanın üzerinde olduğu görülmüştür. Saygılı (2009), Haznedaroğlu (2014), Sandal (2014) ve Demir'in (2018) yapmış olduğu araştırmanın sonuçları mevcut araştırma bulgularını destekler niteliktedir.

Bununla birlikte çalışma sonucunda elde edilen bulgulardan farklı sonuçlara ulaşan çalışmaların da var olduğu görülmektedir. Yüksel (2023) yapmış olduğu araştırmada ölçeğin genel boyutunda ve verimliliği olumlu etkileyenler alt boyutunda idari personelin verimlilik düzeyi “*sıklıkla*” olurken; verimliliği olumsuz etkileyenler alt boyutunda ise “*nadiren*” düzeyinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yüksel 'in (2023) yapmış olduğu araştırmanın sonuçları mevcut araştırma bulgularından farklılık göstermektedir.

Çalışmada yapılan istatistiksel analiz sonucunda sınıf öğretmenlerinin örgütsel verimlilik algılarının yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Mevcut araştırmada ulaşılan sonuçlardan benzer ve farklı sonuçlara ulaşan çalışmaların olduğu görülmektedir. Çalışmadaki bulgular incelendiğinde örgütsel verimlilik ölçeği genel

boyutunda sınıf öğretmenlerin verimlilik algılarının yüksek olmasında öğretmenlerin yaş ortalamasının düşük olması, mesleğini isteyerek yapan öğretmenlerin ortalamasının fazla olması, etkin yönetim biçiminin uygulanması, donanımsal yeterliliğin sağlanması, iş birliğinin gelişmiş gibi nedenlerin etkili olduğu söylenebilir.

5.2. Araştırmanın İkinci Alt Problemine İlişkin Sonuç ve Tartışma

Örgütsel aidiyet ölçeğini cevaplandıran sınıf öğretmenlerinin verdikleri yanıtlara göre sınıf öğretmenin örgütsel aidiyet ölçeğinden aldıkları puanlara göre öğretmenlerin aidiyet algılarının “kurumsal aidiyet” alt boyutunda “orta” düzeyde, “katılımsal aidiyet”, “bireysel aidiyet” alt boyutlarında ve “genel örgütsel aidiyet” boyutunda ise “yüksek” düzeyde olduğu görülmüştür.

Çalışma sonucunda elde edilen bulgular ile benzer sonuçlara ulaşan çalışmaların var olduğu görülmektedir. Tatar’ın (2020) yapmış olduğu araştırmada öğretmenlerin örgütsel aidiyet düzeyi algılarının yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Aydınol’un (2019) yapmış olduğu araştırmada sınıf öğretmenlerinin örgütsel aidiyet düzeyi algılarının yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Tatar (2020) ve Aydınol’un (2019) yapmış olduğu araştırmanın sonuçları mevcut araştırma bulgularını destekler niteliktedir.

Bununla birlikte çalışma sonucunda elde edilen bulgulardan farklı sonuçlara ulaşan çalışmaların da var olduğu görülmektedir. Alptekin’in (2011) yapmış olduğu araştırmada üniversite gençliğinin aidiyet düzeyinin orta düzeyde olduğu görülmüştür. Karayağız’ın (2018) yapmış olduğu araştırmada ilkökul öğretmenlerinin aidiyet algılarının orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Alptekin (2011) ve Karayağız’ın (2018) yapmış olduğu araştırmanın sonuçları mevcut araştırma bulgularından farklılık göstermektedir.

Çalışmada yapılan istatistiksel analiz sonucunda sınıf öğretmenlerinin genel örgütsel aidiyet, katılımsal aidiyet ve bireysel aidiyet alt boyutlarında örgütsel aidiyet ölçeğinden aldıkları puanlara göre sınıf öğretmenlerinin örgütsel aidiyet algılarının “yüksek” düzeyde olmasında kurum içi iletişimin gelişmiş olduğu, kurum içi işbirliğinin yapılması, kuruma olan bağlılık düzeyinin yüksek olması, iş tatmininin sağlanması gibi etkenlerin etkili olduğu söylenebilir. Kurumsal aidiyet alt boyutunda sınıf öğretmenlerinin örgütsel aidiyet algılarının “orta” düzeyde olmasında kurumun

güven düzeyinin yetersiz olması, örgüt kültürünün zayıf olması, kurum yöneticilerinin vasıflarının yetersiz olması, kurumun konumundan ve çevresinden kaynaklanan sorunların olması, örgüt içi sessizlik algısının yüksek olması, örgüt içi iletişim ve işbirliği çalışmalarının yetersiz olması gibi nedenlerin etkili olduğu söylenebilir.

5.3. Araştırmanın Üçüncü Alt Problemine İlişkin Sonuç ve Tartışma

Araştırmanın üçüncü alt problemi olan “*Sınıf öğretmenlerinin örgütsel verimlilik algıları cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, mesleki kıdem, okuldaki çalışma yılı, mesleği isteyerek seçip seçmeme değişkenlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?*” sorusuna yönelik ulaşılan sonuçlara ilişkin bilgiler sırayla aşağıda verilmiştir.

5.3.1. Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Verimlilik Algılarının Cinsiyet Değişkenine Yönelik Sonuç ve Tartışma

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel verimliliğe yönelik algılarının cinsiyet değişkeni açısından ifade edilebilir bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için 196 kadın sınıf öğretmeni ve 115 erkek sınıf öğretmeninden oluşan 311 kişilik grupta, kadın sınıf öğretmenlerin verimlilik algıları ile erkek sınıf öğretmenlerin verimlilik algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir.

Çalışma sonucunda ulaşılan bulgular ile benzer sonuçlara ulaşan çalışmaların var olduğu görülmektedir. Saygılı (2009) yapmış olduğu araştırmada cinsiyet değişkenine göre alan dışından atanan sınıf öğretmenlerinin verimlilik düzeyleri incelenmiştir. Kadın öğretmenler ile erkek öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Haznedaroğlu (2014) yapmış olduğu araştırmada cinsiyet değişkeninin örgütsel verimliliğin sağlanmasında bilgi yönetimi uygulamalarının etkisini algılama düzeylerinde anlamlı bir ilişkinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Sandal (2014) yapmış olduğu araştırmada cinsiyet değişkenine göre örgütsel güven ile verimlilik arasındaki ilişkiyi incelenmiştir. Elde edilen veriler doğrultusunda cinsiyet değişkeni ile örgütsel verimlilik ölçeği arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmüştür. Düşüngülü (2014) yapmış olduğu araştırmada cinsiyet değişkenine göre kadın öğretim elemanları ile erkek öğretim elemanları arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmüştür. Demir (2018) yapmış olduğu araştırmada cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir ilişkinin olmadığı

görülmüştür. Bedak (2020) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin cinsiyetleri ile iş verimliliği algıları arasında ifade edilebilir bir farklılaşmanın olmadığı görülmüştür. Saygılı (2009), Haznedaroğlu (2014), Sandal (2014), Düşüngülü (2014), Demir (2018) ve Bedak'ın (2020) yapmış olduğu araştırmanın sonuçları mevcut araştırma bulgularını destekler niteliktedir.

Bununla birlikte çalışma sonucunda elde edilen bulgulardan farklı sonuçlara ulaşan çalışmaların da var olduğu görülmektedir. Aydoğdu (2014) yapmış olduğu araştırmada sınıf öğretmenlerinin performans görevlerine ilişkin görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemiştir. Çalışma sonucunda kadın sınıf öğretmenlerinin performans görevleri hakkındaki görüşlerinin, erkek sınıf öğretmenlerin görüşlerine göre daha olumlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kocaçal (2016) yapmış olduğu araştırmada cinsiyet değişkeninin verimlilik düzeyine olan etkisine bakıldığında kadınların, erkelerden daha yüksek verimlilik düzeyine sahip oldukları görülmektedir. Bozkurt (2020) yapmış olduğu araştırmada pandemi döneminde çalışma: ekonomik kaygılar, dijitalleşme ve verimlilik konulu çalışmasında cinsiyete göre kadınlardaki verimliliğin azalışının erkeklerden daha yüksek düzeyde olduğu ve hanede yaşayan kişi sayısı ne kadar çok artarsa kadınların verimlilik düzeylerinin de o kadar azaldığı görülmüştür. Dalmış (2022) yapmış olduğu araştırmada çalışanların örgütsel, dağıtım, işlem ve etkileşim adalet algılarının cinsiyet değişkenine göre verimlilik düzeyini etkilediği görülmüştür. Yüksel (2023) yapmış olduğu araştırmada cinsiyet değişkenine göre ölçeğin genel boyutunda anlamlı bir farklılık görülmezken; verimliliği olumlu etkileyenler ve olumsuz etkileyenler alt boyutlarında anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüştür. Bu farklılık verimliliği olumlu etkileyenler alt boyutunda kadın idari personeller lehine olurken; verimliliği olumsuz etkileyenler alt boyutunda ise erkek idari personeller lehine olduğu görülmüştür. Aydoğdu (2014), Kocaçal (2016), Bozkurt (2020), Dalmış (2022) ve Yüksel'in (2023) yapmış olduğu araştırmanın sonuçları mevcut araştırma bulgularından farklılık göstermektedir.

Çalışmada yapılan istatistiksel analiz sonucunda cinsiyet değişkeni açısından örgütsel verimliliğin anlamlı olmadığı görülmektedir. Mevcut araştırmada ulaşılan sonuçlar ile benzer ve farklı sonuçlara ulaşan çalışmaların olduğu görülmektedir. Bireylerin cinsiyetlerinin kadın veya erkek olmasının sınıf öğretmenlerinin örgütsel verimlilik algıları üzerinde etkili olmadığı söylenebilir. Araştırmaya katılan

katılımcıların çoğunluğunun kadınlardan oluştuğu ve kadınların sınıf öğretmenliğine yönelik verimlilik algılarının her ne kadar anlamlı bir farklılık olmadığı görülse de kadın katılımcıların sıra ortalamaları puanlarının daha yüksek olduğu söylenebilir. Çalışmada anlamlı fark ortaya çıkmasa da kadın katılımcıların annelik içgüdüleri doğrultusunda sınıf öğretmenliğine daha fazla yöneldikleri ve mesleğinde öğrencilere daha yakın olabilecekleri düşünülebilir.

5.3.2. Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Verimlilik Algılarının Yaş Değişkenine Yönelik Sonuç ve Tartışma

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel verimlilik algılarının yaş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığı yönünde ise sınıf öğretmenlerinin yaş değişkenine göre örgütsel verimlilik algılarında istatistiksel olarak ifade edilebilir bir farkın olduğu görülmüştür. Ulaşılan bu farkın 25-35 yaş arası sınıf öğretmenleri ile 46-55 yaş arasındaki sınıf öğretmenleri arasında; 25-35 yaş arası olan sınıf öğretmenleri lehine, 25-35 yaş arası sınıf öğretmenleri ile 56-65 yaş arası sınıf öğretmenleri arasında; 25-35 yaş arası olan sınıf öğretmenleri lehine, 36-45 yaş arası sınıf öğretmenleri ile 46-55 yaş arası sınıf öğretmenleri arasında; 36-45 yaş arası olan sınıf öğretmenleri lehine, 36-45 yaş arası sınıf öğretmenleri ile 56-65 yaş arası sınıf öğretmenleri arasında; 36-45 yaş arası olan sınıf öğretmenleri lehine anlamlı farklılık oluşturduğu görülmüştür.

Çalışma sonucunda elde edilen bulgular ile benzer sonuçlara ulaşan çalışmaların var olduğu görülmektedir. Düşüngülü (2014) yapmış olduğu araştırmada çalışma ortamlarının verimliliğe olan etkisini mesleki kıdem değişkenine göre incelenmiştir. Çalışmasında yaş değişkenine göre anlamlı farklılık görülmüştür. Bu farklılık 26-30 yaş arası öğretim elemanlarının verimliliklerinin 31 yaş ve üzeri öğretim elemanlarının verimliliğine göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Er (2015) yapmış olduğu araştırmada yaş değişkenine göre katılımcıların verimlilik düzeylerinin yaşın ilerlemesine bağlı olarak azaldığı görülmüştür. Bu azalmaya neden olabilecek etkenlerin yaşlanma, fiziksel anlamda yaşanan güç kaybı, isteklendirme, tükenmişlik duygusu, mesai saatlerinin olabileceği öngörülmüştür. Evrenkaya (2019) yapmış olduğu araştırmada yaş değişkeni ile meslek performansları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucunda yaş değişkeni ile meslek performansı arasında anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. Bu anlamlı farklılık, öğretme öğrenme, okul aile toplum ilişkileri, öğrenci tanıma, öğrenmeyi gelişimi izleme, kişisel mesleki gelişim

ve genel boyutta genç olan öğretmenlerin performanslarının yaşı yüksek olan öğretmenlere göre daha üst düzeyde olduğu görülmüştür. Düşüngülü (2014), Er (2015) ve Evrenkaya'nın (2019) yapmış olduğu araştırmanın sonuçları mevcut araştırma bulgularını destekler niteliktedir.

Bununla birlikte çalışma sonucunda elde edilen bulgulardan farklı sonuçlara ulaşan çalışmaların da var olduğu görülmektedir. Saygılı (2009) yapmış olduğu çalışmada yaş değişkeni ile alan dışından atanan sınıf öğretmenlerinin mesleğe uyumu, verimliliği ve karşılaştığı sorunları incelemiştir. Araştırmada yaş değişkeninin öğretmenler arasında belirgin bir fark oluşturmadığı ve genel olarak tüm öğretmenlerin kalıcı ve kaliteli öğrenme seviyesinde oldukları görülmüştür. Haznedaroğlu (2014) yapmış olduğu çalışmada yaş değişkeninin örgütsel verimliliğin sağlanmasında bilgi yönetimi uygulamalarının etkisi konulu çalışmada yaş değişkeni açısından ifade edilebilir bir farklılığın olmadığı görülmüştür. Sandal (2014) yapmış olduğu çalışmada yaş değişkeni ile örgütsel verimlilik ölçeği arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür. Kocaçal (2016) yapmış olduğu çalışmada yaş değişkeninin verimlilik açısından etkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. 55 yaş ve üzeri olanlar ile 45-54 yaş aralığında olan bireylerin, verimlilik düzeylerinin yaşları 44 ve aşağısı olanlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Demir (2018) yapmış olduğu çalışmada iş tatmininin örgütsel verimliliğe etkisinde bireysel yeteneğin rolünü yaş değişkenine göre incelemiştir. Araştırmada yaş değişkeninin iş doyumuna, verimliliğe ve bireysel yeteneğe göre anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmüştür. Bedak (2020) ortaya koyduğu çalışmada verimlilik ile yaş arasında ifade edilebilir bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Saygılı (2009), Haznedaroğlu (2014), Sandal (2014), Kocaçal (2016), Demir (2018) ve Bedak'ın (2020) yapmış olduğu araştırmanın sonuçları mevcut araştırma bulgularından farklılık göstermektedir.

Çalışmada yapılan istatistiksel analiz sonucunda yaş değişkeni açısından örgütsel verimliliğin anlamlı olmadığı görülmektedir. Mevcut çalışmada ulaşılan sonuçlar ile benzer ve farklı sonuçlara ulaşan çalışmaların olduğu görülmektedir. Bireylerin yaş düzeylerinin yükseldikçe örgütsel verimlilik düzeylerinin de azaldığı görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin yaş düzeylerinin azalması ile birlikte verimlilik düzeyinde yükselmenin olduğu görülmektedir. Genç sınıf öğretmenlerinin verimlilik düzeylerinin yüksek olmasında mesleğe yeni başlamanın heyecanı, daha idealist

olmaları, kendini kabullendirme ihtiyacı gibi nedenlerin etkili olabileceği söylenebilir. Sınıf öğretmenlerinin yaş düzeylerinin artması ile meslekten maddi veya manevi beklentilerinin azalması, mesleki tükenmişlik yaşaması, mesleğin gerekliliklerine uyum sağlayamaması, meslekteki çalışma yılının artması ile sahip olunan tecrübenin artması, özgüven düzeyinin artması, görev ve sorumluluklarının azalması gibi nedenlere bağlanabilir.

5.3.3. Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Verimlilik Algılarının Medeni Durum Değişkenine Yönelik Sonuç ve Tartışma

Araştırmada sınıf öğretmenlerinin örgütsel verimlilik algılarının medeni durum değişkenine göre ifade edilebilir düzeyde farklılaşmadığı; sınıf öğretmenlerinin verimlilik algılarının istatistiki açıdan farklılaşmadığı gözlenmiştir.

Çalışma sonucunda elde edilen bulguları ile benzer sonuçlara ulaşan çalışmaların var olduğu görülmektedir. Bulut (2008) yapmış olduğu araştırmada katılımcıların medeni durumlarının katılımcıların davranışlarında anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmüştür. Aydoğdu (2014) yapmış olduğu araştırmada sınıf öğretmenlerinin performans görevlerinin medeni durum değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemiştir. Çalışma sonucunda sınıf öğretmenlerinin performans görevleri ile öğretmenlerin medeni durumları arasında ifade edilebilir bir farklılığın olmadığı görülmüştür. Sandal (2014) yapmış olduğu araştırmada örgütsel güvenin verimliliğe olan etkisini incelemiştir. Çalışma sonucunda medeni durum değişkeni ile örgütsel verimlilik ölçeği arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür. Aydınol (2019) yapmış olduğu araştırmada mesleki doyum düzeyini medeni durum değişkenine göre incelemiş ve evli sınıf öğretmenleri ile bekâr sınıf öğretmenleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Bulut (2008), Aydoğdu (2014), Sandal (2014) ve Aydınol'un (2019) yapmış olduğu araştırmanın sonuçları mevcut araştırma bulgularını destekler niteliktedir.

