

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

ÖĞRETMENLERİN DEĞİŞİME KARŞI
TUTUMLARINDA ÖRGÜTSEL ADANMIŞLIĞIN VE
BAĞLANMA STİLLERİNİN (İLİŞKİLERİNİN) ROLÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Seval GÜREL ERDOĞDU

İstanbul
Haziran-2020

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

ÖĞRETMENLERİN DEĞİŞİME KARŞI TUTUMLARINDA
ÖRGÜTSEL ADANMIŞLIĞIN VE BAĞLANMA STİLLERİNİN
(İLİŞKİLERİNİN) ROLÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Seval GÜREL ERDOĞDU

Tez Danışmanı
Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Kasım KOYUNCU

İstanbul
Haziran-2020

TEZ ONAYI

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğüne,

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

Danışman Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Kasım KOYUNCU

Üye Doç. Dr. Ahmet Faruk LEVENT

Üye Dr. Öğr. Üyesi Besra TAŞ

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Prof. Dr. Ali GÜNEŞ

Enstitü Müdürü

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Yüksek lisans tezi olarak hazırladığım “**Öğretmenlerin Değişime Karşı Tutumlarında Örgütsel Adanmışlığın ve Bağlanma Stillerinin (İlişkilerinin) Rolü**” 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.

Seval GÜREL ERDOĞDU

ÖNSÖZ

Bu araştırmamızda, ÷lkemizdeki öğretmenlerimizin değişime karşı tutumlarında, örgütsel adanmışlığın ve bağlanma stilleri rolünün incelenmesi amaçlanmıştır. Tez çalışmamın her aşamasında yol gösteren ve büyük emeği olan saygı değer danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Kasım KOYUNCU'ya şükranlarımı sunar teşekkür ederim. İnsan yaşamının en değerli varlıklarından olan ve kıymeti her zaman bilinmesi gereken, işi, yaşı ne olursa olsun tek derdi çocukları olan annem Havana GÜREL'e, babam Suphi GÜREL'e, tez çalışma aşamalarında büyük yardımları olan sevgili eşim Mustafa Yüksel ERDOĞDU'ya ve yaşam enerjim olan kızım Zeynep Havana ERDOĞDU'ya da ayrıca teşekkür ederim.

İstanbul-2020

ÖZET

**ÖĞRETMENLERİN DEĞİŞİME KARŞI TUTUMLARINDA
ÖRGÜTSEL ADANMIŞLIĞIN VE BAĞLANMA STİLLERİNİN
(İLİŞKİLERİNİN) ROLÜ**

Seval GÜREL ERDOĞDU

Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Kasım KOYUNCU

Haziran, 2020 - 106 + XII Sayfa

Değişim, kurumların kendilerini yenilemeleri ve teknolojik gelişimlere karşı açıklık açısından genel olarak olumlu bir duyguyu ifade eder. Bu bağlamda kurumun çalışanlarının bir şekilde değişime karşı hazırlıklı istekli ve olumlu tutuma sahip olmaları önemli görülmektedir. Bu araştırmada öğretmenlerin değişime karşı tutumlarında örgütsel adanmışlığın ve bağlanma stillerinin rolünü ortaya koymak amaçlanmıştır. Araştırma nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın verileri İstanbul ili Esenyurt ilçesindeki Milli Eğitim Bakanlığına bağlı devlet ilkököl, ortaokul ve liselerinde çalışan öğretmenlerden elde edilmiştir. Araştırmanın örneklemi 163'ü (%55) kadın, 131'i erkek (%45) olmak üzere toplam 294 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmada “Değişime Karşı Tutum Ölçeği”, “Örgütsel Adanmışlık Ölçeği”, “İlişki Ölçekleri Anketi” kullanılmıştır. Bununla birlikte öğretmenlerin demografik özellikleri ve çalıştıkları kurumla ilgili bilgilerin tespit edilmesinde kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Örgütsel Adanmışlık ve Bağlanma Stilleri Ölçeği puanlarının birlikte Değişime Karşı Tutumu anlamlı bir şekilde tahmin edip etmediğini ortaya koymak amacıyla çoklu regresyon analizi, iki ortalama arasındaki farkın anlamlılığı için t testi, ikiden fazla ortalama arasındaki farkın anlamlılığı içinde tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Kadın öğretmenlerin erkek öğretmenler göre değişime karşı daha olumlu tutum sergiledikleri, öğretmen sayısı az olduğunda öğretmenlerin kurumun politikalarını daha olumlu bulduğu, öğretmenlerin kurum yöneticilerinin davranışlarını demokratik olarak algıladıklarında değişimin tüm boyutlarında olumlu tutuma sahip olduğu, öğretmenlerin değişime karşı tutumları genel olarak kıdemi 1-4 yıl olanların kıdem süresi daha yüksek olanlara göre daha olumlu olduğu araştırma bulguları ile ortaya konulmuştur. Ayrıca güvenli bağlanma

eğilimine sahip üretmenler yöneticilerini daha demokratik olarak algılamakta, yöneticilerini demokratik algılayan retmenlerde daha çok örgütsel adanmışlık duygularına sahip olmaktadır. Sonuç olarak değişime karşı tutum retmenlerin örgütsel adanmışlığından ve bağlanma stillerinden etkilenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Değişim, rgt, Adanmışlık, Bağlanma



ABSTRACT
THE ROLE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND
ATTACHMENT STYLES IN TEACHERS' ATTITUDES TO
CHANGE

Seval GÜREL ERDOĞDU

Master, Education Administration

Thesis Supervisor: Assist. Prof. Mehmet Kasım KOYUNCU

June, 2020 - 106 + XII Pages

Change implies an overall positive emotion in terms of institutions' self-renewal and openness to technological developments. In this context, it is important for the employees of the institution to have a willing and positive attitude prepared for change in some way. In this study, it was aimed to reveal the role of organizational commitment and attachment styles in teachers' attitudes towards change. The research was carried out in the relational screening model, which is one of the quantitative research methods. The data of the research were obtained from teachers working in state primary, secondary and high schools affiliated to the Ministry of Education in Esenyurt district of Istanbul. The study group of the study consists of a total of 294 teachers, 163 (55%) of whom are women and 131 of them are men (45%). In the research, "Attitude Scale Against Change", "Organizational Commitment Scale", "Relationship Scale Questionnaire" were used. In addition, personal information form was used to determine the demographic characteristics of the teachers and the information about the institution they work in. Multiple regression analysis, t test for the significance of the difference between the two averages, one-way analysis of variance in the significance of the difference between more than two averages were used to demonstrate whether the Organizational Commitment and Attachment Styles Scale scores significantly predicted the Attitude Against Change. Women teachers have a more positive attitude towards change compared to male teachers, teachers find the institution's policies more positive when the number of teachers is low, teachers have a positive attitude in all aspects of change when they perceive the behavior of institution administrators, teachers' attitudes towards change are generally 1-4 years.

It was revealed by research findings that it was more positive than those with higher seniority. In addition, teachers with a tendency to secure attachment perceive their administrators more democratically, and they have more organizational commitment feelings in teachers who perceive their administrators democratically. As a result, the attitude towards change is affected by teachers' organizational commitment and attachment styles.

Keywords: Change, Organization, Dedication, Involvement



İÇİNDEKİLER

TEZ ONAYI	i
BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ	ii
ÖNSÖZ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	viii
TABLolar LİSTESİ	xi
BİRİNCİ BÖLÜM	
GİRİŞ	1
1.1.Problem Durumu	1
1.2. Araştırmanın Amacı	4
1.3.Araştırmanın Önemi	5
1.4. Araştırmanın Sayıtları	6
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları	6
1.6. Tanımlar	6
İKİNCİ BÖLÜM	
KURAMSAL ÇERÇEVE İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	8
2.1.Değişime Karşı Tutum	8
2.1.1. Değişimin Tanımı	8
2.1.2 Örgütsel Değişim	10
2.1.3 Değişimin Önemi	12
2.1.4. Değişimin Nedenleri	13
2.1.4.1. Değişimde Dışsal Nedenler	15
2.1.4.2. Değişimde İçsel Nedenler	17
2.1.5. Değişimin Amaçları	17
2.1.6. Değişimin Sınıflandırılması ve Türleri	19
2.1.6.1. Planlı ve Plansız Değişimler	19
2.1.6.2. Makro ve Mikro Değişimler.....	20
2.1.6.3. Proaktif ve Reaktif Değişim.....	20
2.1.6.4. Pasif ve Aktif Değişim	21
2.1.6.5. Geniş ve Dar Kapsamlı Değişim.....	21
2.1.6.6. Aniden Gelişen ve Zamana Yayılan Değişim.....	21

2.1.7. Değişime Karşı Tutum	22
2.1.7.1. Değişime Karşı Tutumun Bireysel Sebepleri.....	24
2.1.7.2. Değişime Karşı Tutumun Örgütsel Sebepleri	24
2.2. Örgütsel Adanmışlık	25
2.2.1. Örgütsel Adanmışlığın Önemi	26
2.2.2 Örgütsel Adanmışlık Sınıflandırmaları.....	27
2.2.2.1. Örgütsel Davranışsal Adanmışlık	27
2.2.2.2. Etzioni Sınıflandırması	28
2.2.2.3. Allen ile Mayer Sınıflandırması.	28
2.2.2.4. Wiener Sınıflandırması	29
2.2.2.5. O'Reilly ve Chatman Sınıflandırması.....	29
2.2.2.6. Mowday Sınıflandırması	30
2.2.2.7. Buchanan Sınıflandırması.....	30
2.2.2.8. Kanter Sınıflandırması.....	30
2.2.2.9. Katz ve Kahn Sınıflandırması.....	31
2.2.3. Örgütsel Adanmışlık Düzeyleri	31
2.2.3.1. Düşük Örgütsel Adanmışlık	32
2.2.3.2. İlmli Örgütsel Adanmışlık	33
2.2.3.3. Yüksek Örgütsel Adanmışlık.....	34
2.2.4. Örgütsel Adanmışlığı Etkileyen Faktörler	34
2.2.4.1. Örgütsel Adanmışlığı Etkileyen Kişisel Faktörler	35
2.2.4.1.1. Yaş Faktörü	35
2.2.4.1.2. Cinsiyet Faktörü	35
2.2.4.1.3. Eğitim Faktörü.....	36
2.2.4.1.4. Çalışma Süresi Faktörü.....	36
2.2.4.2. Örgütsel Faktörler.....	37
2.3. Bağlanma Tanımı	37
2.3.1. Bağlanma Stilleri.....	38
2.3.1.1. Güvenli Bağlanma Stili	39
2.3.1.2. Çelişkili Bağlanma Stili.....	40
2.3.1.3. Güvensiz Bağlanma Stili	41
2.3.1.4. Saplantılı Bağlanma Stili	41
2.4. Değişime Karşı Tutum ile İlgili Araştırmalar	42
2.5. Örgütsel Adanmışlık ile İlgili Araştırmalar	43

2.6. Bağlanma Stilleri ile İlgili Araştırmalar	44
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	
ARAŞTIRMA YÖNTEMİ	46
3.1.Araştırmanın Modeli	46
3.2.Evren ve Örneklem	46
3.3. Veri Toplama Araçları	47
3.3.1.Kişisel Bilgi Formu	47
3.3.2.Değişime Karşı Tutum Ölçeği	47
3.3.3.Örgütsel Adanmişlık Ölçeği	48
3.3.4.İlişki Ölçekleri Anketi.....	48
3.4. Verilerin Analizinde Kullanılan İstatistiksel Teknikler	49
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	
ARAŐTIRMABULGULARI.....	51
BEŞİNCİ BÖLÜM	
TARTIŞMA VE SONUÇ.....	69
Öneriler	75
KAYNAKÇA	77
EKLER.....	99

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 2.1: Dörtlü Bağlanma Modeli.....	39
Tablo 3.1: Örneklemdaki Öğretmenlerin Demografik Bilgileri Ve Yüzdelik Değerleri.....	46
Tablo 3.2: Araştırmada Kullanılan Alt Ölçeklerin Basıklık ve Çarpıklık Değerleri.....	49
Tablo 4.1: Değişime Karşı Tutum ve Alt Ölçeklerinin Betimsel İstatistikleri.....	51
Tablo 4.2: İlişki Ölçeği Alt Testlerinin Betimsel İstatistikleri.....	51
Tablo 4.3: Örgütsel Adanmışlık ve Alt Ölçeklerinin Betimsel İstatistikleri.....	52
Tablo 4.4: Değişime Karşı Tutum ve Alt Ölçekleri Puanlarının Cinsiyete Göre t Testi Sonuçları.....	52
Tablo 4.5: . Değişime Karşı Tutum ve Alt Ölçekleri Puanlarının Öğretmen Sayısına Göre t Testi Sonuçları.....	53
Tablo 4.6: Değişime Karşı Tutum ve Alt Ölçekleri Puanlarının Müdür Davranışlarına Göre t Testi Sonuçları.....	54
Tablo 4.7: Değişime Karşı Tutum ve Alt Ölçekleri Puanlarının Kıdeme Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	55
Tablo 4.8: Değişime Karşı Tutum ve Alt Ölçekleri Puanlarının Kurumda Çalışma Süresine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	57
Tablo 4.9: . İlişki Alt Ölçeklerinin Cinsiyete göre t Testi Sonuçları.....	59
Tablo 4.10: . İlişki ve Alt Ölçekleri Puanlarının Öğretmen Sayısına Göre t Testi Sonuçları.....	59
Tablo 4.11: . İlişki Alt Ölçekleri Puanlarının Müdür Davranışlarına Göre t Testi Sonuçları.....	60
Tablo 4.12: İlişki Alt Ölçekleri Puanlarının Kıdeme Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	61
Tablo 4.13: İlişki Alt Ölçekleri Puanlarının Kurumda Çalışma Süresine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	62
Tablo 4.14: Örgütsel Adanmışlık ve Alt Ölçeklerinin Cinsiyete göre t Testi Sonuçları.....	63

Tablo 4.15: Örgütsel Adanmışlık ve Alt Ölçekler Puanlarının Öğretmen Sayısına Göre t Testi Sonuçları.....	63
Tablo 4.16: Örgütsel Adanmışlık ve Alt Ölçeklerinin Puanlarının Müdür Davranışlarına Göre t Testi Sonuçları.....	64
Tablo 4.17: Örgütsel Adanmışlık ve Alt Ölçek Puanlarının Kıdeme Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	65
Tablo 4.18: Örgütsel Adanmışlık ve Alt Ölçek puanlarının Kurumda Çalışma Süresine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	66
Tablo 4.19: Öğretmenlerin Değişime Karşı Tutumlarının Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları.....	67



BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

1.1. Problem Durumu

Organizasyonların sürekli değişim ve gelişme arzusunda olmalarından ötürü iç ve dış çevrede meydana gelen yeniliklerden etkilenmemesi kaçınılmazdır. İnsanın bulduğu çevrede meydana gelen siyasi, ekonomik, kültürel tüm değişimler ister olumlu ister olumsuz olsun organizasyonların yapılarında dolaylı ya da dolaysız bir etki meydana getirebilmektedirler. Bu etkinin bir sonucu olarak organizasyonların bu değişimlere ayak uydurması yeniden yapılanması, gerekli değişikliklerin yapılması zorunlu olmaktadır. (Eroğlu 1995: 100, Cesur 1999: 14, Susar 2000: 15). Bu bağlamda değişim farklılaşmanın ve gelişmenin olduğu her ortamda kendiliğinden ortaya çıkan bir süreçtir. Değişimin çok farklı bir şekillerde tanımlandığı görülmektedir.

Uslu'ya göre (2006: 10) değişim, bir durumdan farklı bir duruma dönüşmek olarak tanımlanırken bu geçiş planlı ya da plansız olabilmektedir. Wolff'a göre (2005: 146) organizasyonların mevcut durumlarını koruması oldukça güçtür. Toplumlar dinamik bir özellik gösterdiğine göre farklılaşma kaçınılmazdır bu bağlamda değişim yeni koşullara uyum sağlamaktır. Seren'e (2005: 33) göre ise, belli şartlar esas olmak kaydıyla süreç içinde meydana gelen farklılaşmalardır.

Değişim genel olarak bir durumdan diğer bir duruma dönüşme olarak tanımlandığına göre aslında bunu yönetmeyi bilenler için bu bir fırsattır (Yeniçeri, 2002: 55-34). Çünkü çağın gerektirdiği ve ürettiği değişimleri fırsat bilip bunları örgütlerinin gelişmesi için bir araç olarak kullanabilenler ister istemez örgütlerinin uzun ömürlü olmalarına da zemin hazırlamaktadırlar. Günümüzde değişime ayak uyduramayan örgütlerden çok, yeterli hızda bir değişimin gerçekleşip gerçekleşmediği daha çok sorgulanır olmaktadır. Çünkü dinamik bir toplum değişen ve gelişen teknoloji örgütlerde farklılaşmayı kaçınılmaz kılmaktadır (Koçel, 2005: 10-12).

Örgütsel değişim var olan koşullara uygun olarak yeni stratejilerin oluşturulması, yeni uygulamaların planlanması ve hayata geçirilmesidir. Toplumda, teknolojide ya da üretimde oluşan değişiklik mevcut dengeleri bozmakta bunun sonucu olarak örgütlerin bu duruma uyum sağlaması kaçınılmaz olmaktadır (Peker,1995: 4). Töremen'e göre (2002: 186) örgütsel değişme mevcut amaçlara daha başarılı bir şekilde ulaşma, yeni

amaçlar belirleme ve bunları gerçekleştirme konusunda önceden planlanmamış çabalardır.

Her ne kadar değişim bir gereklilik olarak görülmekle birlikte bu durum altından kalkınmaması oldukça zor olan bir süreçtir. Bu zorluğu kolaylaştıran en büyük faktör kuşkusuz bu değişimin gereğine inanan bir grubun var olmasıdır (Dursun, 2007: 8-9). Bu bağlamda örgütlerin ve hizmet üretenlerin bu sürece karşı tutumları değişimlerin amacına ulaşmasını belirleyen en önemli faktörlerdendir. Sabuncuoğlu ve Tüz'e göre (1995:173) bireylerin değişime karşı kabul, kayıtsız kalma, aktif direnme ve pasif direnme şeklinde tutum sergiledikleri görülmektedir. Dursun'a (2007: 8-9) göre değişime karşı olumlu tutuma sahip olup başarılı olanlara karşılık bu duruma olumsuz direnç gösterip değişimi başarısız kılan tutumlarda bulunmaktadır.

Genel olarak değişime karşı tutum üzerinde yapılan çalışmalara bakıldığında farklı değişkenlerin ele alındığı görülmektedir. Yapılan çalışmalarda örgüt iklimi ile değişime karşı tutum arasında pozitif yönde ilişki olduğu, çalışanların değişime karşı tutumlarının orta düzede olduğu (Öztorun, 2018: 1), kadın hemşirelerin diğerlerine göre değişime karşı daha çok olumlu tutuma sahip oldukları, değişime karşı tutumun medeni durum ve yaşa göre farklılaşmadığı (Özkalay, 2017:54), sağlık sektöründeki yenilikleri takip edenlerin değişime karşı daha olumlu tutuma sahip oldukları (Gönel, 2017:3-5), kurum içinde alınan eğitim ve pozisyonların bireylerin değişime karşı tutumlarını olumlu yönde etkilediği (Bunpin ve ark. 2016:6-8) görülmektedir.

Örgütlerin değişime karşı takındıkları tavır kuşkusuz çalışanların örgüte karşı davranışlarını da şekillendirebilmektedir. Bu nedenle bu araştırmada değişime karşı tutum ile ilişkili olduğu düşünülen ve incelenen diğer bir değişken örgütsel adanmışlıktır.

Örgütsel adanmışlık birçok bilim insanı tarafından farklı şekilde tanımlanmıştır. Celep'e göre (2000: 80) adanmışlık, bireylerin örgütün değer ve amaçlarını sahiplenmesidir. Adanmışlık, örgütün amaçlarını hiçbir menfaat beklemeden benimseme ve bunları gerçekleştirme konusunda motive olmayı gerektiren duygu yüklü bir bağlıdır. (Buchanan, 1974: 533-546). Örgüte adanmışlık bir şekilde karşılıklı menfaate dayalı bir ilişkidir. Balcı'ya (2003: 38) göre bireyin örgüte adanmışlığının sağlanması için örgütten mükâfat alması gerekmektedir. Örgüte adanmışlık örgütün değerlerini benimseme ve örgütün belirlediği amaçları gerçekleştirme arzusunda olma ve örgütsel devamlılığı sağlama inancını ifade etmektedir (Kaya ve Selçuk, 2007: 175-190). Okula adanmışlık türlerine bakıldığında farklı adanmışlık boyutlarının olduğu

görülmektedir. Bunlar (Celep, 2000: 133-141; Blau, 1985: 278– 287); okulun amaçlarını belirlemeyi içeren okula adanma; iş arkadaşları ile oluşan bağlılığı ifade eden çalışma arkadaşlarına adanma, işe yönelik tutumları içeren mesleğe adanma ve yapılan etkinlikleri benimsemeyi amaçlayan öğretim işlerine adanma. Örgütsel adanmışlık kuşkusuz örgütlerin hedeflerine ulaşması açısından büyük önem taşımaktadır. Örgütsel adanmışlığın yüksek olduğu durumlarda iş devamsızlığın ve isten ayrılmanın azaldığı (Morrow, 1993: 100), işlerin yapılmasına dönük motivasyonun arttığı (Kwon ve Banks, 2004: 606-622) gözlenmektedir.

Örgütsel adanmışlık ile ilgili çalışmalara bakıldığında örgütsel adanmışlık düzeyinin yükseldiği durumda işi bırakma niyetinin azaldığı (Manzoor ve Naeem, 2011: 515-529), işe duyulan sevginin arttığı (Hyejin, Doyeon ve Yongjae, 2009: 69-81), işe dönük güdülenme düzeyinin yükseldiği (Bang, Ross ve Reio, 2013: 102) görülmektedir. Bununla birlikte yapılan araştırmalarda; adanmışlık düzeyi yüksek olanların daha fazla iş doyumuna sahip oldukları (Zöğ , 2007: 3), çalışanların mobbinge maruz kalmaları durumunda adanmışlık düzeylerinin azaldığı (Demirgil 2008: 14), özel ortaokulda çalışanların adanmışlık düzeylerinin devlet okullarında çalışanlara göre daha yüksek olduğu (Arslanhan , 2014: 19) gözlenmektedir.

Kuşkusuz bireylerin değişime karşı olumlu tutuma sahip olmaları, örgütsel adanmışlık düzeylerinin yüksek olmasını belirleyen faktörlerden birinin de bireysel özelliklerden kaynaklandığı düşünülmektedir. Bu özelliklerden birinin de bireylerin bağlılık duygularına diğer bir ifade ile olumlu bağlanma stillerine sahip olmalarıdır. Bağlanma, iki kişi arasında etkileşime bağlı olarak gelişen (Bakırcıoğlu, 2016: 148) karşılıklı ihtiyaçların karşılanmasına dayalı (Yoraz,2012: 426) bir ilişki biçimidir. Bowlby ise (1969:384) bağlanmayı çocuğun annesi ya da bakıcısı ile kurduğu kendini güvende hissetmeyi arzuladığı bir ilişki biçimi olarak tanımlamıştır.

Bağlanma kuramına göre bebeklik döneminde kurulan bu bağ sonraki yıllardaki ilişki biçimlerini etkilemekte (Collins ve Read, 1990: 644) örneğin güvensiz bağlanan çocuklar yetişkinliğinde uyum sorunları yaşamaktadırlar (Rice ve Mirzadeh, 2000: 238-250). Bowlby'nin çocuklar için geliştirdiği bağlanma stillerinden hareketle Bartholomew ve Horowitz (1991: 240; ve Collins, (2003: 20) yetişkinler için bağlanma stilleri oluşturmuşlar bunu da dört farklı şekilde ifade etmişlerdir. Güvenli bağlanan bireyler yakın ilişkiler kurmada oldukça rahattırlar, başkalarına bağımlık düzeyinde olmasa bile samimi dostluklar oluşturabilirler. Bu bireyler özerklik duygusuyla birlikte güvenlik duygusuna da sahiptirler. Saplantılı bağlanma türüne

sahip olanlar kendilerine dönük olumsuz algıları bulunmakla birlikte çevresini olumlu algılamakta, güvensizlik duygusu yaşamaktadırlar. Korkulu bağlananlar ise yakın ilişki kurma amacına sahip olmakla birlikte çevresinden bu yönde destek bulamayacakları düşüncesi ile ilişki kurmaktan kaygılanan kişilerdir. Kayıtsız bağlananlar ise başkaları ile ilişki kurma isteğinde bulunmadan kendi ihtiyaçlarını rahatlıkla karşılayabileceğine inanan kişilerdir. Bu bağlamda bireylerin sahip oldukları bağlanma stilleri onların sosyal ilişkilerinin niteliğini belirlemektedir.

Bağlanma stilleri ile ilgili yapıları çalışmaları bütün olarak bakıldığında güvenli bağlanan bireylerin benlik saygılarının daha yüksek olduğu ve arkadaşları ile ilişkilerden daha tatminkâr oldukları (Sümer ve Güngör, 1999: 71-106) evliliklerinde uyum düzeylerinin daha yüksek olduğu (Kılıç, 2017: 8), toplumsal çevre ile daha az çatışma yaşadıkları (Dede, 2015: 30), sosyal yeterlilik ve psikolojik dayanıklılıklarının arttığı (Vergili, 2018: 22) görülmektedir. Bununla birlikte güvensiz bağlanan bireylerde internet bağımlılık düzeyinin yüksek olduğu (Eichenberg vd, 2017:11), sıklıkla öfke eğiliminde olan bireylerin olumsuz bağlanma stillerine sahip oldukları (İmamoğlu, 2003: 18), kaygılı ve kaçınan bağlanma stiline sahip olanların empatik eğilimlerinin düşük olduğu (Mikulincer ve arkadaşları, 2001: 1205), kaygılı bağlanma ile atılganlık düzeyi arasında negatif korelasyon olduğunu (Onur, 2006: 53) ortaya koyan araştırma bulguları bulunmaktadır.

Yukarıda ifade edilen bilgiler ve araştırma bulgular ışığında öğretmenlerin bağlanma stillerinin onların örgütsel adanmışlığı ile ilişkili olduğu bu durumda onların değişime karşı tutumlarını belirleyebileceği düşünülmektedir. Bu bağlamda bu araştırmanın temel problemi öğretmenlerin değişime karşı tutumlarında örgütsel adanmışlığın ve bağlanma stillerinin rolünü ortaya koymaktır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın genel amacı; öğretmenlerin değişime karşı tutumlarında örgütsel adanmışlığın ve bağlanma stillerinin etkisini ortaya koymaktır. Bu genel amaç çerçevesinde aşağıdaki sorulara yanıtlar aranmıştır.

1. Değişime Karşı Tutum Örgütsel Adanmışlık ve Bağlanma Stilleri alt ölçek puanlarının betimsel istatistik düzeyleri nedir?

2. Öğretmenlerin Değişime Karşı Tutum Ölçeği puanları; cinsiyet, okuldaki öğretmen sayısı, algılanan yönetici davranışları, kıdem ve okulda çalıştığı süreye göre gruplar arasında anlamlı farklılık var mıdır?
3. Öğretmenlerin bağlanma stilleri ölçeği puanları; cinsiyet, okuldaki öğretmen sayısı, algılanan yönetici davranışları, kıdem ve okulda çalıştığı süreye göre gruplar arasında anlamlı farklılık var mıdır?
4. Öğretmenlerin Örgütsel adanmışlık ölçeği puanları; cinsiyet, kıdem, yaş, okulda çalıştığı süre, algılanan yönetici davranışları ve okuldaki öğretmen sayısına göre gruplar arasında anlamlı farklılık var mıdır?
5. Örgütsel adanmışlık ve Bağlanma Stilleri Ölçeği puanları değişime karşı tutumu anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?

1.3 Araştırmanın Önemi

Örgütler genel olarak bir hedefi gerçekleştirme amacı gütmekte bunu başarabildikleri ölçüde yaşamlarını sürdürebilmektedirler. Bununla birlikte Miles'e göre (1969) örgütler sürekli olarak değişime karşı yeteneklerini geliştirme çabasından olmalıdır (Akt. Akbaba, 2001: 88). Örgütlerin devamlılığını belirleyen temel faktör değişen koşullara uyum sağlaması, yeniliklere ve değişimlere açık olmasıdır. Ancak bu uyum sağlama süreci her zaman kolaylıkla gerçekleşmemektedir. Bunun olası birçok nedeni olabileceği gibi temel faktörlerden biri kuşkusuz çalışanların değişime karşı tutumlarıdır. Değişik nedenlerle yeniliklere karşı direnç gösteren çalışanların bulunduğu bir örgüt bu değişime ayak uyduramaz. Hâlbuki Seren'e (2005: 37) göre örgütsel değişimin hem örgüte hem çalışanlara sağladığı önemli avantajlar vardır. Örgütsel değişim örgütü statik olmaktan kurtarıp dinamik bir yapıya dönüştürmekte, çalışanların motivasyonunu artırmakta, mesleki doyumun yükseltmektedir. Bu neden özellikle örgütte çalışanlarının değişime karşı tutumlarının belirlenmesi hatta bu tutumları şekillendiren başka değişkenlerin ortaya konulması önemli görülmektedir. Bu araştırma ile öğretmenlerin genel olarak değişime karşı tutumlarının düzeyleri belirlenecek bunun bağlanma stilleri ve örgütsel adanmışlık ile ilişkileri ortaya konulacaktır. Hangi bağlanma stiline sahip öğretmenlerin değişime karşı olumlu tutuma sahip olduklarının ortaya konulması, örgütsel adanmışlık düzeyinin yüksek olması ile değişime karşı tutum arasında bir ilişkinin bulunması durumunda öğretmenlerin yetiştirilmesinde ve desteklenmesinde araştırma bulgularının yol gösterici olması beklenilmektedir.

Örgütsel adanmışlık, çalışanların çalıştıkları kurumla kurdukları güçlü duygusal bir bağlıdır. Bu bağ, çalışanların iş başarısını artırmalarına (Celep ve ark.,2004: 6-9), görev ve sorumlulukların yerine getirmelerine (Uygur, 2009: 14-18), kurumla özdeşleşmelerine (Başaran, 2004), örgütün değerlerinin içselleştirilmelerine (Arslanhan, 2014: 19) ve işe devam süresinin artmasına (Güçlü, 2006: 4-7) katkı sağlamaktadır. Bu nedenle öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeylerini belirleme ve örgütsel adanmışlık düzeyleri ile ilişkili olabilecek değişkenlerin belirlenmesi de oldukça önemli görülmektedir. Bu araştırma ile öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeyleri ile ilişki olduğu düşünülen değişkenlerin ortaya konulması ve örgütsel adanmışlık önündeki engellerin belirlenmesinde de araştırma bulgularının yol gösterici olacağı düşünülmektedir.

Genel olarak literatüre bakıldığında bağlanma stilleri , örgütsel adanmışlık ve değişime karşı tutumun birlikte ele alındığı bir araştırma bulgusuna rastlanılmamıştır. Bu araştırma ile bu üç değişken arasındaki ilişkinin ortaya konulacak olması, bu değişkenler ile ilgili olarak farkındalıkların oluşturulması ve araştırma bulgularının bu ve benzeri çalışmalara ışık tutacağı beklentisi bu çalışmanın güçlü yönlerini ortaya koymaktadır.

1.4. Araştırmanın Sayıtları

1. Anket ve ölçeklere deneklerin verdikleri cevaplar onların gerçek görüş ve düşüncelerini yansıtmaktadır.
2. Örneklem grubunun evreni temsil ettiği düşünülmektedir.
3. Kullanılan veri toplama araçlarının istenilen bilgiyi elde etmede geçerli ve güvenilir olduğu varsayılmaktadır.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma 2016-2017 eğitim-öğretim yılı, İstanbul Esenyurt İlçesinde bulunan okullarda çalışan öğretmenler ile sınırlıdır.

1.6.Tanımlar

Bu araştırmanın temel kavramları aşağıda verilmiştir.

Örgütsel Adanmışlık: Bir örgütte çalışanların, yöneticilerin, müşterilerin örgütün hedeflerini benimsemesidir. (Reichers,1985: 465).

Bağlanma: İnsanların başkalarından ilgi ve destek bekleme ve o kişilerin her an oldukları hissine sahip olmasıdır.

Değişim: Herhangi bir durumdan bir başka duruma geçiş sürecidir. Bu geçiş bireylerin yetenek ve bilgilerinin farklılaşmasını içerdiği gibi mevcut durumun farklılaşmasını da ifade eder. (Koçel, 2005: 10-12).



İKİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde, araştırmanın kuramsal çerçevesini oluşturan değişim, örgütsel adanmışlık ve bağlanma stilleri ile ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

2.1. Değişime Karşı Tutum

2.1.1. Değişimin Tanımı

Değişim kavramı, günümüz dünyasında oldukça yaygın olarak kullanılan bir kavramdır. Bu durum dışında gün geçtikçe varlığını sürdürerek günümüze ulaşmıştır. Toplumlar değişim içerisinde günden güne hayatlarını devam ettirmişlerdir (Tekin ve ark., 2010:12-25).

Değişim, belli bir durumu olduğundan daha farklı bir şekilde ortaya koymaktır. Bu durum sonucunda, insanların veya objelerin bir konumdan farklı bir konuma ulaştırılması, entelektüel seviyenin, becerilerin ve bilgi kapasitesinin içerisinde bulunduğu durumdan başka bir duruma getirilmesi olarak tanımlanmaktadır (Dinçer, 1992:25-38).Başka bir tanımda ise, kişinin ya da belli bir örgütsel hareketin gerçekleştirilmesi, yeniliklere uyum sağlayabilme süreci, farklı teknik, ilke ve yöntemler uygulayabilme sürecidir (Gül, 2014:3-6).

Wolff(2005:146-147)'e göre değişim, mutlak eski durumun farklılaştırılarak yeni bir durum elde edilmesidir. Mutlak olgunun devam eden süreç içerisinde korunması oldukça zordur. Bu durum sonucunda, mutlak değişim vazgeçilmez ve kaçınılmaz bir olgudur (Wolff, 2005:146-147).

Değişim, kişisel ve toplumsal açıdan ele alındığında kaçınılmaz bir öneme sahiptir. Bireylerin ve toplumun, istedik değişimin tüm aşamalarında planlı, plansız olarak yeni durumların meydana gelmesi oluşan geniş bir süreç olarak isimlendirilmektedir (Kerman ve Öztöp, 2014:92-94). Değişim farklı ve geniş bir çerçevede ele alınan bir kavramdır. Bireylerin hayatlarının her anında sürekli iç içe bulunan kendisi soyut gibi görünen fakat sonuçları ile somut olarak karşılaştığımız bir olgu olarak tanımlanabilir (Sabuncuoğlu ve Tüz,2003:10-12).

Gün geçtikçe dünya ve toplum değişmekte ve sürekli bir değişim içerisinde olan düzende değişmeden olunduğu gibi kalabilmek imkânsızdır. Bu nedenle kişiler sürekli değişim gösteren koşullar ile birlikte bir uyum sürecinde olmaktadır (Koç, 2014:1-5). Değişimler sonucunda pozitif veya negatif yönde sonuçlar doğabilir. Birtakım değişimlerde kişiler çok fazla etki altında kalıp kalıcı bir sonuç doğurmakta ve bir diğer yandan değişimler fizyolojik gelişim özellikleri ile birlikte ortaya çıkmaktadır (Seren, 2005:36-38). Toplum ve örgüt kavramı kendi varlık ve düzenini devam ettirebilmek için bir araya gelmektedirler. Gün geçtikçe teknoloji biraz daha yaygınlaşmakta ve toplum varlığını sürdürebilmek için bu düzene uyum sağlayarak hayatlarını devam ettirebilecektir. Örgütsel yapılanmadan da ele alındığında değişime karşı koymak mümkün değildir. Toplumlar bu değişimlerini devam ettirmek durumundadır (Akdemir, 2012:8-13).

Değişim toplumun kaçınılmaz bir parçasıdır ve beraberinde getirdiği olumlu sonuçlar da vardır. Bu olumlu sonuçlar aşağıda belirtilmiştir (Erdoğan, 2002:10-12).

- Değişim, çalışan bireylerin mesleki doyuma ulaşmaları ve gelişmeleri konusunda öncüdür.
- Değişim, kişiyi ve kişileri monotonluktan, sıradanlıktan uzaklaştırarak heyecan oluşmasını sağlamaktadır.
- Çalışan bireylerin isteklendirme ve ilgilerini işe yönlendirmede öncüdür.
- Değişim, sıradanlaşan uygulamaların yeniden düzenlenip işe aktif katılımın sağlanmasında etkili olmaktadır.

Değişim günümüzde iş hayatında ve toplum yapılanmasında önemli bir yere sahiptir. Teknolojinin ilerlemesi, piyasada rekabetin artış göstermesi kurum ve kuruluşları değişim açısından önemli bir düzeyde etkilemiştir. Değişime karşı mevcut düzende oluşan iki tutumdan söz etmek mümkündür. Bunlardan ilki; değişimin hayatından vazgeçilmez bir parçası olduğunu kabul edip bu düzene uyum sağlamak ve ikincisi ise değişimi inkâr edip değişime karşı direnç davranışı göstermek olarak tanımlanmaktadır. Değişime karşı gelmek pek mümkün bir seçenek değildir. Bu doğrultuda ilerlemek isteyen bireyin kendi kendini kandırmasından söz edilebilir. Değişim hayatın her anında kişilerin hayatına dokunacak vazgeçilmez bir unsurdur (Zimmerman, 1998:329-331).

Değişim 90'lı yıllardan günümüze kadar kişisel ve toplumsal alanda yaşamın vazgeçilmez bir unsuru halinde seyretmektedir. Koçel (2013:10-12)'e göre değişim gereksinim gösteren bir unsur olmaktan çok, belirli işlerin işleyişini, ne ölçüde ilerleyeceğini ve hangi hızda gelişim göstereceğini tartışmıştır. Argüden (2004:11)'e göre birey elinde olandan daha fazlasını isteyip, var olanın üzerine yenilikler eklemenin değişimin ihtiyaç doğrultusunda kendiliğinden ilerleyeceğini savunmuştur. Bir başka tanıma göre değişimsel süreç, kişilerin hem bireysel hem de toplumsal şekilde karşı konulmaz bir biçimde ve toplumun tüm aşamalarında ve sürecinde planlı veya plansız olarak gerçekleştirilebilen yenilikleri ardı sıra takip eden bir süreçtir (Kerman ve Öztop, 2014:92-94).

Günden güne hızla ilerleyen teknolojik gelişmeler bireysel ve örgütsel olarak ortaya çıkan gereksinimleri karşılayacak durumda olmayan toplumlar yeterince gelişmemekte ve bu nedenle toplumda ihtiyaçların karşılanmaması durumunda ekonomik piyasada geri planda kalmasına ve hatta yok olmasına neden olmaktadır. Bu sebeple toplumlar kendileri ile etkileşim içinde olan yeniliklere ve değişikliklere uyum sağlamalıdır. İlk etapta dikkat çekilmesi gereken en önemli konu değişimin kavramının ne olduğunu iyi bilmek ve bu doğrultuda ilerlemeyi benimsemektir. Bu da değişimin örgütsel düzeyde etkileşim halinde olması durumu ve bu düzene ne ölçüde uyum gösterdiği ile ilişkili olarak tanımlanmaktadır (Kırılmaz ve ark.,2015:92-93).

İçinde bulunulan mevcut durumun değişim çerçevesi ile etkileşim süreci olması doğrultusunda

Dış kaynaklardan elde edilen ihtiyaçların yeteri kadar olmaması sonucunda yeni bir şekilde değişim sürecine dâhil olarak ihtiyaçları giderecek ve toplumsal çerçevede ve bireysel çerçevede yeniliklerin öncüsü olacak ve bu yeni değişimleri etkin bir şekilde dönüştürmeyi başarmak, değişim süreçlerini gerçekleştirme içerisinde tanımlanmaktadır (İraz ve Şimşek, 2004:100-102).

2.1.2. Örgütsel Değişim

Örgütsel değişim, yenilikler üretme, yaratıcı olma, örgüt çerçevesinde gelişim gösterme ve gerekli koşullarda örgütsel alanda esneklik gösterme gibi durumları kapsayan bir unsurdur. Kişiler arasında örgütsel durumda tek bir kişinin dahi örgütü bozması sonucunda bütün bir örgüt dengesi sarsılacak ve bu da tüm bireyleri

etkileyecektir. Örgütsel değişimin oluşmasında bir durumdan başka bir durumun farklı yönleri ile ortaya konulması söz konusudur. Kısaca örgütsel değişim, yeni koşulların oluşturulması, bu koşullara uyum sağlanması ve örgütsel değişim ile ilgili yeni stratejik yöntemler belirtilmesi ile ilişkilidir (Peker, 1995:3-5).

Öztop (2014:92-94)'e göre değişim örgütsel olarak ele alındığında toplumun başarı gösterebilmeleri için ihtiyaç duyulan finansal, etkililik ve verimli iş girdi çıktıları olması ve bu süreçlerin kaliteli şekilde devamlılığın sağlanması durumudur. Uzun yıllar boyu yapılan değişimler tarihsel olarak incelendiğinde, sosyokültürel, sosyoekonomik, politik kavramlarda belli başlı değişim süreçleri incelenmiştir.

Örgütler günden güne gelişim gösteren bu süreçte değişim gösteren unsurlara uyum göstermek durumunda kalmışlardır. Toplumlar örgüt çerçevesinde incelendiğinde içsel uyumu ve dışsal uyumu günümüzde adından sıkça söz ettirmektedir (Jaskyte, 2004:153-168).

Örgütsel bağlamda değişim süreci, mevcut hedefler için etkin bir biçimde başarma çabası içinde olma ve örgüte fayda sağlama, katkıda bulunma, çaba sarf etme olarak belirtilmiştir. Değişim sürecine uyum sağlayamayacaklarını düşünenler için, değişim öngörülemez bir durum olsa da etkin bir değişim sağlamanın etkili yollarından biri değişim isteği ve yeteneğine sahip olmaktır (Töremen, 2002:186-187).

Örgütsel değişimin bir diğer tanımında, her sistemi, süreci belirten ve kişiler arasındaki bu süreç içerisinde oluşan farklılıklardır. Bu yönden ele alındığında örgütün ve kişilerin farklı bir değişim içine girmeleri, örgüt ve kişilerin bütün aşamalarda gelişme isteği duymaları, maddi, manevi büyüme göstermelerinin genelini kapsayan bir süreçtir. Bu kapsamlı değişim durumunda kişilerin ve örgütlerin birbiri ile etkileşim haline girerek gün geçtikçe değişimlere uyum sağlama durumudur (Tunçer,2013:373-375).

Günümüz toplumlarının vazgeçilmez bir parçası olan değişim, kişileri ve örgütleri de oldukça etkilemektedir. Yaşamda hiçbir unsurun kesinliği ve önceden görülebilirliği söz konusu değildir. Finansal açıdan ne kadar yol kat edileceği, teknolojik süreçler ya da karşı piyasalarda rekabet durumu gibi unsurlara bakıldığında bu doğrultuda değişim süreklilik kazanan zorunlu bir pazar haline gelmiştir (Erdil, 2004:3-10).

Örgütsel değişimde, Çömez (2007:3-16) yaptığı tanıma göre; örgütü oluşturan bireylerde bu örgütün alt basamaklarında ve birbiri ile etkileşim halinde olan ilişki süreçlerinde, dış dünya ile oluşturulan her şekildeki etkileşimin doğurduğu süreç değişim olarak adlandırılmaktadır. Bu doğrultuda örgütsel değişim kavramı, yenilikler üretme, yeni oluşumlar ile etkileşim haline girme, bulunduğu mevcut durumun üstüne yenilikler ekleyerek büyümeye doğru ilerleme gibi kavramların genelini oluşturan bir unsurdur.

Örgütsel değişim, toplumdaki bireylerin tek başına veya örgütler ile birlikte olarak bulunduğu mevcut konumdan başka bir konuma ilerlemesi ya da yeni durumlar meydana getirmesi, bu süreç içerisinde günden güne artan gelişmelerden ve teknolojilerden yararlanılması durumu olarak adlandırılmaktadır (Top,2008).

2.1.3. Değişimin Önemi

Varoluşsal açıdan değişim unsuru ele alındığında, kişi kendine sürekli yenilikler katma arayışı içerisinde. Büyüme ve gelişmeyi sağlamak için en alt basamaktan başlayarak kademe kademe ilerleme kat etmek gerekir. Kişilerin ve örgütlerin istek ve ihtiyaçlarının karşılanabilmesi için gün geçtikçe değişim gösteren toplumsal hayata uyum sağlamalı ve bu doğrultuda değişim sürecine hazırlıklı olmalıdırlar. Örgütlerin hayata uyum sağlama süreçleri ele alındığında değişime karşı koymak pek mümkün olmamaktadır. Bu hususta rekabet piyasasında değişim ve yenilikler karşı konulmaz bir unsurdur. Kişilerin değişime uyum sağlaması gibi örgütlerde dinamik bir alt yapı içerisinde belirli değişim basamaklarını takip ederler. Yaşama uyum sağlamanın, gelişmeleri takip etmenin ve hayatta kalabilmenin yolları değişim ile ortaya konmaktadır. Bu hususta değişimin önemi günden güne artmaktadır. Değişim, istedik şekilde olabileceği gibi ilerleyen teknolojik gelişmelere uyum sağlama konusunda da kendiliğinden harekete geçirilmesi sağlanabilmektedir. Değişimin bireyler ve örgütler tarafından açık bir şekilde anlaşılması ve içselleştirilmesi gerekmektedir. Örgüt çerçevesinde değişim ele alındığında, değişimin sağlanabileceği belli başlı yöntemler, teknikler ve stratejiler uygulanabilmektedir (Argüden, 2004:36-38).

Teknolojik imkânlarda yapılan yeni gelişmeler, örgütsel süreçte gereken niteliklere sahip birey sayısını arttırması, yeniliklere değer gösteren örgütlerin mevcudiyetini arttırması günümüz imkânlarında değişim ihtiyacını daha fazla hissettirmektedir.

Örgütler, yeniliklere açık ve çevre ile uyum içerisinde olan bir unsur olmasından dolayı hem kendi içlerinde değişim unsurları oluşturmakta hem de çevrelerini etkilemektedirler. Bu doğrultuda örgütler, çevresinde oluşan farklılıkları, yenilikleri ve değişimleri bilmek zorundadırlar. Örgütlerin sürekliliğini devam ettirebilmeleri için değişime uyum sağlamalı ve değişime öncü olmalıdırlar (Serinkan ve Arat, 2013:48).

Örgütler, kendi bünyesi içerisinde ve çevresel kaynaklı etmenler ile değişime uyum sağlamaya yöneltilir. İş veriminde yeterince artış alamama, iş çatışmaları, mobing uygulanması ve sabote etme gibi unsurlar değişim zorunluluğunu oluşturan faktörlerdendir (Keçecioglu, 2001:136).

2.1.4. Değişimin Nedenleri

Küreselleşen dünyada değişim olgusu hızlı artış göstermektedir. Bireyler ve örgütler değişime uyum gösterme konusunda bazı zorluklarla karşılaşmaktadırlar. Bu hususta çevreye uyum sürecine katılma zorunluluğu, bunun başarılı bir şekilde gerçekleştirilmesini kolaylaştıracaktır. Örgütün dışında oluşan teknolojik gelişmeler, rakip piyasalar ve finansal koşullar ile örgütlerin kendi içlerinde gerçekleşen gelişmeler örgütün değişikliğe adım atmasını zorlaştırmaktadır. Kişilerin örgütsel süreçteki yeniliklere hızlı bir şekilde uyum göstermesi beklenmemektedir. Psikolojik, fizyolojik, kişisel unsurlar gibi nedenlerle kişiler değişime karşı direnç gösterebilmektedirler (Akdemir, 2012:18-19).

Kılınç (2001:1-3) yaptığı çalışmaya göre örgütsel süreçte kişiler bazı değişiklikleri hayatlarında etkin hale getirebilme konusunda ihtiyaç hissetmektedirler. İstendik olmayan bir durum söz konusu olduğunda veya hayaller doğrultusunda bir hedef belirlendiğinde değişim kaçınılmaz bir unsur olabilmektedir. Yapılan çalışmaya göre değişime ihtiyaç duyulan unsurlar dört grupta incelenmiştir:

- 1) Mevcut koşullar ile hedeflenen koşullar arasında belirgin bir fark olması neticesinde doyumun azalması,
- 2) Gelişimsel olarak büyüme gösterme ile iç kaynaklı ihtiyaçların değişim için zorunluluk hale dönüşmesi,

3) Fizyolojik, sosyolojik, psikolojik, çevre kaynaklı, teknolojik gelişmelerin değişimlerin yararlarından faydalanması ve rekabet piyasasında örgütün değişimi zorunlu görmesi,

4) Örgütlerin gerçekleştirdiği mevcut düzende yeterince tatmin olamaması veya içinde bulunduğu durumu olumsuz olarak nitelendirme olarak incelenmiştir.

Değişimi oluşturan pek çok etken unsur bulunmaktadır. Bu unsurlar her örgüt bünyesinde farklılık göstermektedir. Örgütlerin değişim sürecinde uyum göstermesi, sürekliliğini devam ettirebilmesi ve başarı gösterebilmesi için örgütler, işin gereklilikleri kapsamında, işin bütünüyle işleyişini değiştirme ihtiyacı göstermektedirler (Tunçer, 2013:373-380).

Değişim olması gerektiği gibi ortaya koymak ve bu bağlamda ortaya çıkacak problemleri ortadan kaldırmak için belirgin bir sistem ve stratejik planlama uygulamak gerekmektedir. Değişim süreci ihtiyaç bağlamında olduğu gibi bazı risk faktörleri de taşımaktadır. Bu bağlamda değişim olgusunu uygulamaya karar vermek ve değişimi uygulamak bazı zorlu süreçleri de beraberinde getirmektedir (Williams, 2004:9-16).

Değişim sürecinde örgütlerin değişimi zorunluluk olarak görmesinde çeşitli sebepler bulunmaktadır. Rekabet ortamları, çeşitli çatışmalar, finansal krizler, dış güçlerin baskıları, iş veriminde azalma, kültürel değişimler ve teknolojiye yapılan yenilikler değişimin sebepleri arasında yer almaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003:156-164).

Örgütlerin değişim ve yenilik arayışı içinde olması durumunda iki farklı faktör görülebilmektedir. İlk basamakta görülen değişim; dünyanın dört bir yanında aynı süreçte ortaya çıkan ve düzeninin ilerleyişinden kaynaklanan köklü değişikliklerin örgütler ve toplum üzerinde yaptığı etkilerdir. İkincisi ise, kurum ve kuruluşların kendi bünyelerinde meydana gelen dış güçlerin sebep olduğu değişimlerdir. Bu iki farklı grup neticesinde çıkan değişimler birbiri ile etkileşim halindedir (Seymen, 2000:5).

Örgütlerde hangi değişimin ne zaman yapılmasının doğru olacağı hususu oldukça önem arz eden bir kavramdır. Yapılacak olan yeniliklerin verimli bir şekilde sonuçlanabilmesi ve başarıya ulaşabilmesi için değişim süreçlerinin gerekliliklerini iyi düzeyde belirtilmesi gerekmektedir (Kerman ve Öztop, 2014:95-99).

Örgütsel süreçlerde değişim sabit bir şekilde devamlılık göstermez. Sürekliliğini sağlayacak biçimde gelişim göstermektedir. Örgütlerde kurum ve kuruluşlar büyüdükçe ve gelişim gösterdikçe belirgin zaman aralıklarıyla birlikte çalışma şartlarına uyum sağlar nitelikte değişim göstermektedir. Değişim, örgüt için en yarar sağlayacak duruma getirilmelidir. Örgütlerin iş verimliliklerini devam ettirebilmeleri, mevcut düzen içerisinde ilerleme gösterebilmeleri teknolojik, toplum çerçevesinde, çevresel kaynaklar ile birlikte uyum sağlamaları ile nitelendirilir (Uslu, 2006:10-12).

2.1.4.1. Değişimde Dışsal Nedenler

Değişimde dışsal sebepler ele alındığında örgütlerin çevre ile olan ilişkisine bakılmaktadır. Örgütler dış kaynaklar ile belirgin bir ilişki içerisinde olmak durumundadır. Sürekliliğin devamını sağlayabilmesi için etkileşim halinde olduğu üst unsurlar ile birlikte ele alınması gerekmektedir (Uslu, 2006:12-14).

Örgütlerin değişim çerçevesinde ele alınan girdi ve çıktıları, teknolojik imkânların ulaşılabilirliği değişim sürecine etki etmektedir. İşin girdileri, süreçleri ve çıktıları devamlılığını gösterir nitelikte ve iş disiplini olduğu müddetçe örgüt, değişime uyum sürecinde başarı gösterecektir. Örgüt ile etkileşim halinde olan dış etmenler değişim sürecinde etki göstermektedir. Bazı hususlarda örgütsel sürecin dışında dış uyaranlar etki göstermektedir. Stratejik planlamalar dâhilinde oluşan bu süreçte kimi zaman yeni olumlu seçenekler oluştururken kimi zaman risk faktörü olarak örgütsel sürece yansımaya sahiptir. Örgütlerin ön görülebilir bir şekilde risk faktörlerini ve olumlu sonuçlanacak seçenekleri belirlemesi ve bunun sonucunda örgüt yapılanmasını belirlemesi gerekmektedir. Aksi takdirde toplumsal süreçte dış etmenler ile uyum sağlamada başarılı olamayan ve negatif sonuçlanan bir değişim sürecine girecektir (Dursun, 2007:54-55).

Toplumsal koşullara bağlı dış etmenler ele alındığında, bütün toplumlarda devamlılık hedeflenmesi ile birlikte uyum sürecinin hızı ve koşulların farklılığı birlikte görülmektedir. Değişimin genel olarak ele alınması bir bağlamda toplumsal olarak yeniliklerin belirlenmesidir. Bu değişiklikler bazı koşullarda kendisini bilgi olarak ortaya koyar. Kimi durumlarda ise teknolojik gelişmeleri takip eden değişimler veya çatışmalar meydana getirmektedir. Toplumsal açıdan düzende oluşan sosyoekonomik, kültürel, coğrafi koşullar, din, etnik, eğitim gibi diğer demografik değişkenler de

değişim unsurlarını etkileyen nedenler arasında yer almaktadır (Tunçer, 2013:373-380).

Ekonomik çevre koşullarına bağlı dış etmenler ele alındığında, ekonomik açıdan çevreyi oluşturan etmenler kişilerin ve toplumun gerekli ihtiyaçlarını karşılayacak ürünlerin ve hizmetlerin kısıtlı olarak üretiminin gerçekleştiği, oluşan ürünlerin karşılığında kazanılan hizmet bedelinin paylaşıldığı durum olarak tanımlanmaktadır (Ülgen ve Mirze, 2006:36).

Ülkemizde tarımsal alandan, kişilerde ve toplumlarda sanayi sektörüne doğru ilerleyen, ekonomik düzene göre biçimlenen örgütlerin finansal sürece sağladıkları uyum ile başarı doğru orantılıdır. Ekonomi ortamı sürekli değişiklik gösteren ve diğer rakip firmalar ile rekabet halinde olan bir unsurdur. Bu nedenle sürekli bir değişim içinde ilerler. 1970'li yılların başında petrolden kaynaklı kriz oluşumu gerçekleşmiştir. 1990'lı yılların sonunda ise körfez problemi ortaya çıkmıştır. Bu değişiklikler Örgüttekiler rekabet piyasasında güçlü bir şekilde durabilmek için ekonomik unsurları bünyelerinde barındırmalıdır(Güçlü ve Şehitoğlu, 2006:243).

Dış sebepleri oluşturan bir diğer unsur ise doğal çevre şartlarına bağlı değişimlerdir. Doğal olarak üretilen ürünleri işleyip kullanan örgütler için ürünlerin sayısını, elde edilişi ve kaliteli ürün ortaya çıkarılması, örgütlerde değişime öncülük etmektedir. Coğrafi koşullar, iklimler, doğal afetler, hava koşulları gibi etmenler doğal çevre faktörleri arasında yer almaktadır (Uslu, 2006:15).

Günden güne çağımızda teknolojinin gelişmesi ile birlikte toplumlarda, bireylerde ve örgütlerde yapılanmaları değiştirmek mecburi olmaktadır. Teknolojinin günümüzde bu kadar ilerlemesi örgütsel yapılanma sürecine de katkı sağlamıştır. Bu sayede iş verimini, iş doyumunu arttırmak daha ulaşılabilir olmuştur. Teknolojinin hâkim olduğu rekabet piyasasında gerçekleşen değişimler örgütlerin olumlu sonuçlar geliştirmesine oldukça katkı sağlamıştır. Örgütler değişen teknoloji çağına uyum sağlama güdüsüyle yeni girdi ve çıktılar oluşturma ve bu sayede arz ve talepleri arttırmayı hedeflemektedir (Yaman, 2006:31).

Teknolojinin gelişimi ile birlikte olumlu sonuçlar olabileceği gibi olumlu olmayan sonuçlar da ortaya çıkmaktadır. Yeniçeri ve Demirel (2004:55-64) yaptığı araştırmaya göre negatif şekilde sonuçlar davranışlar aşağıda sıralanmıştır:

- İtibarı kaybetmekten korkmak
- Çalışan bireylerin mesleki doyumda yeterince ilerleyememesi ve işinden olma tedirginliği
- Yetkin ve yeterlilik alanında yeterince donanım sahibi olamama endişesi
- Daha önceki yaşantılarında olumsuz sonuçlar deneyimlemiş olmak
- Amaçlar doğrultusunda verimli bir şekilde ilerleyememe
- Alışılmış tutum ve davranışlardan vazgeçememe

2.1.4.2. Değişimde İçsel Nedenler

Örgütsel değişime sebep olan dış nedenlerin yanı sıra içsel sebepler de bulunmaktadır. Bütün değişimler içsel bir süreç ile direnç davranışı gösterirler. Örgütsel düzeyde büyük karar ve davranışların rakip piyasalarca düzenlenmesi ve örgütsel gelişim gösterebilmesi için değişime karşı tutum davranışları detaylı bir şekilde incelenmeli ve olumlu sonuçlar alabilmek adına örgütler kendilerini geliştirmelidir (Biosciences ve ark., 2004).

Dışsal sebeplerin dışında kalan içsel süreçleri, örgütlerin ve bireylerin içinde buldukları mevcut süreçleri içselleştirerek bu hususta yenilik ve değişimler sağlanmasıdır. Genellikle çalışan kişilerin mesleki tatmin ve doyumlarının yeterince yükselişte olmaması, iş arkadaşları ve meslektaşlarla yaşanan çatışma veya tartışmalar, sosyokültürel ve sosyoekonomik alanda gelişim gösterme isteği gibi unsurlar değişim sürecinin bir parçası olarak görülmektedir (Yaşar, 2017:9).

Uslu (2006:16) yaptığı çalışmasında örgütsel alanda değişim sağlayan içsel sebepleri; gelişim ve büyüme isteği, iş ortamında ilişkiler ve evlilik süreçleri, bulunduğu mevcut düzeyden daha geri bir düzeye düşme, yönetim bünyesindeki kişilerin değişmesi olarak sıralamıştır.

2.1.5. Değişimin Amaçları

Değişim kavramında amaç değişkenlik göstermektedir. Bu durum değişimin hangi amaç doğrultusunda ve neye göre yapılacağına göre şekillenmektedir (Yaşar, 2017:11-12). Değişim gerçekleştirilmeden önce değişimin ne için yapılacağı planlanması gerekmektedir. Başarılı bir değişim meydana getirmek için değişime katılacak bireylerin neyi hangi amaç doğrultusunda yapacağını, değişim gerçekleşmeden önce öğrenmesi gerekmektedir. Değişimin genel amaçlarına bakıldığında toplumu

ilgilendiren genel hedefler ve toplumda belli bir kesimi kapsayan özel hedefler olarak ayırmak mümkündür. Süreci oluşturan bütün unsurlar birbiri ile bir düzen içerisinde bulunmaktadır (Gül, 2014:13-15). Sabuncu ve Tüz (1998:10-12)'e göre değişimin amaçları aşağıda sıralanmıştır:

1) Motivasyonu ve doyumunu arttırmak: Kişilerin yaşamları istedikleri gibi ilerlemeye devam etse bile bireyler rutin bir şekilde ilerleyen hayattan sıkılabilir ve yeni değişim arayışları içerisine girebilirler. Değişimin amaçlarından biri motive olmayı ve doyumunu yükseltmektir. Motivasyon fizyolojik hazır bulunuşluğun yanı sıra psikolojik olarak hazır olma durumudur. İşverenler başarıya ulaşabilmek için çalışanlarının verimliliğini en üst düzeye ulaştırma çabasında olabilmektedirler. Bu durumun en önemli öncülerinden biri motivasyondur. Bu süreçte ele alınan konulardan bir diğeri ise, çalışan bireylerin isteklendirme ile birlikte mesleki doyum sağlamalarıdır. Kişilerin aynı düzeyde aynı işi süreklilik ile yapmaları rutin bir monotonlaşma oluşturmaktadır. Monotonluğun oluşması durumunda iş başarısı, iş kalitesi düşüşe geçebilmekte ve mesleki doyumun azalmasına sebep olmaktadır. Sıradan bir iş hayatının olumsuz etkilerini ortadan kaldırabilmek için değişim kaçınılmaz bir unsur olmaktadır (Akkaya, 2017:34; Tutar, 2016:271; Tokat, 2012:30).

2) Etkin Artış Sağlamak: Etkin artışa ulaşmak değişimin en önemli unsurlarından biridir. Çalışan kişinin yeterliği, yetkinliği ve nitelikleri ile yapılması gereken işin gereklilikleri arasında herhangi bir örtüşmezlik yaşanırsa etkinlik azalmaya doğru ilerler ve bu da değişim gereksinimini artırır. Bu hususta etkinlik ihtiyaçlarını farklılaştıracak her türlü değişim stratejik değişim olarak adlandırılır. Bireylerin sürekli farklılık gösteren ve rekabet içerisinde olan performans piyasasında kaliteli ve başarılı sonuçlar alabilmeleri ve devamlılıklarının sürdürülebilmesi için en önemli şart etkin bir şekilde iş verimini arttırmaktır. Bu hususta bireyler ve örgütler iş verimini oluştururken mevcut düzeylerini muhafaza etmeli ya da değişime uyum sağlamalıdır (Yenigürbüz, 2017:7-9; Tokat, 2012:30; Tutar, 2016:271).

3) Verim artışı sağlamak: Performans sürecinde işin girdileri ile çıktıları arasındaki düzen ile belirlenir. Mümkün olduğunca az iş girdisi ile ne kadar çok iş çıktısı sağlanabildiği incelenir. Daha az bütçe, iş gücü ve kaynak ile daha çok verimli sonuç alınması olarak adlandırılmaktadır. Örgütlerde verimlilik artışı sağlanabilmesi için gereken durumlarda değişimin sağlanması gerekmektedir. Bu doğrultuda örgütün

yapılanması ve kişilerde ilgili faaliyetlerin düzenlenebilmesi için belli başlı değişimler yapılması gerekmektedir (Tokat, 2012:30).

4) Büyüme: Bireylerin ve örgütlerin bütünüyle ele alınarak finansal ve başarıya ulaşmada kalite yönünden gelişim göstermesi durumudur. Yapılan iş veriminin artması, hedeflerin yükseltilmesi, faaliyetlerin artması olarak sıralanabilmektedir. Büyüme hemen gerçekleşecek bir durum değildir ve zaman içerisinde örgütte gerçekleşecek bir süreçtir (Yeniğürbüz, 2017:7-9).

5) Yenilik Yapma: Değişimin amaçları sıralandığında ele alınan başka bir amaç ise yenilik yapmaktır. Değişim sürecinde yapılan yeniliklerde bireyin örgütün adaptasyon sürecinin başarılı bir şekilde tamamlanması durumudur. Günümüz toplumuna gelen yeniliklerle birlikte örgütsel süreçte de yeniliklere doğru ilerlemek söz konusudur. Bu hususta da örgütler gelen yenilikleri takip etmek zorundadır. Örgütlerin yıkılmamasını sağlayan etkenlerden biri de örgütsel değişim oluşması ve yeniliklere, değişime uyum gösterme gücüdür (Polat, 2012:49-54).

2.1.6. Değişimin Sınıflandırılması ve Türleri

Değişim unsurları bağlı olduğu koşullara göre değişiklik göstermektedir. Değişim yapılmasının ne kadar zorunlu olduğu da bu konuda etki göstermektedir. Değişimin zorunlu kılınmasını sağlayan temel sebepler, değişimde hangi yaklaşıma göre hareket edileceğini belirlemektedir (Koçel, 2018: 10-12).

2.1.6.1. Planlı ve Plansız Değişimler

Yapılacak olan değişimin belirli bir plan dâhilinde olup olmaması, yapılacak değişimin önceden belirlenip kararlaştırılması süreci ile ilgilidir. Önceden kararlaştırılıp, hangi değişimin ne zaman yapılacağı belirlenirse ve bunun sonucunda değişim uygulanırsa planlı değişim türü gerçekleşmiş olur (Seren, 2005:33-36).