Bununla birlikte çalışma sonucunda elde edilen bulgulardan farklı sonuçlara ulaşan çalışmaların da var olduğu görülmektedir. Kocaçal (2016) yapmış olduğu araştırmada medeni durum değişkeninin verimlilik düzeyine olan etkisini incelemiş ve evli olan bireylerin verimlilik düzeylerinin bekâr olanlara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bölük (2017) yapmış olduğu araştırmada örgütsel adaletin verimlilik ve iş tatmini üzerine olan etkisini medeni durum değişkenine göre

incelenmiştir. Çalışma sonucunda bekâr çalışanların negatif tutum düzeyleri evli çalışanlara göre daha yüksektir. Evli çalışan bireylerin verimlilik düzeyleri bekâr olanlara göre daha yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Dalmış (2022) yapmış olduğu araştırmada çalışanların örgütsel, dağıtım, işlem ve etkileşim adalet algılarının medeni durum değişkenine göre verimlilik düzeyini etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Yüksel (2023) yapmış olduğu araştırmada presenteeism, örgütsel dışlanma ve verimlilik algılarını medeni durum değişkenine göre incelenmiş ve ölçeğin verimliliği olumsuz etkileyenler boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu anlamlı farklılık verimliliği olumsuz etkileyenler alt boyutunda evli olan idari personeller lehinedir. Verimliliği olumlu etkileyenler alt boyutu ve ölçeğin genel boyutunda ise anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Kocaçal (2016), Bölük (2017), Dalmış (2022) ve Yüksel'in (2023) yapmış olduğu araştırmanın sonuçları mevcut araştırma bulgularından farklılık göstermektedir.

Çalışmada yapılan istatistiksel analiz sonucunda medeni durum değişkeni açısından örgütsel verimliliğin anlamlı olmadığı görülmektedir. Mevcut araştırmada ulaşılan sonuçlar ile benzer ve farklı sonuçlara ulaşan çalışmaların olduğu görülmektedir. Bireylerin medeni durumlarının bekâr, evli veya boşanmış olmalarının sınıf öğretmenlerinin örgütsel verimlilik algıları üzerinde etkili olmadığı görülmektedir. Yapılan araştırmadaki analiz incelendiğinde verimliliğe yönelik verilerin ortalamalarına bakıldığında sınıf öğretmenlerinin medeni durum değişkenine göre verimlilik algılama sıralamasının bekâr, evli ve boşanmış olanlar şeklindedir. Bekâr sınıf öğretmenlerinin toplum, ev ve iş yaşamında sahip oldukları rollerin az olması nedeni ile kaynaklanabileceği söylenebilir. Sınıf öğretmenlerinin medeni durumlarının oluşturduğu ihtiyaçlar göz önüne alınarak çalışma olanakları ve yaşam rollerinde yapılacak iyileştirmeler kişilerin motivasyon düzeylerinde artışın olmasını sağlayabilir.

5.3.4. Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Verimlilik Algılarının Eğitim Durumu Değişkenine Yönelik Sonuç ve Tartışma

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel verimlilik algılarının eğitim durumu değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığı yönünde sınıf öğretmenlerinin eğitim durumu değişkenine göre örgütsel verimlilik algılarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bu farklılık “ön lisans mezunu sınıf öğretmenleri” ile “lisans mezunu sınıf öğretmenleri” arasında; “lisans mezunu olan sınıf öğretmenleri” lehine, “ön

lisans mezunu sınıf öğretmenleri” ile *“lisansüstü mezunu sınıf öğretmenleri”* arasında; *“lisansüstü mezunu olan sınıf öğretmenleri”* lehine anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Çalışma sonucunda elde edilen bulguları ile benzer sonuçlara ulaşan çalışmaların var olduğu görülmektedir. Saygılı (2009) yapmış olduğu araştırmada farklı meslek kollarından öğretmen olarak atanan bireylerin mezun oldukları bölümlerinin verimliliklerine olan etkisini incelemiştir. Araştırma neticesinde mezun olunan bölümün verimlilik düzeyine etki gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Dalmış (2022) yapmış olduğu araştırmada çalışanların örgütsel, dağıtım, işlem ve etkileşim adalet algılarının eğitim durumu değişkenine göre verimlilik düzeyini etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Yüksel (2023) yapmış olduğu araştırmada katılımcıların presenteeism, örgütsel dışlanma ve verimlilik algılarını, katılımcıların öğrenim düzeyleri açısından incelenmiştir. Ölçeğin genel boyutunda *“ortaöğretim ile ön lisans ve lisans”*, *“ön lisans ile lisans ve lisansüstü”* ve son olarak *“lisans ile lisansüstü”* eğitim seviyesine sahip idari personeller arasında; verimliliği olumlu etkileyenler alt boyutunda ise *“ortaöğretim ile ön lisans ve lisans”*, *“ön lisans ile lisansüstü”* ve son olarak *“lisans ile lisansüstü”* eğitim seviyesine sahip idari personeller arasında; verimliliği olumsuz etkileyenler alt boyutunda ise *“ortaöğretim ile ön lisans ve lisans”*, *“ön lisans ile lisansüstü”* ve son olarak *“lisans ile lisansüstü”* eğitim seviyesine sahip idari personeller arasında bir farklılık olduğu görülmüştür. Saygılı (2009), Dalmış (2022) ve Yüksel’in (2023) yapmış olduğu araştırmanın sonuçları mevcut araştırma bulgularını destekler niteliktedir.

Bununla birlikte çalışma sonucunda elde edilen bulgulardan farklı sonuçlara ulaşan çalışmaların da var olduğu görülmektedir. Haznedaroğlu (2014) yapmış olduğu araştırmada bilgi yönetimi uygulamalarının verimliliğe olan etkisini eğitim durumu değişkenine göre incelenmiş ve eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Sandal (2014) yapmış olduğu araştırmada örgütsel güven ile verimlilik arasındaki ilişkiyi eğitim durumu değişkenine göre incelenmiş ve eğitim durumu ile örgütsel verimlilik ölçeği arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu farklılığın *“lisans mezunu öğretmenleri”* ile *“lisansüstü mezunu öğretmenler”* arasında *“lisans mezunu olanlar”* lehine olduğu görülmüştür. Kocaçal (2016) yapmış olduğu araştırmada eğitim durumu değişkeninin verimlilik düzeyine olan etkisine bakıldığında; eğitim durumu değişkenine göre eğitim seviyeleri lisans,

ön lisans, lise ve altında olanların eğitim durumu yüksek lisans olanlara göre daha fazla negatif düşünceye sahip oldukları görülmüştür. Eğitim durumu değişkeninin pozitif düşünce ve verimlilik üzerine etkili olmadığı, benzer düzeyde olduğu görülmüştür. Demir (2018) yapmış olduğu araştırmada iş tatmininin örgütsel verimliliğe etkisinde bireysel yeteneğin rolünü eğitim durumu değişkenine göre incelemiştir. İş doyumu, verimlilik ve bireysel yetenek bakımından eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Bedak (2020) yapmış olduğu araştırmada öğretmenlerin iş verimliliği algılarını mezuniyet durumları değişkenine göre incelemiş ve aralarında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Haznedaroğlu (2014), Sandal (2014), Kocaçal (2016), Demir (2018) ve Bedak'ın (2020) yapmış olduğu araştırmanın sonuçları mevcut araştırma bulgularından farklılık göstermektedir.

Çalışmada yapılan istatistiksel analiz sonucunda eğitim durumu değişkeni açısından örgütsel verimliliğin anlamlı olduğu görülmektedir. Mevcut araştırmada ulaşılan sonuçlar ile benzer ve farklı sonuçlara ulaşan çalışmaların olduğu görülmektedir. Bireylerin eğitim durumlarının yükseldikçe örgütsel verimlilik algılarının da yükseldiği görülmektedir. Eğitim düzeyinde kişinin sahip olduğu mesleki bilgi, beceri, iletişim, tutum, davranış, ilgi, tavır gibi bireyin niteliklerine tesiri olan faktörlerin kalite düzeyi arttıkça verimliliğin de arttığı söylenebilir. Sınıf öğretmenlerinin eğitim düzeylerini yükseltme çalışmalarına destek ve izin olanaklarının sağlanmasının yararlı olabileceği söylenebilir.

5.3.5. Sınıf öğretmenlerinin Örgütsel Verimlilik Algılarının Mesleki Kıdem Değişkenine Yönelik Sonuç ve Tartışma

Araştırmada sınıf öğretmenlerinin örgütsel verimliliğe yönelik algılarının mesleki kıdem değişkeni bakımından ifade edilebilir düzeyde farklılaşmanın olmadığı; sınıf öğretmenlerinin verimlilik algılarının istatistiki açıdan farklılık göstermediği gözlenmiştir.

Çalışma sonucunda elde edilen bulguları ile benzer sonuçlara ulaşan çalışmaların var olduğu görülmektedir. Aydoğdu (2014) yapmış olduğu araştırmada sınıf öğretmenlerinin performans görevlerinin mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını incelemiştir. Çalışma sonucunda mesleki kıdem durum değişkeni ile sınıf öğretmenlerinin performans görevleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı

görülmüştür. Sandal (2014) yapmış olduğu araştırmada örgütsel güven ile verimlilik arasındaki ilişkiyi mesleki kıdem değişkenine göre incelenmiş ve çalışma sonucunda mesleki kıdem değişkeni ile örgütsel verimlilik ölçeği arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür. Düşüngülü (2014) yapmış olduğu araştırmada çalışma ortamlarının verimliliğine etkisini mesleki kıdem değişkenine göre incelenmiş ve mesleki kıdem ile çalışma ortamı arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür. Demir (2018) yapmış olduğu araştırmada iş doyumu, verimlilik ve bireysel yeteneği çalışma yılı değişkenine göre incelemiş ve çalışma sonucunda anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Bedak (2020) tarafından yapılan araştırmada mesleki kıdem değişkeni ile verimlilik arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmüştür. Aydoğdu (2014), Sandal (2014), Düşüngülü (2014), Demir (2018) ve Bedak'ın (2020) yapmış olduğu araştırmanın sonuçları mevcut araştırma bulgularını destekler niteliktedir.

Bununla birlikte çalışma sonucunda elde edilen bulgulardan farklı sonuçlara ulaşan çalışmaların da var olduğu görülmektedir. Saygılı (2009) yapmış olduğu araştırmada farklı meslek kollarından öğretmen olarak atanan bireylerin mesleki kıdemlerinin verimliliklerine olan etkisini incelemiştir. Araştırma neticesinde mesleki kıdem verimlilik düzeyine etki gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Çoban ve Demirtaş (2011) yapmış oldukları araştırmada okulların akademik iyimserlik düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını okuldaki çalışma süresi değişkenine göre incelemişlerdir. Aynı okulda 21 yıl ve üzeri görev yapan öğretmenlerin velilerine ve öğrencilerine güven duydukları; örgütsel bağlılıklarının diğer öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Yüksel (2023) yapmış olduğu araştırmada katılımcıların presenteeism, örgütsel dışlanma ve verimlilik algılarını mesleki kıdem değişkenine göre incelemiştir. Araştırma mesleki kıdem değişkenine göre ölçeğin genel boyutunda, verimliliği olumlu etkileyenler ve verimliliği olumsuz etkileyenler alt boyutunda anlamlı bir farklılık görülmüştür. Bu farklılık genel boyutta *“1-10 yıl ile 21-30 yıl”*, *“11-20 yıl ile 21-30 yıl ve 31 yıl üzeri”* arasında ve son olarak *“21-30 yıl ile 31 yıl üzeri”* mesleki kıdeme sahip idari personel arasında iken; verimliliği olumlu etkileyenler alt boyutunda ise *“1-10 yıl ile 21-30 yıl ve 31 yıl üzeri”*, *“11-20 yıl ile 21-30 yıl”* ve son olarak *“21-30 yıl ile 31 yıl üzeri”* mesleki kıdeme sahip idari personel arasında iken; verimliliği olumsuz etkileyenler alt boyutunda ise *“1-10 yıl ile 11-20 yıl ve 21-30 yıl”*, *“11-20 yıl ile 31 yıl üzeri”* arasında ve son olarak *“21-30 yıl ile 31 yıl üzeri”* mesleki kıdeme sahip idari personel arasında olduğu görülmüştür.

Saygılı (2009), Çoban ve Demirtaş (2011) ve Yüksel'in (2023) yapmış olduğu araştırmanın sonuçları mevcut araştırma bulgularından farklılık göstermektedir.

Çalışmada yapılan istatistiksel analiz sonucunda mesleki kıdem değişkeni açısından örgütsel verimliliğin anlamlı olmadığı görülmektedir. Mevcut araştırmada ulaşılan sonuçlar ile benzer ve farklı sonuçlara ulaşan çalışmaların olduğu görülmektedir. Bireylerin mesleki kıdem durumlarına yönelik yapılan bulgular incelendiğinde puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olmamakla birlikte on ile on dokuz yıl arasında görev yapan katılımcıların daha yüksek ortalamaya sahip oldukları; bir ile on yıl arasında görev yapan katılımcıların ortalamalarının yüksek olduğu görülmektedir. Belirlenen bu aralıklardaki verilerin ortalamalarının yüksek olmasında bireylerin genç olmaları, fiziksel becerileri, manevi düzeyleri, kendilerini kurum ve yöneticilere ispatlama isteği, kariyer sahibi olma istekleri gibi etkenlerin etkili olduğu söylenebilir. Çalışmada yirmi yıl ve üzeri kıdem sahibi olanların verimlilik algılarının daha düşük olduğu söylenebilir. Bunun nedenlerinin ise kişilerin mesleki doyuma ulaşmış olmaları, fiziksel yorgunluk, emeklilik yıllarının yaklaşması, iş ve yaşam yükünün artması gibi nedenlerin olduğu söylenebilir.

5.3.6. Sınıf öğretmenlerinin Örgütsel Verimlilik Algılarının Okuldaki Çalışma Yılı Değişkenine Yönelik Sonuç ve Tartışma

Araştırmada sınıf öğretmenlerinin örgütsel verimlilik algılarının okuldaki çalışma yılı değişkenine göre ifade edilebilir düzeyde farklılaşmadığı; sınıf öğretmenlerinin verimlilik algılarının istatistiki açıdan farklılık göstermediği gözlenmiştir.

Yapılan araştırma bulguları ile benzer sonuçlara ulaşan çalışmaların var olduğu görülmektedir. Haznedaroğlu (2014) yapmış olduğu araştırmada bilgi yönetim sistemlerinin uygulanmasının katılımcıların verimliliğine olan etkisini kurumdaki çalışma yılı değişkenine göre incelemiştir. Kurumdaki çalışma yılı değişkeninin örgütsel verimliliğin sağlanmasında bilgi yönetimi uygulamalarının etkisini algılama düzeylerinde anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Haznedaroğlu'nun (2014) yapmış olduğu araştırmanın sonuçları mevcut araştırma bulgularını destekler niteliktedir.

Bununla birlikte çalışma sonucunda elde edilen bulgulardan farklı sonuçlara ulaşan çalışmaların da var olduğu görülmektedir. Sandal (2014) yapmış olduğu örgütsel güven ile verimlilik arasındaki ilişkiyi okuldaki çalışma süresi değişkenine göre

incelemiştir. Çalışma sonucunda okuldaki çalışma süresi değişkeni ile örgütsel verimlilik ölçeği arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Bu farklılık “0-5 yıl okulda görev yapan öğretmenler” ile “6-10 ve 11-15 yıl okulda görev yapanlar öğretmenler” arasında “0-5 yıl görev yapanların” lehine olduğu görülmüştür. Sandal’ın (2014) yapmış olduğu araştırmanın sonuçları mevcut araştırma bulgularından farklılık göstermektedir.

Çalışmada yapılan istatistiksel analiz sonucunda okuldaki çalışma yılı değişkeni açısından örgütsel verimliliğin anlamlı olmadığı görülmektedir. Mevcut araştırmada ulaşılan sonuçlar ile benzer ve farklı sonuçlara ulaşan çalışmaların olduğu görülmektedir. Mevcut araştırmadaki bulgular incelendiğinde sıra ortalaması puanlarına bakıldığında anlamlı bir fark olmamakla birlikte bireylerin okuldaki çalışma yılı yükseldikçe örgütsel verimlilik düzeylerinin azaldığı görülmektedir. Bireyin yeni başladığı okulda kendini ispat etme, yer edinme, kurumu ve çevresini tanıma, mesleki kariyer oluşturma gibi nedenlerden dolayı verimlilik düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir. Okuldaki çalışma yılı yüksek olan bireylerin ortama uyum sağladığı, iş tatmini yaşadıkları, doyuma ulaştıkları söylenebilir.

5.3.7. Sınıf öğretmenlerinin Örgütsel Verimlilik Algılarının Mesleği İsteyerek Seçip Seçmeme Değişkenine Yönelik Sonuç ve Tartışma

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel verimlilik algılarının mesleği isteyerek seçip seçmeme değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı yönünde mesleği isteyerek seçmeyen 55 sınıf öğretmeni ve mesleği isteyerek seçen 256 sınıf öğretmeninden oluşan 311 kişilik grupta, mesleği isteyerek seçmeyen sınıf öğretmenlerin örgütsel verimlilik algıları ile mesleği isteyerek seçen sınıf öğretmenlerinin örgütsel verimlilik algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir.

Bununla birlikte çalışma sonucunda elde edilen bulgulardan farklı sonuçlara ulaşan çalışmaların da var olduğu görülmektedir. Altuntaş (2008) yapmış olduğu araştırmada mesleği isteyerek seçme seçmeme değişkenine göre örgütsel güven ve alt boyutlarında inceleme yapılmıştır. Yapılan incelemede mesleği isteyerek seçenlerin puan ortalamalarının mesleği isteyerek seçmeyenlerin puan ortalamalarından daha yüksek olduğu görülmüştür. Er (2015) yapmış olduğu araştırmada mesleği isteyerek seçip seçmeme değişkenine göre “mesleği isteyerek seçen katılımcıların”, “mesleği isteyerek seçmeyen katılımcılara” göre verimliliğe

yönelik tutumlarının daha olumlu olduğu görülmüştür. Mesleği isteyerek seçen katılımcıların verimliliğe yönelik tutum düzeyleri daha yüksektir. Demir (2018) yapmış olduğu araştırmada mesleği isteyerek seçip seçmeme değişkenine göre “*mesleği isteyerek seçenler*” ile “*mesleği isteyerek seçmeyenler*” arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu farklılık “*mesleği isteyerek seçenlerin*” iş doyumunu ve verimlilik düzeyleri “*mesleği isteyerek seçmeyenlere*” göre daha yüksektir. Altuntaş (2008), Er (2015) ve Demir’in (2018) yapmış olduğu araştırmanın sonuçları mevcut araştırma bulgularından farklılık göstermektedir.

Çalışmada yapılan istatistiksel analiz sonucunda mesleği isteyerek seçip seçmeme değişkeni açısından örgütsel verimliliğin anlamlı olmadığı görülmektedir. Mevcut araştırmada ulaşılan sonuçlardan farklı sonuçlara ulaşan çalışmaların olduğu görülmektedir. Çalışmada bulgular incelendiğinde anlamlı bir fark olmamakla birlikte mesleği isteyerek seçenlerin ortalamalarının mesleği isteyerek seçmeyenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Mesleğinin severek yapan bireylerin verimlilik düzeylerinin daha yüksek olabileceği, bu bireylerin çevrelerini olumlu yönde etkileyebilecekleri söylenebilir. Mesleğini severek icra eden bireylerin olduğu ortamda kurum kültürü, birlik, beraberlik, güven, aidiyet, iş doyumunu gibi pozitif yönlü faktörlerin de artacağı söylenebilir.

5.4. Araştırmanın Dördüncü Alt Problemine İlişkin Sonuç ve Tartışma

Araştırmanın dördüncü alt problemi olan “*Sınıf öğretmenlerinin örgütsel aidiyet algıları cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, mesleki kıdem, okuldaki çalışma yılı, mesleği isteyerek seçip seçmeme değişkenlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?*” sorusuna yönelik ulaşılan sonuçlara ilişkin bilgiler sırayla aşağıda verilmiştir.

5.4.1. Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Aidiyet Algılarının Cinsiyet Değişkenine Yönelik Sonuç ve Tartışma

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel aidiyet algılarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığı sonucuna bakılmıştır. Örgütsel aidiyet ölçeğinde cinsiyet değişkenine göre ifade edilebilir anlamlı farklılığın olmadığı görülmüştür. Örgütsel aidiyet ölçeğinin alt boyutlarında da cinsiyet değişkenine göre farklılaşma durumuna bakılmıştır. Buna göre kurumsal aidiyet alt boyutunda ve bireysel aidiyet alt boyutunda anlamlı düzeyde farklılaşma olmadığı görülmüştür. Buna karşın katılımsal

aidiyet alt boyutunda ise kadın sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması ile erkek sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması arasında erkek sınıf öğretmenlerinin lehine anlamlı düzeyde bir farklılık olduğu gözlenmiştir.

Çalışma sonucunda elde edilen bulguları ile benzer sonuçlara ulaşan çalışmaların var olduğu görülmektedir. Özkaya, Kocakoç ve Kara (2006) yapmış oldukları araştırmada yöneticilerin örgütsel bağlılıklarını cinsiyet değişkenine göre incelemişlerdir. Araştırmada erkeklerin bağlılık düzeylerinin kadınlara göre daha düşük olduğu görülmüştür. Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıöğen (2010) yapmış oldukları araştırmada ilköğretim öğretmenlerinin bağlılık düzeylerini cinsiyet değişkenine göre incelenmişler ve cinsiyet değişkenine göre duygusal ve devam bağlılıkta anlamlı bir fark bulunmazken, normatif bağlılık boyutunda anlamlı bir farklılık görülmüştür. Bu normatif bağlılık erkek öğretmenlerin bağlılıkları kadın öğretmenlerin bağlılıklarından daha yüksek çıkmıştır. Çağlar (2013) yapmış olduğu araştırmada öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini cinsiyet değişkeni açısından incelenmiştir. Yapılan araştırmada ortak yeterlilik ile güven alt boyutunda bir fark oluşurken diğer boyutlarda farklılık görülmemektedir. Ortak yeterlilik alt boyutunda bayan öğretmenler okulları yeterli algılamakta, güven alt boyutunda ise erkek öğretmenlerin algıları daha yüksektir. Demir (2019) yapmış olduğu araştırmada cinsiyet değişkenine göre kurumsal aidiyetin farklılaşıp farklılaşmadığı araştırmıştır. Araştırma neticesinde elde edilen veriler doğrultusunda erkek akademik personelin kurumsal aidiyet düzeylerinin kadın akademik personellere göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Kaplan (2020) yapmış olduğu araştırmada öğretmenlerin kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıklarını cinsiyet değişkenine göre incelemiştir. Araştırmada cinsiyet değişkenine göre erkek öğretmenlerin devam, örgütsel ve normatif bağlılıkları, kadın öğretmenlere göre daha yüksektir. Norşenli (2021) yapmış olduğu araştırmada öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini cinsiyet değişkenine göre incelemiş ve cinsiyet değişkenine göre örgütsel bağlılığın alt boyutları olan özdeşleşme, içselleştirme ve uyum alt boyutlarında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Ancak öğretmenlerin cinsiyetleri ile örgütsel bağlılık ölçeğinin tüm alt boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde erkek öğretmenlerin bağlılık düzeylerinin, kadın öğretmenlere göre daha üst düzeyde olduğu görülmüştür. Özkaya, Kocakoç ve Kara (2006), Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıöğen (2010), Çağlar

(2013), Demir (2019), Kaplan (2020) ve Norşenli'nin (2021) yapmış olduğu araştırmanın sonuçları mevcut araştırma bulgularını destekler niteliktedir.

Bununla birlikte çalışma sonucunda elde edilen bulgulardan farklı sonuçlara ulaşan çalışmaların da var olduğu görülmektedir. Özkan (2008) yapmış olduğu çalışmada sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerini cinsiyet değişkenine göre incelenmiş ve cinsiyet değişkenine göre “duygusal”, “zorunlu” ve “normatif bağlılık” alt boyutlarında ifade edilebilir bir farklılığın olmadığı görülmüştür. Ertan (2008) yapmış olduğu çalışmada cinsiyet değişkeninin örgütsel bağlılık düzeyini etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır. Kolay (2012) yapmış olduğu çalışmada öğretmenlerin örgütsel sessizlik ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi cinsiyet değişkenine göre incelemiştir. Cinsiyet değişkeni ile örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutları arasında ifade edilebilir bir farklılığın olmadığı görülmüştür. Yanık (2014) yapmış olduğu çalışmada kadın çalışanların örgütsel bağlılıklarının erkek çalışanlara göre daha üst düzeyde olduğu sonucuna ulaşmıştır. Abbasoğlu (2015) yapmış olduğu çalışmada cinsiyet değişkeni ile çalışanların motivasyon düzeyleri arasında ifade edilebilir bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Altunkaya (2019) yapmış olduğu çalışmada motivasyonun örgütsel aidiyete olan etkisini cinsiyet değişkenine göre incelemiştir. Araştırmada örgütsel aidiyet ölçeği ve alt boyutları ile cinsiyet değişkeni arasında ifade edilebilir bir farklılığın olmadığı görülmüştür. Bireylerin kadın veya erkek olmaları örgütsel aidiyetin belirlenmesinde fark yaratmamıştır. Kavak (2020) yapmış olduğu çalışmada cinsiyet değişkeninin örgütsel aidiyete olan etkisini araştırmıştır. Ancak yapılan çalışma neticesinde cinsiyet ile örgütsel aidiyet arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Tatar (2020) yapmış olduğu çalışmada cinsiyet değişkenine göre müdürlerin okul kültürü oluşturmadaki rolleri ile öğretmenlerin kurumsal aidiyetleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmada örgütsel aidiyet düzeyi algılarına yönelik anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Aydınol (2019) yapmış olduğu çalışmada cinsiyet değişkeni ile mesleki aidiyet duyguları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışma neticesinde anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Vatansever Bayraktar ve Ardıç Çiller (2022) yapmış oldukları çalışmada öğretmenlerin örgütsel aidiyet düzeylerini cinsiyet değişkenine göre incelemişlerdir. Cinsiyet değişkenine göre mesleki aidiyete yönelik elde edilen verilere bakıldığında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Özkan (2008), Ertan (2008), Kolay (2012), Yanık (2014), Abbasoğlu (2015),

Altunkaya (2019), Kavak (2020), Tatar (2020), Aydınol (2019) ve Vatansever Bayraktar ve Ardiç Çiller'in (2022) yapmış olduğu araştırmanın sonuçları mevcut araştırma bulgularından farklılık göstermektedir.

Çalışmada yapılan istatistiksel analiz sonucunda cinsiyet değişkeni açısından örgütsel aidiyet genel boyutunda, kurumsal aidiyet ve bireysel aidiyet alt boyutlarında anlamlı bir ilişkinin olmadığı ancak katılımsal aidiyet alt boyutunda ise anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Mevcut araştırmada ulaşılan sonuçlardan benzer ve farklı sonuçlara ulaşan çalışmaların olduğu görülmektedir. Çalışmadaki bulgular incelendiğinde erkek katılımcıların katılımsal aidiyet algılarının kadınlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Erkek katılımcıların, kadın katılımcılara daha fazla katılımsal aidiyete sahip olmalarında erkeklerin okulu daha fazla benimsemeleri, fiziksel farklılıkları, teknik becerileri ve kadınların aile hayatında annelik görevlerinin olması gibi faktörlerin etkili olabileceği söylenebilir.

5.4.2. Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Aidiyet Algılarının Yaş Değişkenine Yönelik Sonuç ve Tartışma

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel aidiyet algılarının yaş değişkenine göre sınıf öğretmenlerinin örgütsel aidiyet algılarının yaş değişkenine göre puan ortalamasında anlamlı düzeyde farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu farklılık 25-35 yaş arasındaki sınıf öğretmenleri ile 46-55 yaş arasındaki sınıf öğretmenleri arasında 46-55 yaş arası lehine; 36-45 yaş arasındaki sınıf öğretmenleri ile 46-55 yaş arasındaki sınıf öğretmenleri arasında 46-55 yaş arası lehine; 25-35 yaş arasındaki sınıf öğretmenleri ile 56-65 yaş arasındaki sınıf öğretmenleri arasında 56-65 yaş arası lehine; 36-45 yaş arasındaki sınıf öğretmenleri ile 56-65 yaş arasındaki sınıf öğretmenleri arasında 56-65 yaş arası lehine anlamlı düzeyde farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ölçeğin kurumsal aidiyet alt boyutu ile yaş değişkeni arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu farklılık; 25-35 yaş arasındaki sınıf öğretmenleri ile 36-45 yaş arasındaki sınıf öğretmenleri arasında 36-45 yaş arası lehine; 25-35 yaş arasındaki sınıf öğretmenleri ile 46-55 yaş arasındaki sınıf öğretmenleri arasında 46-55 yaş arası lehine; 36-45 yaş arasındaki sınıf öğretmenleri ile 46-55 yaş arasındaki sınıf öğretmenleri arasında 46-55 yaş arası lehine; 25-35 yaş arasındaki sınıf öğretmenleri ile 56-65 yaş arasındaki sınıf öğretmenleri arasında 56-65 yaş arası lehine; 36-45 yaş arasındaki sınıf öğretmenleri ile 56-65 yaş arasındaki sınıf

öğretmenleri arasında 56-65 yaş arası lehine anlamlı farklılıklar olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ölçeğin katılımsal aidiyet alt boyutu ile yaş değişkeni arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu farklılık; 25-35 yaş arasındaki sınıf öğretmenleri ile 46-55 yaş arasındaki sınıf öğretmenleri arasında 46-55 yaş arası lehine; 25-35 yaş arasındaki sınıf öğretmenleri ile 56-65 yaş arasındaki sınıf öğretmenleri arasında 56-65 yaş arası lehine anlamlı farklılıklar olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ölçeğin bireysel aidiyet alt boyutu ile yaş değişkeni arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu farklılık; 25-35 yaş arasındaki sınıf öğretmenleri ile 46-55 yaş arasındaki sınıf öğretmenleri arasında 46-55 yaş arası lehine; 36-45 yaş arasındaki sınıf öğretmenleri ile 46-55 yaş arasındaki sınıf öğretmenleri arasında 46-55 yaş arası lehine anlamlı farklılıklar olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışma sonucunda elde edilen bulguları ile benzer sonuçlara ulaşan çalışmaların var olduğu görülmektedir. Özkaya, Kocakoç ve Kara (2006) yapmış oldukları araştırmada yöneticilerin örgütsel bağlılıklarını yaş değişkenine göre incelemiştir. Araştırmada 41-50 yaş grubu bireylerin bağlılık düzeylerinin diğer yaş guruplarına göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Ertan (2008) yapmış olduğu araştırmada yaş değişkeninin katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyini etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıoğen (2010) yapmış oldukları araştırmada ilköğretim öğretmenlerinin bağlılıklarını yaş değişkenine göre incelemiştir. Yaş değişkenine göre devam ve normatif bağlılık boyutlarında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmazken, duygusal bağlılık boyutunda anlamlı bir fark ortaya çıkmıştır. Duygusal bağlılık boyutunda 46 yaş ve üstü öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeyleri 35 yaş ve altı öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeylerinden daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Dönmez (2013) yapmış olduğu araştırmada iş görenlerin iş doyumlarını ve örgütsel bağlılıklarını yaş değişkenine göre incelemiştir. Çalışma neticesinde yaşın ilerlemesiyle birlikte bireyin örgüte olan bağlılık düzeyinin de yükseldiği görülmüştür. Kaplan (2020) yapmış olduğu araştırmada öğretmenlerin kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıklarını yaş değişkenine göre incelemiştir. Yaş değişkenine göre yaşı 53 ve üzeri olan öğretmenlerin örgütsel, normatif, devam ve duygusal bağlılıkları yaşı 52 ve altı olan öğretmenlere göre daha yüksektir. Norşenli (2021) yapmış olduğu araştırmada öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini yaş değişkenine göre incelemiştir. Yaş değişkenine göre örgütsel bağlılığın alt boyutları

olan özdeşleşme ve içselleştirmede belirgin bir farklılığa rastlanmamıştır. Ancak uyum alt boyutunda yaş değişkenine göre orta yaş grubu olan öğretmenlerin, genç ve yaşlı olan öğretmenlere göre okula daha fazla uyum bağlılığı gösterdikleri görülmüştür. Vatansever Bayraktar ve Ardıç Çiller (2022) yapmış oldukları araştırmada öğretmenlerin örgütsel aidiyet düzeylerini yaş değişkenine göre incelemişlerdir. Yaş değişkenine göre mesleki yönetim aidiyetinde ifade edilebilir bir farklılığın olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu farklılık 40 yaş ve üzeri olanların mesleki yönetim aidiyetleri 25-29 ve 35-39 yaş aralığındakilere anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir. Özkaya, Kocakoç ve Kara (2006), Ertan (2008), Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıöğen (2010), Dönmez (2013), Norşenli (2021) ve Vatansever Bayraktar ve Ardıç Çiller'in (2022) yapmış olduğu araştırmanın sonuçları mevcut araştırma bulgularını destekler niteliktedir.

Bununla birlikte çalışma sonucunda elde edilen bulgulardan farklı sonuçlara ulaşan çalışmaların da var olduğu görülmektedir. Keleş (2006) yapmış olduğu araştırmada yaş değişkenine göre iş tatmininin örgütsel bağlılığa olan etki düzeyini incelemiştir. Araştırma neticesinde ifade edilebilir bir farklılığın olmadığı görülmüştür. Özkan (2008) yapmış olduğu araştırmada sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerini yaş değişkenine göre incelenmiştir. Yaş değişkeni ile örgütsel bağlılık arasında ifade edilebilir bir farklılığın olmadığı görülmüştür. Abbasoğlu (2015) yapmış olduğu araştırmada yaş değişkenine göre çalışanların örgütsel adalet ve motivasyon düzeylerini incelemiştir. Çalışanların örgütsel adalet ve motivasyon düzeyleri arasında 25 yaş altı çalışanlar ile 36-45 yaş çalışanlar arasında, 25 yaş altı çalışanlar lehine olduğu görülmüştür. Altunkaya (2019) yapmış olduğu araştırmada yaş değişkenine göre örgütsel aidiyet ve alt boyutlarında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır. Bireylerin genç veya yaşlı olmaları örgütsel aidiyetin belirlenmesinde fark yaratmamıştır. Demir (2019) yapmış olduğu araştırmada yaş değişkenine göre kurumsal aidiyetin farklılaşıp farklılaşmadığını araştırmıştır. Araştırma neticesinde elde edinilen veriler doğrultusunda yaşın örgütsel aidiyet üzerinde bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ancak elde edilen veriler incelenip genel bir yorumlama yapıldığında 51 yaş ve üzerinde örgütsel aidiyetin artması beklenirken ilgili veriler incelendiğinde yaş arttıkça örgütsel aidiyetin azaldığı görülmüştür. Kavak (2020) yapmış olduğu araştırmada yaş değişkeninin örgütsel aidiyete olan etkisini araştırmıştır. Ancak yapılan çalışma neticesinde yaş değişkeni ile örgütsel

aidiyet arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Tatar (2020) yapmış olduğu araştırmada yaş değişkenine göre müdürlerin okul kültürü oluşturmadaki rolleri ile öğretmenlerin kurumsal aidietleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmada yaş değişkenine göre örgütsel aidiet düzeyi algılarına yönelik anlamlı farklılık görülmemiştir. Aydınol (2019) yapmış olduğu araştırmada yaş değişkeni ile sınıf öğretmenlerinin mesleki aidiet duyguları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Yapılan araştırma sonucunda anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Keleş (2006), Özkan (2008), Altunkaya (2019), Demir (2019), Kavak (2020), Tatar (2020) ve Aydınol'un (2019) yapmış olduğu araştırmanın sonuçları mevcut araştırma bulgularından farklılık göstermektedir.