Koçel (2003: 10-12) yaptığı tanıma göre ise belirli bir zaman içerisinde gerçekleştirilmesi planlanan ve düzenlenen, hedef doğrultusunda sistemli bir şekilde ilerleyen, oluşturulacak durumu bir halden başka bir hale dönüştürülmesi sürecine planlı değişim denmektedir. Değişim süreci bir şeyleri gerçekleştirebilmek için çaba ve zaman gerektirmektedir. Planlı olarak nitelendirilen değişim türü kişinin toplumun

veya örgütün bir halden başka bir hale dönüşmesi için gösterdiği istendik çabaların sonucu olarak belirtilmektedir.

Yapılacak olan değişimin önceden belirlenmemesi, hedefin ve değişim sürecindeki unsurların ön görülemediği değişimlere ise plansız değişimler denir (Falk, 2001).

Yine Koçel (2003: 10-12) yaptığı araştırmasında belirttiği üzere plansız olarak gerçekleşen değişim istendik veya istenmedik olarak değil, kendiliğinden bir şekilde ortaya çıkması sonucunda, zamanı, süresi, hızı önceden belirlenmeyen ve kişi ve toplum açısından çoğunlukla negatif sonuçlanacak kaygısı doğuran değişim türüdür.

2.1.6.2. Makro ve Mikro Değişimler

Örgüt ve toplumda yapılacak olan değişimin büyüklüğü ve düzenlenecek olan işin verimi, sayısı ile ilişkilendirilir. Örgütlerde tüm basamakların değişim içerisine eklenmesi makro değişim olarak adlandırılırken, örgüt ve toplumun hiyerarşik düzen içerisinde belirli düzenlemelerin meydana getirilmesi ise mikro değişim olarak adlandırılır. Makro değişimde yapılacak olan sürecin bütünü ele alınır ve değişim sürecinden tamamıyla etkilenmektedir. Makro değişimde farklı yöntem, teknik ve stratejiler kullanılmaktadır. Mikro değişimde ise alt basamak ve üst basamaklarında yapılan yüzeysel değişimlerdir (Koçel, 2013: 10-12).

Budak ve Budak (2004:10) yaptığı tanıma göre, makro değişim süreci sürecinden tümünden etkilenmekte ve bütün organizasyonu kapsamaktadır. Performans yükselmesini ve verimliliğin artışı sağlamak için belirli teknikler kullanılmaktadır. Mikro değişimde ise, süreçle ilgili herhangi bir konuda alt ve üst kademelerinde değişime doğru gidilmesi durumudur.

2.1.6.3. Proaktif ve Reaktif Değişim

Proaktif değişim öngörücü değişim olarak da bilinmektedir. Çevresel şartların önceden tahmin edilerek işteki organizasyon süreçleri ve prosedürlerin yenilikçiye gidilerek ele alınmasıdır. Proaktif değişim toplum ve örgütlerde değişime doğru ilerlemesi gereken durumlara hazırlıklı olma olarak isimlendirilmektedir. Proaktif değişimde örgütlerin değişimi içselleştirmesi ve öngörülmesi proaktif yaklaşımı doğuracaktır. Proaktif değişim istendik çabalar sonucunda oluşacak bir süreçtir. Reaktif değişim ise önceden durumu tahmin edilemeyen, öngörülemeyen, sadece koşullara uyum sağlamak için

gerçekleştirilen değişimlerdir. Mevcut durum sürekliliğini sağlarken reaktif değişim bu sürece uyum göstererek değişim gerçekleştirmektedir (Koçel, 2003: 10-12).

2.1.6.4. Pasif ve Aktif Değişim

Hussey (1997) yaptığı çalışmaya göre, pasif değişimde örgüt organizasyon süreçlerine uyum gösterebilmek amacıyla gerçekleştirdiği, dışsal kaynaklı çevreden gelen sonuçlar doğrutusunda oluşan değişim sürecidir. Aktif değişimde ise örgütler, toplumlar yeniliğe doğru atarak dış çevreyi de etkileyerek değişime sürecine doğru götürmesi olarak adlandırılmaktadır.

2.1.6.5. Geniş ve Dar Kapsamlı Değişim

Koçel (2003: 10-12) 'e göre değişim göstermesi istenen alanın koşullarındaki miktar ve bu koşulların yaygın olması durumu ile ilişkilendirilir. Çalışkan (2007:17-19) yaptığı tanıma göre, değiştirmek istenen etmenlerin geniş veya dar kapsamlı olarak ele alınmasındaki temel hat bu durumun sayısı, miktarı gibi ölçütlere bağlı olmasıdır. Makro ve mikro değişim ile benzerlik gösteren hususları da vardır. Bu hususta asıl ele alınmak istenen durum miktar ve yaygınlık ölçütleridir.

2.1.6.6. Aniden Gelişen ve Zamana Yayılan Değişim

Belirli kurum ve kuruluşlarda değişim önceden planlanırken kademe kademe ilerleme tercih edilerek, değişim süreci zamana yayılarak hesaplanır. Bazı durumlarda ise acil değişime doğru gidilmesi gerekmektedir. Bu gibi durumlarda ise aniden oluşan değişim gerçekleşmektedir. Her iki türlü de organizasyonu yararı gözetilir (Koçel, 2013: 10-12).

Ani değişim gerektiren durumlarda bir aciliyet söz konusudur ve değişim aniden gerçekleşir. Bazı koşullarda dış kaynaklara bağlı kalınmadan örgütler işletmelerin yararını gözeterek şekilde uzun soluklu bir değişime doğru da ilerleyebilmektedir. Ani değişim sürecinde radikal ve bir anda gerçekleşen değişim unsurları oluşmaktadır. Organizasyonların değişime hazır olup olmadığı incelenmeden değişim kararı uygulanmaktadır (Higgs ve Rowland, 2005:121-151).

2.1.7. Değişime Karşı Tutum

Değişim unsuru, farklılığa gidilmesi, rutinden çıkma ve alışıldandan vazgeçme olarak betimlenmektedir. Bu sebeple çalışan bireyler değişim gerçekleştiğinde buldukları mevcut durumdan daha kötü bir pozisyona geçebileceklerini de düşünmektedirler. Muhtemel olarak örtük bir direnç gösterme durumu söz konusu olabilmektedir. İlgili kişiler tarafından değişime karşı yapılan olumsuz tutumlar ve direnç unsurları fark edilmediğinde iş verimliliğine olumsuz yönde etki edebilmektedir. Çalışan kişilerin açık bir şekilde gösterdiği dirençler ise iş sürecinde yavaşlama, grev yapma, istedik bir şekilde suiistimal edici davranışlar gösterme, sendikalaşma gibi durumlar ortaya çıkarabilmektedir. Bu durum sonucunda işe devamlılığın azalması, verimin ve doyumun azalması, iş sürecinde mazeret oluşturma gibi durumlar söz konusu olmaktadır (Tevruz, 1996).

Mevcut düzenin değişime uğraması, olağandan uzaklaşması ve alışılmış olan düzenden kopulmasıyla beraber kişiler için olumsuz bir sonuç oluşmaktadır. Bu nedenle değişime karşı yapılan tutumlar genellikle kişiden kişiye değişiklik göstermektedir (Koçel, 2013: 10-12).

Örgütsel süreçte kişiler teknolojinin günden güne değişmesiyle birlikte zaman içerisinde sorunlar, aksaklıklar, sıkıntılar yaşayabilmektedir. Bu süreç karmaşık bir düzen içerisinde de gerçekleşebilmektedir. Bu gereksinimden dolayı değişim süreci kaçınılmaz bir unsur haline alır ve olumlu veya olumsuz olarak bir sonuç doğurur. Bu husus doğrultusunda araştırma alanları içerisinde değişime karşı tutum ve direnç kavramlarını yerini almıştır (Dağ, 2010:18).

Değişim kendiliğinden gerçekleşen veya planlı bir şekilde gerçekleşen bir süreç olduğu için çoğunlukla kolaylıkla oluşabilmektedir. Değişime karşı belirli tutumlar gösterme davranışı ise bireylerin mevcut düzenden ve alışkanlıklarından kopamaması, oluşacak sürece adapte olamamasından kaynaklanmaktadır. Örgütler içerisinde bireyler alıştıkları düzenden kolayca vazgeçememektedirler (Fener, 2005:53-58).

Değişim ve değişimde oluşacak belirli tutumların belirlenip çözüme gidilme yolunda çalışmalar yürütülmesi gerekmektedir. Üst kademedeki kişiler değişime karşı bir tutum oluşacağını bilinci içerisinde (Dolaşır, 2005:11-15).

Değişimi karşı tutum kavramı kişiler arasında kıyaslandığında, değişime karşı açık ve yenilikçi bir şekilde tutum sergileyen bireyler ve değişime karşı olumsuz, kapalı bir tutum sergileyen bireyler olmak üzere iki basamakta incelenirler. Bazı bireyler değişim sürecini kendileri için bir şans olarak görerek değişimin oluşması için çaba gösterirler. Mevcut düzenden memnun olan bireyler ise değişimi tehditkâr bir etmen olarak görüp olumsuz sonuçlanacağını düşünmektedirler. Bu durum sonucunda değişime karşı yoğun bir direnç davranışı gösterirler. Değişimin oluşmasını istemeyen bireyler yenilikçi adımlar atılmaması için eylem davranışı gösterebilmektedirler (Dursun, 2007:116-135).

Değişime karşı oluşan tutum oldukça sık rastlanan ve üst kademeler tarafından farkında olunan bir süreçtir. Kurum ve kuruluşlarda bulunan üst kademedeki kişiler genellikle değişime karşı tutum unsuru ihmal etmektedirler. Yöneticilerin değişim olgusunu yeterince dikkate almayarak olağan düzene devam etmeleri değişime karşı direnç gösteren bireylerin motivasyonlarını düşürmekte ve iş verimliliğini sekteye uğratmaktadır. Değişime karşı yapılan bu olumsuz tutumlar ele alınıp çözülmesi için üretkenlik geliştirilmez ise değişim unsuru giderek işlevsizleşecektir. Bu sebeple üst düzeydeki kişilerin değişime karşı olumsuz tutumları ele alarak çözüme ulaştırması gerekmektedir (Opatha, 2015).

Değişime karşı tutum sergilemek, değişimin olağan düzeni bozması, mevcut düzenden kopmayı gerektirmesi sebebi ile kişiler için rahatsızlık verici bir durumdur. Değişime karşı olumsuz tutum üst düzeydeki kişilerin veya çalışanların bu sonuçlardan rahatsızlık duyması nedeniyle oluşabilmektedir (Koçel, 2003: 10-12).

Tunçer (2013:373-380)'e göre değişime karşı tutumda kişilerin göstereceği davranışlar dört şekilde incelenmiştir.

- **Kabul eden birey tutumu:** Bu kişiler daha çok pasif kalma ve yöneticiler önünde baskı kaynaklı çaba gösterme içerisindedirler.
- **Kayıtsız kalan birey tutumu:** Bu kişiler değişime karşı kayıtsız ve ilgisiz durmaktadırlar. Sadece yapılması gereken işleri yapmakta ve öğrenme çabası içine girmemektedirler.
- **Aktif direnç gösteren birey tutumu:** Bu kişiler yapılması gereken işi kasıtlı bir şekilde yanlış yapma davranışı göstermektedirler. Ayrıca işi mümkün olduğunca yavaş yapma veya mümkün olduğunca işi aksatmaktadırlar.

- **Pasif olarak direnen birey tutumu:** Bu kişiler işi sabote etmekte, eylem ve greve gitmekte veya işten ayrılmayı tercih etmektedirler.

2.1.7.1. Değişime Karşı Tutumun Bireysel Sebepleri

Değişim sonucunda oluşacak durumun ne olacağına bilinmemesi, temel gereksinim duyduğu güvenliğin oluşmaması korkusu, alışkanlıklardan kopamama ve kopmakta güçlük yaşama durumu, değişim konusunda yeterince yetkin ve yeterli olamama korkusu, yeni bilgilere kapalı olma ve öğrenmek istememe, zaman ayırmaktan kaçınma, başarılı olamama kaygısı, yeterince çıkar gözetmeme durumu, olumsuz sonuçlanan önceki iş süreçleri gibi unsurlar bireysel direnç sebepleri arasında yer almaktadır (Koçel, 2003:10-12).

Kişiler alışılmış olan düzen içerisinde değişimin oluşmasından endişelenmektedirler. Rutin bir şekilde hayata devam etmek değişime karşı direnç gösteren bireyler için daha kolaydır. Alışkanlıklardan vazgeçmek istememe durumu ile birlikte değişim gerçekleşirse çalışan bireylerde endişe, korku, iş veriminde azalma, mesleki doyumu yeterince sağlayamama gibi durumlar ortaya çıkacaktır (Kerman ve Öztop, 2014:95-99).

Değişime karşı direnç gösteren bazı kişiler yapacağı iş gücü ile kazanacağı hizmet bedelinin kıyaslamasını yapmaktadırlar. Değişim sonucunda yapılacak olan iş, iş gücünün karşılığını vermiyorsa değişime karşı olumsuz bir tutum sergileyeceklerdir. Bunun sonucunda öncelikli çıkar kurum ve kuruluşların olmakla beraber çalışanların duygu ve düşünceleri göz ardı edilmektedir (Seren, 2005:49). Çalışan bireylerin için iş sürecindeki en önemli etkenlerin başında maaş tatmini ve iş koşullarının kişinin yaşam koşullarına uyum göstermesi ve mesleki doyum sağlanmasıdır (Şimşek ve Öge, 2000). Bireyler değişimle beraber maddi ve manevi olarak düşüşe geçme korkusu, gösterdikleri yetkinliğin elinden alınma korkusu, istenemeyen pozisyona geçiş yapma endişesi taşımaktadırlar. Bu nedenden dolayı değişime karşı direnç davranışı göstermektedirler (Ercan, 2014:36-37).

2.1.7.2. Değişime Karşı Tutumun Örgütsel Sebepleri

Örgütsel süreçte de kişilerin istediği gibi mevcut düzeninin devam etmesi örgütlerin istediği durumlardan biridir. Değişimi riskli bir unsur olarak görmekte ve bu konuda değişime karşı örgütler de bireyler gibi tutum sergileyebilmektedirler. Örgütlerin

çalışma koşulları içerisinde ilerlemeleri ve başarı gösterebilmelerinin gereksinimlerinden biri değişime karşı uyum sağlamaktır (Tutar, 2016:271).

Seren (2005:50)'e göre örgütlerin değişim sürecinde önemli bir rol oynamaktadır. Bu bağlamda yapılan değişikliklerde örgütlerde de dirençler görülebilmektedir. İşlevselliğe yatkın olmayan bir örgüt oluşumu, ekibin birlikte özverili, disiplinli bir şekilde çalışmaması, hedefe odaklanamayan veya hedef doğrultusunda ilerlemekte güçlük çeken ekiplerin bir arada bulunmak zorunda olması, örgütteki değişime karşı olumlu bir tutum sergilememeleri ve değişim sonucunda örgütün olumsuz bir şekilde etkilenebileceğini düşünmeleri, daha önceki yaşanan olumsuz tecrübelerin tekrarlayacağı endişeleri örgütsel süreçte değişime karşı gösterilen tutumların sebepleri olarak belirtilmektedir.

2.2. Örgütsel Adanmışlık

Örgüt kavramında belirli bir hedefi gerçekleştirebilmek için sistematik bir biçimde işlevlerin, amaçların, koşulların gerekliliklerini belirlenmesi ve bu hususta yeni atılımlar gösterilmesi gerekmektedir. Örgüt iki ya da daha fazla kişinin bir araya gelerek yeni bir amaç doğrultusunda iş birliği içerisinde ilerlemesidir. Ulaşılması istenen hedefler doğrultusunda planlı bir işleyiş yapılması, görevlerin ve iş bölümünün düzenlenip paylaşılması ve örgüt içerisinde yer alan bireylerin görev tanımlarının yapılması durumunda ortaya çıkan durum örgütü oluşturmaktadır (Şimşek, 2000:100).

Klasik yönetim kuramında yapılan tanımlamaya göre, herhangi bir işi başarı ile tamamlamak için oluşturan basamaklar örgüt olarak tanımlanmıştır. Olumsuzluk yaklaşımına göre örgütler dış çevresel faktörler ile karşılıklı bir ilişki içerisinde ve bu ilişkisel sürece uyum sağlayan bir organizmadır. Bilişsel yaklaşıma göre bilginin örgüt bünyesinde bir alışveriş içerisinde olduğu, sembolik kurama göre ise sembolik konuşma yapılanması olarak belirtilmiştir (Simircich, 1984:339-358).

Örgütsel adanmışlık tanımı, örgüt içerisinde bulunan tüm bireylerin tüm enerjilerini, çabalarını iş güçlerini örgüt yararına kullanmaya, birbiriyle etkileşim halinde olarak bağlılıklarının devam etmesi durumu olarak tanımlanmaktadır (Yolaç, 2008:155-161).

Örgütsel adanmışlık kavramı toplum olduğu sürece var olacak olan, toplumu ve üyeleri içselleştirmenin duygusal olarak yansıtılmasıdır. Başka bir deyişle sadakat yani işe tam anlamıyla bağlılık olarak nitelendirilmiştir. Adanmışlık, kendini adamaktan, bir olgu, durum veya iş yolunda ilerlemekten haz duyma olarak nitelendirilebilmektedir. Başka

bir bireye, edinilen mesleğe, çalışılan şirkete ve işveren bağlılık ve sorumlulukların bulunması durumudur (Ergun, 1975:97-106). Yurt içinde yapılmış olan mevcut çalışmalarda Varoğlu (1993:65-67) ve Tuncer (1995:200-204) örgütsel bağlılık olarak isimlendirmiş, Celep (2000:79-80) ve Balcı (2000:38) ise bu olguyu örgütsel adanmışlık olarak ele almışlardır (Balay, 2000:73).

Örgütsel adanmışlık kavramı, bireyin örgüt içerisindeki bağlılığın ve güveninin bir belirtisi olarak ortaya çıkmaktadır. Hayatlarını işlerine ve mesleklerine adayan bireyler, işini severek yapmanın sonucunda mesleki bağlılığını da ortaya koyarak mutlu bir biçimde iş hayatlarını sürdürmektedirler. Örgütsel adanmışlığa sahip bireyler iş hayatlarında mutlu, tatminkâr ve bağlılıklarını işine aktaran bireylerdir (Yavan, 2016:278-296).

Örgütsel adanmışlık, kişinin belirli duruma veya işe karşı oluşturduğu güven kavramı ile ilişkilendirilir. Günlük hayatta kullanılan adanmışlık kavramı bir kişinin karşısındaki başka bir kişiye karşı gösterdiği sadakat, bağlılık ve saygı çerçevesinde gösterdiği tutum ve davranışlardır (Meşe, 2007:243). Kişilerin iş yerinde ve işine karşı gösterdiği sadakat ve bağlılık örgütsel adanmışlık olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel adanmışlığa sahip bireylerin davranışlarına göre sadakat şekillenmektedir (Güven, 2006:24).

1956 yılında Whyte tarafından örgütsel adanmışlık kavramı ilk kez incelenmiş ve üzerine çalışılmıştır. Allen, Becker, Mowday, Meyer, Porter ve Steers tarafından da çalışmalar devam ettirilmiş ve örgütsel adanmışlık kavramı üzerine yeni araştırmalar yapılmıştır. Örgütsel adanmışlık kavramı farklı kişilerce ele alındığı için farklı tanımlara sahip olmuş ve farklı bireyler tarafından değerlendirmeye alınmıştır. Bu hususta örgütsel adanmışlığa dair farklı tanımlamalar görmek mümkündür (Eroğlu ve ark., 2011:100-104).

2.2.1 Örgütsel Adanmışlığın Önemi

İngilizcede “commitment” olarak bilinen kavram, Türkçede bağlılık, adanmışlık olarak bilinmektedir. Zangaro (2001:14-22) yaptığı tanıma göre belirli bir sorumluluğu alma ve aldığı sorumluluğu zamanına ve kuralına uygun bir şekilde yerine getireceğine söz vermek olarak tanımlamıştır. Kişiler maddi ve manevi yönden gereksinimlerini giderebilmek için bir örgüt içerisinde bulunmayı ve bu hususta çalışmayı tercih etmektedirler. Örgütsel çevre ele alındığında ise amaçlara ulaşabilmek ve işlerin aksamadan yürümesini sağlayabilmek için çalışan bireylere gereksinim

duymaktadırlar. Bu durumda örgütsel olarak bağlanma veya adanmışlık oldukça büyük bir önem arz etmektedir (Çetin ve ark., 2011:63-64).

Örgütsel adanmışlık, yapılması planlanan bir iş doğrultusunda, iş ile bütünlük ve uyum sağlama, özveriyi ve istikrarı koruma gibi temel davranışların bütünlüğü ile ilişkilendirilir. Bu bağlamda örgütsel adanmışlık kavramı bireylerin iş ile ilgili düşünceleri ile bütünleşerek sadakat kavramı ile bağlantı göstermektedir. Örgütün amaçlanan hedefleri doğrultusunda planlı ve programlı bir şekilde hareket etmesi, örgütün başarıya ulaşması için bireylerin istendik bir şekilde örgüt bağlılığı göstermesi ve işini sevmesi gerekmektedir. Örgütsel adanmışlık kişinin hal ve tavırlarını örgütün başarısı ile senkronize ederek dinamik bir bütünlük sağlamaktadır (Kaya ve Selçuk, 2007:175-190).

Örgütsel adanmışlık, çalışanlara karşı yapılan itaat olarak değil, istendik bir şekilde kendiliğinden gerçekleşen doyum ile beraber orantılı bir biçimde ilerleyen bir kavramdır. Örgütsel yapı ve örgüt çalışanlarının arasında senkronize olmuş aktif bir yapısal süreç mevcuttur. Çalışan bireylerin kendi mesleki doyumları, başarıları için olduğu gibi örgüt için de belli başlı fedakârlıklar gösterme eğilimindedirler (Özkalp ve Kirel, 2004:5-7).

2.2.2 Örgütsel Adanmışlık Sınıflandırmaları

2.2.2.1. Örgütsel Davranışsal Adanmışlık

Kişi örgütsel süreçte kendisini örgüte adayarak yetkinlik ve yeterliliklerinin kullanmaktadır. Örgütsel süreçte örgütten maddi ve manevi kazanımlar elde etmektedirler. Sosyokültürel ve sosyoekonomik açıdan fayda sağlamaktadırlar. Elde edilen kazanımların sürekliliğinin sağlanması için kişi sistematik olarak bilgi ve becerileri örgütle beraber yürütmelidir (Güçlü, 2006:4-7).

Davranışsal adanmışlık, kişinin geçmiş tecrübelerinden yola çıkarak oluşturduğu örgütsel süreçte uyum sağlama ve bağlılık davranışının devamlılığın olması ile ilişkilendirilmektedir. Davranışsal olarak adanmışlık kavramı ele alındığında asıl belirtmek istenen husus çalışan bireylerin örgüte bağlılık ve devamlılığın yürütülmesi, işten ayrılma gibi bir düşüncesinin olmaması, istendik bir şekilde mazeret üretmemesi gibi gösterilen tutum ve davranışlar olarak belirtilmektedir (Gül, 2003:403-410).

Nacar (2012:25-26) yaptığı bir çalışmaya göre kişi örgütten ayrılmayı isterse belli başlı kazançlarından feragat etmiş olacaktır. Kişi bu durumdan oluşan kaygı ile birlikte örgüte adanmışlık davranışı sergilemekte ve bu durum örgütsel adanmışlık davranışsal bağlılık çerçevesinde adlandırılmasıdır.

2.2.2.2 Etzioni Sınıflandırması

Örgütsel bağlılık sürecinde temel Etzioni yaklaşımına göre temel alınan kavram örgütün, örgütteki kişiler üzerindeki otoritesidir (Solmuş, 2004:186).

1961 senesinde Etzioni örgütsel adanmışlık üzerine çalışmalarını gerçekleştirmiştir. Etzioni, örgütsel süreçteki güç ve otoritenin örgüt içerisinde bulunan çalışan bireylerden meydana geldiğini savunmaktadır (Altıntaş, 2011:30). Etzioni örgütsel adanmışlık kavramını 3 aşamada belirtmiştir (Balay, 2000:73). Bu sınıflandırmalar aşağıda belirtilmiştir.

- **Hesapçı Adanmışlık:** Örgütler ve örgüt içerisinde barınan bireyler arasında karşılık bir alışveriş söz konusudur. Bu alışveriş hesapçı adanmışlığın temelini oluşturmaktadır. Kişiler verdikleri iş verimi ve emek karşılığında belirli bir ücret beklentisi içine girmektedirler. Aldıkları karşılığa göre örgütsel adanmışlık sergilemektedirler.
- **Ahlaki Adanmışlık:** Ahlaki boyut kavramı ele alınarak, kişiler iş sürecinde değer yargılarını ve amaçlarını belirlemektedirler. Böylelikle yaptıkları işi kayda değer ve değerli görmektedirler.
- **Yabancılaştırıcı Adanmışlık:** Örgütte çalışan kişiler işverenleri tarafından cezaya tabi tutulduğunda olumsuz bir sonuç ile karşı karşıya kalırlar. Fiziksel ve psikolojik olarak çöküntü haline girebilmekte ve bu durum doğrultusunda örgüte karşı adanmışlık zedelenmektedir.

2.2.2.3. Allen ile Mayer Sınıflandırması

Allen ve Meyer 1990 senesinde yaptıkları çalışmalarında örgüt ile birlikte çalışan bireylerin aralarındaki psikolojik etkileri ele almaktadırlar. Allen ve Meyer'ın yaptıkları bu çalışma üç sınıfta incelenmiştir (Mayer ve Schoorman, 1998:15-20).

- **Duygusal Adanmışlık:** Çalışan bireylerin içsel süreçlerini ele almasıdır. Çalışan bireyin örgüte karşı duyduğu hisler duygusal adanmışlığı oluşturmaktadır. Çalışan kişi örgütle veya örgütte çalışan diğer bireyler ile özdeşim kurmaktadır. Birey ve örgüt bir

bütün haline gelmektedir. Davranışçı bir şekilde oluşan bir adanmışlıktan ziyade hisler ile hareket edilmesiyle oluşmaktadır (İnce ve Gül, 2005:3).

Arslanhan (2014:19) aktarımına göre Allen ve Mayer'in yaptığı çalışmada örgütte çalışan bireyler çalıştıkları kuruma karşı bağlılık göstermekte ve o bünyede sürekliliğini devam ettirme isteği içerisindedirler.

- **Devam Adanmışlığı:** Devam bağlılığını oluşturan 2 temel unsur bulunmaktadır. Yan olarak oluşan bahisler ve iş alternatiflerinin yeterince olmaması durumudur. Statü, zaman, harcanan emek ve çaba gibi unsurlar devam adanmışlığını oluşturmaktadır. İşin alternatifleri ise kişinin çalıştığı kurum dışında bulunan başka çalışma alanı seçeneklerini belirtmektedir. Kişinin çalıştığı mevcut kurumdan daha iyi bir seçenek olmaması durumun bireyin devam adanmışlığı oluşacaktır (Güney, 2011:319).
- **Normatif Adanmışlık:** Çalışan bireylerin elde ettikleri kazanımlardan çok ahlaki değer ve yargıları ile birlikte düşünerek doğru olduğuna inandıkları için örgütte kalmayı tercih ederler. Bireyler kendileri içinde buldukları örgüte karşı bağlı ve sadık hissetmektedirler (Aytekin, 2016:43-45).

2.2.2.4. Wiener Sınıflandırması

Wiener (1982) yaptığı araştırmaya göre örgütsel adanmışlık iki sınıfta incelenmiştir:

- **Araçsal Adanmışlık:** Birey örgüt içerisinde kendi çıkarlarını sağlayacak olanaklar aramakta ve kendi yararını gözetken bir tutum sergilemektedir. Araçsal adanmışlık aynı zamanda değişimsel adanmışlık olarak da adlandırılmaktadır. Çalışan birey kendi yararını sağladıkça örgüte bağlılığı artacak ve devamlılığını sürdürecektir (Newton ve Shore, 1992:275-298).
- **Örgütsel Adanmışlık:** Normatif bir bakış açısı sergileyen bu adanmışlık türünde kişi hedefler doğrultusunda davranış ve tutum sergilemektedir. Değer yargıları ile motivasyon süreci ile birlikte ilişki içerisindedir. Kişiler davranışları normatif bir şekilde ilerletirken aynı zamanda içselleştirirler (Wiener, 1982:418-428).

2.2.2.5. O'Reilly ve Chatman Sınıflandırması

O'Reilly ve Chatman (1986) yaptıkları çalışmada örgütsel adanmışlık kavramını üç başlık altında toplamıştır (Gıcı ve Tabancalı, 2011:50).

- Uyumsal Adanmışlık: Çalışan bireyler örgüt içerisinde birlik ve beraber içerisinde bazı değer yargılarını paylaşmaktadırlar. Belli başlı kazanımlar elde etmek için bu bireyler örgüte uyum bağlılığı göstermektedirler.
- Özdeşleşme Adanmışlığı: Birey örgüt içerisinde bulunduğu konumda başka bir örgüt üyesi ile özdeşim kurmaktadır. Mesleki tatmin ve doyuma ulaşmak amacıyla örgütle özdeşleşme isteği içerisinde.
- İçselleştirme Adanmışlığı: Bireysel ve örgütsel özellikler ele alınarak gerçekleştirilen uyum sürecini kapsamaktadır. Kişi örgütü ve örgüt içerisinde bulunan diğer bireyleri içselleştirerek anlam çabasına içine girer. İçsel kaynaklı sürecini örgüt ile uyumlu hale getiren bu bireyler içselleştirme adanmışlığına uygun tavırlar sergilemektedirler.

2.2.2.6. Mowday Sınıflandırması

Mowday Sınıflandırması, davranışsal ve tutumsal olmak üzere iki gruba ayrılmıştır.

- Tutumsal Adanmışlık: kişi ile örgüt arasında gerçekleşen bir süreç olmakla beraber, kişinin örgütle beraber yakaladığı başarı ve tatmin ile orantılıdır (Can, 1997). Çalışan bireyin çalıştığı kurum ile birlikte genel değerlendirilmesinin yapıldığı ve bu durum sonunda duygusal bir bağın oluşması ile meydana gelen tutumsal adanmışlıktır (Doğan ve Kılıç, 2007:40-41).
- Davranışsal Adanmışlık: Bu kavramda kişinin bireysel adanmışlığı örgütsel adanmışlıktan daha fazla gelişim göstermektedir. Öncelikli olarak belirtilen kişinin bireysel davranışlarıdır (Gül, 2002:37-40).

2.2.2.7. Buchanan Sınıflandırması

Bu sınıflandırma üç başlık altında incelenmiştir (Buchanan, 1974:533-540).

- Katılım: Kişinin örgüt içerisinde bulunan konumunu, çalışma koşullarını, kazanımlarını psikolojik olarak ele alması ve benimsemesidir.
- Özdeşleşme: Kişi kendi hedefleri ve yararlarını örgüt içinde aynı şekilde istemesi ve bu bağlamda çaba göstermesidir.
- Sadakat: Kişinin örgüte karşı duygusal olarak hissettiği bağlılığı belirtmektedir.

2.2.2.8. Kanter Sınıflandırması

Kanter (1968) yaptığı çalışmaya göre, örgütsel bağlılığı üç şekilde incelemiştir. Bunlar;

- Devam Adanmışlığı: Kişinin örgüt için yaptığı emek ve çaba harcama, örgüte yönelik yatırım yapma gibi hususlar sebebiyle örgüte bağlılığı sürdürmektedirler. Çalışan birey bir örgüt bünyesinde barınmayı ve örgüte dâhil olmayı istemektedir. Bu sebeple örgüt için gereksinim duyulan çabayı hedefler doğrultusunda göstermektedirler.
- Kontrol Adanmışlığı: Örgüt bünyesinde bulunan birey, işverenin istekleri doğrultusunda iş verimini sürdürmekte ve normlara uygun hareket etmektedir.
- Kenetlenme Adanmışlığı: Kişi örgüte veya örgüt içerisinde bulunan kişilere ya da her ikisine birden sürdürdüğü bağlılık olarak belirtilmiştir. Kişi birden fazla kişiye ulaştığında ve yarar sağladığında doyuma ulaşacaktır.

2.2.2.9. Katz ve Kahn Sınıflandırması

Katz ve Kahn (1977) yaptıkları çalışmada bireyler örgüt içerisinde, iş gerekliliklerini uygun bir şekilde yapmak için sistematik bir şekilde ilerlemektedirler. Bu sınıflandırma iki farklı şekilde incelenmiştir:

- Anlatımsal Devre: İçsel süreçte oluşan ödül kavramı ile ilişkilendirilmektedir. Davranış amaca yönelik oluşturulan kişinin ihtiyacı doğrultusunda ele alınan bir süreçtir.
- Araçsal Devre: Dışsal süreçte oluşan ödül kavramı bu devrede görülmektedir. Güdülenmek için oluşturulan mükâfatlar mevcuttur. Yapılan iş karşılığı alınan ücretler dış ödüllendirilmeden kaynaklıdır.