Çalışmada yapılan istatistiksel analiz sonucunda yaş değişkeni açısından örgütsel aidiet genel boyutunda, kurumsal aidiet, katılımsal aidiet ve bireysel aidiet alt boyutunda anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Mevcut araştırmada ulaşılan sonuçlardan benzer ve farklı sonuçlara ulaşan çalışmaların olduğu görülmektedir. Çalışmadaki bulgular incelendiğinde hem genel boyutta hem de alt boyutlarda yaş düzeyi yükseldikçe sınıf öğretmenlerinin örgütsel aidiet algılarının da yükseldiği görülmektedir. Yaş ile aidietin arasında paralel bir ilişkinin olduğu söylenebilir. Yaş düzeyi yüksek bireylerin aidiet düzeylerinin yüksek olmasında okul kültürünün pozitif yönlü olması, kurumsal güvenin olması, arkadaşlık ilişkileri, maddi kazanımlar, sosyal statü gibi nedenlerin olabileceği söylenebilir.

5.4.3. Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Aidiet Algılarının Medeni Durum Değişkenine Yönelik Sonuç ve Tartışma

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel aidiet algılarının medeni durum değişkenine göre puan ortalamasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ölçeğin alt boyutlarında da medeni durum değişkenine göre farklılaşma durumuna bakılmıştır. Buna göre; kurumsal aidiet alt boyutunda, katılımsal aidiet alt boyutunda ve bireysel aidiet alt boyutunda anlamlı düzeyde farklılaşma görülmemiştir.

Çalışma sonucunda elde edilen bulguları ile benzer sonuçlara ulaşan çalışmaların var olduğu görülmektedir. Keleş (2006) yapmış olduğu araştırmada medeni durum değişkenine göre iş tatmininin katılımcıların örgütsel bağlılıklarına olan etki düzeyini incelemiştir. Araştırma neticesinde çalışanların medeni durumları ile örgütsel bağlılık

düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür. Kolay (2012) yapmış olduğu araştırmada medeni durum değişkeni ile örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutları ile arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür. Demir (2019) yapmış olduğu araştırmada medeni durum değişkenine göre kurumsal aidiyetin farklılaşp farklılaşmadığı araştırmıştır. Araştırma neticesinde elde edilen veriler doğrultusunda medeni durumun örgütsel aidiyet üzerinde bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Kaplan (2020) yapmış olduğu araştırmada medeni durum değişkeni öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiş ve medeni durumun örgütsel bağlılığı etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır. Kavak (2020) yapmış olduğu araştırmada medeni durum değişkeninin örgütsel aidiyete olan etkisini araştırmıştır. Ancak yapılan çalışma neticesinde medeni durum değişkeni ile örgütsel aidiyet arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür. Tatar (2020) yapmış olduğu araştırmada medeni durum değişkenine göre öğretmen algılarının, müdürlerin okul kültürü oluşturmadaki rolleri ile öğretmenlerin kurumsal aidiyetleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmada medeni durum değişkeni ile öğretmenlerin örgütsel aidiyet düzeyi algıları arasında ifade edilebilir bir farklılık görülmemiştir. Aydınol (2019) yapmış olduğu araştırmada medeni durum değişkeni ile sınıf öğretmenlerinin mesleki aidiyet duyguları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Yapılan araştırma sonucunda medeni durum değişkeni ile sınıf öğretmenlerinin mesleki aidiyet duyguları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür. Keleş (2006), Kolay (2012), Demir (2019), Kaplan (2020), Kavak (2020), Tatar (2020) ve Aydınol'un (2019) yapmış olduğu araştırmanın sonuçları mevcut araştırma bulgularını destekler niteliktedir.

Bununla birlikte çalışma sonucunda elde edilen bulgulardan farklı sonuçlara ulaşan çalışmaların da var olduğu görülmektedir. Özkaya, Kocakoç ve Kara (2006) yapmış oldukları araştırmada yöneticilerin örgütsel bağlılıklarını medeni durum değişkenine göre incelemişlerdir. Araştırmada evli olan bireylerin bağlılık düzeylerinin bekâr olanlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Ertan (2008) yapmış olduğu araştırmada medeni durum değişkeni ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Araştırmada evli olan bireylerin bağlılık düzeylerinin bekâr olanlara göre daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıöğen (2010) yapmış oldukları araştırmada ilköğretim öğretmenlerinin bağlılıklarını medeni durum değişkenine göre incelemişlerdir. Araştırmada medeni

durum değişkenine göre duygusal ve devam bağlılık boyutlarında bir farklılık görülmezken normatif bağlılık boyutunda anlamlı bir farklılık görülmüştür. Evli öğretmenlerin normatif bağlılıkları bekâr öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Abbasoğlu (2015) yapmış olduğu araştırmada çalışanların adalet algılarının motivasyon üzerine etkisini medeni durum değişkenine göre incelemiştir. Çalışanların örgütsel adalet algılarında anlamlı farklılık görünmezken; motivasyon algıları bakımından farklılık görülmüştür. Bekar olan çalışanların motivasyon algıları evli olanlara göre daha yüksek düzeydedir. Sönmez (2016) öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını medeni durum değişkenine göre incelemiştir. Araştırmada medeni durum değişkenine göre bekâr olan öğretmenlerin bağlılık düzeylerinin evli olan öğretmenlerden daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Vatansever Bayraktar ve Ardıç Çiller (2022) yapmış oldukları araştırmada öğretmenlerin örgütsel aidiyet düzeylerini medeni durum değişkenine göre incelemiştir. Araştırmada medeni durum değişkenine göre mesleki yönetim aidiyetinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılıkla evli olan öğretmenlerin aidiyet düzeyleri bekâr olan öğretmenlerin aidiyet düzeyinden daha yüksektir. Özkaya, Kocakoç ve Kara (2006), Ertan (2008), Bakay ve Tanrıoğen (2010), Abbasoğlu (2015), Sönmez (2016) ve Vatansever Bayraktar ve Ardıç Çiller'in (2022) yapmış olduğu araştırmanın sonuçları mevcut araştırma bulgularından farklılık göstermektedir.

Çalışmada yapılan istatistiksel analiz sonucunda medeni durum değişkeni açısından örgütsel aidiyet genel boyutunda, kurumsal aidiyet, katılımsal aidiyet ve bireysel aidiyet alt boyutunda anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmektedir. Mevcut araştırmada ulaşılan sonuçlardan benzer ve farklı sonuçlara ulaşan çalışmaların olduğu görülmektedir. Çalışmadaki bulgular incelendiğinde katılımcıların medeni durumlarının örgütsel aidiyet algılarında anlamlı bir ilişki oluşturmadığı görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin medeni durumlarının örgütsel aidiyet algıları üzerinde her hangi bir etkisinin olmadığı söylenebilir.

5.4.4. Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Aidiyet Algılarının Eğitim Durumu Değişkenine Yönelik Sonuç ve Tartışma

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel aidiyet algılarının eğitim durumu değişkenine göre puan ortalamasında anlamlı bir farklılaşma görülmüştür. Bu farklılık “ön lisans mezunu sınıf öğretmenleri” ile “lisans mezunu sınıf öğretmenleri” arasında “ön lisans mezunu sınıf öğretmenleri” lehine; “ön lisans mezunu sınıf öğretmenleri” ile

“lisansüstü mezunu sınıf öğretmenleri” arasında *“ön lisans mezunu sınıf öğretmenleri”* lehine anlamlı düzeyde farklılıklar görünmüştür. Ölçeğin kurumsal aidiyet alt boyutunda eğitim durumu değişkenine göre farklılaşma durumuna bakılmıştır. Buna göre kurumsal aidiyet alt boyutunda anlamlı düzeyde farklılık tespit edilmiştir. Bu farklılık; *“ön lisans mezunu sınıf öğretmenleri”* ile *“lisans mezunu sınıf öğretmenleri”* arasında *“ön lisans mezunu sınıf öğretmenleri”* lehine; *“ön lisans mezunu sınıf öğretmenleri”* ile *“lisansüstü mezunu sınıf öğretmenleri”* arasında *“ön lisans mezunu sınıf öğretmenleri”* lehine anlamlı düzeyde farklılıklar görülmüştür. Katılımsal aidiyet alt boyutunda ve bireysel aidiyet alt boyutunda ise anlamlı düzeyde farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışma sonucunda elde edilen bulguları ile benzer sonuçlara ulaşan çalışmaların var olduğu görülmektedir. Keleş (2006) yapmış olduğu araştırmada eğitim durumu değişkenine göre iş tatmininin çalışanların örgütsel bağlılıklarına olan etki düzeyini incelemiştir. Araştırma neticesinde ifade edilebilir bir farklılığın olduğu görülmüştür. Bu anlamlı ilişki ters yönlüdür. Özkaya, Kocakoç ve Kara (2006) yapmış oldukları araştırmada yöneticilerin örgütsel bağlılıklarını eğitim durumu değişkenine göre incelemiştir. Araştırmada lise mezunu bireylerin bağlılık düzeyleri ön lisans, lisans ve yüksek lisans mezunu olanlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Ertan (2008) yapmış olduğu araştırmada eğitim durumu değişkeninin örgütsel bağlılık düzeyini etkilediği görülmüştür. İlköğretim mezunlarının bağlılıkları ön lisans mezunlarından yüksek olduğu, lisansüstü mezunlarının bağlılıkları lise ve ön lisans mezunlarından daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Dönmez (2013) yapmış olduğu araştırmada eğitim durumu değişkenine göre iş doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeyini incelemiştir. Araştırma neticesinde bireylerin eğitim düzeyleri yükseldikçe örgüte olan bağlılık seviyesinde düşüş meydana geldiği görülmüştür. Abbasoğlu (2015) yapmış olduğu araştırmada eğitim durumu değişkenine göre çalışanların örgütsel adalet ve motivasyon düzeyleri incelemiştir. Çalışanların örgütsel adalet ve motivasyon düzeyleri arasında eğitim düzeylerine göre ilköğretim / lise mezunu olanlar ile yüksek lisans mezunu olanlar ile ilköğretim/lise mezunları ile doktora / tıpta uzmanlık mezunu olanlar arasında anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Kaplan (2020) yapmış olduğu araştırmada öğretmenlerin eğitim durumları ile kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmada ön lisans mezunu öğretmenlerin örgütsel, normatif, devam ve duygusal bağlılık

düzeyleri lisans ve yüksek lisans mezunu olan öğretmenlerin bağlılık düzeylerine göre daha yüksektir. Vatansever Bayraktar ve Ardiç Çiller (2022) yapmış oldukları araştırmada öğretmenlerin örgütsel aidiyet düzeylerini eğitim durumu değişkenine göre incelemiştir. Araştırmada öğrenim durumu değişkenine göre mesleki örgüt aidiyeti alt boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Çalışmada lisans mezunu olan öğretmenlerin aidiyet düzeylerinin lisansüstü mezun olan öğretmenler göre daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Keleş (2006), Özkaya, Kocakoç ve Kara (2006), Ertan (2008), Dönmez (2013), Abbasoğlu (2015), Kaplan (2020) ve Vatansever Bayraktar ve Ardiç Çiller'in (2022) yapmış olduğu araştırmanın sonuçları mevcut araştırma bulgularını destekler niteliktedir.

Bununla birlikte çalışma sonucunda elde edilen bulgulardan farklı sonuçlara ulaşan çalışmaların da var olduğu görülmektedir. Kolay (2012) yapmış olduğu araştırmada öğretmenlerin örgütsel sessizlik ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi eğitim durumu değişkenine göre incelemiştir. Araştırmada mezun olunan fakülte değişkenine göre örgütsel bağlılık ölçeği boyutları ile mezun olunan fakülte değişkeni arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Altunkaya (2019) yapmış olduğu araştırmada motivasyonun örgütsel aidiyete olan etkisini eğitim düzeyi değişkenine göre incelemiştir. Araştırmada eğitim düzeyi değişkenine göre örgütsel aidiyet ve alt boyutlarında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır. Bireylerin eğitim düzeyleri örgütsel aidiyetin belirlenmesinde fark yaratmamıştır. Aydınol (2019) yapmış olduğu araştırmada eğitim durumu değişkeni ile mesleki aidiyet duyguları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Yapılan araştırma sonucunda anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Tatar (2020) yapmış olduğu araştırmada eğitim durumu değişkenine göre müdürlerin okul kültürü oluşturmadaki rolleri ile öğretmenlerin kurumsal aidiyetleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmada örgütsel aidiyet düzeyi algılarına yönelik anlamlı farklılık görülmemiştir. Kolay (2012), Altunkaya (2019), Aydınol (2019) ve Tatar (2020) yapmış olduğu araştırmanın sonuçları mevcut araştırma bulgularından farklılık göstermektedir.

Çalışmada yapılan istatistiksel analiz sonucunda eğitim durumu değişkeni açısından katılsal aidiyet ve bireysel aidiyet alt boyutunda anlamlı bir ilişkinin olmadığı, örgütsel aidiyet genel boyutunda ve kurumsal aidiyet alt boyutunda anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Mevcut araştırmada ulaşılan sonuçlardan benzer ve farklı sonuçlara ulaşan çalışmaların olduğu görülmektedir. Çalışmadaki bulgular

incelendiğinde örgütsel aidiyet genel boyutunda ve kurumsal aidiyet alt boyutunda sınıf öğretmenlerinin aidiyet algıları arasında ön lisans öğretmenleri lehine anlamlı fark çıkmıştır. Bunun sebebinin katılımcıların çalıştıkları kuruma daha çok bağlılık hissetmeleri, çalışma koşullarının iyi olması, mesleki doyum yaşamaları, kariyer isteklerinin karşılanması, kendilerini evinde gibi hissetmeleri, beklentilerinin karşılanması olduğu söylenebilir. Genel olarak eğitim düzeyi düştükçe aidiyet düzeyinin yükseldiği söylenebilir.

Katılımsal aidiyet ve bireysel aidiyet alt boyutlarında sınıf öğretmenlerinin örgütsel aidiyet algıları arasında eğitim durumu değişkenine göre anlamlı fark çıkmamıştır. Bunun sebebi olarak eğitim durumu farklı olan öğretmenlerin fedakârlıklarının görülmediği, fazla mesailerinin değerlendirilmediği, okulun faaliyetlerine isteyerek katılmadığı, kendisini ifade etmekten çekindiği, okul sorunlarına müdahil olmadığı, eleştirilmek istemediği söylenebilir.

5.4.5. Sınıf öğretmenlerinin Örgütsel Aidiyet Algılarının Mesleki Kıdem Değişkenine Yönelik Sonuç ve Tartışma

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel aidiyet algılarının mesleki kıdem değişkenine göre puan ortalamasında anlamlı bir farklılaşma olduğu tespit edilmiştir. Bu farklılık; “10-19 yıl mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri” ile “1-9 yıl mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri” arasında “10-19 yıl mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri” lehine; “1-9 yıl mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri” ile “20-29 yıl mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri” arasında “20-29 yıl mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri” lehine; “1-9 yıl mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri” ile “30 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri” arasında “30 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri” lehine; “10-19 yıl mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri” ile “30 yıl üzeri mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri” arasında “30 yıl üzeri mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri” lehine anlamlı düzeyde farklılıklar olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ölçeğin kurumsal aidiyet alt boyutunda mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık tespit edilmiştir. Bu farklılık; “20-29 yıl mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri” ile “1-9 yıl mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri” arasında “20-29 yıl mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri” lehine; “30 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri” ile “1-9 yıl mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri”

arasında “30 yıl üzeri mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri” lehine; “10-19 yıl mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri” ile “30 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri” arasında “30 yıl üzeri mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri” lehine; “20-29 yıl mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri” ile “30 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri” arasında “30 yıl üzeri mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri” lehine anlamlı düzeyde farklılıklar olduğu tespit edilmiştir.

Ölçeğin katılımsal aidiyet alt boyutunda mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık tespit edilmiştir. Bu farklılık; “10-19 yıl mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri” ile “1-9 yıl mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri” arasında “10-19 yıl mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri” lehine; “20-29 yıl mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri” ile “1-9 yıl mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri” arasında “20-29 yıl mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri” lehine; “30 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri” ile “1-9 yıl mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri” arasında “30 yıl üzeri mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri” lehine anlamlı düzeyde farklılıklar olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ölçeğin bireysel aidiyet alt boyutunda mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık tespit edilmiştir. Bu farklılık; “20-29 yıl mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri” ile “1-9 yıl mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri” arasında “20-29 yıl mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri” lehine; “30 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri” ile “1-9 yıl mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri” arasında “30 yıl üzeri mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri” lehine; “30 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri” ile “10-19 yıl mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri” arasında “30 yıl üzeri mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri” lehine anlamlı düzeyde farklılıklar görünmüştür.

Çalışma sonucunda elde edilen bulguları ile benzer sonuçlara ulaşan çalışmaların var olduğu görülmektedir. Özkaya, Kocakoç ve Kara (2006) yapmış oldukları araştırmada yöneticilerin örgütsel bağlılıklarını mesleki kıdem değişkenine göre incelemiştir. Araştırmada 6-10 yıl arası çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri diğer çalışma süresine sahip olanlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Sevinç ve Şahin (2012) yapmış oldukları araştırmada kıdem değişkenine göre çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini incelemiştir. Araştırma neticesinde 10 yıl ve üzeri aynı iş yerinde görev yapanların bağlılıklarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Abbasoğlu (2015) yapmış olduğu araştırmada mesleki kıdem değişkenine göre

çalışanların örgütsel adalet ve motivasyon düzeylerini incelemiştir Çalışanların örgütsel adalet ve motivasyon düzeyleri arasında çalışma süresine göre farklılık görülmüştür. Kaplan (2020) yapmış olduğu araştırmada öğretmenlerin kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıklarını mesleki kıdem değişkenine göre incelemiştir. Araştırmada mesleki kıdem değişkenine göre 31-40 arası mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin örgütsel, normatif, devam ve duygusal bağlılıkları mesleki kıdemi 30 ve aşağısı mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlere göre daha yüksektir. Norşenli (2021) yapmış olduğu araştırmada öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini mesleki kıdem değişkenine göre incelemiştir. Araştırmada kıdem değişkenine göre örgütsel bağlılığın alt boyutları olan özdeşleşme ve içselleştirmede belirgin bir farklılığa rastlanmamıştır. Ancak uyum alt boyutunda kıdem değişkenine göre 16-20 yıl arası kıdeme sahip olanlar daha az uyum bağlılığı gösterirken, diğer kıdem aralığında bulunan öğretmenlerin daha fazla uyum bağlılığı gösterdikleri görülmüştür. Özkaya, Kocakoç ve Kara (2006), Sevinç ve Şahin (2012), Abbasoğlu (2015), Kaplan (2020) ve Norşenli'nin (2021) yapmış olduğu araştırmanın sonuçları mevcut araştırma bulgularını destekler niteliktedir.

Bununla birlikte çalışma sonucunda elde edilen bulgulardan farklı sonuçlara ulaşan çalışmaların da var olduğu görülmektedir. Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıoğen (2010) yapmış oldukları araştırmada ilköğretim öğretmenlerinin bağlılıklarını mesleki kıdem değişkenine göre incelemiştir. Araştırmada neticesinde ifade edilebilir bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Kolay (2012) yapmış olduğu araştırmada öğretmenlerin örgütsel sessizlik ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi hizmet süresi değişkenine göre incelemiştir. Araştırmada hizmet süresi değişkenine göre örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutlarında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Altunkaya (2019) yapmış olduğu araştırmada motivasyonun örgütsel aidiyete olan etkisini görev süresi değişkenine göre incelemiştir. Araştırmada görev süresi değişkenine göre örgütsel aidiyet ve alt boyutlarında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır. Bireylerin görev süreleri örgütsel aidiyetin belirlenmesinde fark yaratmamıştır. Demir (2019) yapmış olduğu araştırmada hizmet süresi değişkenine göre kurumsal aidiyetin farklılaşıp farklılaşmadığı araştırmıştır. Araştırma neticesinde elde edinilen veriler doğrultusunda hizmet süresinin örgütsel aidiyet üzerinde etkisinin olduğu görülmüştür. Bu etki kurumda çalışma süresi 1-5 yıl olanlar ile 21-25 yıl olanların kurumsal aidiyet düzeyleri diğer çalışma sürelerine

göre daha yüksek çıkmıştır. En az kurumsal aidiyet düzeyi görülenler ise 26 yıl ve üzeri olanlar olarak belirlenmiştir. Kavak (2020) yapmış olduğu araştırmada kıdem değişkeninin örgütsel aidiyete olan etkisini araştırmıştır. Ancak yapılan çalışma neticesinde kıdem ile örgütsel aidiyet arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Tatar (2020) yapmış olduğu araştırmada mesleki kıdem değişkenine göre öğretmen algılarının, müdürlerin okul kültürü oluşturmadaki rolleri ile öğretmenlerin kurumsal aidiyetleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmada örgütsel aidiyet düzeyi algılarına yönelik anlamlı farklılık görülmemiştir. Vatansever Bayraktar ve Ardıç Çiller (2022) yapmış oldukları araştırmada öğretmenlerin örgütsel aidiyet düzeylerini mesleki kıdem değişkenine göre incelemişlerdir. Araştırmada meslekteki çalışma süresi değişkenine göre mesleki örgüt aidiyeti alt boyutunda anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıoğen (2010), Kolay (2012), Altunkaya (2019), Demir (2019), Kavak (2020), Tatar (2020) ve Vatansever Bayraktar ve Ardıç Çiller'in (2022) yapmış olduğu araştırmanın sonuçları mevcut araştırma bulgularından farklılık göstermektedir.

Çalışmada yapılan istatistiksel analiz sonucunda mesleki kıdem değişkeni açısından örgütsel aidiyet genel boyutunda, kurumsal aidiyet, katılımsal aidiyet ve bireysel aidiyet alt boyutunda anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Mevcut araştırmada ulaşılan sonuçlardan benzer ve farklı sonuçlara ulaşan çalışmaların olduğu görülmektedir. Çalışmadaki bulgular incelendiğinde katılımcıların mesleki kıdemleri arttıkça bireylerin örgütsel aidiyet algıları da yükselmektedir. Bunun sebebi olarak bireylerin mesleki kariyerlerine ulaşmış olmaları, kurum işleyişinin düzgün olması, güven algısının kurumda hâkim olması, iş birliği düzeyinin fazla olması, kurum yöneticilerinin liderlik vasıflarına sahip olmaları gibi faktörlerin etkili olabileceği söylenebilir.

5.4.6. Sınıf öğretmenlerinin Örgütsel Aidiyet Algılarının Okuldaki Çalışma Yılı Değişkenine Yönelik Sonuç ve Tartışma

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel aidiyet algılarının okulda çalışma yılı değişkenine göre puan ortalamasında anlamlı bir farklılaşma olduğu tespit edilmiştir. Bu farklılık; okulda 1-5 yıl çalışan sınıf öğretmeni ile okulda 6-10 yıl çalışan sınıf öğretmeni arasında okulda 6-10 yıl çalışan sınıf öğretmeni lehine; okulda 1-5 yıl çalışan sınıf öğretmeni ile okulda 11-15 yıl çalışan sınıf öğretmeni arasında okulda 11-15 yıl çalışan sınıf öğretmeni lehine; okulda 1-5 yıl çalışan sınıf öğretmeni ile okulda 16-20

yıl çalışan sınıf öğretmeni arasında okulda 16-20 yıl çalışan sınıf öğretmeni lehine; okulda 1-5 yıl çalışan sınıf öğretmeni ile okulda 21 yıl üzeri çalışan sınıf öğretmeni arasında okulda 21 yıl üzeri çalışan sınıf öğretmeni lehine anlamlı düzeyde farklılıklar tespit edilmiştir.

Ölçeğin kurumsal aidiyet alt boyutunda okulda çalışma yılı değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık tespit edilmiştir. Bu farklılık; okulda 1-5 yıl çalışan sınıf öğretmeni ile okulda 6-10 yıl çalışan sınıf öğretmeni arasında okulda 6-10 yıl çalışan sınıf öğretmeni lehine; okulda 1-5 yıl çalışan sınıf öğretmeni ile okulda 11-15 yıl çalışan sınıf öğretmeni arasında okulda 11-15 yıl çalışan sınıf öğretmeni lehine; okulda 1-5 yıl çalışan sınıf öğretmeni ile okulda 16-20 yıl çalışan sınıf öğretmeni arasında okulda 16-20 yıl çalışan sınıf öğretmeni lehine; okulda 6-10 yıl çalışan sınıf öğretmeni ile okulda 16-20 yıl çalışan sınıf öğretmeni arasında okulda 16-20 yıl çalışan sınıf öğretmeni lehine; okulda 1-5 yıl çalışan sınıf öğretmeni ile okulda 21 yıl üzeri çalışan sınıf öğretmeni arasında okulda 21 yıl üzeri çalışan sınıf öğretmeni lehine; okulda 6-10 yıl çalışan sınıf öğretmeni ile okulda 21 yıl üzeri çalışan sınıf öğretmeni arasında okulda 21 yıl üzeri çalışan sınıf öğretmeni lehine anlamlı düzeyde farklılıklar görünmüştür.

Ölçeğin katılımsal aidiyet alt boyutunda okulda çalışma yılı değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık tespit edilmiştir. Bu farklılık; okulda 1-5 yıl çalışan sınıf öğretmeni ile okulda 6-10 yıl çalışan sınıf öğretmeni arasında okulda 6-10 yıl çalışan sınıf öğretmeni lehine; okulda 1-5 yıl çalışan sınıf öğretmeni ile okulda 21 yıl üzeri çalışan sınıf öğretmeni arasında okulda 21 yıl üzeri çalışan sınıf öğretmeni lehine anlamlı düzeyde farklılıklar olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ölçeğin bireysel aidiyet alt boyutunda okulda çalışma yılı değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık tespit edilmiştir. Bu farklılık; okulda 1-5 yıl çalışan sınıf öğretmeni ile okulda 6-10 yıl çalışan sınıf öğretmeni arasında okulda 6-10 yıl çalışan sınıf öğretmeni lehine; okulda 1-5 yıl çalışan sınıf öğretmeni ile okulda 11-15 yıl çalışan sınıf öğretmeni arasında okulda 11-15 yıl çalışan sınıf öğretmeni lehine anlamlı düzeyde farklılıklar olduğu tespit edilmiştir.

Çalışma sonucunda elde edilen bulguları ile benzer sonuçlara ulaşan çalışmaların var olduğu görülmektedir. Ertan (2008) yapmış olduğu araştırmada çalışma süresi değişkeni ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma neticesinde

çalışma süresi değişkeninin örgütsel bağlılık düzeyini etkilediği görülmüştür. Aynı iş yerinde uzun süre görev yapanların daha az görev yapanlara göre bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıöğen (2010) yapmış oldukları araştırmada ilköğretim öğretmenlerinin bağlılıklarını çalışma süresi değişkenine göre incelemişlerdir. Araştırma neticesinde ölçeğin üç alt boyutunda da farklılık olduğu görülmüştür. Bu üç boyutta da öğretmenlerin okulda ki çalışma yılları arttıkça bağlılık düzeylerinin de arttığı görülmektedir. Yanık (2014) yapmış olduğu araştırmada çalıştığı kurumda görev yaptığı süre arttıkça örgütsel bağlılık düzeyinin de yükseldiği görülmüştür. Özellikle 15 yıl ve üzeri olanlarda bu bağlılık düzeyi daha da yükselmektedir. Aydınol (2019) yapmış olduğu araştırmada çalıştığı kurumdaki hizmet süresi değişkeni ile mesleki aidiyet duyguları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Yapılan araştırma neticesinde “26 yıl ve üzeri” görev yapan öğretmenlerin mesleki aidiyetleri, “6-10 yıl” arası görev yapan öğretmenlere göre daha yüksektir. Ertan (2008), Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıöğen (2010), Yanık (2014) ve Aydınol’un (2019) yapmış olduğu araştırmanın sonuçları mevcut araştırma bulgularını destekler niteliktedir.

Bununla birlikte çalışma sonucunda elde edilen bulgulardan farklı sonuçlara ulaşan çalışmaların da var olduğu görülmektedir. Özkaya, Kocakoç ve Kara (2006) yapmış oldukları araştırmada yöneticilerin örgütsel bağlılıklarını çalışma süresi değişkenine göre incelemiştir. Araştırmada iş yerinde bulunma süresi “1 yıldan daha az” olanların örgütsel bağlılık düzeylerinin, iş yerinde bulunma süresi “1 yıl ve üzeri” olanlara göre daha yüksek seviyede olduğu görülmüştür. Kolay (2012) yapmış olduğu araştırmada öğretmenlerin örgütsel sessizlik ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi cinsiyet değişkenine göre incelemiştir. Yapmış olduğu araştırmada mevcut okuldaki hizmet süresi değişkeni ile örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Vatansaver Bayraktar ve Ardıç Çiller (2022) yapmış oldukları araştırmada öğretmenlerin örgütsel aidiyet düzeylerini kurumdaki çalışma süresi değişkenine göre incelemişlerdir. Yapmış olduğu araştırmada kurumdaki hizmet süresi değişkenine göre mesleki örgüt aidiyeti alt boyutunda anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüştür. Bu ifade edilebilir farklılığın görev yaptığı birimdeki çalışma süresi 6-10 yıl olanların örgütsel aidiyet düzeylerinin 1 yıl ve daha az çalışanların örgütsel aidiyet düzeylerinden daha düşük düzeyde olduğu görülmüştür. 1-5 yıl arası çalışan öğretmenlerin mesleki örgüt aidiyet düzeyleri 6-15

yıl arası çalışan öğretmenlere göre daha yüksektir. Kurumda ki görev süresi 1 yıldan az olanlar, 1-5 yıl arası olanlar ve 16 yıl ve üzeri olanların mesleki örgüt aidiyetleri 6-10 arası çalışma süresi olan öğretmenlere göre daha yüksektir. Özkaya, Kocakoç ve Kara (2006), Kolay (2012) ve Vatansever Bayraktar ve Ardiç Çiller'in (2022) yapmış olduğu araştırmanın sonuçları mevcut araştırma bulgularından farklılık göstermektedir.

Çalışmada yapılan istatistiksel analiz sonucunda okuldaki çalışma yılı değişkeni açısından örgütsel aidiyet genel boyutunda, kurumsal aidiyet, katılımsal aidiyet ve bireysel aidiyet alt boyutunda anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Mevcut araştırmada ulaşılan sonuçlardan benzer ve farklı sonuçlara ulaşan çalışmaların olduğu görülmektedir. Çalışmadaki bulgular incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin okuldaki çalışma yılları arttıkça bireylerin örgütsel aidiyet algıları da yükselmektedir. Bireylerin kuruma ve çevresine olan güven düzeylerinin yüksek olması, kurum içi iletişimin yüksek olması, yöneticilerin vasıflarının yüksek olması, iş birliği düzeyinin fazla olması, kurum vizyon ve misyonunun bireyler tarafından benimsenmesinin etkili olduğu söylenebilir.

5.4.7. Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Aidiyet Algılarının Mesleği İsteyerek Seçip Seçmeme Değişkenine Yönelik Sonuç ve Tartışma

Örgütsel aidiyet ölçeğinde mesleği seçme durumu değişkenine göre sınıf öğretmenlerinin mesleği isteyerek seçenler ile sınıf öğretmenlerinin mesleği isteyerek seçmeyenler arasında mesleği isteyerek seçen sınıf öğretmenlerinin lehine anlamlı düzeyde farklılaşma olduğu görünmüştür. Ölçeğin katılımsal aidiyet alt boyutunda mesleği seçme durumu değişkenine göre anlamlı farklılık görülmüştür. Bu farklılık; mesleği isteyerek seçenler ile mesleği isteyerek seçmeyenler arasında mesleği isteyerek seçen sınıf öğretmenlerinin lehine anlamlı düzeyde farklılık tespit edilmiştir. Ölçeğin bireysel aidiyet alt boyutunda mesleği seçme durumu değişkenine göre anlamlı farklılık görülmüştür. Bu farklılık; mesleği isteyerek seçenler ile mesleği isteyerek seçmeyenler arasında mesleği isteyerek seçen sınıf öğretmenlerinin lehine anlamlı düzeyde farklılık olduğu sonucuna varılmıştır. Kurumsal aidiyet alt boyutunda anlamlı düzeyde farklılık olmadığı görülmüştür.

Çalışma sonucunda elde edilen bulguları ile benzer sonuçlara ulaşan çalışmaların var olduğu görülmektedir. Aydınol (2019) yapmış olduğu araştırmada mesleği isteyerek

seçip seçmeme değişkenine göre “mesleki aidiyet duyguları” ile “mesleki doyum düzeyleri” arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmada sonucunda mesleği isteyerek seçmeyen öğretmenlerin daha olumsuz oldukları ifade edilebilir. Soydaş (2021) yapmış olduğu araştırmada ortaöğretim öğretmenlerinin iş tatminlerinin örgütsel güven düzeylerine etkisi mesleği isteyerek seçip seçmeme değişkenine göre incelemiştir. Çalışma neticesinde genel iş tatmini düzeyinde farklılık görülürken, içsel iş tatmini ve dışsal iş tatmininde farklılık görülmemiştir. Mesleği isteyerek seçen öğretmenlerin puan düzeyleri mesleği istemeyerek seçenlere göre puan düzeyleri daha yüksektir. Soydaş (2021) ve Aydınol’un (2019) yapmış olduğu araştırmanın sonuçları mevcut araştırma bulgularını destekler niteliktedir.

Çalışmada yapılan istatistiksel analiz sonucunda mesleği isteyerek seçip seçmeme değişkeni açısından örgütsel aidiyet genel boyutunda, katılımsal aidiyet ve bireysel aidiyet alt boyutunda anlamlı bir ilişkinin olduğu, kurumsal aidiyet alt boyutunda ise anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmektedir. Mevcut araştırmada ulaşılan sonuçlardan benzer ve farklı sonuçlara ulaşan çalışmaların olduğu görülmektedir. Çalışmadaki bulgular incelendiğinde mesleği isteyerek seçen sınıf öğretmenlerinin mesleklerini sevdikleri ve mesleğe adanmış bir şekilde çalıştıkları, çalışma istek ve motivasyonlarının yüksek olduğu, mesleki problemlere çözüm odaklı yaklaşımları, iş tatminlerinin yüksek olduğu söylenebilir.

Mesleği isteyerek seçmeyen sınıf öğretmenlerinin çalışma ortamında huzursuz oldukları, kendilerini güvende hissetmedikleri, iş tatmini yaşamadıkları, iş birlikçi çalışmalara katılım sağlamadıkları söylenebilir.