2.2.3. Örgütsel Adanmışlık Düzeyleri

Örgütsel adanmışlık düzeyinde sonuçlar incelendiğinde olumlu veya olumsuz sonuçlar ortaya çıkabilmektedir. Bu sonuçlar örgütsel adanmışlığı etkilemektedir. Örgütte oluşturulan hedefler ulaşılabilir doğrultuda ise çalışan bireyler bu amaçlara yönelik olumlu çalışmalar sergilemekte ve bu durum da kişilerin örgütsel adanmışlığını arttırmaktadır. Örgütün oluşturduğu hedefler ulaşılamaz konumda ise veya çalışan kişinin fizyolojik ve psikolojik gereksinimlerini karşılamasında olumsuz sonuçlar doğuruyorsa, bu durum çalışan bireyin örgütsel adanmışlığını olumsuz yönde etkilemektedir (Balay, 2000:73).

2.2.3.1. Düşük Örgütsel Adanmışlık

Düşük düzeyde oluşan örgütsel adanmışlık sonucunda, örgüt bünyesinde çalışan birey yeterince doyum sağlayamadığında örgütsel adanmışlığını devam ettirmekte güçlük çekmektedir. Örgütsel adanmışlığın devamı durumunda bireyin iş gücünde verim alışı ve olumlu sonuçlar çıkarması öğrenmeye açık olduğunun göstergesidir. Örgütsel adanmışlığı yeterince olmayan personelin farklı iş alternatiflerine yönelmesi durumu olabilmektedir. Çalışan birey bunun sonucunda işe devamı yeterince sağlayamaması, performans ve iş verimi düşüklüğüne sebep olmakla birlikte örgütsel adanmışlığı azaltmaktadır (Perçin ve Özkul, 2009:229).

Örgütsel adanmışlığı yeterince oluşmayan bireyler, adanmışlığı olmadığı ve yeterince mesleki doyum sağlayamadığı için örgüt içerisinde yeterince verim göstermeyen bireyler olarak tanımlanmaktadır. Bu kişiler örgüt içerisinde gereken seviyede örgütsel adanmışlık tutum ve davranışı sergileyemezler (Altunel, 2015).

Örgütsel adanmışlığı ya da örgütsel düzeyde bağlılığı yeterince olmayan çalışan bireylerde, iş verimi ve çabada yeterince tatmin sağlanmamaktadır. Bu durum sonucunda diğer örgüt üyeleri tarafından da olumsuz bir şekilde yargılanmaktadırlar. Örgüte yarar sağlamaktan çok zarar veren bu bireyler düşük örgütsel adanmışlığa sahip oldukları için işlerini isteyerek yapmama, mecburiyet içerisinde olma, iş verimini azaltma ve diğer çalışan bireylerin iş yükünü arttırma gibi olumsuz davranışlar göstermektedirler. Bu durum sonucunda da diğer örgüt üyeleri ve kurumlar için kayıplar oluşmaktadır (Bayram, 2006).

Düşük örgütsel adanmışlık düzeyinin olumlu ve olumsuz olmak üzere iki farklı sonuçları vardır.

- **Olumlu Sonuçlar:** Dolaylı yoldan diğer örgüt çalışanlarını da etkileyen sonuçlar vardır. Düşük örgütsel adanmışlığa sahip bireyde olumsuz bir ortamın oluşmaması için örgütsel süreçte yenilik yapılması gerekmektedir. Değişimle birlikte örgütsel adanmışlık düzeyi artabilmektedir. Örgütteki bireylerin ihtiyaçları doğrultusunda yeterince ilgilenmeyen işverenler yenilik gerektiğinin farkında olmayabilirler. Örgütsel adanmışlık düzeyi düşük olan çalışan kişinin işi bırakması ve farklı iş alternatifine yönelmesi çalışan kişinin geleceğe dönük yatırımlarıyla ilişkili olumlu sonuçlar yaratabilmektedir. Bu doğrultuda kişi yeni işinde daha fazla mesleki doyum

sağlayabilir ve iş verimini, yetkinliğini, yeterliliğini arttırıp gelişim gösterebilmektedir. Bu da çalışan bireyin psikolojik olarak olumlu bir noktaya varmasını sağlayacaktır (Celep, 2000:80-81).

- Olumsuz Sonuçlar: Örgütsel adanmışlığın yeterince olmaması durumu çalışan kişinin performansını ve örgütteki diğer bireylere yanmasını olumsuz bir şekilde etkilemektedir. Düşük adanmışlığı olan kişi çalıştığı kuruma ve işe karşı isteksizlik duymakla beraber sürekliliğini ve iş verimini yerine getirmekte güçlük çekmektedir. Bu durum sonucunda tükenmişlik ve mutsuzluk hissi yaşamayı olası olabilmektedir (Balay, 2000:73).

2.2.3.2. İlimli Örgütsel Adanmışlık

İlimli örgütsel adanmışlık gösteren birey örgüt ile bütünlük içerisinde olmayı başarılı bir şekilde sağlamaktadır. Kişisel değer ve yargılarına sahip çıkarak örgütün ve kendisinin çıkarlarını gözetmektedir. Böylelikle gelişime açık ve yarar sağlayan kimseler olduğu görülmektedir. Örgütsel adanmışlık düzeyi dengeli bir şekilde yürüten çalışan bireyler mesleki tatmini yaşamaktadırlar. Alternatif iş arayışlarını tercih etmek yerine örgütte mümkün olduğunca uzun bir süre iş doyumuna ulaşmayı hedeflemektedirler (Celep, 2000:82-83).

Çalışan birey örgüte çok yüksek bir adanmışlık duymamakla beraber iş verimini oluşturacak kadar bağlılık göstermektedir. Örgütsel adanmışlık seviyesi arttıkça iş tatminleri ve işe ait olma, sadakat ve güven hissetme hisleri artış göstermektedir. Bu düzeye sahip çalışan bireylerin örgütsel süreçte öncelikle kendi hedefleri doğrultusunda ilerlemekte sonrasında örgütsel hedeflere yönelmektedir. Birey burada önce kendisi için iş verimini sağlamaktadır (Perçin ve Özkul, 2009:230).

Balay (2014:75)'a göre ilimli örgütsel adanmışlık düzeyine sahip kişiler tam anlamıyla örgüte bağlılıkları gerçekleşmediği için örgütün yararı sağlaması gerektiği durumlarda uyum sağlamakta zorluk çekerek yeterince sorumluluk alma ve örgüte bağlılık göstermekte sorun yaşayacaklardır. Bu sebeple belli başlı durumlarda karar vermede güçlük, terfi alma çabası içine yeterince girememesi gibi sorunlar ile karşı karşıya kalacaklardır.

2.2.3.3. Yüksek Örgütsel Adanmışlık

Yüksek örgütsel adanmışlığa sahip bireyler başarıya ulaşmak için son derece çaba göstermekle ve örgüte bağlılıklarıyla bilinmektedirler. Örgüte bağlılığı son derece yüksek olan bu kişiler örgüte sadık bir şekilde iş verimini gerçekleştirir, örgüt ve örgütte bulunan bireylerin çıkarlarını gözetmektedir. İstendik bir şekilde örgüt hedeflerine ulaşmak için mümkün olduğunca çok gayret göstermektedirler (Celep, 2000:84).

Dışsal kaynaklı olabilecek olan olumsuz sonuçlara karşı örgütsel adanmışlığını düşürmeyen kişiler işe devam ve iş tatmini sağlamakta etkin bir sorumluluk sergilemektedirler. Gösterilen bu çaba sonucunda, işveren, örgütsel adanmışlığı yüksek olan çalışan veya çalışanlarına yüksek maaş, prim veya terfi gibi olanaklar sağlayarak çalışanını pekiştirmektedir. Bu pekiştirmeler sonucunda da işe devam, iş verimi, hedeflere ulaşılması etkin bir şekilde sürekliliğini sürdürmeye devam etmektedir (Randall, 1987:460-461).

Çalışan kişi içinde bulunduğu örgütten memnuniyetini sürdürür ve örgüte karşı yoğun bir adanmışlık içerisinde olur. Örgütün amaçları ve kendi gelişimi için verim artışı gösteren bu kişiler çabalarının karşılığını almaktadırlar. Örgütün ihtiyaçlarını kendi ihtiyaçlarının önüne koyarak özdeşim kurmaktadır (Balay, 2000:73).

2.2.4. Örgütsel Adanmışlığı Etkileyen Faktörler

Örgütsel adanmışlık kavramı devamlılığın sürdürülebilmesi ve ihtiyaç duyulan kişilerin mümkün olduğunca en fazla yarar sağlayabilmesi için kişilerin örgütsel süreç içerisinde sorunları çözebilmek amacıyla etkin unsurlar içerisinde yer almasıdır (Bozkurt ve Yurt, 2013:121-129).

Örgütsel adanmışlığın bu oluşum içerisinde öne çıkmasında dolaylı farklı unsurlarla ve farklı yanlarıyla irdelenmesi gerekmektedir (Yılmaz, 2009:476).

Örgütsel adanmışlık noktasında eşitlik, çalışma sürecindeki doyum, iş bölümü, rollerin paylaşımı, mevcut süreçte yapılması planlanan iş unsurlarının yapılma süreci ve ciddiyeti, işin içerisinde yer alacak kişilerin özellikleri iş tanımı, kararlaştırma süreçleri, belirli bir hizmet karşılığında tanımlanan çeşitli haklar, iş süresi, işin tekrarlama durumu, maddi ve manevi kazanç sağlanması, belirli bir pozisyondan daha

üst bir pozisyona geçiş, iş yönetimi, mevcut iş haricinde başka işlerle kıyaslanması gibi şekillerde sıralanabilmektedir (Balay, 2000:75).

2.2.4.1. Örgütsel Adanmışlığı Etkileyen Kişisel Faktörler

Örgütsel adanmışlık ile bu örgüte bağlı kişilerin oluşturduğu şahsi etkenler arasında belirgin bir ilişki vardır. Bunlar örgütün doğrultusu ve misyonunun kişi ile özdeşleştirilerek sürdürülebilir bir ilişki olması için belirgin bir rol oynamaktadır (İnce ve Gül, 2005:39).

Yapılan çalışmalar gösteriyor ki, aile bireylerinin meslekleri kişinin seçimini yönlendirirken, Colombotos (1962:250-254), kişinin ailesinin ekonomik durumu ve sosyal konumu da mesleğe adanmışlığı ile direkt bir ilişki söz konusudur (Balay,2000:73). Ayrıca bireysel çeşitliliklerde de birçok farklar ortaya koyabilir.

2.2.4.1.1 Yaş Faktörü

Örgütsel adanmışlıkta diğer bir unsur ise kişinin yaşıdır. Kişilerin yaşı kararlarını ve yönelimlerini değiştirmektedir (Allen ve Mayer, 2009:20-25). Yaşın artmasıyla birlikte çalışılabilecek işlerin daha az olmasından ötürü kişilerin yaşlandıkça mevcut işlerine olan adanmışlık düzeyleri ile bilinçdışı adanmışlıkları yoğunlaşmaktadır. Mesleğinde daha yeni olan yaşça küçük kişilerde işe adanmışlık yaşlılara oranla daha azdır. Sebebi ise işe doyumunu ve daha farklı işe girebilme umududur (Smadov, 2006:94-96). Ayrıca kişilerin yaşları hayata bakış açılarını, karar verme mekanizmaları ve iş ile geçen süreyi de etkiler. Yaşlandıkça bu durumların olumlu yönde arttığı gözlemlenebilir (Kalaz, 2016:51-53)

2.2.4.1.2 Cinsiyet Faktörü

Cinsiyetler arasındaki farklılıklar nedeniyle kişilerin cinsiyetleri de oldukça önemli farklar ortaya koyar. Bu hususta adanmışlıkları ve bireysel arzuları birbirinden farklıdır (Kırel,1999:117). Örneğin kadınlar çalışma ortamını ve bireysel ilişkilerini önemserken erkekler daha kariyer, yükselme ve maddi kazanç odaklıdır. Birçok çalışmada kadınların mesleki adanmışlıklarının erkeklerden daha fazla olduğu ileri sürülmektedir. Bunda en önemli faktör ailedeki kadının rolü olduğu düşünülmektedir (Kozacıoğlu,2002:25-28). Ancak bu konuda hemfikir olunamamıştır.

2.2.4.1.3 Eğitim Faktörü

Eğitim düzeyinin artmasıyla beraber adanmışlık seviyesinde bir düşüş olduğu gözlemlenmiştir. Bunun nedeni olarak ise eğitim düzeyi yüksek olan kişilerin beklentilerinin ve farklı iş olanaklarının olmasıdır (Zeyrek,2018:14-15). Eğitim seviyesi daha düşük olan kişilerin başka iş bulmaları daha zor olacağından mevcut işe olan adanmışlıkları da artacaktır (Arslanhan, 2014:21),

Örgütsel süreçte iş konusunda yeterli mesleki yetkinliğe sahip olan çalışan bireyler içinde buldukları mevcut konum haricinde farklı olanakları da değerlendirebileceği ve bu süreçte etkin katılım sağlayabileceği varsayılmaktadır. Bu çalışan kişiler örgüt içerisindeki süreçten daha çok kendi iş gücüne bağlılık göstermektedirler. Bu bağlamda çalışan kişiler yetkinlik, yeterlilik, iş tecrübeleri ve farklı iş alternatifleri sunan başka kurum veya kuruluşlara geçiş fırsatı kazanabilmektedirler (Uygur,2009:14-18).

Sosyokültürel düzeyin eğitimle beraber gelişim göstermesi iş yaşantısına ve işten beklenen doyum düzeyini arttırmaktadır. Kişilerin iş yaşantısına atılmasındansa daha geniş kapsamlı eğitime sahip olma arzusu kişiyi eğitim süresince maddi bir zorluğa sürükleyerek kazanç sağlamaktan feragat etmelerine karşın alınan eğitim neticesinde yeterli mesleki bilincine ulaşmaktadır. İş yaşantısı bu bireyler için maddi kazanç sağlamaktansa toplum içerisinde entelektüel seviyenin artmasına, statülü bir meslek edinimi ve farklı imkânların elde edildiği bir alan sağlamaktadır (Çakır,2001:104-110).

2.2.4.1.4. Çalışma Süresi Faktörü

Çalışma süresi fazlaştıkça adanmışlıkta artmaktadır. Buchanan'ın yaptığı çalışmaya göre çalışma hayatının ilk yılında güven ihtiyacı ve örgüt içerisindeki beklentilerin gerçeğe dönüşebilmesi oldukça önem arz etmektedir. İki ile dört yıl içinde çalışan birey örgütsel süreçteki olanaklarda artış göstermek için çaba sarf etmekte ve yeterince başarılı olamamaktan endişe duymaktadır. Çalışma hayatının beşinci senesinde ise gelişim gösteren kademeye ulaşılmakta ve daha fazla örgütsel adanmışlık sağlanmaktadır (Çoban, 2011:42-43).

2.2.4.2. Örgütsel Faktörler

Örgütsel adanmışlığı etkileyen etkenler ele alındığında iş yaşantısı örgüt ile ilişki göstermektedir. Örgütsel faktörler incelendiğinde belirli bir hizmet karşılığı alınan maddi kazanç tatmin edici bir özelliğe sahiptir. Bu maddi kazançlar örgütsel adanmışlık seviyesine pozitif yönde etkilemektedir. Yapılan işin karşılığında hak ediş olarak belirlen kazancın yeterli olmaması halinde örgütsel adanmışlık düşüşe geçmektedir. Finansal açıdan sorun yaşayan örgütler çalışanlarına maddi olarak yeterli olmadıkları süreçte örgütsel adanmışlık negatif şekilde etkilenmektedir (İnce ve Gül, 2005:39).

Örgütsel adanmışlığa etki eden bir diğer unsur işin nitelikleridir. Çalışan bireylerin örgüte ve işe olan adanmışlığı olumlu şekilde sonuçlar oluşturmaktadır. Örgüt içerisinde bulunan bireylerin ilgi, beceri ve yeteneklerini geliştirebilmeleri için işverenler çalışan bireyin gereksinimi doğrultusunda iş sorumlulukları vermektedir. Örgütlerde farklı departmanlarda gerçekleştirilen iş sorumlulukları çalışan kişilerin iş gücünü arttırarak örgütsel adanmışlığın sağlanmasında öncü olmaktadır (Güldiken, 2018:55-59).

Örgütsel yönetim sürecinde kişinin gereksinimleri örgütsel adanmışlık kavramı ile ilişkilidir. Çalışan bireylerin gereksinimleri yeterince karşılanmadığında adanmışlık olumsuz düzeyde etki göstermektedir. Çalışan kişilerin gereksinimleri karşıladığında ise örgütsel adanmışlık artış göstermektedir (Uyar, 2015:31-42).

2.3. Bağlanma Tanımı

Sosyal bir ilişki içerisinde hayatını devam ettiren birey, geçmiş çağlardan günümüz dünyasına kadar uzanan toplumda var olma çabası içerisinde. Bireyler toplumda varlığını sürdürebilmek için içsel bir şekilde diğer insanlarla bir arada olma çabası içindedirler. Kişilerin ilişkisel süreçte olma istekleri oluştuğunda bağlanma gerçekleşmiş olmaktadır (Soysal, 2005:83-92).

Bağlanma olgusu doğumdan itibaren kendini gerçekleştiren, dışsal kaynaklı çevre ile ilişki halinde olan ve duygusal olarak gelişen bir süreçtir. Bağlanma süreci bebek ve bebeğe bakım veren kişi ile arasında var olan süreçtir. Bebeğin kendisine bakım gösteren kişi ile etkileşim haline girmesi ve o kişiyi araması, ilgi ihtiyacı içinde olması

gibi davranışlarla belirginleşen ve devamlılığı sağlanan duygusal bir olgu olarak nitelendirilmektedir (Gross, 2002:270-271).

Bağlanma kavramı sadece insanlar arasında gerçekleşen bir süreç değil, aynı zamanda tüm canlılar var olan bir olgudur. Farklı canlıların kendi türleri ile bağ olgusu oluşturması literatürdeki araştırmacıların dikkatini çekmiştir. İnsanların gelişimsel süreci diğer canlılara oranla daha farklı ilerlemesi mevcuttur. Bebeğin kendisine bakım gösteren kişiye ve ihtiyaç duyması söz konusudur. Uzun vadede olmasa da diğer yaşayan tüm canlılarda da bağlanma kavramından söz etmek mümkündür. Bebek bağlılığını geliştirdiği bakım verenine ihtiyaç duymakta ve yakınlık göstermekte, temel gereksinimleri karşılanmaktadır (Polat, 2013:22).

Bağlanma kavramı bebek ve bebeğin annesi, babası ya da bakım veren bir diğer kişi tarafından gerçekleştirilen kişi ile arasında oluşan duygusal olarak yakınlık ve ihtiyaç hissettiren kavramdır (Budak, 2017:302-305).

John Bowlby (1950:393) yaptığı çalışmasında, çocuklarda deneyimlenen psikolojik sorunların incelenmesine ilişkin bir araştırma gerçekleştirmiştir. Bu araştırmaya göre dopumdan itibaren oluşan yaşamın ilk yıllarında, bakım verenin özellikle annenin, bebeğin ihtiyaçlarını yeterince karşılamaması durumunda çocuğun psikolojisine olumsuz sonuçlar yansıtılmaktadır. Bu bağlamda yapılan ilk çalışmada John Bowlby, bir çocuk esirgeme kurumunda ve hastanelerde çalışmasını yürütmüştür. Ebeveynlerinden ayrı kalan çocuklar tekrar ebeveynleri bir araya geldiklerinde verdikleri tepkiler incelenmiştir. Ailesinden uzakta olan küçük çocuklar psikolojik olarak olumsuz biçimde etkilenmişlerdir. Bu hususun temel sebebi ebeveynin özellikle annenin çocuğun yanında olmamasından kaynaklanmaktadır. Çocuk aileden uzakta olduğunda, sevgi, ilgi, bağlanma gereksinimini yeterince karşılayamadığı için olumsuz bir şekilde etkilenmiştir (Şişman, 2016:30-33).

2.3.1. Bağlanma Stilleri

Bowlby (1973:393) yaptığı çalışmasında, çocuğun bakım verenine karşı hissettiği duyguya bağlanma ismini vermiştir. Yaptığı çalışmasında, diğer araştırmacılara da örnek olarak yol göstermiştir. Bağlanma, insanların birbiri ile etkileşim haline girerek, iletişim çerçevesinde nasıl bir duygusal bağ yaşayacaklarını nitelendirmiştir. Bowlby (1982:393), yaptığı çalışmaların devamı niteliğinde bir çalışma sürdürdüğünde anne

ile çocuğun arasında olan ilişkiyi ele almıştır. Kişi anne babasından, eşinden kısacası sevdiği birinden uzak bulunduğu sürede kendini belirtmektedir. Bowlby (1988:393), bağlanma kuramını dört sınıfta incelemiştir. İlk sınıflandırma yakınlığın sağlanması olarak incelenmiştir. Bu durum bireyin bağlanma nesnesine ya da kişisine yakınlık duyma hissi ile açıklanmaktadır. Bir diğer unsur bireyin bakım veren kişiyi güvenli yer olarak görmesidir. Kişi gereksinim duyduğu her an bağlanma figürünün yanında olmak istemektedir ve bu durum kişi için güvenli bölge yaratmaktadır. Üçüncü kavram bir önceki kavram ile benzerlik gösterse de farkı; kişinin tehlike unsuru hissettiği durumlarda koruyucu bir etmen olarak bağlanma kişisine ulaşması güvenli alan olarak isimlendirilmiştir. Ayrılık üzüntüsü olarak isimlendirilen son kavram, çocuğun stres altında olduğu bir durum söz konusu olduğunda yaşadığı stres ile tanımlanmaktadır. (Bartholomew ve Horowitz, 1991).

Tablo 2.1: Dörtlü Bağlanma Modeli

		BENLİK MODELİ (Bağımlılık/Kaygı)	
		Olumlu (Düşük)	Olumsuz (Yüksek)
Olumlu (Düşük)	BAŞKALARI MODELİ (Kaçınan)	GÜVENLİ Yakın ilişki kurmada rahat ve özerk	SAPLANTILI İlişkilere takıntılı
	Olumsuz (Yüksek)	KAYITSIZ Yakınlığa karşı kayıtsız ve karşıt bağımlı	KORKULU Yakınlıktan korkan ve sosyal açıdan kaçınan

2.3.1.1. Güvenli Bağlanma Stili

Akhunlar (2010:5)'a göre, bebekler bakım veren kişiyi yanlarında rahat hissettiği güven sağlayan bir bölge olarak görmektedirler. Hayata gözlerini yeni yeni açan bu bebekler çevreyi ve etrafı keşif halindedir. Bebek bakım verenin ayrı kaldığı zaman huzursuz hissetmekte ve bakım verenini yanında tekrar istemektedir. Bakım veren kişi ortama geri geldiğinde bebek kaldığı yerden huzurlu ortamda rahatlamaya devam etmektedir.

Ainsworth ve arkadaşlarının (1978:759-760) yaptığı çalışmada, bebek veya çocuklar ile bakım veren kişinin arasındaki ilişkinin incelendiği bir araştırma söz konusu olmuştur. Ainsworth, bebekleri belirli bir ortamda bakım veren kişi ile bir arada tutmuş ve ardından bakım veren kişinin ortamdaki ayrılmasını incelemiştir. Bunun sonucunda bebeklerde oluşan davranışları incelemiştir. Güvenli bağlanma yaşayan bebek ve çocuklarda ayrı kaldığı süre içerisinde çok fazla gerginlik yaratan bir ortam oluşmadığını, anneleri geri geldiğinde ise bebek ve çocukların rahatlık hissine ulaştığını gözlemlemiştir. Bu bebek ve çocuklar annelerinden gereksinim duyduğu konuları karşıladığını belirtmiştir. Güvenli bağlanma yaşamayan bebek ve çocuklarda ise bakım verenden ayrı kaldığı süre içerisinde gergin hissettiklerini, endişe, korku gibi duygular yaşadıklarını gözlemlemiştir.

Güvenli bağlanan bireylerin psikolojik sağlıkları olumlu yönde etkileneceği için öz benlikleri gelişecektir. Çevrelerindeki diğer kişilere karşı olumlu algılara sahip olup, insanlara ulaşım sağlayabilen, art niyetli düşünmeyen insan özellikleri göstermektedirler. Bu doğrultuda birey, güven sahibi ve diğer kişilerle ilişkilerde sağlıklı yönde etkileşim sergileyebilecektir (Sığırcı, 2010:17).

Güvenli bağlanmaya sahip olan bireylerin diğer kişiler ile ilişkisel sürecinde olumlu bir algıları bulunmakta ve yakın ilişkiler içerisinde daha konforlu oldukları, özgüvenli oldukları incelenmiştir (Bartholomew ve Horowitz, 1991:226).

2.3.1.2. Çelişkili Bağlanma Stili

Çelişki bağlanma, olumsuz düşüncelere sahip bireyler ve olumlu biçimde oluşan benlik unsurundan meydana gelmektedir. Bu bağlanma stiline sahip olan bireyler, kendi benliklerinde olumlu bir taraf olduğunun farkındadırlar ancak başka insanları güvenilir veya olumlu olarak görmemektedir. Kayıtsız çelişkili bağlanan bireyler için öz benlik oldukça önem arz etmekle birlikte başka insanlarla yürütülen ilişkiler olumlu kabul edilmemektedir (Sığırcı, 2010:17).

Yeterince güven duygusu geliştiremeyen bebeklerde ve çocuklarda, başka kişilere güven duyma çalışmak olumsuz bir sonuç gibi kabul görmektedir. Belirli sebeplerden dolayı gereksinimleri, bakım verenler tarafında yeterince sağlanmamaktadır. Bu durum aynı zaman bebeğin bakımının bakıcı tarafından verilme zorunluluğu olan veya bakıcının değiştirilme mecburiyeti olan durumlar için de söz konusudur. Çelişkili

bağlanmadaki koşullar göz önüne alındığında, bebek veya çocuk ailesine karşı olumsuz tutum ve davranışlar sergileyebilir saldırgan ve sinirli olabilmektedir. Stres faktörü altında oldukça fazla reaktif davranış sergilerler ve güvenli bağlanan çocuklara kıyasla çok daha fazla kaygı hissederler (Kaymak, 2015:13-15).

2.3.1.3. Güvensiz Bağlanma Stili

Güvensiz bağlanma stili oluşan bireylerde, güvenli bağlanmanın tam zıttı bir bağlanma stili görülmektedir. Kişi kendini değersiz hissetmesiyle birlikte çevresindeki diğer bireylere karşı da güven duymamaktadır. Olumsuz benlik algısı oluşan bu bireylerde aynı zamanda diğerlerine karşı olumsuz duygular içerisindedir. Güvensiz bağlanmaya sahip bireyler çevresindeki kişilerden kabul görememe kaygısı yaşamaktadırlar. Onay arayıcılığa sahip bu bireyler kurgusal düzlemde paranoid örüntüler içerisinde yaşamlarını sürdürmektedirler. İnsanlar tarafında reddedilme ve kabul görememe korkusu yaşadıkları için bu kişiler çevresindeki bireyler ile yakın ilişki kurmaktan çekinmektedirler. Bu bağlamda bu bireyler kendilerine karşı olumsuz benlik algısı ile beraber değersizlik hissi yaşamaktadırlar (Bartholomew ve Horowitz, 1991:226).

Kaymak (2015:13-15)'a göre, güvensiz bağlanma yaşayan çocuklar ve bebekler, bakım veren kişi veya kişiler tarafından ihtiyaçlarının karşılanmasını ve rahat bir güven ortamı beklentisi içine girmektedirler. Bu hususta özellikle bebeklerde yapılan çalışmada, bebek annesi ya da ona bakım gösteren kişi ile aradaki farkı ayırt edebilmektedir. Güvensiz bağlanan bebeklerin ebeveynleri ya da bakım gösterenleri, bebek ile fiziksel ve duygusal yakınlık göstermekten kaçınan bireyler olduğu belirtilmektedir.

2.3.1.4. Saplantılı Bağlanma Stili

Saplantılı bağlanma stiline sahip olan bireylerde kendilerine karşı olumsuz bir benlik algıları ve diğer kişilere olumlu bir algılar mevcuttur. Saplantılı bağlanan kişiler diğer insanlar tarafında kabul görme çabasına içine girmektedirler ve bununla birlikte kendilerine karşı negatif benlik düşünceleri vardır. Kişi kendisini değer görmeye veya sevilme duygusuna layık görmemektedir. Kendisi haricinde diğer insanların olumlu yönlerini görebilmekte ancak kendi benlik algısındaki olumsuz düşüncelerden sıyrılamamaktadır. Saplantılı düşüncelere sahip bu kişiler gerçek üstü beklenti içerisine girmektedirler (Arslan, 2008:18-21).

Bartholomew ve Horowitz (1991:226) yaptıkları çalışmaya göre, kişinin kendine karşı oluşturduğu olumsuz duygular ve başka bireylere karşı oluşturduğu olumlu duygular söz konusudur. Çevresindeki kişilerden onay almak ve kabul görebilmek için yoğun bir gayret içerisine girmektedirler. Başkalarını mümkün olduğunca olumlu gören kişiler kendilerini bir o kadar değersiz ve güvensiz hissetmektedirler.

2.4. Değişime Karşı Tutum ile İlgili Araştırmalar

Literatürde yapılan bir çalışmada bireylerin değişime karşı tutumları ve demografik özellikleri incelenmiştir. Medeni hal, cinsiyet, eğitim seviyeleri, çalışma ortamı gibi etkenler anlamlı bulunmamıştır. Çalışılan yıl, yaş, kişinin işini sevip sevmemesi, işinden memnunluk seviyesi anlamlı düzeyde bulunmuştur (Üstün, 2018:55).

Ertuğ ve Kaya (2017:194-197) yaptığı çalışmada, hemşirelik öğrencileri örneklemini oluşturmuştur. Kişilerin değişime karşı düzeylerinin düşük olduğu bulunmuştur. Kız öğrencilerin yeniliğe karşı olumlu tutumları erkek öğrencilere kıyasla daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Hemşirelik öğrencileri bireysel yenilikçilik puan ortalamalarına göre düşük düzeyde yenilikçi özellikleri göstermektedirler. Yenilikçiliğin önündeki en büyük engellerin kurumsal kategoriden kaynaklandığı ortaya konulmuştur.

Pardo Del Val ve Martinez Fuentes (2003:102) değişime karşı tutumu incelemek için yaptığı çalışmasında stratejik, yöntemsel ve tekniksel olarak örgütsel değişim sürecini ele almıştır. Değişime karşı yapılması gerekenler hususunda yeni bilgiler edilmiştir. Değişime karşı tutum kaynakları detaylı bir şekilde analiz edilerek yeni verilerin ışığında incelenmesi yapılmıştır.

Genç (2006:74-79)'in yaptığı çalışmasında elde ettiği bulgulara göre, öğretmenlerin sosyo eğitim düzeyleri arttıkça değişime karşı tutumun azaldığı bulunmuştur. Öğretmenler değişim toplumun kaçınılmaz bir parçası olduğunu, yenileşme hareketlerinin olumlu sonuçlar doğurabileceğini, değişimin reddedilmemesi ve engellenmemesi gereken bir unsur olduğunu belirtmişlerdir. Örnekleme katılan kişiler değişime karşı tutumları, gelişen teknoloji ile beraber yeniliğe doğru değişim gösterme oldukça belirginleşmiştir. Çalışma yılı daha fazla olan öğretmenler teknolojik değişimleri uygulamada daha fazla değişim sergilemişlerdir. Yüksek lisans seviyesindeki bireylerin değişimi çok daha fazla destekledikleri incelenmiştir. Yüksek

lisans ve doktora düzeylerine sahip kişilerin örgütsel süreçte iletişimin oldukça önemli bir konu olduğu hususunda yanıtlar vermişlerdir.

Yılmaz (1999:30) yaptığı çalışmasında ise örneklem grubunu Karabük ilinden toplamıştır. 30 kişi yönetici pozisyonunda katılım sağlarken, 351 kişi öğretmendir. Öğretmenler ile yöneticilerin demografik değişkenlerine bakıldığında öğretim düzeyleri, mesleki kıdemleri ve cinsiyetleri açısından anlamlı bir fark saptanmamıştır. Öğretmenler ve yöneticiler, örgütsel düzeyde değişimin, değişimin ilkelerine uygun bir şekilde gerçekleşmesi ile olumlu sonuçlar elde edecekleri konusu aynı fikre sahiptirler. Katılımcıların, okullarda oluşan değişimin, istendik değişim seviyesinde sonuçlar elde edilirken, uygulama sürecinde olumsuz sonuçlanan bir değişim sürecinin oluşmasına, oldukça fazla katılım gösterdikleri belirtilmiştir.