5.5. Araştırmanın Beşinci Alt Problemine İlişkin Sonuç ve Tartışma

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel verimlilik algıları ve örgütsel aidiyet algıları arasındaki korelasyon analizi sonuçlarına göre örgütsel verimlilik ölçeği ve örgütsel aidiyet ölçeği arasında düşük seviyede ters yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel aidiyet algıları arttıkça örgütsel verimlilik düzeylerinin azaldığı söylenebilir. Ayrıca örgütsel verimlilik ölçeği ve örgütsel aidiyet ölçeği alt boyutları arasında da ilişki olup olmadığı kontrol edilmiştir. Örgütsel verimlilik ölçeği ve kurumsal aidiyet alt boyutu arasında negatif yönlü düşük düzeyde ilişki saptanmıştır. Sınıf öğretmenlerinin kurumsal aidiyet algıları arttıkça örgütsel verimlilik düzeylerinin azaldığı söylenebilir. Örgütsel verimlilik ile katılımsal

aidiyet alt boyutu arasında negatif yönlü düşük seviyede bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Sınıf öğretmenlerinin katılımsal aidiyet algıları arttıkça örgütsel verimlilik düzeylerinin azaldığı söylenebilir. Örgütsel verimlilik ve bireysel aidiyet alt boyutu arasında ise anlamlı ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Sınıf öğretmenlerinin bireysel aidiyet algılarının örgütsel verimlilik düzeylerini doğrudan etkilemediği söylenebilir.

Çalışma sonucunda elde edilen bulguları ile benzer sonuçlara ulaşan çalışmaların var olduğu görülmektedir. Kocaçal'ın (2016) olumlu düşünce ile verimlilik arasındaki ilişkiyi ölçmeye yönelik yapmış olduğu araştırmada pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmüştür. Olumsuz düşünce ile verimlilik arasındaki ilişkiyi ölçmeye yönelik yapmış olduğu araştırmada negatif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmüştür. Evrenkaya'nın (2019) iş stresi ve mesleki performanslarının incelenmesi konulu çalışmasında kullanılan ölçeklerden elde edilen verilerin analizi neticesinde ölçekler arasında negatif yönlü ve ifade edilebilir bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Elde edilen sonuca göre ölçekler arasındaki ilişkinin ters yönde olduğu söylenebilmektedir.”Kocaçal (2016) ve Evrenkaya'nın (2019) yapmış olduğu araştırmanın sonuçları mevcut araştırma bulgularını kısmen destekler niteliktedir.

Bununla birlikte çalışma sonucunda elde edilen bulgulardan farklı sonuçlara ulaşan çalışmaların da var olduğu görülmektedir. Çağıl (2007) yapmış olduğu araştırmada çalışanın işine olan uyumu ile elde edilecek verim arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Çalışanın sahip olduğu özellikler ile yaptığı iş arasındaki uyum ne kadar yüksek olursa verimliliğinde o kadar fazla olacağı sonucuna ulaşılmıştır. Memişoğlu ve Kalay (2017) yapmış olduğu araştırmada ilköğretim bölümünde görev yapan öğretmenlerin “*örgütsel bağlılıkları*” ile “*motivasyon düzeyleri*” bakımından “*genel boyutlarda*”, “*pozitif yönde ilişki*”, “*orta derecede*” ve istatistiki ifade edilebilir bir farklılık olduğu görülmüştür. Fakat örgütsel bağlılığın alt boyutu olan devam bağlılığı alt boyutunda motivasyon ile ifade edilebilir bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Demir (2018) yapmış olduğu araştırmada bireysel yetenek ile verimlilik arasında, bireysel yetenek ile iş tatmini arasında, iş tatmini ile verimlilik arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Bireysel yetenek ile verimlilik, bireysel yetenek ile iş tatmini arasında orta güçlükte, iş tatmini ile verimlilik arasında ise güçlü düzeyde ilişki olduğu görülmüştür. Bireysel yetenek, iş tatmini verimliliğini olumlu yönde etkilemekte ve aralarında olumlu yönde bir ilişki olduğu görülmektedir. Tatar

(2020) yaptığı çalışmada “okul kültürü” ve “kurumsal aidiyet” arasında “pozitif yönde” ve “anlamlı” bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşmıştır. Dalmış (2022) tarafından yapılan araştırmada “örgütsel adalet ve alt boyutları” ile “örgütsel verimlilik” arasında “pozitif” yönlü, “anlamlı” bir ilişki olduğu görülmüştür. Vatansever Bayraktar ve Ardıç Çiller (2022) yapmış oldukları araştırmada mesleki yönetim aidiyeti alt boyutu ile mesleki örgüt aidiyeti, mesleki mekân aidiyeti ile mesleki aidiyet ölçeği arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Mesleki örgüt aidiyeti alt boyut puanı ile mesleki mekân aidiyeti ve mesleki aidiyet ölçeği arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Mesleki mekân aidiyeti alt boyut puanı ile mesleki aidiyet ölçeği arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Çağıl (2007), Memişoğlu ve Kalay (2017), Demir (2018), Tatar (2020), Dalmış (2022) ve Vatansever Bayraktar ve Ardıç Çiller’in (2022) yapmış olduğu araştırmanın sonuçları mevcut araştırma bulgularından farklılık göstermektedir.

5.6. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

5.6.1. Araştırmanın Birinci Alt Problemine İlişkin Öneriler

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel verimlilik düzeyleri her ne kadar yüksek düzeyde olduğu görülse de elde edilen bu durumun devamlılığının sağlanması ve bu durumun bir üst seviyeye çıkarılması için gerekli çalışmaların yapılması ile mümkün olacağı düşünülmektedir. Bu nedenle okullarda yaşanabilecek çatışmaların, devamsızlık yapma sorunlarının, maddi problemlerinin giderilmesi, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, kişisel ve örgütsel olarak geliştirici faaliyetlerin gerçekleştirilmesi, kişisel gelişim olanaklarının sağlanması, okul yönetimlerinin, öğretmenlere mesleği sevdirmek için çalışmaların planlanması örgütsel verimlilik düzeyinde daha da yükselme sağlayabileceği düşünülmektedir.

5.6.2. Araştırmanın İkinci Alt Problemine İlişkin Öneriler

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel aidiyetleri; “kurumsal aidiyet” alt boyutunda “orta” düzeyde, “katılımsal aidiyet”, “bireysel aidiyet” alt boyutlarında ve “genel örgütsel aidiyet” boyutunda “yüksek” düzeyde olduğu görülmüştür. Sınıf öğretmenlerin aidiyet düzeylerinin yükseltilebilmesi için bireysel veya örgütsel aidiyetlerini engelleyecek koşulların ortadan kaldırılması ile mümkün olabileceği düşünülmektedir. Buna yönelik kurum içi iletişimin sağlanması, çalışma koşullarının

iyileştirilmesi, teknolojik imkânların sağlanması, kurumda yapılacak çalışmaların ortak kararlar alınması, başarıların ödüllendirilmesi, adaletli yönetimin sağlanması, öğretmenlerin maddi ve manevi olarak desteklenmesi, güven ortamının oluşturulması gibi koşulların sağlanması ile aidiyet düzeylerinde iyileştirmelerin sağlanabileceği düşünülmektedir.

5.6.3. Araştırmanın Üçüncü Alt Problemine İlişkin Öneriler

Araştırmada yaş değişkenine göre; yaşın yükselmesi ile birlikte verimlilik düzeyinin de azaldığı görülmektedir. Yaşın yükselmesi ile birlikte azalan verimliliği artırmak için motive edici etkinliklerin planlanması, iş yükünün azaltılması, iş birliği çalışmaları, iletişimin etkin kullanılması söylenebilir. Yaş alan öğretmenlerle genç öğretmenlerin paylaşımında bulunacakları ortamların oluşturulması sağlanabilir.

Araştırmada eğitim durumu değişkenine göre; eğitim düzeyinin yükselmesi ile birlikte verimlilik düzeyinde de yükselmenin olduğu görülmektedir. Bu nedenle eğitim düzeyinde ilerleme sağlamak isteyen öğretmenlere imkân, olanak ve kolaylık sağlanmasının faydalı olabileceği düşünülmektedir. Öğretmenlere, eğitim düzeyinden bir üst eğitim düzeyine geçişlerde daha uygun koşullar ve imkânlar oluşturularak eğitim almaları sağlanabilir. Öğretmenlerin ikinci üniversiteye girişlerinin sınavsız ve ücretsiz olması sağlanabilir. Eğitim düzeyi yükselişlerinin, kariyer basamaklarına ve maaş ücretlerine yansımaları sağlanabilir. Öğretmenlerin yurt içinde ve yurt dışında kişisel gelişimlerini sağlayan eğitimlere katılmalarında kolaylıklar sağlanabilir.

5.6.4. Araştırmanın Dördüncü Alt Problemine İlişkin Öneriler

Araştırmada cinsiyet değişkenine göre erkeklerin örgütsel aidiyet düzeylerinin kadınlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Kadın öğretmenlerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi, kadın öğretmenlerin yönetim vb. işlerde daha fazla sorumluluk verilmesi, manevi olarak desteklenmeleri, okulların kadın öğretmenlerin kendilerini güvende hissedeceği alanlar haline getirilmesi, anlayışlı davranılması, pozitif ayrıcalıkların sağlanması, çalışma arkadaşlarının ve yönetim kadrosunun güven verici olması, okul içi ve dışı aktivitelerin gerçekleştirilmesi, okula olan bağlılıklarının artırılması ile aidiyet düzeylerinin yükseltilebileceği düşünülmektedir.

Araştırmada yaş değişkenine göre yaşın artması ile birlikte aidiyet düzeyinin de arttığı görülmektedir. Yaşı düşük olan bireylerde aidiyet düzeylerinin artırılabilmesi

için çalışma ortamının; güven veren, huzurlu, adaletin uygulandığı, çalışanların desteklendiği, kararların ortak alındığı, yetki paylaşımının olduğu, işbirlikçi çalışmaların olduğu, iletişimin güçlü olduğu ortamların olması ile sağlanabileceği düşünülmektedir.

Araştırmada eğitim durumu değişkenine göre eğitim düzeyi yükseldikçe örgütsel aidiyet düzeyinin azaldığı görülmektedir. Eğitim düzeyi alt seviyede olanların örgütsel aidiyetlerinin yüksek olmasının nedenlerinin; iş alanlarının sınırlı olması, maddi gereksinimin fazla olması, statü elde edilmesi, saygınlık hissi uyandırması gibi etkenlerin olabileceği düşünülmektedir. Eğitim düzeyi üst seviyelerde olan bireylerin sorumluluk almaları sağlanabilir, çalışma koşullarının iyileştirilebilir, öne çıkan vasıflarına yönelik iş ve çalışma yapması istenebilir, özverili davranışları takdir edilebilir, olumlu faaliyetleri desteklenebilir.

Araştırmada mesleki kıdem değişkenine göre mesleki kıdem düzeyinin artması ile örgütsel aidiyet düzeyinin de arttığı görülmektedir. Mesleki kıdemi az olan öğretmenlerin aidiyetlerinin artırılmasına yönelik okulların genç öğretmenlere yönelik; Erasmus projelerinin yaygınlaştırılması, okulların donanımsal olarak dizayn edilmesi (bardo, masa tenisi, zeka oyunları vb.), futbol, basketbol ve voleybol turnuvası yapılması, gezi, tiyatro, doğum günü kutlaması, yemek organizasyonlarının yapılması, proje çalışmalarına aktif katılımın sağlanması, atölye çalışmalarının yapılması, okul teneffüslerinde yiyecek veya içecek ikramları, mesleki kıdeme sahip öğretmenler ile paylaşımların artırılması gibi faaliyetler yapılabilir.

Araştırmada okuldaki çalışma yılı değişkenine göre aynı okulda görevine devam eden öğretmenlerin örgütsel aidiyet düzeylerinin çalışma yılı az olanlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Okulda göreve yeni başlayan öğretmenlerin örgütsel aidiyet düzeylerinin yükseltilmesine yönelik pozitif yönlü okul kültürünün oluşumu desteklenebilir, iletişim kanallarını açık ve anlaşılır olması sağlanabilir, uzun süre görev yapan öğretmenlerin rehberlik yapması sağlanabilir, okul yönetimi oryantasyon programı uygulayabilir, okul çalışanları tarafından manevi destek sağlanabilir, zümre öğretmenleri tarafından benimsetici çalışmalar yapılabilir.

Araştırmada mesleği isteyerek seçip seçmeme değişkenine göre mesleği isteyerek seçenlerin mesleği isteyerek seçmeyenlere göre daha yüksek örgütsel aidiyetlerinin olduğu görülmektedir. Mesleği isteyerek seçmeyenlerin örgütsel aidiyetlerinin

yükseltilebilmesi için okulların; kişiye huzur ve mutluluk veren ortamlara dönüştürülmesi, maaş düzeylerinde iyileştirmelerin yapılması, okul müdürünün ve diğer yöneticilerinin pozitif yönlü ve yapıcı bir yönetim biçimlerinin olması ve ödüllendirme sisteminin daha etkin kullanılması sağlanabilir.

5.6.5. Araştırmanın Dördüncü Alt Problemine İlişkin Öneriler

Araştırmada sınıf öğretmenlerinin örgütsel verimlilik algıları ve örgütsel aidiyet algılarını ölçmeye yönelik kullanılan ölçekler arasında ters yönlü ve düşük seviyede bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Çalışma da ulaşılan sonucun anlamlı ve pozitif yönde olabilmesi için; bireylerin örgüt amaç ve hedeflerini içselleştirmesi, örgüte olan bağlılığın sağlanarak iş doyumunun artırılması, fiziki ortamların ve donanımların iyileştirilmesi sağlanabilir.

5.7. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

1- Araştırma İstanbul ilinin Avcılar, Beylikdüzü ve Esenyurt ilçelerini kapsamaktadır. Araştırma il geneline veya ülke geneline uygulanabilir.

2- Araştırma nicel araştırma yöntemleri kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Yapılacak olan yeni araştırmalar araştırma nitel olarak veya karma desenli olarak gerçekleştirilebilir.

3- Araştırma sınıf öğretmenlerine yönelik gerçekleştirilmiştir. Yapılacak olan yeni araştırmalar ilkokul branş (İngilizce, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi) öğretmenlerine yönelik olarak da gerçekleştirilebilir.

4- Araştırma ilkokul öğretmenlerine yönelik gerçekleştirilmiştir. Yapılacak olan yeni araştırmalar okul öncesi, ortaokul ve lisede görev yapan öğretmenlere yönelik gerçekleştirilebilir.

5- Araştırma konusu ile ilgili ülke genelinde yapılan çalışmalardan elde edilen veriler ile eğitim düzeyi gelişmiş ülkelerde aynı konuda yapılan çalışmaların sonuçlarına yönelik karşılaştırmalı çalışmalar yapılabilir.

6- Araştırma devlet okullarında gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmanın alanı genişletilerek devlet okullarında ve özel okullarda gerçekleştirilip devlet okullarında görev yapan öğretmenlerden elde edilen veriler ile özel okullardan elde edilen veriler karşılaştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Abbasoğlu, Ő. (2015). *İŞ G6renlerde 6rg6tsel Adalet Algısı Ve 6rg6tsel Adaletin alıŐanların İŞ Motivasyonu 6zerindeki Etkisi: Bir Devlet Hastanesi 6rneği*. Y6ksek Lisans Tezi. Sosyal Bilimler Enstit6s6, Ankara.
- Ada, Ő., Akan, D., Ayık, A., Yıldıırım, İ. ve Yalçın, S. (2013). 6đretmenlerin Motivasyon Etkenleri. *Atat6rk 6niversitesi Sosyal Bilimler Enstit6s6 Dergisi*, 17(3), 151-166.
- Akatay, A. (2008). Çalışanların 6rg6tsel Kimlik Algılarının Vatandaşlık Davranışı 6zerindeki Etkisi. *S6 Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 8(16), 299-315.
- Akbaş, 6. Z. ve Dursun, C. (2020). Teknolojinin Aileye Etkisi: Değişen Ailenin Dijital Ebeveyn Ve ocukları. *Turkish Studies-Social*, 15(4), 2245-2265.
- Akduran, E. (2019). *alıŐan Dayanıklılığının İŞletmelerde Verimlilik Algısına Etkisi*. Y6ksek Lisans Tezi. Trakya 6niversitesi, Sosyal Bilimler Enstit6s6, Edirne.
- Akkoç, İ., alıŐkan, A. ve Turunç, 6. (2012). 6rg6tlerde Gelişim K6lt6r6 Ve Algılanan 6rg6tsel Desteğin İŞ Tatmini Ve İŞ Performansına Etkisi: G6venin Aracılık Rol6. *Y6netim ve Ekonomi Dergisi*, 19(1), 105-135.
- Al-Fahham, A. A. (2018). Development Of New LSD Formula When Numbers Of Observations Are Unequal. *Open Journal of Statistics*, 8(2), 258-263.
- Alaca, F. (2011). *İki Dilli Olan Ve Olmayan 6đrencilerde Okul Yaşam Kalitesi Algısı Ve Okula Aidiyet Duygusu İlişkisi*. Y6ksek Lisans Tezi. ukurova 6niversitesi, Sosyal Bilimler Enstit6s6, Adana.
- Allen, K. A. ve Bowles, T. (2012). Belonging as a Guiding Principle in The Education of Adolescents. *Australian Journal of Educational and Developmental Psychology*, 2(12), 108-119.
- Alptekin, D. (2011). *Toplumsal Aidiyet Ve Gençlik: 6niversite Gençliğinin Aidiyeti 6zerine Sosyolojik Bir Araştırma*. Doktora Tezi. Selçuk 6niversitesi, Sosyal Bilimler Enstit6s6, Konya.