2.5. Örgütsel Adanmışlık ile İlgili Araştırmalar

Örgütsel adanmışlığa dair yapılan çalışmada, örgütsel adanmışlık ve bağlılık kavramlarının ilişkileri incelenmiştir. Elde edilen bulgular doğrultusunda, Örgütsel adanmışlık ve örgütsel güven arasında pozitif yönde bir ilişki saptanmıştır. Örgütsel vatandaşlık arasında ise bir ilişki saptanmamıştır.

Leymann (1996:165-184), yaptığı çalışmada, örgütsel süreçte “zor kişiler” olarak nitelendirilen bireylerle çalışmasını yürütmüş ve bu kişilerin aslında güç kişiler olmadığını belirtmiştir. Bu kişilerin herhangi bir kişilik bozukluğu yapılanması taşımadığını sonuçlarından elde etmiştir. Örgütsel süreçte diğer kişilerin “zor” adı altında etiketleme yaparak bu bireyleri işten ayrılmasını sağlamak için mazeretler oluşturduğunu belirtmiştir.

Alaiwa (2018:218-234) yaptığı çalışmasında, bir eğitim kurumunda, eğitim koçları ve öğretim üyeleri ile çalışmasını yapmıştır. Örneklem 102 kişiden oluşmaktadır. Eğitimdeki liderler ile öğretim üyelerinin örgütsel adanmışlığın yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Nagar (2012:43-60) yaptığı çalışmada, öğretmenlerin iş yaşantısında örgütsel adanmışlık, iş doyumu ve tükenmişlik durumunu incelemiştir. Yapısal eşitlik modeli ele alınarak çalışmanın basamakları yürütülmüştür. İş doyumu yüksek olan kişilerin daha çok örgütsel adanmışlığa sahip olduğu bulunmuştur. Kadın bireylerin erkek bireylere göre daha çok tükenmişlik yaşadıkları belirtilmiştir.

Celep (2000:85-86), yaptığı araştırmasında, örgütsel adanmışlığı olan öğretmenlerin, beklentinin üzerinde gayret gösterdikleri ve kendilerini iş yerine adadıklarını, bulunduğu iş yerinden ayrılmak istemediklerini ifade etmişlerdir. Yapılan araştırma sonucunda bulgular incelendiğinde örgütsel adanmanın yapılan işle ilişkisi olduğu bulunmuştur. Örgütsel adanmışlık alt boyutlarına bakıldığında en yüksek düzeyde okula adanma alt boyutu olduğu tespit edilmiştir. En az ilişki gösteren boyut ise yapılan işe adanma ve çalışma ortamı grubuna adanma olduğu tespit edilmiştir.

Dou vd. (2017:959-977) yaptığı çalışmada öğretmenlerin mesleki konumda iş doyumuna ulaşmaları ile örgütsel adanmışlık ile ilişkisi incelenmiştir. Araştırmaya 528 öğretmen ve 59 müdür ve müdür yardımcıları katılmıştır. Bu araştırma sonucunda örgütsel adanmışlık ve iş tatmini arasında olumlu bir etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Altunay (2017:37-66) yaptığı araştırmasında öğretmenlerin örgütsel güvenleri ile örgütsel adanmışlık düzeyleri arasında ilişkiyi araştırmıştır. Çalışmada ilişkiyel çalışma modeli kullanılarak elde edilen sonuçlara göre, öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeylerinin fazla olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları kişilerin mesleki statülerine, cinsiyetlerine, çalışma yılına, lisans diplomasını aldığı üniversite bakıldığında bu gibi demografik özelliklerin anlamlı bir fark yarattığı görülmüştür. İlköğretimde görev alan öğretmenlerin çalıştıkları okula karşı yüksek düzeyde örgütsel adanmışlık gösterdikleri bulunmuştur.

2.6. Bağlanma Stilleri ile İlgili Araştırmalar

Literatür araştırması yapıldığında bağlanma stillerine ilişkin birçok araştırma ile karşılaşmak mümkündür. Cooper ve arkadaşlarının (1998:1380) yaptığı çalışmada, kaygılı bağlanan bireylerde alkol problemin daha çok görüldüğü araştırma bulgularından elde etmiştir.

Keskin ve Çam (2008:139) yaptığı çalışmada, İzmir şehrinde yaşayan, ortaokula giden 11 ile 15 yaş arasındaki öğrencilerle çalışmasını gerçekleştirmiştir. Bağlanma stillerinden alınan puan ortalamalarına bakıldığında en yüksek grubun güvenli bağlanmaya sahip bireyler olduğunu bulgularında elde etmiştir. Ardından güvensiz bağlanma, çelişkili bağlanma ve saplantılı bağlanma devam etmektedir.

Feeney ve Noller (1990:281) yaptıkları çalışmada ikili yakın ilişkiler ile bağlanma stilleri arasında bir çalışma yürütmüşlerdir. 374 öğrenciden oluşan bu çalışmada,

çocukluk çağlarında olumlu benlik geliştiren bireyler güvenli bağlanma stiline sahiptirler. Ebeveyninden uzakta kalan çocukların yetişkinlik yaşlarında ise çelişkili ve kaçınan bağlanma stili gösterdikleri bulunmuştur. Çocukluk çağlarında baba figüründen yeterinde destek alamama ve gereksinimlerin karşılanmaması durumunda ise korkulu bağlanma stili oluşmaktadır.

Marmara Üniversitesinde öğrenim gören 360 kişiden oluşan çalışmada, romantik ilişki envanterinden alınan sonuçlara göre en yük puan ortalamasına sahip bireyler güvenli bağlanma yaşayan kişilerdir. En düşük ortalamaya sahip olan kişiler ise kayıtlı bağlanma stili göstermektedirler. Kadınların erkeklere oranla daha fazla oranda korkulu bağlanmaya sahip oldukları, erkeklerin ise daha yüksek oranda saplantılı bağlanma gösterdikleri bulunmuştur.

Mickelson ve arkadaşlarının (1997:1092-1106) yaptığı çalışmada bağlanma stilleri farklı sosyodemografik özelliklere göre incelenmiştir. Yapılan araştırma sonuçlarından elde edilen bulgulara göre, çocukluk travmaları veya zorlu süreçlerden geçen kişilerde güvensiz bağlanma görme olasılığı daha yüksek bulunmuştur. Aynı zamanda çocukluk çağında yaşanan travmatik süreçler kaçınan ve kaygılı bağlanma stillerini gösterebilmektedir.

Olmedow vd. (2013:1142-1149) yaptığı çalışmada bağlanma stilleri ile internet bağımlılığının ilişkisi araştırılmıştır. Güvenli bağlanma şekli ile korkulu ve çelişkili bağlanma pozitif biçimde internet bağımlılığı negatif yönde, ilişkili olduğu bulunmuştur.

Yapılan literatür çalışmaları incelendiğinde toplamda 60 kişilik bir örneklem grubu ile 20 yıl süren bir çalışmaya rastlanmıştır. Waters vd. (2000:17-19) yaptığı çalışmanın temel amacı bebeklik yaşantısında bağlanma biçimlerinin değişmesini incelemektir. Yapılan çalışmaya göre %72 'yi oluşturan grubun bağlanma stilleri erişkinlik çağında değişim göstermemiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

3.1.Araştırmanın Modeli

Bu araştırmanın genel amacı; öğretmenlerin değişime karşı tutumlarında örgütsel adanmışlığın ve bağlanma stillerinin rolünü ortaya koymaktır. Bu nedenle bu araştırma ilişkisel tarama modelinde gerçekleştirilecektir.

İlişkisel tarama modelleri, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir (Karasar, 2015:80).

3.2.Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini İstanbul ili Esenyurt İlçesinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı devlet okullarında çalışan tüm öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmada random olarak seçilen okullarda çalışan ve araştırmaya katılmaya gönüllü olan 294 öğretmen örneklem olarak belirlenmiştir. Örneklem alınan öğretmenlerin frekans ve yüzdelerine Tablo 3.1 'de yer verilmiştir.

Tablo 3.1: Örneklemdeki Öğretmenlerin Demografik Bilgileri Ve Yüzdeler Değerleri

	12	N (Frekans)	Yüzdeler (%)
Cinsiyet	Kadın	163	55
	Erkek	131	45
Yaş	21-30	106	36
	31-39	123	42
	40 ve üstü	65	22
Kıdem	1-4 yıl	94	32
	5-10 yıl	103	35
	11 yıl ve üstü	97	33
Okulda bulunduğu süre	1-4 yıl	203	69
	5-10 yıl	66	22
	11 yıl ve üstü	25	8
Öğretmen sayısı	1-50	74	25
	51 ve üstü	220	75
Algılanan yönetici davranışları	Demokratik	203	69
	Otoriter	91	31

Tablo 3.1’de görüldüğü gibi örnekleme alınan öğretmenlerin 163’ü (%55)kadın, 131’i (%45) erkektir. Öğretmenlerin 106’sı (%36) 21-30 yaş, 123’ü (%42) 31-39 yaş, 65’i (%22) 40 yaş ve üstündedir. Öğretmenlerin kıdem durumları incelendiğinde 1-4 yıl arasında kıdemi olanlar 94 (%32), 5-10 yıl kıdemi olanlar 103 (%35) ve 11 ve üstü yıl kıdemi olanlar 97 (%33)’kişidir. Öğretmenlerin çalıştığı okulda bulunma sürelerinin frekans ve yüzdelerine bakıldığında aynı okulda 1-4 yıl arasında çalışanlar 203 (% 69), 5-10 yıl arasında çalışanlar 66 (%22), 11 ve üstü yıldır çalışanların ise 25 (%8) kişi olduğu görülmektedir. Okulunda 1-50 arasında öğretmeni bulunan öğretmenlerin sayısı 74 (% 25), 51 ve üstünde öğretmen arkadaşı bulunan öğretmen sayısı 220 (%75)’dir. Örnekleme alınan öğretmenlerin 203’ü (%69) okul yöneticilerini demokratik, 91’i (% 31) otoriter olarak algılamaktadır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada öğretmenlerin demografik özelliklerini belirlemek amacıyla kişisel bilgi formu, bununla birlikte Değişime Karşı Tutum, Örgütsel Adanmışlık ve İlişki ölçekleri anketi kullanılmıştır.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu: Araştırmacı tarafından öğretmenlere uygulanmak üzere hazırlanan kişisel bilgi formunda öğretmenlerin; Cinsiyet, kıdem, okulda çalıştığı süre, algılanan yönetici davranışları ve okuldaki öğretmen sayısını yoklamak üzere hazırlanmış beş sorudan oluşmaktadır.

3.3.2. Değişime Karşı Tutum Ölçeği: Değişime karşı tutum ölçeği Seren (2005: 50) tarafından geliştirilmiş beşli likert tarzında düzenlenmiş, 29 maddeden oluşan bir ölçme aracıdır. Ölçekten elde edilecek puan 20 ile 100 arasında değişebilmekte ölçekten alınan puanların yüksekliği bireylerin değişime karşı olumlu tutuma sahip olduklarını göstermektedir. Ölçeğin 13, 21, 22, 23 ve 24. maddeleri ters puanlanmaktadır. Ölçeğin geçerlilik çalışması için açıklayıcı faktör analizi yapılmış ve elde edilen sonuca göre ölçeğin 4 alt faktörden oluştuğu gözlenmiştir. Bunlar; “değişimde kurumsal politika” (12 madde), “değişimin sonuçları” (8 madde), “değişime direnç” (5 madde) ve “değişimde yönetim tarzı” (4 madde)’dir. Ölçeğin açıklayıcı faktör analizi sonucunda hesaplanan f aktör yükleri ,34 ile -,74 arasında değiştiği gözlenmekte, dört faktörün açıkladığı toplam varyansın %49.9 olduğu görülmektedir. Ölçeğin madde toplam puan korelasyonları incelenmiş 29 maddenin madde toplam puan ilişkileri .38 ile .73 arasında değiştiği gözlenmiştir. Ölçeğin

güvenilirlik çalışması için her bir alt ölçeğin Cronbach Alpha değerleri hesaplanmış ve elde edilen güvenilirlik değerlerinin .66 ile .88 arasında değiştiği bulunmuştur.

Ölçeğin bu araştırma örneklemini için yapılan güvenilirlik analizi sonucunda elde edilen Cronbach Alfa değerleri değişimde kurumsal politika .86, değişimin sonuçları .75, değişime direnç .82 ve değişimde yönetim tarzı için .81 olarak ölçülmüştür.

3.3.3. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği: Çalışanların örgüte yönelik adanmışlık düzeylerini belirlemek amacıyla Rich ve ark. (2010) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması Kurtpınar (2011) tarafından yapılmıştır, ölçek 18 madde üç alt ölçekten oluşmaktadır. Ölçeğin faktör analizi sonucunda elde edilen faktör yüklerinin .50 ile .88 arasında değiştiği gözlenmiştir. Ölçeğin üç alt boyutunun açıkladığı toplam varyans %67,42 olarak bulunmuştur. Ölçeğin alt boyutları fiziksel, bilişsel ve duygusal adanmışlık olarak tanımlanmıştır. Ölçeğin alt boyutlarının güvenilirlik değerlerini elde etmek için Cronbach Alpha değerleri hesaplanmış ve elde edilen değerler ,89 ile .91 arasında bulunmuştur.

Ölçeğin bu araştırma örneklemini için yapılan güvenilirlik analizi sonucunda elde edilen Cronbach Alfa değerleri fiziksel adanmışlık için .91, bilişsel adanmışlık için .90 ve duygusal adanmışlık için .88 olarak hesaplanmıştır.

3.3.4. İlişki Ölçekleri Anketi (İÖA): Yetişkinlerin bağlanma stillerini ölçmek amacıyla Griffin ve Bartholomew (1994) tarafından geliştirilmiş, yedili likert tarzında oluşturulmuş 30 maddelik bir ölçektir. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması ise Sümer ve Güngör (1999: 71-106) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin geçerlik çalışması için faktör analizi yapılmış birinci faktörün açıkladığı varyans % 43 ikinci faktörün açıkladığı varyans % 33 olarak belirlenmiştir. Ölçek dört farklı bağlanma stillerini ölçmektedir, bunlar; güvenli bağlanma, korkulu bağlanma, kayıtsız bağlanma ve saplantılı bağlanmadır. Ölçeğin güvenilirlik çalışması için test tekrar test yöntemi uygulanmış ve tutarlılık katsayılarının .54 ile .78 arasında değiştiği görülmüştür. Ölçeğin 4 alt boyutunun Cronbach Alpha değerleri ise .12 ile .41 arasında değişmektedir (Sümer ve Güngör, 1999: 71-106).

Ölçeğin bu araştırma örneklemini için yapılan güvenilirlik analizi sonucunda elde edilen Cronbach Alfa değerleri güvenli bağlanma .72, korkulu bağlanma .68, kayıtsız bağlanma .61 ve saplantılı bağlanma .66 olarak hesaplanmıştır.

3.4. Verilerin Analizinde Kullanılan İstatistiksel Teknikler

Ölçeklerden elde edilen puanların analizinde nicel araştırma yöntemleri kullanılmıştır. Elde edilen puanların analizi SPSS 25.0 programında gerçekleştirilmiştir. Ölçme araçlarından elde edilen puanların analizlerine geçmeden önce testlerden elde edilen puanların normallik değerleri ölçeklerin basıklık ve çarpıklık değerleri hesaplanarak elde edilmiştir. Değişime Karşı Tutum, Örgütsel Adanmışlık ve İlişki Ölçeği alt testlerinin basıklık ve çarpıklık değerlerine Tablo 3.2’de yer verilmiştir.

Tablo 3.2: Araştırmada Kullanılan Alt Ölçeklerin Basıklık ve Çarpıklık Değerleri

Ölçek	Alt ölçekler	Çarpıklık		Basıklık	
Değişime Karşı Tutum	Kurumsal politika	,380	153	,117	,304
	Değişime Direnç	,301	153	,180	,304
	Değişimin sonuçları	,611	153	,438	,304
	Değişimde Yönetim	,144	153	,440	,304
İlişki Ölçeği	Güvenli	,104	153	,334	,304
	Korkulu	,125	153	,083	,304
	Kayıtsız	,405	153	1,275	,304
	Saplantılı	,123	153	,216	,304
Örgütsel adanmışlık	Fiziksel	1,278	153	1,623	,304
	Bilişsel	,953	153	,782	,304
	Duygusal	,717	,153	,585	,304

Tablo 3.2’de görüldüğü gibi araştırmada da kullanılan tüm alt ölçeklerin çarpıklık değerleri .123 ile 1.278, basıklık değerleri de .083 ile 1,623 arasında değişmektedir. Tabachnick ve Fidell, (2013) testlerden elde edilen puanları çarpıklık ve basıklık değerleri $\pm 1,50$ arasında değişiyorsa testlerden elde edilen puanların normal dağıldığı kabul edilmektedir. Bu nedenle bu araştırmada kullanılan ölçme araçlarından elde edilen puanlar normal dağılım göstermiş olmasından dolayı parametrik testler kullanılmıştır. Puanların anlamlılık düzeyleri $p < 0,05$; güven aralığı ise %95 olarak kabul edilmiştir.

Örgütsel Adanmışlık ve Bağlanma Stilleri Ölçeği puanlarının birlikte Değişime Karşı Tutumu anlamlı bir şekilde yordayıp yordamadığını ortaya koymak amacıyla çoklu regresyon analizi, iki grup ortalama arasındaki farkın anlamlılığı için t testi, ikiden fazla grup ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığı içinde tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA BULGULARI

Bu bölümde araştırmanın amaç kısmındaki soruların araştırmada amaç kısmında cevaplandırılmaya çalışılan soruların ortaya konuluş sırası izlenerek bulgulara yer verilmiştir.

Değişime karşı tutum ölçeği ve alt ölçeklerinin betimsel istatistiklerine Tablo 4.1’de yer verilmiştir.

Tablo 4.1: Değişime Karşı Tutum ve Alt Ölçeklerinin Betimsel İstatistikleri

Ölçekler	\bar{x}	SS	Minimum	Maksimum
Kurumsal politika	41,35	9,12	15,00	60,00
Değişime Direnç	17,76	3,60	7,00	25,00
Değişimin sonuçları	27,64	6,08	8,00	40,00
Değişimde Yönetim	12,56	3,11	4,00	20,00
Toplam	93,78	15,52	43,00	136,00

Tablo 4.1’de görüldüğü gibi değişime dönük tutum ve alt ölçeklerinden kurumsal politika alt ölçeğinin ortalaması 41,35, değişime direnç 17,76, değişimin sonuçları 27,64, değişimde yönetim tarzı 12,56 toplam ölçek puanlarının ortalaması da 93,78 olarak hesaplanmıştır. Ölçek alt testlerinden elde edilen puanlar 4,00 ile 60,00 arasında değişmektedir.

İlişki ölçeği alt testlerinin betimsel istatistiklerine Tablo 4.2’de yer verilmiştir.

Tablo 4.2: İlişki Ölçeği Alt Testlerinin Betimsel İstatistikleri

Alt Testler	\bar{x}	SS	Minimum	Maksimum
Güvenli	22,38	4,58	7	15
Korkulu	15,47	4,76	4,00	41,00
Kayıtsız	22,90	3,86	11,00	39,00
Saplantılı	10,69	3,51	3,00	21,00

Tablo 4.2’de görüldüğü gibi güvenli bağlanma alt testinin ortalaması 22,38, korkulu bağlanmanın 15,47, kayıtsız bağlanmanın 22,90 ve saplantılı bağlanmanın 10,69 olarak hesaplanmıştır. Alt ölçeklerden elde edilen puanlar 3,00 ile 41,00 arasında değişmektedir. Örgütsel Adanmışlık ve Alt Ölçeklerinin betimsel istatistiklerine de Tablo 4.3’te yer verilmiştir.

Tablo 4.3: Örgütsel Adanmışlık ve Alt Ölçeklerinin Betimsel İstatistikleri

Ölçekler	\bar{x}	SS	Minimum	Maksimum
Fiziksel	25,70	3,73	10,00	30,00
Bilişsel	24,80	4,39	11,00	30,00
Duygusal	24,58	3,91	12,00	30,00
Toplam	75,09	11,09	33,00	90,00

Tablo 4.3’te görüldüğü gibi Örgütsel Adanmışlık Alt Ölçeklerinden fiziksel adanmışlığın aritmetik ortalaması 25,70, bilişsel adanmışlığın 24,80, duygusal adanmışlığın 24,58 olarak hesaplanmıştır. Ölçek toplam puanın aritmetik ortalaması 75,09 olarak ölçülmüştür. Alt ölçeklerden elde edilen puanlar 10,00 ile 30 arasında değişmektedir. Değişime Karşı Tutum ve Alt Ölçekleri puanlarının cinsiyete göre farklılaşma durumuna dönük t Testi sonuçlarına Tablo 4.4’te yer verilmiştir.

Tablo 4.4:Değişime Karşı Tutum ve Alt Ölçekleri Puanlarının Cinsiyete Göre t Testi Sonuçları

Ölçekler	Değişken	N	\bar{x}	SS	Sd	t	p
Kurumsal politika	Kadın	163	41,56	9,24	252	,500	,610
	Erkek	131	40,90	8,91			
Değişime direnç	Kadın	163	17,73	3,50	252	,642	,528
	Erkek	131	17,54	3,64			
Değişim sonuçları	Kadın	163	28,01	6,23	252	1,29	.192
	Erkek	131	26,90	5,79			
Değişimde yönetim	Kadın	163	12,57	3,12	252	,672	,947
	Erkek	131	12,54	3,10			
Toplam	Kadın	163	99,57	15,74	252	3,13	,031*
	Erkek	131	92,43	15,11			

Tablo 4.4 'te görüldüğü gibi Değişime Karşı Tutum alt ölçeklerinden kurumsal politika alt ölçeği puanları cinsiyete göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir [t (252) =,500 p>.01].

Değişime Karşı Tutum alt ölçeklerinden değişime direnç alt ölçeği puanları cinsiyete göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir [t (252) =,642, p>.01].

Değişime Karşı Tutum alt ölçeklerinden değişimin sonuçları alt ölçeği puanları cinsiyete göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir [t (252) =1,29, p>.01].

Değişime Karşı Tutum alt ölçeklerinden değişimde yönetim tarzı alt ölçeği puanları cinsiyete göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir [t (252) =,672, p>.01].

Değişime Karşı Tutum ölçeği puanları cinsiyete göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir

[t (252) =3,13, p<.05]. Buna göre, kadınların değişime karşı tutum ölçeği puanları (\bar{x} =95,53), erkeklerden (\bar{x} =92,43) daha yüksektir.

Değişime Karşı Tutum ve Alt Ölçekleri puanlarının öğretmen sayısına göre farklılaşma durumuna dönük t Testi sonuçlarına Tablo 4.5'te yer verilmiştir.

Tablo 4.5. Değişime Karşı Tutum ve Alt Ölçekleri Puanlarının Öğretmen Sayısına Göre t Testi Sonuçları

Ölçekler	Değişken	N	\bar{x}	SS	Sd	t	p
Kurumsal politika	1-50 kişi	74	49,31	11,80	252	3,57	,012
	51 ve üstü	220	40,93	8,47			
Değişime direnç	1-50 kişi	74	22,65	4,17	252	2,81	,036
	51 ve üstü	220	17,50	3,45			
Değişimin sonuçları	1-50 kişi	74	28,81	7,81	252	1,40	,166
	51 ve üstü	220	27,40	5,65			
Değişimde yönetim	1-50 kişi	74	13,13	3,80	252	1,33	,188
	51 ve üstü	220	12,44	2,94			
Toplam	1-50 kişi	74	96,50	19,80	252	1,28	,202
	51 ve üstü	220	93,21	14,45			

Tablo 4.5'te görüldüğü gibi Değişime Karşı Tutum alt ölçeklerinden kurumsal politika alt ölçeği puanları öğretmen sayısına göre anlamlı farklılıklar göstermektedir [t (252) =3,57, p<.01]. Buna göre, 50'nin altında öğretmen bulunan okullardaki öğretmenlerin kurumsal politika ölçeği puanları (\bar{x} =45,31), 50'nin üstünde öğretmen bulunan okullara göre (\bar{x} =40,93) daha yüksektir.

Değişime Karşı Tutum alt ölçeklerinden değişime direnç alt ölçeği puanları öğretmen sayısına göre anlamlı farklılıklar göstermektedir [t (252) =2,81, p<.01].

Buna göre 50'nin altında öğretmen bulunan okullardaki öğretmenlerin değişime direnç ölçeği puanları ($\bar{x}=21,65$), 50'nin üstünde öğretmen bulunan okullara göre ($\bar{x}=17,58$) daha yüksektir.

Değişime Karşı Tutum alt ölçeklerinden değişimin sonuçları alt ölçeği puanları öğretmen sayısına göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir [t (252) =1,40, p>.01].

Değişime Karşı Tutum alt ölçeklerinden değişimde yönetim tarzı alt ölçeği puanları öğretmen sayısına göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir [t (252) =1,33, p>.01].

Değişime Karşı Tutum ölçeği puanları öğretmen sayısına göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir [t (252) =1,28, p<.05].

Değişime Karşı Tutum ve Alt Ölçekleri puanlarının müdürün davranışlarını algılama durumuna dönük t Testi sonuçlarına Tablo 4.6'da yer verilmiştir.

Tablo 4.6: Değişime Karşı Tutum ve Alt Ölçekleri Puanlarının Müdür Davranışlarına Göre t Testi Sonuçları

Ölçekler	Değişken	N	\bar{x}	SS	Sd	t	p
Kurumsal politika	Demokratik	203	44,01	8,12	252	8,34	,000
	Otoriter	91	34,49	7,94			
Değişime direnç	Demokratik	203	18,30	3,54	252	3,93	,000
	Otoriter	91	16,38	3,38			
Değişimin sonuçları	Demokratik	203	29,19	5,58	252	7,11	,000
	Otoriter	91	23,66	5,51			
Değişimde yönetim	Demokratik	203	13,44	2,90	252	8,10	,000
	Otoriter	91	10,29	2,42			
Toplam	Demokratik	203	98,19	14,10	252	8,15	,000
	Otoriter	91	82,42	13,11			

Tablo 4.6' da görüldüğü gibi Değişime Karşı Tutum alt ölçeklerinden kurumsal politika alt ölçeği puanları müdür davranışlarının algılanış biçimine göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir [t (252) =8,34, p<.01]. Buna göre müdürlerin davranışlarını demokratik algılayan öğretmenlerin kurumsal politika ölçeği puanları ($\bar{x}=44,01$), otoriter algılayan öğretmenlere göre ($\bar{x}=34,49$) daha yüksektir.

Değişime Karşı Tutum alt ölçeklerinden değişime direnç alt ölçeği puanları müdür davranışlarının algılanış biçimine göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir [t (252) =3,93, p<.01]. Buna göre müdürlerin davranışlarını demokratik algılayan öğretmenlerin değişime direnç ölçeği puanları ($\bar{x}=18,30$), otoriter algılayan öğretmenlere göre ($\bar{x}=16,38$) daha yüksektir. Değişime Karşı Tutum alt ölçeklerinden değişimin sonuçları alt ölçeği puanları müdür davranışlarının algılanış biçimine göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir [t (252) =7,11, p<.01]. Buna göre müdürlerin

davranışlarını demokratik algılayan öğretmenlerin değişimin sonuçları ölçeği puanları ($\bar{x}=29,19$), otoriter algılayan öğretmenlere göre ($\bar{x}=23,66$) daha yüksektir.

Değişime Karşı Tutum alt ölçeklerinden değişimde yönetim tarzı alt ölçeği puanları müdür davranışlarının algılanış biçimine göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir [t (252) =8,10, p<.01]. Buna göre müdürlerin davranışlarını demokratik algılayan öğretmenlerin değişimde yönetim tarzı ölçeği puanları ($\bar{x}=13,44$), otoriter algılayan öğretmenlere göre ($\bar{x}=10,29$) daha yüksektir.

Değişime Karşı Tutum ölçeği puanları müdür davranışlarının algılanış biçimine göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir [t (252) =8,15, p<.01]. Buna göre müdürlerin davranışlarını demokratik algılayan öğretmenlerin değişime karşı tutum toplam ölçek puanları ($\bar{x}=98,19$), otoriter algılayan öğretmenlere göre ($\bar{x}=82,42$) daha yüksektir.

Değişime Karşı Tutum ve Alt Ölçekleri puanlarının kıdeme göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına Tablo 4.7’de yer verilmiştir.

Tablo 4.7. Değişime Karşı Tutum ve Alt Ölçekleri Puanlarının Kıdeme Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Değişkenler		N	$\bar{X} \pm S$	V.K.	K.T.	sd	K.O.	f	p
Kurumsal politika	1-4 yıl	102	42,95±7,66	G.A.	524,63	2	262,31		
	5-10 yıl	94	41,42±9,34	G.İ.	20537,1	251	81,82	4,20	,032
	11 üstü	107	39,55±10,10	Top.	21061,8	253			
Değişime Direnci	1-4 yıl	102	18,42±3,38	G.A.	66,118	2	33,05		
	5-10 yıl	94	17,27±3,66	G.İ.	3217,17	251	12,81	3,58	,046
	11 üstü	107	17,17±3,70	Top.	3283,29	253			
Değişimin Sonuçları	1-4 yıl	102	28,97±4,69	G.A.	295,50	2	147,75		
	5-10 yıl	94	27,35±5,96	G.İ.	9080,03	251	36,17	4,02	,018
	11 üstü	107	26,45±7,20	Top.	9375,81	253			
Değişimde Yönetim Tarzı	1-4 yıl	102	13,01±2,85	G.A.	44,67	2	22,34		
	5-10 yıl	94	12,64±2,80	G.İ.	2714,68	251	9,62	2,31	,100
	11 üstü	107	12,02±3,56	Top.	2460,63	253			
Toplam	1-4 yıl	102	96,07±12,71	G.A.	1222,61	2	611,30		
	5-10 yıl	94	94,24±15,13	G.İ.	59726,4	251	237,95	3,59	,047
	11 üstü	107	90,91±18,10	Top.	60949,0	253			

Tablo 4.7’de görüldüğü gibi Değişime Karşı Tutum alt ölçeklerinden kurumsal politika alt ölçeği puanları kıdeme göre anlamlı farklılıklar göstermektedir [$f(2-251)=4,20$, $p<.05$]. Kurumsal politika alt ölçek puanları yüksek olandan düşük olana doğru sırasıyla 1-5 yıl çalışanlar ($\bar{x}=42,95$), 6-10 yıl çalışanlar ($\bar{x}=41,42$) ve 11 yıl üstü çalışanlar ($\bar{x}=39,55$) şeklinde sıralanmaktadır. Gruplar arasındaki farkın hangi gruplar arasında olduğunu test etmek için yapılan Scheffe Testi sonuçlarına göre 1-5 yıl çalışanların kurumsal politik ölçek puanı 11 ve üstü yıl çalışanlardan anlamlı bir şekilde yüksektir.

Değişime Karşı Tutum alt ölçeklerinden değişime direnç alt ölçeği puanları kıdeme göre anlamlı farklılıklar göstermektedir [$f(2-251)=3,57$, $p<.05$]. Değişime direnç alt ölçek puanları yüksek olandan düşük olana doğru sırasıyla 1-5 yıl çalışanlar ($\bar{x}=18,42$), 6-10 yıl çalışanlar ($\bar{x}=17,27$) ve 11 yıl üstü çalışanlar ($\bar{x}=17,17$) şeklinde sıralanmaktadır. Gruplar arasındaki farkın hangi gruplar arasında olduğunu test etmek için yapılan Scheffe Testi sonuçlarına göre 1-5 yıl çalışanların Değişime direnç ölçek puanı 11 ve üstü yıl çalışanlardan anlamlı bir şekilde yüksektir.

Değişime Karşı Tutum alt ölçeklerinden değişimin sonuçları alt ölçeği puanları kıdeme göre anlamlı farklılıklar göstermektedir [$f(2-251)=4,08$, $p<.05$]. Değişimin sonuçları alt ölçek puanları yüksek olandan düşük olana doğru sırasıyla 1-5 yıl çalışanlar ($\bar{x}=28,97$), 6-10 yıl çalışanlar ($\bar{x}=27,35$) ve 11 yıl üstü çalışanlar ($\bar{x}=26,45$) şeklinde sıralanmaktadır. Gruplar arasındaki farkın hangi gruplar arasında olduğunu test etmek için yapılan Scheffe Testi sonuçlarına göre 1-5 yıl çalışanların Değişimin sonuçları ölçek puanı 11 ve üstü yıl çalışanlardan anlamlı bir şekilde yüksektir.