- Altunkaya, G. (2019). *Motivasyon Ve Örgütsel Aidiyet İlişkisi Batman Üniversitesinde Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Batman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Batman.
- Altuntaş, S. (2008). *Hemşirelerin Örgütsel Güven Düzeyleri İle Kişisel-Mesleki Özellikleri Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki*. Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Anyanwu, U. (2002). Productivity And Capacity Building. *Proceedings Of The 9th Annual Conference Of The Zonal Research Units*, Gateway Hotel, Abeokuta, 12(4), 12-16.
- Apaydın, F. (2007). *Örgütlerde Kurumsallaşma Ve Adaptif Yeteneklerin Pazarlama Eylemlerine Ve Örgütsel Performansa Etkileri*. Doktora Tezi. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Aslan, Ş. (2008). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Örgütsel Bağlılık Ve Mesleğe Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2), 163-178.
- Aslan, M. ve Doğan, S. (2020). Dışsal Motivasyon, İçsel Motivasyon Ve Performans Etkileşimine Kuramsal Bir Bakış. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 11(26), 291-301.
- Aslanargun, E. (2007). Okul-Aile İşbirliği ve Öğrenci Başarısı Üzerine Bir Tarama Çalışma. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(18), 119-135.
- Atak, M. (2009). *Öğrenen Örgüt Ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Aydınoğlu, P. (2019). *Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Aidiyet Duyguları İle Mesleki Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Mersin İli Örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi). Mersin Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- Aydoğdu, F. (2014). *Sınıf Öğretmenlerinin Performans Görevlerine İlişkin Görüşlerinin Değerlendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.

- Bağcıoğlu, Z. (2017). *Çalışanlarda Motivasyon Ve Örgütsel Bağlılık*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bakan, İ. (2011). *Örgütsel Bağlılık Kavram, Kuram, Sebep Ve Sonuçlar*, Ankara: Gazi Kitapevi, 92-157.
- Balay, R. (2000). *Yönetici Ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*, Yayın No:206, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Baldoni, J. (2017). <https://www.forbes.com/sites/dedehenley/2022/03/20/the-secret-to-creating-a-sense-of-belonging-at-work/?sh=1b848b817a88> [Erişim Tarihi 20.06.2024]
- Başaran, İ. E. (1998). *Eğitim Yönetimi*. Ankara: Gül Yayınevi.
- Başıyığıt, A. (2006). *Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Bayhan, G. (2011). *Öğretmenlerin Profesyonelliğinin İncelenmesi*. Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, (59), 125-139.
- Becker, H. S. (1960). Notes On The Concept Of Commitment. *The American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40.
- Bedak, S. (2020). *Eğitim Kurumlarında İş Verimliliğini Drama Yöntemiyle Artırmaya Yönelik Mesleki Motivasyon Ve Öğretmen Tutumlarının İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Bekman, M. (2022). Halkla İlişkiler Uygulamalarında Nicel Araştırma Yöntemi: İlişkisel Tarama Modeli. *Meriç Uluslararası Sosyal ve Stratejik Araştırmalar Dergisi*, 6(16),238-258.
- Berman, E. (1994). Implementing TQM in State Governments: a Survey, *State and Local Government Review*, 26(1) : 46-53.

- Bilginoğlu, E. ve Yozgat, U. (2022). Retaining Employees Through Organizational Social Climate, Sense Of Belonging and Workplace Friendship: A Research In The Financial Sector. *Istanbul Business Research*, 52(1), 67-85
- Bouckaert, G. (1992). “*Public Productivity in Retrospective*”, Public Productivity Handbook, Edit. Marc Holzer, Marcel Dekker Inc. New York.
- Boyacı, M. F. (2010). *Örgütsel Bağlılığın Arttırılmasında Etkin İletişim - Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Bozkurt, V. (2020). Pandemi Döneminde Çalışma: Ekonomik Kaygılar, Dijitalleşme Ve Verimlilik. *COVID-19 Pandemisinin Ekonomik, Toplumsal ve Siyasal Etkileri*, 5(8), 115-136.
- Bölük, U. (2017). *İnsan Kaynakları Yönetiminde Örgütsel Adaletin Verimlilik Ve İş Tatmini Üzerine Etkisi: Bir Kamu Kurumu Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bulut, M. (2008). *İlköğretim Okullarında İstenmeyen Öğrenci Davranışlarının Sınıf Öğretmenlerinin Performansına Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Ceylan, Ö. (2002). *Ödül Yönetiminin Çalışanlarda İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Yaratmadaki Rolü ve Bir Uygulama*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Cohen, J. (1992). A Power Primer. *Psychological Bulletin*, 112(1), 155-159.
- Çağıl, E. (2007). *İşletmelerde Personel Eğitimi, Verimlilik ile İlişkisi Ve Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çağlar, Ç. (2013). Okulların Akademik İyimsenlik Düzeyinin Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı Üzerindeki Etkisi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(1), 260-273.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe Bağlılık Olgusu Ve Etkileyen Faktörler*. Seçkin Yayıncılık, Ankara.

- Çakmak, Ö. (2008). Eğitimin Ekonomiye Ve Kalkınmaya Etkisi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(11), 33-41.
- Çalışkan, A., İ. Akkoç ve Turunç, Ö. (2011). Örgütsel Performansın Artırılmasında Motivasyonel Davranışların Rolü: Yenilikçilik Ve Girişimciliğin Aracılık Rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İBF Dergisi*, 16(3), 363-401.
- Çetin, M. Ö. (2004). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*, Nobel Yayın Dağıtım, 1.Baskı, Ankara.
- Çiçek, D. (2005). *Örgütlerde Motivasyon Ve İş Yasam Kalitesi: Bir Kamu Kuruluşundaki Yönetici Personelin Motivasyon Seviyelerinin Tespit Edilerek İş Yasam Kalitesinin Geliştirilmesi Üzerine Bir Araştırma*. Doktora Tezi. Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Çirci D. C. (2020). Teknolojinin Aileye Etkisi: Değişen Ailenin Dijital Ebeveyn ve Çocukları. *Türk Çalışmaları-Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(4), 2245-2265.
- Çoban, D. ve Demirtaş, H. (2011). Okulların Akademik İyimsellik Düzeyi ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(3), 317-348.
- Çöl, G. ve Ardiç, K. (2008). Sosyal Yapısal Özelliklerin Örgüte Bağlılık Üzerine Etkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22(2), 157-174.
- Dalmış, A. B. (2022). Örgütsel Adaletin Örgütsel Verimlilik Üzerine Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Çalışma. *Business & Management Studies: An International Journal*, 10(3), 1082-1094.
- Demir, S. (2018). *İş Tatmininin Örgütsel Verimliliğe Etkisinde Bireysel Yeteneğin Rolü Ve Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Demir, İ. (2019). *Kurumsal Aidiyet Düzeyine Etki Eden Faktörler: Manisa Celal Bayar Üniversitesi Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.

- Demir, D. (2022). *Ortaokul Öğretmenlerinin Pandemi Sürecinde Örgütsel Stres Düzeyleri Ve Örgütsel Aidiyetlerinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Dede, K. (2020). *Türk Dili* Mart 2020 Yıl:69 Sayı: 819
- Diken, A. (2014). Örgütsel Verimlilik Ve Örgütlerde Sosyal Sorumluluk İlkesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 9(1-2), 37-50
- Dönmez, F. Y. (2013). *Çalışanlarda İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık: Diyarbakır Ağız Ve Diş Sağlığı Merkezi Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler, Enstitüsü, İstanbul.
- Drucker, P. F. (1992). *Etkin Yöneticilik*, Çev.A. Özden, N.Tunalı, Eti Yayınları, İstanbul.
- Duru, E. (2015). Genel Aidiyet Ölçeğinin Psikometrik Özellikleri: Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5(44), 37-47.
- Düşüngülü, F. (2014). *Çalışma Ortamlarının Ergonomik Tasarımının Akademik Personel Üzerindeki Verimliliğine Etkisi (Gazi Üniversitesi Diş Hekimliği Fakültesi Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Düzgün, A. (2014). *Üst Düzey Yöneticilerde Örgütsel Stres Ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Analizi: Antalya Bölgesi Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Ehsan, M. ve Ali, K. (2019). The Impact Of Work Stress On Employee Productivity: Based İn The Banking Sector Of Faisalabad, Pakistan. *International Journal of Innovation and Economics Development*, 4(6), 32-50.
- Ekmen, C. ve Bakar, E. (2019). İlköğretimde Öğretim Programları Ve Ders Kitaplarında Dijital Yetkinliğin Yeri. *Milli Eğitim Dergisi*, 48(221), 5-35.
- Er, F. (2015). *Hemşirelerin Verimliliğe İlişkin Tutumu*. Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Er, M. (2016). *Sağlık Sektöründe Örgütsel Aidiyet Sorunsalı: Kamu Ve Özel Hastanelerde Karşılaştırmalı Araştırma*. Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Ergül, H. F. (2005). Motivasyon Ve Motivasyon Teknikleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(14), 67-79.
- Ersay, B. (2015). *Kamu Kurumlarında Motivasyon Uygulamalarının Çalışanların Örgütsel Bağlılıklarına Etkileri Ve Bir Alan Araştırması*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ertan, H. (2008). *Örgütsel Bağlılık, İş Motivasyonu Ve İş Performansı Arasındaki İlişki: Antalya'da Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir İnceleme*. Doktora Tezi. Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Evrenkaya, İ. (2019). *Sınıf Öğretmenlerinin İş Stresi Ve Mesleki Performanslarının İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Fermanoğlu, E. N. (2015). *İş Hayatında Motivasyonun Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkileri: İnşaat Sektöründe Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gerşil, M. (2007). APC (American Productivity Center) Multifactor Productivity Measurement Model and an Application . *Ege Academic Review* , 7(2), 527-542 .
- Girgin, S. (2016). *Yöneticiye Duyulan Güven İle Örgütsel Adalet İlişkisinin Öğretmenler Açısından İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gökçora, İ. H. (2005). Toplumsal Yaşamımızda Ve Türk-Bilim Dünyasında “Profesyonel ve Profesyonellik” Kavramlarına Değın, *Bilgi Dünyası*, 6(2), 237-250.
- Gömleksiz, M. N. ve Kılınç, H. H. (2015). Ortaokullarda Sosyal Kulüp Etkinlikleri Kapsamında Yapılan Toplum Hizmeti Çalışmalarına İlişkin Öğretmenlerin Görüşleri. *Electronic Turkish Studies*, 10(3), 495-512.

- Göral, R. (2006). *Büro Yönetimi*. Mesleki Ve Teknik Yayınlar Serisi, 2.Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Gül, H. (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi Ve Değerlendirmesi. *Ege Academic Review*, 2(1), 37-56.
- Gündoğan, T. (2009). *Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması*, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Ankara.
- Güney, S. (2011). *Örgütsel Davranış*. Nobel Yayınevi, 1.Basım.
- Güzel, S. (2006). "Sosyal Yapı" ve "Toplumsal Yapı" Bileşkesinde Sosyo Kültürel Yapı Kavramı. *İstanbul Üniversitesi Sosyoloji Konferansları Dergisi*, 6(34), 83-96.
- Hanaysha, J. (2016). Testing The Effects Of Employee Empowerment, Teamwork, And Employee Training On Employee Productivity İn Higher Education Sector. *International Journal of Learning & Development*, 6(1),164-178.
- <https://sozluk.tdk.gov.tr/> (07/06/2024).
- <https://www.hurriyet.com.tr/egitim/sosyo-kulturel-ne-demek-ne-anlama-gelir-sosyo-kulturel-kelimesinin-tdk-sozluk-anlami-42128185> (07/06/2024).
- Hayta, A. B. (2007). Çalışma Ortamı Koşullarının İşletme Verimliliği Üzerine Etkisi. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(1), 21-41.
- Haznedaroğlu, Z. (2014). *Örgütsel Verimliliğin Sağlanmasında Bilgi Yönetimi Uygulamalarının Etkisi: İstanbul İl Sağlık Müdürlüğü Uygulaması*. Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Helvacı, M. A. (2002). Performans Yönetimi Sürecinde Performans Değerlendirmenin Önemi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 35 (1-2), 155-169.
- İleri, H. (2014). Verimlilik, Verimlilik İle İlgili Kavramlar Ve İşletmeler Açısından Verimliliğin Önemi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 1(2), 9-24.

- İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*, Çizgi Kitabevi, Konya.
- Kadioğlu, Z. (2013). Kitle İletişim Araçlarının Şekillendirdiği Sosyal Kimlikler Ve Aidiyet Duygusu Ekseninde Tüketici Davranışları. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi, Istanbul University Faculty of Communication Journal*, 13(45), 101-114.
- Karaküçük, S. (2010). Okul Rehberlik Servislerinin Fiziksel/Mekânsal Koşullarının İncelenmesi. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(28), 421-440.
- Karasar, N. (2002). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Karayağız, K. (2018). *İlkokul Öğretmenlerinin Kurumsal Aidiyet Algısı Ve Mesleki Yeterlilik Algısı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Kaplan, V. (2020). *Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi (Kayseri İli Örneği)*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kavak, O. (2020). *Karanlık Üçlü Kişilik Özelliklerin Örgütsel Siyaset ve Kariyer Planlamaya Etkisinde Örgütsel Aidiyetin Aracı Rolü*. Doktora Tezi. Kafkas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kars.
- Kaya, H. (2008). Kamu Ve Özel Sektör Kuruluşların Örgütsel Kültürünün Analizi Ve Kurum Kültürünün Çalışanların Örgütsel Bağlılığına Etkisi: Görgül Bir Araştırma, *Maliye Dergisi*, 0(155), 119-143.
- Kaynak, T., Adal, Z. ve Ataay, İ. (1998). İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İktisadi Enstitüsü Yayın No:406, İstanbul, 1998, s.171-173.
- Keleş, H. N. Ç. (2006). *İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretim Ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma*. Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Keyifli, Ş. (2013). Eğitim ve din Eğitimi. Çukurova Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 13(2), 31-54.

- Kılıç, S. (2014). Etki büyüklüğü. *Journal of Mood Disorders*, 4(1), 44-60.
- Kılınç, F. E. (Ed.). (2022). Eğitim Bilimleri Alanında Uluslararası Araştırmalar III. İstanbul, Türkiye: Eğitim Yayınevi.
- Kocaçal, C. (2016). *İşletme Çalışanlarında Pozitif Ve Negatif Düşüncenin İşgücü Verimliliğine Etkisi: İstanbul İli Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Koç, H. ve Yazıcıoğlu, G. (2011). Yöneticiye Duyulan Güven İle İş Tatmini Arasındaki İlişki: Kamu Ve Özel Sektör Karşılaştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12(1), 46-57.
- Koçel, T. (2003). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul, Beta Yayınları.
- Kolay, A. (2012). *Endüstri Meslek Liselerinde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki ilişki*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kurşunoğlu, A., Bakay, E. ve Tanrıoğen, A. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(28), 101-115.
- Kuşat, A. (2003). Bir Değerler Sistemi Olarak “Kimlik” Duygusu Ve Atatürk. *Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(15), 45-61.
- Kutlu, Ö., Doğan C., D. ve Karakaya, İ. (2008). *Öğrenci Başarısının Değerlendirilmesi Performansa ve Portfolyoya Dayalı Durum Belirleme* (Birinci Baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Metin, M., Çevik, A. ve Gürbey, S. (2021). Öğretmenlerin Uzaktan Eğitime İlişkin Görüşlerini Belirleme Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenirlilik Çalışması. *Maarif Mektepleri Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 4(1), 15-35.
- Memişoğlu, S. P. ve Kalay, M. (2017). İlkokul Ve Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Ve Motivasyonları Arasındaki İlişki (Bolu İli Örneği). *International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic Volume*, 12(4), 367-392.
- Mızrak Nihal, Y. (1991). “İşletmelerde Verimliliğe Yönelik Eğitimin Önemi: Türk Özel Sektörü Tarafından Yapılan Eğitim Çalışmaları”, *I. Verimlilik*

Kongresi, Bildiriler, 1991, (Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, 1991): 27-29.

Murat, G. ve Açıkgöz, B. (2007). Yöneticilerin Örgüt Kültürü Algılamalarına İlişkin Bir Analiz: Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Örneği. *Uluslararası Yönetim İktisat Ve İşletme Dergisi*, 3(5), 1-20.

Nasution, A. P., Mahargiono, P. B. ve Soesaty, Y. (2016). Effect Of Leadership Styles, Organizational Climate And Ethos Of Work On Employee Productivity (PT. HP Metals Indonesia the Powder Coating). *International Journal of Business and Management*, 11(2), 262-273.

Nichols, S. L. (2008). An Exploration of Students' Belongingness Beliefs in one Middle School. *The Journal of Experimental Education*, 76(2), 145–169.

Norşenli, F. (2021). *Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

O'Meara, K., Griffin, K. A., Kuvaeva, A., Nyunt, G. ve Robinson, T. N. (2017). Sense Of Belonging And Its Contributing Factors İn Graduate Education. *International Journal of Doctoral Studies*, 12(12), 251-279.

Ojokuku, R. M. ve Adegbite, T. A. (2014). The İmpact Of Capacity Building And Manpower Development On Staff Performance İn Selected Organisations İn Nigeria. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 2(5), 1-10.

Öncel Demircioğlu, H. (2010). *Organizasyonlarda Yetenek Yönetimi Ve Finans Sektöründen Bir Uygulama*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

Örücü, E. ve Kanbur, A. (2008). Örgütsel-Yönetimsel Motivasyon Faktörlerinin Çalışanların Performans Ve Verimliliğine Etkilerini İncelemeye Yönelik Ampirik Bir Çalışma: Hizmet Endüstrisi Örneği. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Manisa, Yönetim ve Ekonomi*, 15(1), 85-97.

Özdemir, S. (1995). Eğitimde Verimlilik Ve Toplam Kalite Yönetimi. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 3(3), 377-388.