Değişime Karşı Tutum alt ölçeklerinden değişimde yönetim tarzı alt ölçeği puanları kıdeme göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir [$f(2-251)=2,32$, $p>.05$].

Değişime Karşı Tutum ölçeği puanları kıdeme göre anlamlı farklılıklar göstermektedir [$f(2-251)=3,56$, $p<.05$]. Değişime Karşı Tutum ölçek puanları yüksek olandan düşük olana doğru sırasıyla 1-5 yıl çalışanlar ($\bar{x}=96,07$), 6-10 yıl çalışanlar ($\bar{x}=94,24$) ve 11 yıl üstü çalışanlar ($\bar{x}=90,91$) şeklinde sıralanmaktadır. Gruplar arasındaki farkın hangi gruplar arasında olduğunu test etmek için yapılan Scheffe Testi sonuçlarına göre 1-5 yıl çalışanların Değişime karşı tutum ölçek puanı 11 ve üstü yıl çalışanlardan anlamlı bir şekilde yüksektir.

Değişime Karşı Tutum ve Alt Ölçekleri puanlarının o kurumda çalışma süresine göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına Tablo 4.8’de yer verilmiştir.

Tablo 4.8: Değişime Karşı Tutum ve Alt Ölçekleri Puanlarının Kurumda Çalışma Süresine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

	Değişkenler	N	$\bar{X} \pm S$	V.K.	K.T.	sd	K.O.	f	p
Kurumsal Politika	1-4 yıl	203	41,58±8,69	G.A.	571,33	2	285,6		
	5-10 yıl	66	42,30±9,33	G.İ.	20409,4	251	81,63	3,49	,032
	11 üstü	25	35,46±12,16	Top.	21061,8	253			
Değişime Direnc	1-4 yıl	203	18,08±3,35	G.A.	115,45	2	57,72		
	5-10 yıl	66	17,17±4,04	G.İ.	3167,84	251	12,62	4,54	,011
	11 üstü	25	15,46±4,43	Top.	3283,29	253			
Değişimin Sonuçları	1-4 yıl	203	28,06±5,62	G.A.	246,10	2	123,0		
	5-10 yıl	66	27,10±6,80	G.İ.	9129,25	251	36,37	3,33	,035
	11 üstü	25	24,00±8,34	Top.	9375,81	253			
Değişimde Yönetim Tarzı	1-4 yıl	203	12,76±2,99	G.A.	74,96	2	37,48		
	5-10 yıl	66	12,41±3,09	G.İ.	2386,39	251	9,50	3,94	,021
	11 üstü	25	12,56±3,11	Top.	2460,36	253			
Toplam	1-4 yıl	203	94,06±14,16	G.A.	1686,16	2	843,0		
	5-10 yıl	66	95,84±17,37	G.İ.	59262,9	251	236,1	3,51	,030
	11 üstü	25	83,86±22,59	Top.	60949,0	253			

Tablo 8’de görüldüğü gibi Değişime Karşı Tutum alt ölçeklerinden kurumsal politika alt ölçeği puanları o kurumda çalışma süresine göre anlamlı farklılıklar göstermektedir [$f(2-251)=3,49$, $p<.05$]. Kurumsal politika alt ölçek puanları yüksek olandan düşük olana doğru sırasıyla 6-10 yıl çalışanlar ($\bar{x}=42,30$), 1-5 yıl çalışanlar ($\bar{x}=41,58$) ve 11 yıl üstü çalışanlar ($\bar{x}=35,46$) şeklinde sıralanmaktadır. Gruplar arasındaki farkın hangi gruplar arasında olduğunu test etmek için yapılan Scheffe Testi sonuçlarına göre 1-5 yıl ve 6-10 yıl çalışanların kurumsal politik ölçek puanı 11 ve üstü yıl çalışanlardan anlamlı bir şekilde yüksektir.

Değişime Karşı Tutum alt ölçeklerinden değişime direnc alt ölçeği puanları o kurumda çalışma süresine göre anlamlı farklılıklar göstermektedir [$f(2-251)=4,57$, $p<.05$].

Değişime direnç alt ölçek puanları yüksek olandan düşük olana doğru sırasıyla 1-5 yıl çalışanlar ($\bar{x}=18,08$), 6-10 yıl çalışanlar ($\bar{x}=17,17$) ve 11 yıl üstü çalışanlar ($\bar{x}=15,46$) şeklinde sıralanmaktadır. Gruplar arasındaki farkın hangi gruplar arasında olduğunu test etmek için yapılan Scheffe Testi sonuçlarına göre 1-5 yıl çalışanların Değişime direnç ölçek puanı 11 ve üstü yıl çalışanlardan anlamlı bir şekilde yüksektir.

Değişime Karşı Tutum alt ölçeklerinden değişimin sonuçları alt ölçeği puanları o kurumda çalışma süresine göre anlamlı farklılıklar göstermektedir [$f(2-251)=3,38$, $p<.05$]. Değişimin sonuçları alt ölçek puanları yüksek olandan düşük olana doğru sırasıyla 1-5 yıl çalışanlar ($\bar{x}=28,06$), 6-10 yıl çalışanlar ($\bar{x}=27,10$) ve 11 yıl üstü çalışanlar ($\bar{x}=24,00$) şeklinde sıralanmaktadır. Gruplar arasındaki farkın hangi gruplar arasında olduğunu test etmek için yapılan Scheffe Testi sonuçlarına göre 1-5 yıl çalışanların değişimin sonuçları ölçek puanı 11 ve üstü yıl çalışanlardan anlamlı bir şekilde yüksektir.

Değişime Karşı Tutum alt ölçeklerinden değişimde yönetim tarzı alt ölçeği puanları o kurumda çalışma süresine göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir [$f(2-251)=3,94$, $p<.05$]. Değişimde yönetim tarzı alt ölçek puanları yüksek olandan düşük olana doğru sırasıyla 1-5 yıl çalışanlar ($\bar{x}=12,76$), 6-10 yıl çalışanlar ($\bar{x}=12,41$) ve 11 yıl üstü çalışanlar ($\bar{x}=10,46$) şeklinde sıralanmaktadır. Gruplar arasındaki farkın hangi gruplar arasında olduğunu test etmek için yapılan Scheffe Testi sonuçlarına göre 1-5 yıl çalışanların değişimin sonuçları ölçek puanı 11 ve üstü yıl çalışanlardan anlamlı bir şekilde yüksektir.

Değişime Karşı Tutum ölçeği puanları o kurumda çalışma süresine göre anlamlı farklılıklar göstermektedir [$f(2-251)=3,57$, $p<.05$]. Değişime Karşı Tutum ölçek puanları yüksek olandan düşük olana doğru sırasıyla 6-10 yıl çalışanlar ($\bar{x}=95,84$), 1-5 yıl çalışanlar ($\bar{x}=94,06$) ve 11 yıl üstü çalışanlar ($\bar{x}=83,66$) şeklinde sıralanmaktadır. Gruplar arasındaki farkın hangi gruplar arasında olduğunu test etmek için yapılan Scheffe Testi sonuçlarına göre 1-5 yıl ile 6-10 yıl çalışanların Değişime karşı tutum ölçek puanı 11 ve üstü yıl çalışanlardan anlamlı bir şekilde yüksektir.

Öğretmenlerin ilişki alt ölçeklerinin cinsiyete göre dağılımlarına Tablo 4.9’da yer verilmiştir.

Tablo 4.9. İlişki Alt Ölçeklerinin Cinsiyete göre t Testi Sonuçları

Ölçekler	Değişken	N	\bar{x}	SS	Sd	t	p
Güvenli	Kadın	163	21,94	4,79	252	2,36	,032
	Erkek	131	25,178	4,08			
Korkulu	Kadın	163	15,47	4,48	252	,543	,587
	Erkek	131	15,48	4,52			
Kayıtsız	Kadın	163	22,67	3,79	252	1,29	,196
	Erkek	131	23,37	4,02			
Saplantılı	Kadın	163	10,42	3,40	252	1,63	,112
	Erkek	131	11,18	3,65			

Tablo 4.9’da görüldüğü gibi İlişki alt ölçeklerinden güvenli bağlanma alt ölçeği puanları cinsiyete göre anlamlı farklılıklar göstermektedir [t (252) =2,36 p <.05]. Buna göre erkeklerin güvenli bağlanma ölçeği puanları (\bar{x} =25,17), kadınlardan (\bar{x} =21,94) daha yüksektir.

İlişki alt ölçeklerinden korkulu bağlanma alt ölçeği puanları cinsiyete göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir [t (252) =,543p >.05]. İlişki alt ölçeklerinden kayıtsız bağlanma alt ölçeği puanları cinsiyete göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir [t (252) =1,29, p >.05]. İlişki alt ölçeklerinden saplantılı bağlanma alt ölçeği puanları cinsiyete göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir [t (252) =1,63 p >.05]. İlişki ve alt ölçekleri puanlarının öğretmen sayısına göre farklılaşma durumuna dönük t Testi sonuçlarına Tablo 4.10’da yer verilmiştir.

Tablo 4.10. İlişki ve Alt Ölçekleri Puanlarının Öğretmen Sayısına Göre t Testi Sonuçları

Ölçekler	Değişken	N	\bar{x}	SS	Sd	t	p
Güvenli	1-50 kişi	74	22,50	4,54	252	,181	,858
	51 ve üstü	220	22,36	4,60			
Korkulu	1-50 kişi	74	15,40	4,69	252	,063	,906
	51 ve üstü	220	15,36	4,46			
Kayıtsız	1-50 kişi	74	23,47	3,89	252	1,07	,282
	51 ve üstü	220	22,79	3,85			
Saplantılı	1-50 kişi	74	10,75	3,35	252	,110	,912
	51 ve üstü	220	10,68	3,55			

Tablo 4.10’da görüldüğü gibi İlişki ölçeğinin güvenli bağlanma alt ölçeği puanları öğretmen sayısına göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir [t (252) =.181, p >.05]. İlişki ölçeğinin korkulu bağlanma alt ölçeği puanları öğretmen sayısına göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir [t (252) =.063, p >.05].

İlişki ölçeğinin kayıtsız bağlanma alt ölçeği puanları öğretmen sayısına göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir [t (252) =.181, p >.05].

İlişki ölçeğinin saplantılı bağlanma alt ölçeği puanları öğretmen sayısına göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir [t (252) =.181, p >.05].

İlişki ve Alt Ölçekleri puanlarının müdürün davranışlarını algılama durumuna dönük t Testi sonuçlarına Tablo 4.11’de yer verilmiştir.

Tablo 4.11. İlişki Alt Ölçekleri Puanlarının Müdür Davranışlarına Göre t Testi Sonuçları

Ölçekler	Değişken	N	\bar{x}	SS	Sd	t	p
Güvenli	Demokratik	203	24,54	4,64	252	3,07	,036
	Otoriter	91	21,88	4,41			
Korkulu	Demokratik	203	15,15	4,74	252	2,23	,042
	Otoriter	91	17,92	3,75			
Kayıtsız	Demokratik	203	22,82	3,76	252	1,556	,578
	Otoriter	91	23,12	4,12			
Saplantılı	Demokratik	203	10,56	3,56	252	1,971	,331
	Otoriter	91	11,04	3,38			

Tablo 4.11’ de görüldüğü gibi İlişki alt ölçeklerinden güvenli bağlanma ölçeği puanları müdür davranışlarının algılanış biçimine göre anlamlı farklılıklar göstermektedir [t (252) =3,07, p<.05]. Buna göre müdürlerin davranışlarını demokratik algılayan öğretmenlerin güvenli bağlanma ölçeği puanları (\bar{x} =24,57), otoriter algılayan öğretmenlere göre (\bar{x} =21,88) daha yüksektir.

İlişki alt ölçeklerinden korkulu bağlanma ölçeği puanları müdür davranışlarının algılanış biçimine göre anlamlı farklılıklar göstermektedir [t (252) =2,23, p<.05]. Buna göre müdürlerin davranışlarını otoriter algılayan öğretmenlerin korkulu bağlanma ölçeği puanları (\bar{x} =17,92), demokratik algılayan öğretmenlere göre (\bar{x} =15,15) daha yüksektir.

İlişki alt ölçeklerinden kayıtsız bağlanma ölçeği puanları müdür davranışlarının algılanış biçimine göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir [t (252) =1,55, p>.05].

İlişki alt ölçeklerinden saplantılı bağlanma ölçeği puanları müdür davranışlarının algılanış biçimine göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir [t (252) =1,97, p>.05].

İlişki Alt Ölçekleri puanlarının kıdeme göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına Tablo 4.12’de yer verilmiştir.

Tablo 4.12. İlişki Alt Ölçekleri Puanlarının Kıdeme Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

	Değişkenler	N	$\bar{X} \pm S$	V.K.	K.T.	sd	K.O.	f	p
Güvenli	1-4 yıl	94	22,35±4,90	G.A.	12,75	2	6,37		
	5-10 yıl	103	22,71±4,44	G.İ.	5309,43	251	21,153	,302	,740
	11 üstü	97	22,14±4,37	Top.	5322,18	253			
Korkulu	1-4 yıl	94	15,55±4,29	G.A.	45,64	2	22,82		
	5-10 yıl	103	14,71±4,44	G.İ.	5061,57	251	10,166	1,132	,324
	11 üstü	97	15,72±4,73	Top.	5107	253			
Kayıtsız	1-4 yıl	94	23,43±3,58	G.A.	193,88	2	96,94		
	5-10 yıl	103	21,53±3,71	G.İ.	3585,02	251	14,283	6,787	,000
	11 üstü	97	23,49±4,03	Top.	3778,91	253			
Saplantılı	1-4 yıl	94	10,34±3,52	G.A.	19,33	2	9,66		
	5-10 yıl	103	10,95±3,55	G.İ.	3100,22	251	112,352	,782	,458
	11 üstü	97	10,86±3,47	Top.	3119,65	253			

Tablo 4.12’de görüldüğü gibi İlişki alt ölçeklerinden güvenli bağlanma alt ölçeği puanları kıdeme göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir [$f(2-251)=,302$, $p>.05$]. İlişki alt ölçeklerinden korkulu bağlanma alt ölçeği puanları kıdeme göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir [$f(2-251)=1,13$, $p>.05$].

İlişki alt ölçeklerinden kayıtsız bağlanma alt ölçeği puanları kıdeme göre anlamlı farklılıklar göstermektedir [$f(2-251)=6,78$, $p<.01$]. Kayıtsız bağlanma alt ölçek puanları yüksek olandan düşük olana doğru sırasıyla 11 yıl üstü çalışanlar ($\bar{x}=23,49$), 1-5 yıl çalışanlar ($\bar{x}=23,43$) ve 6-10 yıl çalışanlar ($\bar{x}=21,53$) şeklinde sıralanmaktadır. Gruplar arasındaki farkın hangi gruplar arasında olduğunu test etmek için yapılan Scheffe Testi sonuçlarına göre 1-5 yıl ve 11 yıl üstü çalışanların kayıtsız bağlanma ölçek puanı 6-10 yıl çalışanlardan anlamlı bir şekilde yüksektir.

İlişki alt ölçeklerinden saplantılı bağlanma alt ölçeği puanları kıdeme göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir [$f(2-251)=,782$, $p>.05$].

İlişki Alt Ölçekleri puanlarının o kurumda çalışma süresine göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına Tablo 4.13'te yer verilmiştir.

Tablo 4.13: İlişki Alt Ölçekleri Puanlarının Kurumda Çalışma Süresine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Değişkenler	N	$\bar{X} \pm S$	V.K.	K.T.	sd	K.O.	f	p
Güvenli	1-4 yıl	203	22,39±4,68	G.A.	5,14	2	2,57	
	5-10 yıl	66	22,19±4,50	G.İ.	5317,04	251	21,18	,121
	11 üstü	25	22,86±3,73	Top.	5322,19	253		,886
Korkulu	1-4 yıl	203	15,53±4,40	G.A.	26,76	2	13,38	
	5-10 yıl	66	14,97±4,61	G.İ.	5080,37	251	20,21	,659
	11 üstü	25	14,40±5,28	Top.	5107,13	253		,518
Kayıtsız	1-4 yıl	203	23,06±3,79	G.A.	32,58	2	16,29	
	5-10 yıl	66	22,15±4,40	G.İ.	3746,59	251	14,26	1,08
	11 üstü	25	23,20±2,85	Top.	3778,17	253		,339
Saplantılı	1-4 yıl	203	10,54±3,57	G.A.	20,36	2	10,19	
	5-10 yıl	66	11,08±3,24	G.İ.	3099,21	251	12,34	,826
	11 üstü	25	11,46±3,50	Top.	3119,67	253		,439

Tablo 4.13'de görüldüğü gibi İlişki alt ölçeklerinden güvenli bağlanma alt ölçeği puanları kurumda çalışma süresine göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir[f(2-251)=,121, p>.05].

İlişki alt ölçeklerinden korkulu bağlanma alt ölçeği puanları kurumda çalışma süresine göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir[f(2-251)=.659, p>.05].

İlişki alt ölçeklerinden kayıtsız bağlanma alt ölçeği puanları kurumda çalışma süresine göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir[f(2-251)=1,08, p>.05].

İlişki alt ölçeklerinden saplantılı bağlanma alt ölçeği puanları kurumda çalışma süresine göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir[f(2-251)=,826, p>.05].

Öğretmenlerin örgütsel adanmışlık ve alt ölçeklerinin cinsiyete göre dağılımlarına Tablo 4.14'de yer verilmiştir.

Tablo 4.14: Örgütsel Adanmışlık ve Alt Ölçeklerinin Cinsiyete göre t Testi Sonuçları

Ölçekler	Değişken	N	\bar{x}	SS	Sd	t	p
Fiziksel	Kadın	163	26,1288	3,23207	252	2,42	,016
	Erkek	131	24,9560	4,42446			
Bilişsel	Kadın	163	25,2883	3,66957	252	2,35	,019
	Erkek	131	23,9451	5,36524			
Duygusal	Kadın	163	24,8650	3,53731	252	1,53	,125
	Erkek	131	24,0769	4,49995			
Toplam	Kadın	163	76,3988	9,57011	252	2,54	,012
	Erkek	131	72,7582	13,14140			

Tablo 4.14’de görüldüğü gibi örgütsel adanmışlık alt ölçeklerinden fiziksel adanmışlık alt ölçeği puanları cinsiyete göre anlamlı farklılıklar göstermektedir [t (252) =2,42 p<.05]. Buna göre kadınların fiziksel adanmışlık ölçeği puanları (\bar{x} =26,12), erkeklerden (\bar{x} =24,95) daha yüksektir.

Örgütsel adanmışlık alt ölçeklerinden bilişsel adanmışlık alt ölçeği puanları cinsiyete göre anlamlı farklılıklar göstermektedir [t (252) =2,35 p<.05]. Buna göre kadınların bilişsel adanmışlık ölçeği puanları (\bar{x} =25,28), kadınlardan (\bar{x} =23,94) daha yüksektir.

Örgütsel adanmışlık alt ölçeklerinden duygusal adanmışlık alt ölçeği puanları cinsiyete göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir [t (252) =1,53 p>.05].

Örgütsel adanmışlık ölçeği puanları cinsiyete göre anlamlı farklılıklar göstermektedir [t (252) =2,54 p<.05]. Buna göre kadınların Örgütsel adanmışlık ölçeği puanları (\bar{x} =76,39), kadınlardan (\bar{x} =72,75) daha yüksektir.

Öğretmenlerin örgütsel adanmışlık ve alt ölçeklerinin öğretmen sayısına göre dağılımlarına Tablo 4.15’te yer verilmiştir.

Tablo 4.15: Örgütsel Adanmışlık ve Alt Ölçekler Puanlarının Öğretmen Sayısına Göre t Testi Sonuçları

Ölçekler	Değişken	N	\bar{x}	SS	Sd	t	p
Fiziksel	1-50 kişi	74	27,68	2,99	252	3,909	,038
	51 ve üstü	220	23,50	3,85			
Bilişsel	1-50 kişi	74	25,68	3,78	252	1,457	,146
	51 ve üstü	220	24,62	4,49			
Duygusal	1-50 kişi	74	25,27	3,94	252	1,286	,200
	51 ve üstü	220	24,43	3,90			
Toplam	1-50 kişi	74	77,61	9,77	252	4,662	,048
	51 ve üstü	220	74,56	11,30			

Tablo 4.15’de görüldüğü gibi Örgütsel adanmışlık alt ölçeklerinden fiziksel adanmışlık alt ölçeği puanları öğretmen sayısına göre anlamlı farklılıklar göstermektedir [t (252) =3,91, p<.05]. Buna göre 50’nin altında öğretmen bulunan okullardaki öğretmenlerin fiziksel adanmışlık ölçeği puanları (\bar{x} =27,68), 50’nin üstünde öğretmen bulunan okullara göre (\bar{x} =23,50) daha yüksektir.

Örgütsel adanmışlık alt ölçeklerinden bilişsel adanmışlık alt ölçeği puanları öğretmen sayısına göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir [t (252) =1,46, p>.05].

Örgütsel adanmışlık alt ölçeklerinden duygusal adanmışlık alt ölçeği puanları öğretmen sayısına göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir [t (252) =1,29, p>.05].

Örgütsel adanmışlık ölçeği puanları öğretmen sayısına göre anlamlı farklılıklar göstermektedir [t (252) =4,47, p<.05]. Buna göre 50’nin altında öğretmen bulunan okullardaki öğretmenlerin örgütsel adanmışlık ölçeği puanları (\bar{x} =77,61), 50’nin üstünde öğretmen bulunan okullara göre (\bar{x} =74,56) daha yüksektir.

Öğretmenlerin örgütsel adanmışlık ve alt ölçekleri puanlarının müdürün davranışlarını algılama durumuna dönük t Testi sonuçlarına Tablo 4.16’da yer verilmiştir.

Tablo 4.16: Örgütsel Adanmışlık ve Alt Ölçeklerinin Puanlarının Müdür Davranışlarına Göre t Testi Sonuçları

Ölçekler	Değişken	N	\bar{x}	SS	Sd	t	p
Fiziksel	Demokratik	203	26,83	3,91	252	4,73	,001
	Otoriter	91	21,39	3,24			
Bilişsel	Demokratik	203	26,94	4,50	252	3,83	,021
	Otoriter	91	23,45	4,08			
Duygusal	Demokratik	203	25,62	4,08	252	3,80	,036
	Otoriter	91	22,46	3,46			
Toplam	Demokratik	203	79,41	11,66	252	5,29	,000
	Otoriter	91	72,26	9,50			

Tablo 14’te görüldüğü gibi Örgütsel adanmışlık alt ölçeklerinden fiziksel adanmışlık alt ölçeği puanları müdürün algılanmasına göre anlamlı farklılıklar göstermektedir [t (252) =4,73, p<.01]. Buna göre müdürü demokratik olarak algılanan okullardaki öğretmenlerin fiziksel adanmışlık ölçeği puanları (\bar{x} =26,83), otoriter algılanan okullara göre (\bar{x} =21,39) daha yüksektir.

Örgütsel adanmışlık alt ölçeklerinden bilişsel adanmışlık alt ölçeği puanları müdürün algılanmasına göre anlamlı farklılıklar göstermektedir [t (252) =3,83, p<.05]. Buna göre müdürü demokratik olarak algılanan okullardaki öğretmenlerin bilişsel adanmışlık ölçeği puanları (\bar{x} =26,94), otoriter algılanan okullara göre (\bar{x} =23,45) daha yüksektir.

Örgütsel adanmışlık alt ölçeklerinden duygusal adanmışlık alt ölçeği puanları müdürün algılanmasına göre anlamlı farklılıklar göstermektedir [t (252) =3,80, p<.05]. Buna göre müdürü demokratik olarak algılanan okullardaki öğretmenlerin duygusal adanmışlık ölçeği puanları (\bar{x} =25,62), otoriter algılanan okullara göre (\bar{x} =22,46) daha yüksektir.

Örgütsel adanmışlık ölçeği puanları müdürün algılanmasına göre anlamlı farklılıklar göstermektedir [t (252) =5,29, p<.01]. Buna göre müdürü demokratik olarak algılanan okullardaki öğretmenlerin örgütsel adanmışlık ölçeği puanları (\bar{x} =79,41), otoriter algılanan okullara göre (\bar{x} =72,26) daha yüksektir.

Örgütsel Adanmışlık ve Alt Ölçek Puanlarının Kıdeme Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçlarına Tablo 4.17’de yer verilmiştir.

Tablo 4.17: Örgütsel Adanmışlık ve Alt Ölçek Puanlarının Kıdeme Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

	Değişkenler	N	$\bar{X} \pm S$	V.K	K.T.	sd	K.O.	f	p
Fiziksel	1-4	94	25,87±4,00	G.A.	5,13	2	2,56	,183	,833
	5-10	103	25,52±3,41	G.İ.	3529,30	251	14,06		
	11 üstü	97	25,68±3,72	Top.	3534,44	253			
Bilişsel	1-4	94	27,32±4,16	G.A.	41,28	2	20,64	3,07	,034
	5-10	103	24,56±4,22	G.İ.	4836,26	251	19,26		
	11 üstü	97	23,44±4,75	Top.	4877,54	253			
Duygusal	1-4	94	24,78±3,66	G.A.	12,50	2	6,25	,405	,667
	5-10	103	24,24±4,05	G.İ.	3873,26	251	15,43		
	11 üstü	97	24,64±4,09	Top.	3885,76	253			
Toplam	1-4	94	75,79±10,98	G.A.	107,81	2	53,90	,436	,647
	5-10	103	74,17±10,59	G.İ.	31045,91	251	123,68		
	11 üstü	97	75,10±11,68	Top.	31153,73	253			

Tablo 4.17’de görüldüğü gibi Örgütsel Adanmışlığın fiziksel adanmışlık alt ölçeği puanları kıdeme göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir[f(2-251)=,183, p>.05].

Örgütsel Adanmışlığın bilişsel adanmışlık alt ölçeği puanları kıdeme göre anlamlı farklılıklar göstermektedir[f(2-251)=3,07, p<.05]. Bilişsel adanmışlık alt ölçek puanları yüksek olandan düşük olana doğru sırasıyla 1-5 yıl çalışanlar (\bar{x} =27,32), 6-10 yıl çalışanlar (\bar{x} =24,56) ve 11 yıl üstü çalışanlar (\bar{x} =23,44) şeklinde sıralanmaktadır. Gruplar arasındaki farkın hangi gruplar arasında olduğunu test etmek için yapılan Scheffe Testi sonuçlarına göre 1-5 yıl çalışanların bilişsel bağlanma ölçek puanı 11 yıl üstü çalışanlardan anlamlı bir şekilde yüksektir. Örgütsel Adanmışlığın duygusal adanmışlık alt ölçeği puanları kıdeme göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir[f(2-251)=,405, p>.05]. Örgütsel Adanmışlık ölçeği puanları kıdeme göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir[f(2-251)=,406, p>.05]. Örgütsel Adanmışlık ve Alt Ölçek Puanlarının kurumda çalışma süresine göre gruplar arasında gözlenen farklar anlamlı değildir. Örgütsel Adanmışlık ve Alt Ölçek puanlarının o kurumda çalışma süresine göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) Sonuçlarına Tablo 4.18’de yer verilmiştir.

Tablo 4.18: Örgütsel Adanmışlık ve Alt Ölçek puanlarının Kurumda Çalışma Süresine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

	Değişken	N	$\bar{X} \pm S$	V.K.	K.T.	sd	K.O.	f	p
Fiziksel	1-4	203	25,83±3,22	G.A.	17,38	2	8,69	,620	,539
	5-10	66	25,43±4,12	G.İ.	3517,05	251	14,01		
	11 üstü	25	24,86±3,25	Top.	3534,41	253			
Bilişsel	1-4	203	24,84±4,11	G.A.	3,68	2	1,89	,094	,911
	5-10	66	24,80±3,58	G.İ.	4873,99	251	19,41		
	11 üstü	25	24,31±3,85	Top.	4877,57	253			
Duygusal	1-4	203	24,55±4,10	G.A.	2,96	2	1,43	,095	,910
	5-10	66	24,78±4,02	G.İ.	3882,88	251	15,46		
	11 üstü	25	24,33±3,55	Top.	3885,74	253			
Toplam	1-4	203	75,20±10,11	G.A.	27,40	2	13,74	,111	,895
	5-10	66	75,06±11,12	G.İ.	31126,32	251	124,09		
	11 üstü	25	73,80±10,02	Top.	31153,73	253			

Tablo 4.17’de görüldüğü gibi Örgütsel Adanmışlığın fiziksel adanmışlık alt ölçeği puanları kurumda çalışma süresine göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir[f(2-251)=,620, p>.05].

Örgütsel Adanmışlığın bilişsel adanmışlık alt ölçeği puanları kurumda çalışma süresine göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir[f(2-251)=,094, p>.05].

Örgütsel Adanmışlığın duygusal adanmışlık alt ölçeği puanları kurumda çalışma süresine göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir[f(2-251)=,095, p>.05].

Örgütsel Adanmışlığın toplam ölçek puanları kurumda çalışma süresine göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir[f(2-251)=,11, p>.05].

Öğretmenlerin örgütsel adanmışlık ve bağlanma stilleri ölçeği puanlarının değişime karşı tutumu yordama düzeyine dönük çoklu regresyon analizi sonuçlarına Tablo 4.19’da yer verilmiştir.

Tablo 4.19: Öğretmenlerin Değişime Karşı Tutumlarının Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	Standart					İkili r	Kısmi r
	B	Hata	β	t	p		
Sabit	92,732	11,616		7,983	,000		
Örgütsel Adanmışlık	,109	,090	,278	3,212	,012	,285	,077
Güvenli Bağlanma	-,114	,246	-,134	-,464	,643	,024	-,029
Korkulu Bağlanma	-,359	,273	-,404	-2,714	,029	-,212	-,083
Kayıtsız Bağlanma	-,025	,258	-,126	-,097	,722	-,025	-,006
Saplantılı Bağlanma	,141	,309	,132	,456	,649	-,015	,029

R=0.22 R²=0.04
F(5-248)=14,71, p=.023

Tablo 4.19’da görüldüğü gibi Örgütsel Adanmışlık, Güvenli Bağlanma, Korkulu Bağlanma, Kayıtsız Bağlanma ve Saplantılı Bağlanma ile birlikte öğretmenlerin değişime karşı tutumlarını anlamlı bir şekilde yordamaktadır (R=0.22, R²=0.04, p<0.001). Adı geçen beş değişken birlikte değişime karşı tutumdaki varyansın sadece % 4’ünü açıklamaktadır.

Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin değişime karşı tutum üzerindeki görelî önem sırası; Korkulu Bağlanma, Örgütsel Adanmışlık, Güvenli Bağlanma, Saplantılı Bağlanma ve Kayıtsız Bağlanmadır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde ise sadece korkulu bağlanma ile örgütsel adanmışlığın değişime karşı tutum üzerinde önemli(anlamlı) bir yordayıcı olduğu görülmektedir.



BEŞİNCİ BÖLÜM

TARTIŞMA VE SONUÇ

Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin değişime karşı tutum alt ölçeklerinde cinsiyete göre gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmazken, toplam ölçek puanlarında kadın öğretmenlerin lehine anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Diğer bir ifade ile kadın öğretmenlerin değişime karşı daha olumlu tutum sergiledikleri görülmektedir. Bu durumun olası birçok nedeni olabileceği gibi genel olarak kadınların erkeklere göre yeniliklere daha açık olmaları ve yeniliklere uyum sağlama konusunda daha istekli olmaları, monotonlaşmaktan kaçınma arzularının daha yoğun olmalarından kaynaklandığı düşünülmektedir. Benzer şekilde Ertuğ ve Kaya (2017: 192) tarafından yapılan çalışmada kadınların yenilikçiliğe erkeklere göre daha açık olduğu, bir başka çalışmada ise değişme dönük tutum alt ölçeklerinden değişimin sonuçları ölçek puanlarının kadınların lehine anlamlı olduğu görülmüştür (Karaca,2017:41). Bununla birlikte yapılan araştırmalara bakıldığında genel olarak değişime karşı tutum ölçeği puanlarının cinsiyete göre farklılaşmadığı görülmektedir (Öztorun, 2018:145, Üstün, 2018:55).

Araştırma sonuçlarına göre kurumsal politika ölçek puanları 50 ve altında öğretmeni bulunan okullarda çalışan öğretmenlerde daha yüksektir. Diğer bir ifade ile öğretmen sayısı az olduğunda öğretmenler kurumun politikalarını daha olumlu bulmaktadırlar. Öğretmen sayısının azlığı kurum içi etkileşimi daha çok artırmakta, kurum çalışanlarının birbirlerinin tecrübelerinden faydalanma ve kurumsal aidiyetin daha fazla olmasına bağlı olarak bu gruptaki öğretmenlerin kurumun politikalarını daha olumlu algıladıkları varsayılmaktadır. Yapılan literatür çalışmalarında araştırma bulgularını destekleyecek bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Bununla birlikte Terzioğlu ve ark. (2008:385) tarafından yapılan bir araştırma kurumun büyüklüğü diğer bir ifade ile çalışan sayısı ile yenilikçiliği bu bağlamda değişimi etkileme özelliğine sahiptir.

Öğretmenler kurum yöneticilerinin davranışlarını demokratik olarak algıladıklarında değişimin tüm boyutlarında olumlu tutuma sahip oldukları görülmüştür. Kurum yöneticilerinin çalışanlarına saygı duyması, onlara eşit şekilde davranması, öğretmenlerin kurum için düşünce özgürlüğüne sahip olması öğretmenleri değişime

karşı olumlu tutuma sahip olmalarına neden olmaktadır. Yapılan araştırmalarda da üst yöneticilerini demokratik algılayan çalışanların değişime karşı daha olumlu tutum sergiledikleri (Seren,2005:93), üst ve tepe yöneticilerinin demokratik davranış sergilediklerinden çalışanların değişime karşı daha olumlu oldukları (Üstün, 2018: 62-63) görülmektedir. Benzeri araştırmaların sonuçlarına bakıldığında çalışanların düşüncelerine önem veren, onları destekleyen yöneticilerin bulunduğu kurumlarda çalışanların daha başarılı olup, yeniliklere açık oldukları (Redfern ve Christian, 2003:226-230), üst yönetimin davranış biçimlerinin demokratik olması durumunda bunun çalışanlara olumlu yansımaların olduğu (Knox ve Irving, 1997:37-38) görülmektedir. Değişim sürecinde değişimi yürütecek çalışanların görüşlerinin alınması değişim sürecinin daha başarılı bir şekilde sonuçlanmasına neden olmaktadır (McDaniel, 1995:13-15).

Öğretmenlerin değişime karşı tutumları genel olarak kıdemi 1-4 yıl olanların kıdem süresi daha yüksek olanlara göre daha olumludur. Diğer bir ifade ile kıdem süresinin uzaması değişime karşı tutumu olumsuz yönde etkilemektedir. Kıdem süresi düşük olanların mesleğe yeni başlamaları mesleki ideallerinin ve heyecanlarının yüksek olması, yeniliklere daha açık olmaları, genel olarak daha genç olmalarından hareketle dinamizme daha açık olmaları gibi nedenlerle bu gruptakilerin değişime dönük daha olumlu tutum sergiledikleri düşünölmektedir. Balıkçı, (2004:31) tarafından yapılan bir çalışmada da benzer şekilde 1-6 yıllık kıdemi olanların daha üst kıdemde olanlara göre değişime karşı daha olumlu tutuma sahip olduklarını göstermektedir. Bununla birlikte Kılıç (2015: 8) tarafında yapılan benzeri bir çalışmada çalışanların kıdemine göre yeniliklere açık olma açısından gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Çelik (2019:43) tarafından yapılan bir başka çalışmada genel olarak kıdem düzeyi arttıkça çalışanların değişime direnç gösterme puanlarının daha yüksek olduğu görölmektedir. Levent (2016:127) tarafından yapılan bir başka çalışmada öğretmenlerin değişime hazır olma durumlarının kıdem değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığını ortaya koymaktadır. Kıdem değişkenine benzer şekilde yaş ile değişime karşı tutum arasındaki çalışmalara bakıldığında farklı sonuçların elde edildiği görölmektedir. Karaca (2017:53) ve Öztoran, (2018:144) tarafından yapılan çalışmada değişime karşı tutumun hemşirelerin yaş düzeyine göre farklılaşmadığını ortaya koymaktadır. Üstün'ün (2018:55) yapmış olduğu araştırmada ise

araştırmalardan elde edilen bulguların tersine yaş düzeyi yüksek olanların değişime karşı tutumlarının daha olumlu olduğunu görülmektedir.

Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin kurumda çalışma düzeyi arttıkça değişime karşı tutumları da olumsuz olmaktadır. Bu çalışmada benzer şekilde kıdem düzeyi yükseldikçe değişime karşı tutum puanlarının da düştüğü gözlenmişti. Uzun (2008) tarafından yapılan çalışmada da araştırma bulguna benzer şekilde kurumda yeni çalışanların değişime karşı daha olumlu tutuma sahip olduklarını göstermektedir. Taner ve Özkan (2013:222) tarafından yapılan çalışmada ise araştırma bulgusunun tersine çalışılan sürenin artmasıyla değişime karşı tutumun olumlu olduğu görülmektedir.

Erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha güvenli bağlanma stiline sahip oldukları görülmektedir. Diğer bağlanma stillerinde cinsiyete bağlı olarak oluşan farklılıklar anlamlı değildir. Erkeklerin yetiştirilme tarzları, kadınlara göre daha atak, girişken eğilimlere sahip olmaları gibi nedenlerle erkeklerin daha güvenli bağlanma stiline sahip oldukları düşünülmektedir. Benzer şekilde Karakuş (2012:39) tarafından yapılan çalışmada güvenli bağlanma stillinde erkeklerin daha fazla güvenli bağlanma stillerine sahip olduğu diğer bağlanma stillerinde gruplar arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir. Karaşar(2014:34) tarafında yapılan bir başka çalışmada erkeklerin güvenli kadınların ise daha çok korkulu bağlanma stillerine sahip olduğunu ortaya koymuştur. Işınsu (2003:45-49) ve Kapucı (2014:95) tarafından yapılan çalışmalarda da erkeklerin daha çok güvenli bağlanma stiline sahip oldukları kadınların ise korkulu ve saplantılı bağlanma stillerine daha çok sahip oldukları görülmektedir.

Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin bağlanma stilleri okulda bulunan öğretmen sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bağlanma stilleri bireyin bulunduğu ortamda kendini nasıl hissetmesi ile ilişkili bir durum olması ve bu duyguyu kalabalıktan daha öte sosyal çevredeki ilişkinin niteliği belirlediği için gruplar arasında anlamlı bir farklılığın oluşmadığı düşünülmektedir. Literatür taramasında da bağlanma stilleri ile çalışan personel sayısı arasındaki ilişkiyi konu alan bir araştırma bulgusuna rastlanılmamıştır.

Bağlanma stillerinden alınan puanlar okul yöneticilerinin sergilemiş olduğu davranışları öğretmenlerin nasıl algıladığına bağlı olarak anlamlı olarak

farklılaşmaktadır. Okul yöneticilerini demokratik olarak algılayan öğretmenlerin güvenli bağlanma stiline sahip oldukları, otoriter olarak algılayanların ise korkulu bağlanma stiline sahip oldukları görülmektedir. Kuşkusuz demokratik davranışlar içinde bulunan okul yöneticilerin olduğu okul ikliminde öğretmenlerin kendileri güvende hissetmeleri, düşünceleri ve fikirlerini rahatça paylaşmaları, eşit ve adil bir uygulamaya maruz kalmalarından ötürü bu okullarda çalışan öğretmenlerin daha güvenli bağlanma stiline sahip oldukları düşünülmektedir. Okul idarecileri otoriter davranış sergilediklerinde çalışanların korkulu bağlanma stillerine sahip olmaları kaçınılmazdır. Literatür taramasında yöneticilerin demokratik ya da otoriter davranışları ile bağlanma stilleri arasındaki ilişkiyi konu alan bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Bununla birlikte anne babalarının tutumlarını olumlu algılayan ergenlerin güvenli bağlanma stillerine sahip olduğu görülmektedir (Aydoğdu, Olcay, 2013:141). Roelofs ve ark. (2008:339-341) tarafından yapılan araştırmada güvenli bağlanma stiline sahip anne babaların güvensiz bağlanan anne babalara göre çocuklarına daha demokratik davranışlar sergilediği gözlenmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre kıdeme göre bağlanma stilleri arasındaki fark sadece kayıtsız bağlanma stiline sahip olanlarda görülmektedir. Diğer bir ifade ile kıdemi çok düşük ya da çok yüksek olan öğretmenlerde kayıtsız bağlanma stili gözlenmektedir. Kayıtsız bağlanan kişiler kendilerini değerli görürken diğerlerine dönük algıları olumsuzdur. Bu bağlamda kıdemi düşük olan öğretmenlerin öğretmenliğe ve okula dönük aidiyet duygularının daha düşük olması, kıdemi büyük olanlarında çökkünlük tükenmişlik gibi nedenlerle kayıtsız bağlanma stiline sahip oldukları düşünülmektedir. Öğretmenlerin yaş düzeyleri ile bağlanma stilleri arasındaki puan farklılıkları da anlamlı değildir. Yapılan literatür çalışmasında araştırma bulgularını destekleyecek yeterli sayıda bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Sadece Akmaz (2009:99) tarafından yapılan bir çalışma kıdem süresi 16 yıl ve üstü olanların daha fazla güvenli bağlama stillerine sahip olduğunu ortaya koymuştur. Bu araştırmada da kıdem süresi düşük olanların kayıtsız bağlanma stiline daha çok sahip olduklarını göstermektedir.

Öğretmenlerin örgütsek adanmışlık ölçek puanları cinsiyete göre gruplar arasında anlamlı farklılıklar oluşturmaktadır. Genel olarak kadın öğretmenlerin örgütsel adanmışlığı erkek öğretmenlere göre daha yüksektir. Bunun nedenin cinsiyet farklı ve cinsiyet rollerinden kaynaklandığı düşünülebilir. Kadınların erkeklere göre duygusal yönünün daha ağır basmasının bir sonucu olarak aidiyet duygusunu daha çok

yaşamaları, daha çok sahiplenici davranışlara sahip olmalarının bir sonucu olarak daha çok adanmışlık yaşadıkları varsayılmaktadır. Yapılan araştırma sonuçlarına bakıldığında genel olarak kadınların erkeklere göre adanmışlık duygularının daha yoğun yaşandığı görülmektedir (Düzener, 2006:92; Ekinci ve Yıldırım, 2012:3; Ersoy, 2019:39; Ertürk, 2011:4, Mamaç,2019:71). Bununla birlikte bazı araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin adanmışlık düzeyleri ile cinsiyet arasında anlamlı farklılıklar bulunmamaktadır (Atar, 2009:2; Babil, 2009:78; Zöğ, 2007:3).

Öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeyleri fiziksel ve toplam ölçek puanları açısından okulda bulunan öğretmen sayısına göre anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Diğer bir ifade ile öğretmen sayısı az olan okullarda öğretmenlerin fiziksel adanmışlıkları daha yüksektir. Fiziksel adanmışlık bireyin kendini işe daha yoğun vermesi elinden geleni en iyisi yapması olarak Kahn, 1992:321-322) ifade edildiğine göre öğretmen sayısının az olduğu okullarda öğretmenlerin çalışma koşullarını daha iyi bulmaları, kurum içi sosyalleşme eğilimlerinin daha fazla olması, işbirliğinin daha gelişmiş olması gibi nedenlerle adanmışlığın yüksek olduğu düşünülmektedir. Çalışan personel sayısı ile örgütsel adanmışlığı konu alan bir araştırmaya rastlanmamakla birlikte örgütün büyüklüğünün personel sayısının kurumsal bağlılığı etkilediğine dönük araştırma bulguları bulunmaktadır (Hartline ve Ark. 2000:40-48; Mathieu ve Zajac, 1990:172-182).

Araştırma bulgularına göre okul yöneticilerini demokratik olarak algılayan öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeyleri daha yüksektir. Okul yöneticilerinin eşit ve adil davranışları, öğretmenlerin kendi düşünce ve fikirlerini rahatlıkla ifade edebildikleri, problemlerini rahatlıkla okul yöneticileri ile paylaşabildikleri bir eğitim ortamında öğretmenlerin adanmışlıklarının yüksek olacağı beklendik bir durumdur. Benzer şekilde Özden (1997:38-40), Podsakof ve MacKenzie (1996:262-264) ve Sweney ve McFarlin (1997:96-97), tarafından yapılan çalışmalarda da okul yöneticilerinin davranışlarından hoşnut olan öğretmenlerin adanmışlık düzeylerinin yüksek olduğu göstermektedir. Bülbül (2001:2) tarafından yapılan bir çalışmada ise öğretmenlerin okul yöneticileri ile sağlıklı iletişim kuramamaları, karar mekanizmalarında yer almamaları, yönetimle yaşanan çatışmalar onları onların okula dönük adanmalarını olumsuz etkilemektedir. Akgün (2005:3-6) tarafından yapılan bir başka çalışmada ise yöneticilerin otokratik liderlik stilleri ile öğretmenlerin adanmışlıkları arasında negatif yönde ilişki olduğunu ortaya koymaktadır.

Öğretmenlerin genel olarak örgütsel adanmışlık düzeyleri kıdem ve o kurumda çalışma süresine göre gruplar arasında anlamlı farklılıklar bulunmamaktadır. Sadece bilişsel adanmışlık alt ölçek puanları kıdemi en küçük olan öğretmenlerin lehine anlamlı çıkmıştır. Hâlbuki kıdem ve okulda çalışma süresinin artması ile örgütsel adanmışlığın artması beklenirdi. Bu beklentinin karşılanmaması örneklemdaki öğretmen grubunun özellikleri ile ilişkili olduğu düşünülmektedir. Bununla birlikte örneklem grubuna alınan öğretmen sayısının azlığı da nedenlerden biri olarak görülebilir. Genel olarak araştırma bulgularına bakıldığında yaş ya da kıdemin artmasıyla örgütsel adanmışlığın yükseldiği gözlenmektedir (Artun; 2008:2; Atar, 2009:2; Bülbül, 2001: 2; Chew ve ark. ,2005:244-245; Onay ve ark. 2006: 92-94; Yıldırım, 2002:74-84).

Öğretmenlerin değişime karşı tutum puanlarının yordanmasına dönük olarak yapılan regresyon analizine göre örgütsel adanmışlık pozitif, korkulu bağlanmanın ise negatif yönde değişime karşı tutumu yordadıkları görülmektedir. Genel olarak değişime karşı tutum olumlu bir duygu olarak algılanmaktadır. Bu bağlamda kurumsal adanmışlığı olan öğretmenlerin kurum kültürünü benimsemeleri, kurumun gelişimini önemseydiği ve bunun için çabaladığı için değişime karşı da olumlu tutum takındıkları düşünülmektedir. Değişime karşı tutum ile örgütsel adanmışlığı konu alan araştırmalara bakıldığında sınırlı sayıda araştırma bulgusuna rastlanılmıştır. Artun (2008:2) tarafından yapılan bir çalışmada mevcut araştırma sonucundan farklı olana örgütsel adanmışlık ile değişime karşı tutum arasında bir ilişki bulamamıştır. Çağlar (2013:119) tarafından farklı bir çalışmada ise araştırma bulgularını destekler şekilde okulların değişime karşı açık olmalarının onların kurumsal bağlılık düzeyleri ile ilişkili olduğunu göstermektedir. Araştırma bulgularına göre değişime karşı tutumu negatif yönde yordayan bir diğer değişken korkulu bağlanmadır. Kendini yetersiz olarak algılama, başkalarını da olumsuz olarak değerlendirme ve reddedici olduklarını düşünmesi olarak ifade edilen bu nedenlerden dolayı sosyal ilişkilerden uzak durmaya neden olan korkulu bağlanmaya (Çalışır, 2009:244) sahip öğretmenlerin gruptan izole olmalarının bir sonucu olarak değişime karşı olumsuz tutum takındıkları düşünülmektedir. Literatürde korkulu bağlanma ile değişime karşı tutum arasındaki ilişkiyi konu alan bir çalışmaya rastlanılmamıştır.

Öneriler

Değişim, kurumların kendilerini yenilemeleri ve teknolojik gelişimlere karşı açıklık açısından genel olarak olumlu bir duyguyu ifade eder. Bu bağlamda kurumun çalışanlarının bir şekilde değişime karşı hazırlıklı istekli ve olumlu tutuma sahip olmaları önemli görülmektedir. Bu bağlamda kurum çalışanların değişime karşı tutumlarının önündeki engelleri belirlemek ve gidermek önemli görülmektedir. Bu nedenle bu bölümde araştırma bulgularından elde edilen sonuçlara bağlı olarak önerilerde bulunulmuştur.

Araştırma bulgularına göre kadın öğretmenlerin değişime karşı tutumları erkek öğretmenlerden daha fazladır. Erkek öğretmenlerin değişime karşı tutumlarını etkileyen değişkenlerin belirlenmesine dönük çalışmalar yapılabilir. Bununla birlikte değişim ve değişimin önemi konusunda öğretmenlere dönük hizmetçi farkındalık eğitimleri düzenlenebilir.

Öğretmen sayısının fazlalığı yöneticilerin otoriter davranışları öğretmenlerin değişime karşı tutumlarını olumsuz yönde etkilemektedir. Bu bağlamda kalabalık öğretmenlerin bulunduğu okul gruplarında değişimin önemi ve gerekçesi konusunda okul idarecilerinin daha fazla öğretmenleri desteklemeleri, değişimin kurumun gelişmesi açısından önemi öğretmenler bilinçlendirilmelidir. Otoriter liderlik tarzına sahip okul idarecilerinin belirlenerek bunlara sağlıklı ve etkili iletişim konusunda becerilerin kazandırılacağı programlar hazırlanmalı ve uygulanmalıdır.

Öğretmenlerin kıdem ve okulda çalışma süreleri arttıkça değişime karşı daha olumsuz tutumlara sahip oldukları görülmektedir. Bunun nedenlerini ortaya koyacak araştırmaların yapılması önemli görülmektedir.

Türkiye’de değişime karşı tutum, değişime direnç ve değişime hazır olma davranışlarını konu alan çok sınırlı araştırma bulunmaktadır. Bu alanda yüksek lisans yapan öğrencilere bu konularda çalışma yapmalarının desteklenmesi bu değişkenler konusunda farkındalıkların artırılması gerekmektedir.

Erkek öğretmenlerin güvenli bağlanma stillerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Kadınların güvenli bağlanma eğilimlerinin düşük olmasının sosyolojik ve psikolojik nedenlerinin ortaya çıkarılmasına dönük araştırmaların yapılması gereklidir.

Güvenli bağlanma eğilimine sahip öğretmenler yöneticilerini daha demokratik olarak algılamakta, yöneticilerini demokratik algılayan öğretmenlerde daha çok örgütsel adanmışlık duygularına sahip olmaktadır. Bu nedenle okul yöneticilerinin otoriter davranışlarının öğretmenler üzerindeki olumsuz etkileri konusunda bilgilendirici çalışmalar yapılmalı, konferanslar verilmeli ve insan ilişkilerinin örgütlerin gelişimi açısından önemi konusunda yöneticiler bilgilendirilmelidir.

Kadın öğretmenlerin, az sayıda öğretmenin bulunduğu okullarda örgütsel adanmışlık düzeyleri daha yüksektir. Bu nedenle öğretmenlerin kurumsal adanmışlığını etkileyen değişkenlerin ve nedenlerinin ortaya konulması önemli görülmektedir.

Son olarak araştırmanın verileri sadece İstanbul Esenyurt ilçesinde çalışan öğretmenlerden elde edilmiştir. Araştırma sonuçlarının genellenmesi kuşkusuz bu ve benzeri çalışmaların farklı örneklem grupları üzerinde yapılması ile mümkündür.

KAYNAKÇA

- Acar Yaşar, J. (2017). *Hemşirelerin örgütsel değişime yönelik tutumlarının değerlendirilmesi* (Doktora Tezi). Haliç Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı, İstanbul.
- Ahn, M. J., Adamson, J. S., & Dornbusch, D. (2004). From Leaders To Leadership: Managing Change. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 10(4): 112-123.
- Ainsworth, M. D. S., Blehar, M. C., Waters, E., & Wall, S. N. (2015). *Patterns Of Attachment: A Psychological Study Of The Strange Situation*. New Jersey: Psychology Press.
- Akbaba-Altun, S. (2001). *Örgüt Sağlığı*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- Akbağ, M., & İmamoğlu, S. E. (2010). Cinsiyet Ve Bağlanma Stillерinin Utanç, Suçluluk Ve Yalnızlık Duygularını Yordama Gücünün Araştırılması. *Studies*, 1(3): 145-166.
- Akdemir, S. (2012). *Kamu çalışanlarının organizasyonel değişim yönetimi algısı ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Akgün, Ş. (2005). *Vakıf üniversiteleri hazırlık okulu yöneticilerinin liderlik stilleri ile okutmanlarının örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akhunlar, M. N. (2010). *Üniversite öğrencilerinin bağlanma stilleri ile uyum süreçleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akkaya, A. (2017). *Hemşirelerde empati, empati becerileri ve motivasyon ilişkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akmaz, N. (2009). *Eğitim yöneticilerinin bağlanma stilleri ve sürekli öfke ve öfke ifade tarzları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Anabilim Dalı, İstanbul.

- Alaiwa, K. H. T. (2018). The Level Of Educational Leaders Commitment To The Organizational Intelligence Dimensios İn The Saudi Educational Institutions From The Perspective Of Teaching Board Members And The Educational Leaders. *Europan Scientific Journal*, 14(7): 218-234.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1993). Organizational Commitment: Evidence Of Career Stage Effects? *Journal of business research*, 26(1): 49-61.
- Altıntaş, N. (2011). *Hemşirelerde iş tatmini ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Gata Hastanesi'nde bir uygulama* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atılım Üniversitesi, SBE, Ankara.
- Altunay, E. (2017). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Ve Adanmışlık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Milli Eğitim Dergisi*, 46(213): 37-66.
- Altunel, A. T. (2015). *Örgütsel güven düzeyi ile örgütsel adanmışlık düzeyi arasındaki ilişki: Bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yönetim Ve Organizasyon Bilim Dalı, Malatya.
- Argüden, Y. (2004). *Değişim yönetimi*. İstanbul: Arge Danışmanlık Yayınları.
- Arslan, E. (2008). *Bağlanma stilleri açısından ergenlerde Erikson'un psikososyal gelişim dönemleri ve ego kimlik süreçlerinin incelenmesi* (Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Arslanhan, Ü. N. (2014). *Ortaokul öğretmenlerinin yıldırma eylemlerine maruz kalma durumları ile örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Artun, B. (2008). *Anadolu Lisesi öğretmenlerinin örgütsel adanmışlık düzeylerinin örgütsel değişmeye ilişkin tutumlarına etkisi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Atar, G. (2009). *İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel adanmışlıkları ile müdürlerin liderlik davranışlarını algılamaları arasındaki ilişki (İstanbul ili Anadolu Yakası*

- örneği*) (Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aydın, A. F. (2004). *Bir örgüt geliştirme unsuru olarak örgütsel öğrenme* (Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Aydoğdu, H., & Olcay Çam, M. (2013). Madde Kullanım Bozukluğu Olan ve Olmayan Ergenlerin Bağlanma Stilleri, Anne Baba Tutumları ve Sosyal Destek Algıları Yönünden Karşılaştırılması. *Journal of Psychiatric Nursing/Psikiyatri Hemşireleri Derneği*, 4(3).
- Aytekin, M. (2016). *Lider üye etkileşiminin örgütsel adanmışlık üzerine etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Isparta.
- Babil, F. (2009). *İlköğretim okulu müdürlerinin vizyoner liderlik özelliklerine sahip olmaları ile öğretmenlerin örgütsel adanmaları arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Bakırcıoğlu, R. (2016). *Ansiklopedik Eğitim Ve Psikoloji Sözlüğü*. (2. Baskı). Ankara: Anı Yayıncılık
- Balay, R. (2000). *Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Balay, R. (2000). *Yönetici Ve Öğretmenlerde: Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Balcı, A. (2003). *Örgütsel Sosyalleşme: Kuram, Strateji ve Taktikler*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Balıkçı, A. (2004). *İlköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerinin değişime ilişkin alguları ve değişimin eğitim açısından değerlendirilmesi* (Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Bang, H., Ross, S., & Reio, T. G. (2013). From Motivation To Organizational Commitment Of Volunteers In Non-Profit Sport Organizations. *Journal Of Management Development*.

- Bartholomew, K., & Horowitz, L. M. (1991). Attachment Styles Among Young Adults: A Test Of A Four-Category Model. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 61(2): 226.
- Başaran, İ. E. (2004). *Yönetimde İnsan İlişkileri*. (3 b.). Ankara: Nobel Yayınları.
- Baykal Ü, Altuntaş SY, Sökmen S ve ark. (2005). Örgütsel İklim Ölçeğinin Uyarlaması Ve Yönetici Hemşirelerin Hastanelerindeki Örgütsel İklimle İlgili Değerlendirmeleri. *Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi*, 13(55): 91-111.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59: 125-139.
- Biosciences,et. al.(2004). From Leaders to Leadership: Managing Change. *The Journal of Leadership and Organizational Studies*,10(4).
- Bowlby, J. (1973). *Attachment and Loss: Separation*. New York: Basic Books.
- Bowlby, J. (1979). *The Making & Breaking of Affectional Bonds*. London: Tavistock.
- Bowlby, J. (1982). *Attachment and Loss: Attachment*. New York: Basic Books.
- Bowlby, J. (2005). *A Secure Base: Clinical Applications Of Attachment Theory*. Vol. 393: Taylor & Francis.
- Bozkurt, Ö. ve Yurt, İ. (2013). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22): 121-139.
- Blau, G. J. (1985). A Multiple Study Investigation Of The Dimensionality Of Job Involvement. *Journal Of Vocational Behavior*, 27(1). 19-36.
- Buchanan II, B. (1974). Building Organizational Commitment The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4): 533-546.
- Buchanan, B. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization Of Managers in Work Organizations. *Administrative science quarterly*, 533-546.
- Budak, G. ve Budak G. (2004). *İşletme Yönetimi*. İzmir: Barış Yayınları.
- Budak, S. (2017). *Psikoloji Sözlüğü*. Ankara: Sanat Yayınevi.

- Bunpin III, J. J. D., Chapman, S., Blegen, M., & Spetz, J. (2016). Differences In Innovative Behavior Among Hospital-Based Registered Nurses. *Journal of Nursing Administration*, 46(3): 122-127.
- Bülbül, T. (2001). *Öğretmenlerin okul dışı (örgütsel) adanma odakları* (Yüksek Lisans Tezi). Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Can, H. (1997). *Organizasyon Ve Yönetim*. Ankara: Siyasal Kitapevi.
- Celep, C. (2000). *Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Celep, C., Doyuran, Ş., Sarıdede, U., & Değirmenci, T. (2004). Eğitim Örgütlerinde Çok Boyutlu İş Etiği Ve Örgütsel Adanmışlık. *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*, 6-9.
- Cesur, E. (1999). *Organizasyon kültürü ve işletmelerde kültürel değişim sorunları* (Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Chew, Janet, Antonia Girardi, Lenand Entrekin. (2005). The Impact of Human Resource Practices on Organizational Commitment. *Journal Of Comparative International Management*, c. 8. s.2: 240-246.
- Collins , N. L. ve Read, S. J. (1990). Adult Attachment, Working Models, and Relationship Quality in Dating Couples. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58 (4): 644-663.
- Colombotos, J. L. (1962). *Sources of professionalism, a study of high school teachers*. Michigan University.
- Cooper, M. L., Shaver, P. R., & Collins, N. L. (1998). Attachment Styles, Emotion Regulation, And Adjustment In Adolescence. *Journal of personality and social psychology*, 74(5): 1380.
- Çağlar, Ç. (2013). Okulların Değişime Açıklık Düzeyi İle Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyi Arasındaki İlişki. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (15): 119-150.
- Çakır, Ö. (2001) *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*. Ankara: Seçkin Kitabevi.

- Çalışır, M. (2009). Yetişkin Bağlanma Kuramı Ve Duygulanım Düzenleme Stratejilerinin Depresyonla İlişkisi. *Psikiyatride güncel yaklaşımlar*, 1(3): 240-255.
- Çalışkan, A.(2007). *Organizasyonel değişim yönetimi ve Azerbaycan Cumhuriyeti'ndeki Türk menşeli işletmelerde bir uygulama* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Çapan, B.E. (2009). Öğretmen Adaylarının Kişilerarası İlişkileri Ve Bağlanma Stilleri Arasındaki İlişki. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2): 127-142.
- Çelik, E. G. (2015). *Algılanan ebeveyn kontrolü ile ergen iyi oluşu arasındaki ilişkide duygusal özerklik ve empatinin aracı rolü* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitimde Psikolojik Hizmetler Anabilim Dalı, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı, Ankara.
- Çelik, S. N. (2019). *Öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri ile değişime dirençleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Doktora Tezi). Kastamonu Üniversitesi, Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması Ve Ekonomisi Bilim Dalı, Kastamonu.
- Çetin, F., Basim, H. N., & Aydoğan, O. (2011). Örgütsel Bağlılığın Tükenmişlik İle İlişkisi: Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma/The Relationship Between Organizational Commitment and Burnout: A Study on Teachers. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (25) 61.
- Çoban, Ü. (2011). *İş değerlerinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin analizi ve hemşireler üzerinde bir uygulama* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Çömez, P. (2007). *Değişim yönetiminde dönüştürücü liderlik davranışlarının firma performansına etkileri üzerine bir araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). GYTE, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Dağ, S. (2010). *Hemşirelerin değişim yönetimi ile ilgili görüşlerinin belirlenmesi* (Doktora Tezi). Haliç Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

- Dede, F. (2015). *Lise öğrencilerinin çatışma çözme yaklaşımlarının bağlanma stilleri ve bazı değişkenler açısından incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Del Val, M. P., & Fuentes, C. M. (2003). Resistance To Change: A Literature Review And Empirical Study. *Management decision*. Universitat de València, Spain Facultad de Economía.
- Demirgil, A. (2008). *İşletmelerde mobbing uygulamaları ile örgütsel bağlılık ilişkisinin incelenmesine yönelik araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Dinçer, Ö. (1992). *Örgüt Geliştirme: Teori, Uygulama ve Teknikleri*. 2. Baskı. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Doğan, S. Ve Kılıç, S. (2007). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri Ve Önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Temmuz-Aralık, (29): 37-61*.
- Dolaşır, S.(2005). Değişim Yönetimi ve Spor Örgütleri. *Ankara Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Dergisi, 3: 11-15*
- Dou, D., Devos, G. & Valcke, M. (2017). The Relationships Between School Autonomy Gap, Principal Leadership, Teachers' Job Satisfaction And Organizational Commitment. *Educational Management And Administration & Leadership, 48(6): 959-977*.
- Dursun, E. (2007). *Örgütsel değişim ve değişim karşısında bireysel direnç* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Düzener, S. (2006). *İstanbul ili özel ilk ve ortaöğretim okullarında toplam kalite yönetimi uygulamasının yönetici ve öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeyine etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Eichenberg C. , Schott, M., Decker, O., and Sindelar, B. (2017). Attachment Style And Internet Addiction. *An Online Survey. Pubmed, 19(5)*.
- Eker, Ö. (2016). *Lise öğrencilerinin akıllı telefon bağımlılıkları ile öznel iyi oluşlarının incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Nişantaşı Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ekinci, Ö. & Yıldırım, A. (2012). *Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin yıldırma davranışları ile örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması Ve Ekonomisi Bilim Dalı, Konya.
- Ercan, Ü. (2014). Öğrenen Örgütler, Örgütsel Değişim ve Değişime Direnç: Bir Tipoloji Önerisi. *İş ve İnsan Dergisi, İş ve İnsan Dergisi Kasım, 1(1): 33-42*.
- Erdil, O,Keskin H.(2004). Örgütsel Değişim Sürecinin Özellikleri, Enformasyon Sisteminin Etkinliği, İş Değişimlerini Uygulama Etkinliği, Rekabet Stratejileri ve İşletme Performansı Arasındaki İlişkiler. *Yönetim Dergisi, (47): 3-14*.
- Erdoğan, İ. (2002). *Eğitimde Değişim Yönetimi*. 1. Baskı. Ankara: Baran Ofset.
- Ergun, T. (1975). *Uluslar Arası Örgütlerde Bağlılık Kavramı*. Ankara: TODAİ Yayınları, Cilt:8, Sayı:4.
- Eroğlu, F. (1995). *Davranış Bilimleri, Kültür ve Davranış*. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş.
- Eroğlu, A.H., Adıgüzel, O. ve Öztürk, U.C. (2011). Sessizlik Girdabı Ve Bağlılık İkilemi: İş gören Sessizliği ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi ve Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 16(2)*.
- Ersoy, B. (2019). *Çalışanlarda örgütsel güven algısı ile örgütsel adanmışlık ilişkisi: Katılım bankacılığı sektöründe bir uygulama* (Yüksek Lisans Tezi). Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Ve Organizasyon Anabilim Dalı, Kırıkkale.