- Özder, H., Seyhani, M. ve Konedralı, G. (2009). KKTC İlkokul Öğretmenlerine Uygulanan Ödül-Ceza Politikalarının Değerlendirilmesi. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 57(57), 109-131.
- Özen, S. (1998). İşgücü Veriminin Artırılmasında Eğitimin İşlevi Ve Ekonomik Planlama Problemi. *Verimlilik Dergisi*, MPM Yayınları, Ankara.
- Özgüler, İ. (2013). *Bireysel Finansal Kaynakların Yönetiminde Bir Araç Olarak Finansal Eğitimde Dünya Uygulamaları Ve Türkiye Karşılaştırması*. Yüksek Lisans Tezi. Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Özkan, V. (2008). *İlköğretim Okulunda Görevli Sınıf Öğretmenlerinin Bazı Değişenlere Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyleri*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Özkaya, M., Kocakoç, D. İ. ve Kara, E. (2006). Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları Ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 13(2), 77-96.
- Öztop, Ö. (2014). Kurumsal Aidiyet Bilincinin Çalışanların Örgütsel Değişim Algısı Üzerinde Etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1), 299-316.
- Öztürk, N. K. (2004). Kamu Yönetiminde Verimlilik. *Türk İdare Dergisi*, 1(445), 1-19.
- Roger, S. (2019). Belonging in an Age of Exclusion, *International Journal of Inclusive Education*, 23(9), 909-922.
- Sağdıç, M. ve Şahiner, A. (2022). *Okul Yerlerinin Coğrafi Açından Konumsal Değerlendirilmesi*. Eğitim Bilimleri Alanında Uluslararası Çalışmalar III , Konya: Eğitim Yayınevi, 2022, 187-199.
- Sağır, M. (2011). Kurum Kültürü Kavramı Ve İşletmelerde Kurum Kültürünün Önemi. *Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi*; 1(1), 113-26.
- Salancik, G. R. (1977). Commitment Is Too Easy!. *Organizational Dynamics*, 6(1), 62-80.

- Sandal, İ. (2014). *Örgütsel Güven İle Verimlilik Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi. Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Sarı, M. (2007). *Demokratik Değerlerin Kazanımı Sürecinde Örtük Program: Düşük Ve Yüksek Okul Yaşam Kalitesine Sahip İki İlköğretim Okulunda Nitel Bir Çalışma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Sarıdede, U. ve Doyuran, Ş. (2004). Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyetine Etkisi, *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*, 6-9 Temmuz 2004, (Malatya: İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, 2004): 18-22.
- Saygılı, E. (2009). *Alan Dışından Sınıf Öğretmeni Olarak Atanan Öğretmenlerin Mesleğe Uyumu, Verimliliği ve Karşılaştığı Sorunlar (Malatya İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Seçilmiş, C. ve Kılıç, İ. (2017). Örgütsel Güven, İş-Aile Çatışması Ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinin Belirlenmesi: Seyahat Acentelerinde Bir Uygulama. *Turizm Akademik Dergisi*, 4(1), 65-79.
- Seçkin, N. ve Koç, G. (1997). Okul Öncesi Eğitimde Okul-Aile İşbirliği. *Yaşadıkça Eğitim Dergisi*, Kültür Koleji Yayınları, 3(51), 5-11.
- Sevinç, İ. ve Şahin, A. (2012). Kamu Çalışanlarının Örgütsel Bağlılığı: Karşılaştırmalı Bir Çalışma. *Maliye Dergisi*, 12(162), 266-281.
- Suiçmez, H. (2007). Türkiye’de Ekonomik Büyüme Ve Verimlilik Artış Performansı Işığında Nasıl bir Kalkınma Politikası Benimsenmeli, *İşveren Dergisi*, 7(3), 15-19.
- Senemoğlu, N. (2009). *Gelişim, Öğrenme Ve öğretim: Kuramdan Uygulamaya*. Ankara: Pegem Akademi.
- Soydaş, İ. (2021). *Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmini Ve Örgütsel Güven Düzeylerinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Kültür Üniversitesi, Lisans Üstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Sönmez, M. (2016). *İlkokul Ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarının Çeşitli Değişkenler Açısında İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

- Şahin, A. (2004). Yönetim Kuramları Ve Motivasyon İlişkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(11), 523-547.
- Şahin, V. (2013). Gümüşhane'nin Eğitime Ait Verileri Ve Bunlara Coğrafi Yapının Etkisi. *Marmara Coğrafya Dergisi*, 2(25), 302-318.
- Şensoy, S. ve Sağsöz, A. (2015). Öğrenci Başarısının Sınıfların Fiziksel Koşulları İle İlişkisi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(3), 87-104.
- Şişman, M. ve Turan, S. (2005). *Eğitim Ve Okul Yönetimi. Eğitim Ve Okul Yöneticiliği El Kitabı*. (Ankara: Pegem A Yayıncılık, 2005), 99-146.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6. Edition), Boston: Pearson.
- Tanrikulu, İ., Akbaba-Altun, S., Erdur-Baker, Ö., Yerin-Güneri, O. (2015). Misuse of ICTs Among Turkish Children and Youth: A Study on Newspaper Reports. *International Journal of Human Sciences*, 12(1); 1230-1243.
- Taşçı, F. (2011). Verimlilik Artışında Emek Etkinliği Üzerine Bir Yaklaşım: AH-ME-T MODELİ. In *Conference Journal of Social Policy/Sosyal Siyaset Konferanslar Dergisi* 2 (61), 177-199.
- Taşkın, F. ve Dilek, R. (2010). Örgütsel Güven Ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Alan Araştırması. *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 37-46.
- Tatar, Ö. F. (2020). *Öğretmen Algularına Göre Müdürlerin Okul Kültürü Oluşturmadaki Rollerini İle Öğretmenlerin Kurumsal Aidiyetleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Mersin Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- Tatar, O. F. ve Uzun, N. B. (2023). Örgütsel Aidiyet Algısı Ölçeği (ÖAAÖ): Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 14(2), 758-780.
- Tavşancıl, E. (2006). *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS İle Veri Analizi* (3. b.). Nobel Dağıtım.
- Tunçer, P. (2013). Örgütsel Değişim Sürecinde Öğrenen Örgütler Ve Örgüt Geliştirme. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 214-244.

- Ural, A. ve Kılıç, İ. (2011). *Bilimsel Araştırma Süreci Ve SPSS ile Veri Analizi*, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Uyar, G. (2015). *Örgütsel Bağlılık Ve Motivasyon*. Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Uyguç, N. ve Çımrın, D. (2004). Dokuz Eylül Üniversitesi Araştırma Ve Uygulama Hastanesi Merkez Laboratuvarı Çalışanlarının Örgüte Bağlılıklarını Ve İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörler, *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 19(1), 91-99.
- Ünal, M. ve Özdemir, Ç. (2008). Eğitim Fakültelerinde Ortak Ders Olarak Okutulan Yabancı Dil Derslerinde Öğrencilerin Bilişsel Hazırbulunuşluk Düzeylerinin Akademik Başarıya Etkisi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(1), 13-22.
- Ünsar, A. S. (2004). İş Kazaları ve Örgütsel Verimlilik. *Verimlilik Dergisi*, 2004(3), 89-102.
- Ünsar, S. (2009). Yetkinliğe Dayalı Ücret Yönetimin Genel Bir Değerlendirilmesi, Cumhuriyet Üniversitesi. *İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 10(1), 43-56.
- Vatansever Bayraktar, H. ve Ardıç Çiller, S. (2022). Öğretmenlerin Örgütsel Aidiyet Düzeylerinin İncelenmesi, *International Journal of Eurasia Social Sciences (IJOESS)*, 13(48), 522-542.
- Vatansever Bayraktar, H. ve Fırat, T. (2020). İlkokul Öğrencilerinin Çevre Farkındalıkları. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 7(55), 1722-1737.
- Vural, R. A. ve Sadık, F. (2003). İlköğretim Okul Binalarının Fiziksel Açından Değerlendirilmesi. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 28(130), 16-23.
- Yanık, O. (2014). *Ahlaki Liderliğin Çalışanların İş Tatminine, Örgütsel Bağlılığına Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Örgütsel Güven Ve Örgütsel Adalet Algısının Aracı Rolü*. Doktora Tezi. Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Yılmaz, Ö. (2018). *Hastanelerde Sağlık Çalışanlarının Motivasyon Düzeylerinin Örgütsel Bağlılıklarına Etkileri: Kırıkkale İli Örneği*. Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Yükçü, S. ve Atağın, G. (2010). Etkinlik, Etkililik ve Verimlilik Kavramlarının Yarattığı Karışıklık. *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(4), 1-13.

Yüksel, E. (2023). *Düzce Üniversitesi İdari Personelinin Presenteeism, Örgütsel Dışlanma ve Verimlilik Algıları Arasındaki İlişki*. Doktora Tezi. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Lisans Üstü Eğitim Enstitüsü, Bolu.



EKLER

7.1. Örgütsel Verimlilik Ölçeği İzni

verimlilik ölçeği kullanım izni

İzleme bayrağı.

buket açıkşes
Kime: 25.02.2024 Paz 19:10

İyi akşamlar
İŞLETME ÇALIŞANLARINDA POZİTİF VE NEGATİF DÜŞÜNENİN İŞGÜCÜ VERİMLİLİĞİNE ETKİSİ: İSTANBUL İLİ ÖRNEĞİ çalışmanızda kullandığınız verimlilik ölçeğini tez çalışmamda kullanabiliyordum?
Teşekkürler

Yanıtla İlet

7.2. Örgütsel Aidiyet Ölçeği İzni

Re: Örgütsel Aidiyet Algısı Ölçeği (ÖAAÖ): Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması ölçeği kullanım izni

OT Osman Faruk Tatar
Kime: Siz 21.02.2024 Çar 18:33

Değerli hocam iyi akşamlar;

Doç. Dr. N. Bilge Uzun rehberliğinde geliştirdiğimiz "Örgütsel Aidiyet Algısı Ölçeği (ÖAAÖ): Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması" ölçeğini yüksek lisans tez çalışmanızda kullanabilirsiniz.

Alanyazına önemli ve değerli katkılar sunmanız dileklerimi iletirken, etik ilkelere uygun hareket ettiğiniz için teşekkür ederim.

Başarılar...

Yanıtla İlet

7.3. Örgütsel Verimlilik ve Örgütsel Aidiyet Ölçeği

SINIF ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL VERİMLİLİK İLE ÖRGÜTSEL AİDİYET ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Sayın Meslektaşım,

Bu çalışmada elde edilen bilgiler Sabahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi Programı'nda yürütülmekte olan "Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Verimlilik ile Örgütsel Aidiyet Algıları Arasındaki İlişki" konulu bir tez çalışması için kullanılacaktır. Sizden her maddeyi dikkatli bir şekilde okuyarak, kendinize en uygun bulduğunuz bir seçeneği işaretlemeniz beklenmektedir. Cevaplarınız yalnızca bilimsel araştırma amacıyla kullanılacak ve bilgiler gizli tutulacaktır. Ankette bulunan sorulara vereceğiniz yanıtların doğruluğu, araştırmanın niteliği açısından oldukça önemlidir. Herhangi bir rahatsızlık hissedilmesi durumunda uygulamadan ayrılabilirsiniz. Bilimsel araştırmaya katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim.

Prof. Dr. Hatice VATANSEVER BAYRAKTAR
İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi

Öğretmen Buket AÇIKSES FIRAT
MEB Ambarlı İlkokulu

BÖLÜM I: Demografik Bilgiler

Bu bölümde sizinle ilgili bazı demografik bilgiler yer almaktadır. Lütfen sizin için uygun olan seçeneği (X) şeklinde işaretleyiniz.

1. Cinsiyetiniz:

(1) Kadın (2) Erkek

2. Yaşınız:

(1) 25-35 yaş arası (2) 36-45 yaş arası (3) 46-55 yaş arası (4) 56-65 yaş arası

3. Medeni durumunuz:

(1) Bekâr (2) Evli (3) Boşanmış

4. Eğitim durumunuz:

(1) Ön Lisans (2) Lisans (3) Yüksek Lisans (4) Doktora

5) Mesleki kıdeminiz:

(1) 1-9 yıl (2) 10-19 yıl (3) 20-29 yıl (4) 30-39 yıl (5) 40 yıl ve üzeri

6. Okuldaki çalışma yılınız:

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

7. Mesleği isteyerek seçip seçmediğiniz:

(1) İsteyerek seçmedim. (2) İsteyerek seçtim.

ÖRGÜTSEL VERİMLİLİK ÖLÇEĞİ	(1) Kesinlikle Katılmıyorum	(2) Katılmıyorum	(3) Kararsızım	(4) Katılıyorum	(5) Kesinlikle Katılıyorum
MADDELER					
Verimlilik Ölçeği:					
1-Günlük iş hayatımda beni ilgilendiren birçok konu vardır.					
2-Genelde büyük bir sinir gerginliği içinde çalışırım.					
3-Başka bir şey yapmaktansa çoğu zaman oturup hayal kurmayı severim.					
4-Kendimi toparlayamadığım için günler, haftalar hatta aylarca hiçbir şeye el sürmediğim olur.					
5-Bugün yapman gereken işleri ara sıra yarına bıraktığım olur.					
6-Çalıştığım kuruma faydalı olduğumu düşünüyorum.					
7-Üstlenmiş olduğunuz görevde yeterli yetkinliğe sahip olduğumu düşünüyorum.					
8-Yaptığım işler mesai saatleri içinde yoğun bir tempoda çalışarak ancak					
9-Emir ve talimatların yerine getirilmesinde zaman baskısı yaşamaktayım.					
10-Bazen üzerime çok fazla iş alırım.					
11-Çok gergin bir hava içinde çalışıyorum.					
12-Sabahları isteksiz olarak işe gidiyorum.					
13-Yaptığım işler genelde sorunsuzdur.					
14-Çalışma isteğim genelde yüksektir.					
15-Bazen hiçbir iş yapmadan geçirdiğim günler olur.					
16-İş performansımın gayet iyi olduğunu düşünüyorum.					

ÖRGÜTSEL AİDİYET ÖLÇEĞİ MADDELER	(1)Hiç	(1)Nadiren	(1)Bazen	(1)Sık sık	(1)Her zaman
1-Kurumsal Aidiyet:					
1-Kariyerimi bu okulda sürdürmekten memnunum.					
2-Başka bir okula geçmek için fırsat kollarım. (*)					
3- Meslek hayatımın geri kalanını bu okulda geçirebilirim.					
4- Bu okul kendimi verimli bir insan olarak hissetmemi sağlar.					
5- Bu okul mesleki beklentilerimi karşılar.					
6- Daha iyi bir fırsat çıksa dahi okulumu değiştirmem.					
7- Okulumda kendimi evimde gibi hissederim.					
2-Katılsal Aidiyet:					
8- İstenirse görevimden fazlasını yapmaya hazırım.					
9-Mesaim bittikten sonra okulda kalmam gerekirse kalırım.					
10-Okulun hedeflerini kendi hedeflerimin özünde tutarım.					
11-Bu okulun başarısı için fedakârlık gösteririm.					
12-Boş derslerde görev almak beni mutlu eder.					
13-Okulum için gönüllü çalışmaya hazırım.					
14-Okulumun itibarını artıracak etkinliklere zorunlu olup olmadığına bakmaksızın katılırım.					
3-Bireysel Aidiyet:					
15-Okulumda kendimi ifade etmekten çekinmem.					
16-Okulumun itibarını korumaya çalışırım.					
17-Okulumun sorunlarının çözümüne dâhil olmak isterim.					
18-Sınıfımı kendime göre düzenlerim.					
19-Okulumun değerlerini benimserim.					
20-Okulumda yapılacak olumsuz eleştirilere gerekli olumlu cevapları vermeye çalışırım.					
21-Bu okulun başarısında bir rolüm vardır.					

7.4. Etik Onay Belgesi

BELGE TARİHİ: 3.06.2024 BELGE SAYISI: 2400019236

	ETİK ONAY BELGESİ	Doküman No	ET-FR-675
		İlk Yayın Tarihi	27.11.2023
		Revizyon Tarihi	22.12.2023
		Revizyon No	01
		Sayfa	1/1

Tarih	24.05.2024
Sayı	2024/04
Araştırmanın Niteliği	Yüksek Lisans Tezi
Araştırmanın Adı	<i>Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Verimlilik ile Örgütsel Aidiyet Algıları Arasındaki İlişki</i>
Sorumlu Araştırmacının Adı Soyadı	Buket AÇIKSES FIRAT
Danışman Adı Soyadı	Prof. Dr. Hatice VATANSEVER BAYRAKTAR
Karar	UYGUNDUR

(İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Etik Kurulu'nun kararı tavsiye niteliğinde olup, Üniversitemizle ilgili etik ilkelerinin belirlenmesi ve değerlendirilmesi amacını taşımaktadır.)

(Katıldı)

Prof. Dr. Kadir CANATAN
Başkan

(Katıldı)

Prof. Dr. Mehmet Emin KÖKTAŞ
Başkan V.

(Katıldı)

Prof. Dr. Mustafa ATEŞ
Üye

(Katıldı)

Prof. Dr. Beytullah KAYA
Üye

(Katıldı)

Prof. Dr. Ayşe Nefise BAHÇECİK
Üye

(Katıldı)

Prof. Dr. Yahya Kemal YOĞURTÇU
Üye

(Katıldı)

Av. Bilal ŞAMAT
Üye

Kurul Yeminli Kâtibi/Raportör Selda ŞENOL

Dokümantasyon Onayı Prof. Dr. İbrahim GÜNEY Yönetim Sistemleri Temin
Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Belge Doğrulama Kodu: AEMC4FA Belge Takip Adresi: <https://ubys.izu.edu.tr/ERMS/Record/ConfirmationPage/Index>