- Ertuğ, N., & Kaya, H. (2017). Hemşirelik Öğrencilerinin Bireysel Yenilikçilik Profilleri Ve Yenilikçiliğin Önündeki Engellerin İncelenmesi. *Hemşirelikte Eğitim Ve Araştırma Dergisi*, 14 (3): 192-197.
- Ertürk, E. (2011). *İlköğretim ve ortaöğretim okullarındaki örgütsel adalet algısı ile öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Burdur.
- Falk, M. (2002). Organizational Change, New Information And Communication Technologies And The Demand For Labor in Services. *In The new economy and economic growth in europe and the US* Springer, Berlin, Heidelberg, 161-192.
- Feeney, J. A., & Noller, P. (1990). Attachment Style As A Predictor Of Adult Romantic Relationships. *Journal of personality and Social Psychology*, 58(2): 281.
- Fener, S. (2005). *Hemşirelerin hemşirelik hizmetlerindeki değişim sürecini algılama durumları* (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Genç, M. (2006). *Eğitim örgütlerinde öğretmenlerin değişime karşı gösterdiği direnç* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gıcı, A. Ve Tabancalı, E. (2011). İstanbul'daki Vakıf Üniversiteleri Hazırlık Okullarında Çalışan İngilizce Okutmanlarının Örgütsel Adanmışlık Düzeyi. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, (9): 39-50.
- Gönel, A. (2017). *Hemşirelerin mesleki profesyonellik tutumları ile kurumlarında yaşanan değişimlere karşı tutumları arasındaki ilişki*. (Yüksek Lisans Tezi). Okan Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Anabilim Dalı, İstanbul.
- Gross, H. S. (2002). Psychoanalytic Conversations: Interviews with Clinicians, Commentators, and Critics. *The Journal of Nervous and Mental Disease*, 190(4): 270-271.

- Güçlü, H. (2006). Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi. *Anadolu Üniversitesi Yayınları*, Eskişehir.
- Güçlü, N., & Şehitoğlu, E. T. (2006). Örgütsel Değişim Yönetimi. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, (13): 240-254.
- Gül, H. (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi Ve Değerlendirmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2(1): 37-56.
- Gül, H. (2003). Karizmatik Liderlik ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma, *Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü Dergisi*, 77.
- Gül, İ. (2014). *Hastane çalışanlarının örgütsel değişime bakış açılarının incelenmesi: Afyonkarahisar ili örneği* (Yüksek Lisans Tezi). T.C. Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Güldiken, A. (2018). *Örgütsel bağlılık ve örgütsel tükenmişlik ilişkisi ile ilgili kamu kurumu çalışanları üzerinde bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Nişantaşı Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Güney, S. (2011). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Gürsoy, E. C. (2010). *Ergenlerde sosyodemografik özelliklere ve algılanan sosyal destek ile akran zorbalığına maruz kalmanın incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Güven, F. (2015). *Ortaokul 8. sınıf öğrencilerinin zorbalık yapımları ile zorbalığa maruz kalmalarının, cinsiyet, anne-baba eğitimi, sosyoekonomik düzey ve empati eğilimi açısından incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Toros Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Güven, M. (2006). *Örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Hartline, Michael, Maxham, James Ve Daryl Mckee. (2000). Corridors of Influence Dissemination of Customer-Oriented Strategy to Customer Contact Service Employees. *Journal of Marketing*, 64(4): 35-50.

- Higgs, M., & Rowland, D. (2005). All Changes Great And Small: Exploring Approaches To Change And Its Leadership. *Journal of change management*, 5(2): 121-151.
- Hussey D.E. (1997). *Kurumsal Değişimi Başarmak*. İstanbul: Rota Yayınları.
- Hyejin, B., Doyeon, W. & Yongjae, K. (2009). Motivations And Intentions To Continue Volunteering For Sporting Events. *Event Managements*, 13: 69-81.
- Işınsu, Melehat. (2003). *İkili ilişki biçimi ve süresi ile bağlanma stilleri arasındaki bağlantılar* (Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- İmamoğlu , O.(2003). *Öğretmen adaylarının öfke ve öfke ifade tarzları ile bağlanma stilleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Çizgi Kitabevi.
- İraz, Ş., Şimşek, G. (2004). Örgütsel Değişimin Gerçekleştirilmesinde Liderliğin Rolü: Transformasyonel Liderlik İncelemesi. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari İBlimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik araştırmalar Dergisi*, 7: 99-117.
- Jaskyte, K. (2004). Transformational Leadership, Organizational Culture, And Innovativeness In Nonprofit Organizations. *Nonprofit Management and Leadership*, 15(2): 153-168.
- Bartholomew, K., & Horowitz, L. M. (1991). Attachment Styles Among Young Adults: A Test Of A Four-Category Model. *Journal of personality and social psychology*, 61(2): 226.
- Kahn, W. A. (1992). To Be Fully There: Psychological Presence At Work. *Human relations*, 45(4): 321-349.
- Kalaz, M. (2016). *Öğretmen görüşlerine göre okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ile öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Kanter, R. M. (1968). Commitment And Social Organization: A Study Of Commitment Mechanisms İn Utopian Communities. *American sociological review*. 499-517.
- Kapucu, Orhan. (2014). *Evli çiftlerin evlilik kalitesi ve bağlanma stillerinin demografik özellikler açısından incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Üsküdar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karakuş, Ö. (2012). Ergenlerde Bağlanma Stilleri Ve Yalnızlık Arasındaki İlişki. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 23(2): 33-46.
- Karasar, N. (2015). *Bilimsel Araştırma Yöntemi* (28. Baskı). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Karasar, N. (2015). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, (25. Basım). Ankara: Nobel Akademi Yayınları.
- Karasar, B. (2014). Öğretmen Adaylarının Bağlanma Stilleri Ve Sosyal Kaygı Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Amasya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(1): 27-49.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1977). *Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi* (çev. H. Can ve Y. Bayar). Ankara: Nadir.
- Kavşut, F. (2009). *Ergenlerde akran zorbalığı ve duygusal zeka arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Kaya, N. Ve Selçuk, S. (2007). Bireysel Başarı Güdüsü Organizasyonel Bağlılığı Nasıl Etkiler?. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8 (2): 175-190.
- Kaymak, P. (2015). *Bağlanma stillerinin okul öncesi dönem sosyal davranışlara etkisinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Nişantaşı Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Keçecioğlu, Tamer. (2001). *Bir Değişimin Anatomisi, Ya da Değişimin Bir Parçası Olmak*. İstanbul: Alfa Yayınları.

- Kerman, U., Öztop, S. (2014). Kamu Çalışanlarının Örgütsel Değişim Yönetimine Yönelik Algısı. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1 (19): 89-112.
- Keskin, G., & Çam, O. (2008). Ergenlerin Ruhsal Durumları Ve Anne Baba Tutumları İle Bağlanma Stilleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi/Relationship Between Mental Health, Parental Attitude And Attachment Style İn Adolescence. *Anadolu psikiyatri dergisi*, 9(3): 139.
- Kılıç, E. (2017). *Bağlanma biçimlerinin evlilik doyumu ile ilişkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Üsküdar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kılınç, T. (2001). *Değişimi Kim Yönetmeli*. Rota Yayınları.
- Kırel, Ç. (1999). Esnek Çalışma Saatleri Uygulamalarında Cinsiyet, İş Tatmini ve İş Bağlılığı İlişkisi. *İÜ İşletme Fakültesi Dergisi*, 28 (2).
- Kırılmaz ,H., Bağış, M., Salim, B., Şimşir, İ. (2015). Sağlık Yöneticilerinin Değişim Sürecine Bakış Açılarını Belirlemeye Yönelik bir Araştırma. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 11(25): 91-112.
- Knox, S., & Irving, J. A. (1997). Nurse Manager Perceptions Of Healthcare Executive Behaviors During Organizational Change. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 27(11): 33-39.
- Kocatürk, M. (2014). *Ortaokul öğrencilerinde akran zorbalığı ile siber zorbalık arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Koç, Z. (2014). *Örgütsel değişim, değişim yönetimi ve örgütsel davranışlar üzerine örnek bir uygulama* (Doktora Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Koçel T. (2003). *İşletme Yöneticiliği*. 9.Basım. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş.
- Koçel, T. (2005). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta Basım

- Koçel, T. (2013). *İşletme Yöneticiliği*. (14.Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayın, 667-688.
- Koçel, T. (2018). *Sanayi Toplumundan Bilgi Toplumuna İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta Basım Yayım. 17. Baskı. 681-699.
- Kozacıoğlu, R. (2002). *The relationship of organizational commitment and work rewards with organizational citizenship behavior*. (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kwon, I., & Banks, D. (2004). Factors Related To The Organizational And Professional Commitment Of İnternal Auditors. *Managerial Auditing Journal*, 19: 606-622.
- Kurtpınar M. (2011). *Birey-örgüt uyumunun bireysel performans üzerindeki etkisinde kişilik özellikleri ve işe adanmışlığın rolü* (Yüksek Lisans Tezi). Harp Akademileri Komutanlığı Stratejik Araştırmalar Enstitüsü Müdürlüğü, İstanbul.
- Levent, F. (2016). Öğretmenlerin Değişime Hazır Olma Durumlarının Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 43(43): 117-134.
- Leymann, H. (1996). The Contend And Development of Mobbing at Work. *European Journal of Work And Organizational Psychology*, 5(2). 165-184 London: Routledge.
- Mamaç, M. (2019). *Sınıf öğretmenlerinin mobbinge maruz kalma düzeyleri ile örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, İstanbul.
- Mathieu, Joron Ve Dennis M. Zajac (1990). A Review and Meta-analysis of the Antecedents, Correlates and Consequences of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*, 108: 171-194.
- Mayer, R. C., & Schoorman, F. D. (1998). Differentiating Antecedents Of Organizational Commitment: A Test Of March And Simon's Model. *Journal of*

Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 19(1): 15-28.

Manzoor, M. & Naeem, H. (2011). Relationship Of Organization Socialization With Organizational Commitment And Turnover İntention: Moderating Role Of Percieved Organizational Support. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(8): 515-529.

McDaniel, C. (1995). Organizational Culture And Ethics Work Satisfaction. *The Journal of nursing administration*, 25(11): 15-21.

Meşe G., (2007) *Endüstri ve Örgüt Psikolojisinde Örgütsel Bağlılığın Anlamı, Endüstriyel Klinik Psikoloji ve İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınevi.

Mickelson, K. D., Kessler, R. C., & Shaver, P. R. (1997). Adult Attachment İn A Nationally Representative Sample. *Journal of Personality and Social Psychology*. 73: 1092-1106.

Mikulincer, M., Gillath, O., Avidan S., & Eshkoli N. (2001). Attachment Theory And Reactions To Others' Needs: Evidence That Activation Of The Sense Of Attachment Security Promotes Empathic Responses. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81 (6): 1205-1224.

Morrow, P. C. (1993). *The Theory And Measurement Of Work Commitment*. Greenwich: CT: Jai Press Inc.

Nacar, N.(2012). *Kütüphanelerde örgütsel kültürün örgütsel bağlılık ve iş tatminine etkisi üzerine bir araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Çukurova Üniversitesi, SBE, Adana.

Nagar, K. (2012). Organizational Commitment And Job Satisfaction Among Teacher During Times Of Burnout. *Vikalpa*, 37(2): 43-60.

Newton, L. A. Ve Shore, L. M. (1992). A Model of Union Membership: Instrumentality, Commitment, and Opposition. *Academy of Management Review*, 17(2): 275-298.

- Olmedow, J. A., Quinn, S., & Kowert, R. (2013). Attachment Style, Social Skills, And Facebook Use Amongst Adults. *Computers in Human Behavior*, 29(3): 1142-1149.
- Onay Özkaya, M., Deveci Kocakoç, İ. ve Karaa, E. (2006). Yöneticilerin Örgütsel Adanmışlıkları Ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik Bir Alan Çalışması. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 13(2): 77-96.
- Onur, N. (2006). *Lise Öğrencilerinin bağlanma stilleri ile atılganlık düzeyleri arasındaki ilişki*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Opatha, H. H. D. N. P. (2015). *Organizational Behaviour*. The Human Side of Work.
- Özden, Y. (1997). Öğretmenlerde Okula Adanmışlık: Yönetici Davranışları İle İlişkili Mi? *Milli eğitim*, 135(7/9): 35-41.
- Özden, Y. (1997). Öğretmenlerde Okula Adanmışlık; Yönetici Davranışları İle İlişkili mi? *Milli Eğitim Dergisi*, Temmuz-Ağustos-Eylül, 135: 35-41.
- Özkalay, G.(2017). *Hemşirelerin değişime karşı tutumları ve etkileyen faktörlerin belirlenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Bilim Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Anabilim, İstanbul.
- Özkalp, E. (2003). *Örgütsel Davranış*. Anadolu Üniversitesi.
- Öztop, Ö. D. A. Ü. E., & Öztop, S. (2014). Kurumsal Aidiyet Bilincinin Çalışanların Örgütsel Değişim Algısı Üzerinde Etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1): 299-316.
- Öztorun, G.Ç. (2018). *Hemşirelerin örgüt iklimi algılarının ve değişime karşı tutumlarının belirlenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Peker, Ö.(1995). *Yönetimi Geliştirmenin Sürekliliği*. Türkiye ve Orta Doğu İdaresi Enstitüsü Yayınları.

- Perçin, N. Ş ve Özkul, E. (2009). *Turizm İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık. Z. Sabuncuoğlu içinde, Turizm İşletmelerinde Örgütsel Davranış*. Bursa: Marmara Kitap Merkezi Yayıncılık.
- Podsakoff, P. M. ve MacKenzie, S. B. (1996). Transformational Leader Behaviors And Substitute For Leadership As Determinents Of Employee Satisfaction, Commitment, Trust, And Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Management*, 22(2): 259-298.
- Polat, M. (2012). *Kriz yönetimi ve örgütsel değişim arasındaki ilişkiler*. (Yüksek Lisans Tezi). Gebze Yüksek Teknoloji Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Polat, Ü. (2013). *Geç ergenlerin yaklaşmacı/kaçınmacı benlik düzenleme odakları ile ebeveynlerine bağlanma ve onlardan ayrışma bireyleşme düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Randall, D. M. (1987). Commitment and the Organization: The Organization Man Revisited. *Academy of Management Review*, 12(3): 460-471.
- Redfern, S., & Christian, S. (2003). Achieving Change In Health Care Practice. *Journal of Evaluation in Clinical Practice*, 9(2): 225-238.
- Reichers, A.E. (1985). A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment. *Academy of Management Review*, 10 (3): 465-476.
- Rice, K. G. ve Mirzadeh, S.A. (2000). Perfectionism, Attachment and Adjustment. *Journal of Counselling Psychology*, 47: 238-250.
- Roelofs, J., Meesters, C., Ter Huurne, M., Bamelis, L., Muris, P. (2006). On the Links Between Attachment Style, Parental Rearing Behaviors, and Internalizing and Externalizing Problems in Non-Clinical Children. *Journal of Child and Family Studies*, 15(3): 331-344. Routledge.
- Sabuncuoğlu, Z. Ve Tüz M. (2003). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Furkan Ofset.

- Seren, Ş. (2005). *Değişime karşı tutum ölçeğinin geliştirilmesi ve kalite belgesi alan hastanelerde değişim ile örgüt kültürü arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Serinkan, C., & Arat, G. (2013). *İşletmelerde Örgütsel Değişim Ve İç Girişimcilik*. Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Seymen, O. A. (2000). *İşletmelerde Yeniden Yapılanma; Süreç Odaklı Organizasyonlar ve Otel İşletmelerinde Uygulanması*. Beta Yayınları.
- Sığırcı, A. (2010). *Evli bireylerde bağlanma biçimleri ve evliliğe dair inançların evlilik doyumu ile ilişkisinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Simircich, L.(1983). Concepts of Culture and Organizational Analysis. *Administrative Science Quarterly*, 28: 339-358.
- Smadov, S. (2006). *İş doyumu ve örgütsel bağlılık: Özel sektörde bir uygulama* (Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Solmuş, T. (2004). *İş Yaşamında Duygular ve Kişilerarası İlişkiler* (Birinci Baskı). İstanbul: Beta Yayınevi.
- Soysal, A. (2005). Bebeklik Dönemindeki Bağlanma Sürecine Genel Bir Bakış. *Klinik Psikiyatri* (8): 83-92.
- Susar F (2000). *Organizasyon kültürü: organizasyon kültürünün üç büyük ilaç firmasında analizi ve üst düzey yöneticiler arasında temel kültür öğelerinin paylaşım düzeyinin karşılaştırılması* (Doktora Tezi) İstanbul Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Süler, M. (2016). *Akıllı telefon bağımlılığının öznel mutluluk düzeyine etkisinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilim Anabilim Dalı, Eğitimde Psikolojik Hizmetler Bilim Dalı, Sakarya.

- Sümer, N. ve Güngör, D. (1999). Yetişkin Bağlanma Stilleri Ölçeklerinin Türk Örnekleme Üzerinde Psikometrik Değerlendirmesi ve Kültürlerarası Bir Karşılaştırma. *Türk PsikoloDergisi*, 14(43): 71-106.
- Sweeney, P. D., McFarlin, D. B. (1997). Process And Outcome: Gender Differences In The Assessment Of Justice. *Journal of Organizational Behavior*, 18(1): 83-98.
- Şimşek, M. Ş. ve Öge, H. S. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Şişman, B. (2016). *İletişim becerileri ile yetişkinlerdeki bağlanma biçimlerinin psikopatoloji belirtileri arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi ,Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Taner, B., & Özkan, A. G. C. (2013). Kalite Yönetim Sistemi ve Yaşanan Değişime İlişkin Tutumlar: Mersin Üniversitesi Örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22(1): 213-228.
- Tekin, M., Güleş, H. K., & Öğüt, A. (2010). *Değişim Çağında Teknoloji Yönetimi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Terzioğlu, A. G. M., Mehmet, A. V. C. I., & Gökovalı, U. (2008). İşletmelerde Yenilik Yeteneği: Denizli Tekstil Ve Hazır Giyim Sektörü Örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(3): 377-388.
- Tevruz, S. (1996). *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*. Ankara: Türk Psikologlar Derneği.
- Tokat, B. (2012). *Örgütlerde Değişim Ve Değişim Yönetimi*. Seçkin Yayıncılık.
- Top, S. (2008). *İşletmelerde Yenilik Ve Yaratıcılık Yönetimi*. Beta Basım Yayım Dağıtım AŞ.
- Töremen, F. (2002). Eğitim Örgütlerinde Değişimin Engel ve Nedenleri. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12/1: 185-202.

- Tuncer, S. (1995). Bir Türk Popülasyonunda İnsan Daimi Dişlerinin Kök Kanal Morfolojisi. *Endodonti Dergisi*, 21(4).
- Tunçer, P. (2013). Değişim Yönetimi Sürecinde Değişime Direnme. *On dokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(1).
- Tutar, H. (2016). *Örgütsel Davranış (Örgüt Teorileri Ve Çağdaş Yaklaşımlar Açısından)*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Uslu, D.(2006). *Örgütlerde değişim ve değişim sürecinin iş görence algılanması üzerine bir alan araştırması: Sağlık Bakanlığı Ankara Eğitim ve Araştırma Hastanesi örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Uyar, G. (2015). *Örgütsel bağlılık ve motivasyon* (Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Uygur, A. (2009). *Örgütsel Bağlılık ve İşe Bağlılık*. Ankara: Barış Basım Yayın.
- Uzun, A. (2008). *Üniversite ve kamu kuruluşlarında çalışan hemşirelerin değişime karşı tutumlarının belirlenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Esasları Anabilim Dalı, İstanbul.
- Ülgen H.,Mirze S.(2006). *İşletmelerde Stratejik Yönetim*. İstanbul: Literatür Yayıncılık
- Ünal, M. H. (2015). *Ankara yıldırım beyazıt üniversitesi tıp fakültesi öğrencilerinin akıllı telefon bağımlılık düzeylerinin belirlenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Varoğlu, D. (1993). *Kamu sektörü çalışanlarının işlerine ve kuruluşlarına karşı tutumları, bağlılıkları ve değerleri* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Ankara.
- Vergili, M. (2018). *Üniversite öğrencilerinde bağlanma biçimleri ile psikolojik dayanıklılık arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Üsküdar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Wiener, Y. (1982). Commitment in Organizations: A Normative View. *Academy of Management Review*, 7(3): 418-428.
- Williams, S. D. (2004). Personality, Attitude, And Leader Influences On Divergent Thinking And Creativity In Organizations. *European Journal of Innovation Management*, 7(3): 187-204.
- Wolff, A. (2005). Organizasyonel Değişmede Eğitim Teknolojilerinin Rolü Ve Önemi. *The Turkish Online Journal of Educational Technology-TOSET*.
- Yaman, Z. (2006). *Organizasyonlarda değişim yönetimi ve işletmelerde değişim yönetimi uygulamalarının etkileri üzerine bir araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi) Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul
- Yaman, E., Eroğlu, Y. ve Peker, A. (2011). *Başa Çıkma Stratejileriyle Okul Zorbalığı Ve Siber Zorbalık*. İstanbul: Kaknüs Yayıncılık.
- Yavan, Ö. (2016). Örgütsel Davranış Düzleminde Adanmışlık. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(25): 278-296.
- Yektaş, Ç. (2013). *Depresyon tanılı kız ergenlerde intihar davranışının doğası ve gelişimsel bağlamı: kimlik duygusu, ergen-ebeveyn ilişkileri ve duygusal özerklik*. (Yayımlanmamış Uzmanlık Tezi). Ege Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Yeniçeri ,Ö., Demirel, Y. (2004). Teknolojik Değişimin Örgüt Kültürü Üzerine Etkisi, *Standart Dergisi*, 516: 55-64.
- Yeniçeri, Ö. (2002). *Örgütsel Değişimin Yönetimi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Yenigülbüz, S. (2017). *Örgütsel bağlılık değişime direnç ilişkisi ve örgütsel bağlılığın değişime direnç üzerindeki etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Doğu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yıldırım, F. (2002). *Çalışma yaşamında örgüte bağlılık ve örgütsel adalet ilişkisi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Yılmaz, E. (2009). İlköğretimde Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının İş Doyumları Ve Okullardaki Örgütsel Yaratıcılık Açısından İncelenmesi. *İlköğretim Online*, 8(2): 476-484.
- Yılmaz, M. (1999). *Değişim ilke, yöntem ve süreçleri açısından ilköğretimde örgütsel değişim* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Bolu.
- Yolaç, G. (2008). Satış Elemanlarının Örgütsel Bağlılığı Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Öneri Dergisi*, 8(30): 155-161.
- Yoraz, D.A. (2012). *Bağlanma, Evlilik ve Aile Psikolojisi* (2. Basım). İstanbul: Sistem Yayıncılık, 423-430.
- Zangaro, G. A. (2001, April). Organizational commitment: A concept analysis. *In Nursing forum* (36(2), 14). Blackwell Publishing Ltd.
- Zeyrek, M., & AKIN, H. B. (2018). Kamu Çalışanları Açısından Algılanan Yolsuzluk İle İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki. *Ijses*, 8(1): 11-21.
- Zimmerman, J. H. (1998). The Principles of Managing Change. *HR Focus*, Volume:72. Issue 2.
- Zöğ, H. (2007). *İstanbul ili Kağıthane ilçesinde görev yapan ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adanmışlıkları ile iş doyumları arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

EKLER

EK-1

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Bu araştırmanın genel amacı; öğretmenlerin değişime karşı tutumlarında örgütsel adanmışlığın ve bağlanma stillerinin etkisini ortaya koymaktır. Ölçme araçlarına adınız ve soyadınızı yazılması beklenmemektedir bu nedenle ölçme araçlarına içten ve doğru yanıtlar vermeniz araştırmanın sağlıklı yürütülmesi açısından önemlidir. Katkılarınızdan ötürü TEŞEKKÜR EDERİZ.

Seval GÜREL ERDOĞDU

Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Kasım KOYUNCU

Yüksek Lisans Öğrencisi

Tez Danışmanı

1. **Cinsiyet** : A) Kadın B) Erkek
2. **Yaşınız** : A) 21-30 yaş B) 31-40 yaş C) 40 yaş üstü
3. **Kıdeminiz** : A) 1-5 yıl B) 5-10 yıl C) 10 yıl ve üstü
4. **Şu an çalıştığınız okuldaki süre:** A) 1-5 yıl B) 5-10 yıl C) 10 yıl ve üstü
5. **Okuldaki öğretmen sayısı** : A) 1-50 kişi B) 50 kişi üstü
6. **Okulda bulunan yöneticilerin tutumu** : A) Demokratik B) Otoriter

EK-2

DEĞİŞİME KARŞI TUTUM ÖLÇEĞİ

Bu öğretmenlerin değişime karşı tutumlarını belirlemek amacıyla hazırlanmıştır. Ölçek 29 adet ifadeden oluşmaktadır. Her ifadeyi okuduktan sonra kurumunuz ve sizin için buna ne kadar katıldığınızı ve katılmadığınızı ölçek üzerindeki ilgili kısma işaretleyiniz. Bir ifadeyi okuduktan sonra aklınıza ilk geleni işaretleyiniz. İşaretsiz ifade bırakmayınız.

	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1. Kurumumun değişim ihtiyacının yönetim tarafından önceden belirlendiğine inanıyorum.					
2. Kurum yöneticilerimin değişime önyargısız yaklaştığını düşünüyorum.					
3. Kurumumda ulaşılmak istenen amaç ve performans hedeflerinin yönetim tarafından açıkça ifade edildiğini düşünüyorum					
4. Kurumumdaki değişim sonucunda, kaynakların daha etkin ve verimli kullanıldığına inanıyorum.					
5. Kurumumdaki değişim ile hasta ihtiyaçlarının daha hızlı ve kaliteli karşılandığına inanıyorum.					
6. Kurumumdaki değişimle beraber yönetimin bilgi teknolojilerinden/bilgisayarlardan daha etkin yararlanmamı sağladığını düşünüyorum.					
7. Yöneticilerimin değişimin tüm aşamalarında biz çalışanları yeterince desteklediğine inanıyorum.					
8. Yöneticilerimin değişim sırasında, diğer ekip üyeleriyle işbirliğimi cesaretlendirdiğini hissediyorum.					
9. Yöneticilerimin, değişimin getirdiği tüm yenilikleri benimsememiz için çaba harcadıklarını düşünüyorum.					
10. Bir üst yöneticimin yeni uygulamalarda bana model olduğunu düşünüyorum.					
11. Kurumumdaki değişim sürecinde ekip üyeleriyle işbirliği içinde çalışıyorum.					
12. Değişimin, kurumumun misyon ve vizyonuna uygun olarak gerçekleştirildiğine inanıyorum.					
13. Kurumumdaki değişim, ekip üyeleriyle ilişkilerimi olumsuz etkiliyor.					

14. Kurumumdaki değişim sırasında, kendi iş alışkanlıklarımı sürdürmeme izin verildiğini					
15. Kurumumdaki değişim uygulamalarına tam olarak katılıyorum.					
16. Kurumumdaki değişim, kişisel gelişimime katkıda bulunuyor					
17. Değişim sürecinde kurumumdaki değerlerin korunduğuna inanıyorum.					
18. Değişim ile ilgili istenen davranışı gösterdiğimde ödüllendiriliyorum.					
19. Değişim sürecinde yapılan ödüllendirmede performansımın dikkate alındığım düşünüyorum.					
20. Değişim sürecinde elde edilen sonuçların paylaşılması, değişimi kabulümü kolaylaştırıyor.					
21. Değişim sürecine katılımda çalışma isteğimin azaldığını hissediyorum.					
22. Kurumumdaki değişim sürecinde bazen işten ayrılmayı düşünüyorum.					
23. Değişim sürecine katılımda çekimser kalıyorum.					
24. Yöneticilerimin değişim sürecinde zorlayıcı bir yaklaşım sergilediklerini					
25. Değişim sonrasında oluşturulan çalışma gruplarının, değişimi sürekli kıldığına inanıyorum.					
26. Değişimin istenen sonuca ulaşmasında, ekip üyesi olarak kendimi sorumlu hissediyorum.					
27. Yaşadığım değişim süreciyle kuruma bağlılığımın arttığını hissediyorum.					
28. Kurumda yaşanan değişim sonucunda, kurumun verimliliğinin arttığını düşünüyorum.					
29. Yaşanan değişimin kurumuma kalıcı bir başarı sağladığına inanıyorum.					

EK-3
ÖRGÜTSEL ADANMIŞLIK ÖLÇEĞİ

Lütfen aşağıdaki ifadeleri dikkatlice okuyarak, mevcut duygu ve düşüncelerinizi en iyi yansıtan seçeneği (X) ile işaretleyiniz.

1-Hiç Katılmıyorum 2-Katılmıyorum 3-Kararsızım 4-Katılıyorum 5-Kesinlikle Katılıyorum

	KATILMA (KABUL ETME)				
	DERECE Sİ				
	HİÇ KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	KARARSIZIM	KATILYORUM	TAMAMEN KATILYORUM
1) İşimle yoğun bir şekilde meşgul olurum.					
2) Çalışırken tüm gayretimi işime aktarırım.					
3) Enerjimin çoğunu iş yerinde harcarım.					
4 İşimde başarılı olabilmek için elimden) geleni yaparım.					
5 İşimi tamamlayabilmek için mümkün olan) en yüksek çabayı sarf ederim.					
6) Çalışırken tüm enerjimi işime aktarırım.					
7) İşime tutkuyla bağlıyım.					

8) İş yaparken kendimi enerji dolu hissedirim.					
9) İşime çok fazla ilgi gösterir, merak duyarım.					
10)	İşimle gurur duyuyorum.					
11)	İşim hakkında pozitif düşüncelere sahibim.					
12)	İşim beni heyecanlandırır.					
13)	İşyerinde zihinsel olarak işime odaklanırım					
14)	İşyerinde, yaptığım işe çok fazla dikkat harcarım.					
15)	İşyerinde tüm dikkatimi yaptığım işe veririm.					
16)	İşyerinde çalışırken işime dalar kendimden geçerim.					
17)	İşyerinde sadece işime konsantre olurum.					
18)	İşyerinde dikkatimin çoğunu işime ayırırım.					

EK-4

İLİŞKİ ÖLÇEKLERİ ANKETİ (İÖA)

Aşağıda yakın duygusal ilişkilerinizde kendinizi nasıl hissettiğinize ilişkin ifadeler yer almaktadır. Lütfen ifadeleri dikkatlice okuyarak aşağıdaki ölçeğe göre puanlayınız.

1.....4.....7


Hiç katılmıyorum

Kararsızım

Tamamen Katılıyorum

	1	2	3	4	5	6	7
1. Başkalarına kolaylıkla güvenemem.							
2. Kendimi bağımsız hissetmem benim için çok önemli.							
3. Başkalarıyla kolaylıkla duygusal yakınlık kurarım.							
4. Bir başka kişiyle tam anlamıyla kaynaşıp bütünleşmek isterim.							
5. Başkalarıyla çok yaklaşırsam incitileceğimden korkuyorum.							
6. Başkalarıyla yakın duygusal ilişkilerim olmadığı sürece oldukça rahatım.							
7. İhtiyacım olduğunda yardıma koşacakları konusunda başkalarına her zaman güvenebileceğimden emin değilim.							
8. Başkalarıyla tam anlamıyla duygusal yakınlık kurmak istiyorum.							
9. Yalnız kalmaktan korkarım.							
10. Başkalarına rahatlıkla güvenip bağlanabilirim.							
11. Çoğu zaman, romantik ilişkide olduğum insanların beni gerçekten sevmediği konusunda endişelenirim.							
12. Başkalarına tamamiyle güvenmekte zorlanırım.							
13. Başkalarının bana çok yaklaşması beni endişelendirir.							
14. Duygusal yönden yakın ilişkilerim olsun isterim.							
15. Başkalarının bana dayanıp bel bağlaması konusunda oldukça rahatımdır.							
16. Başkalarının bana, benim onlara verdiğim kadar değer vermediğinden kaygılanırım.							
17. İhtiyacınız olduğunda hiç kimseyi yanınızda bulamazsınız.							
18. Başkalarıyla tam olarak kaynaşıp bütünleşme arzum bazen onları ürkütüp benden uzaklaştırıyor.							
19. Kendi kendime yettiğimi hissetmem benim için çok önemli.							
20. Birisi bana çok fazla yaklaştığında rahatsızlık duyarım.							
21. Romantik ilişkide olduğum insanların benimle kalmak istemeyeceklerinden korkarım.							
22. Başkalarının bana bağlanmamalarını tercih ederim.							
23. Terk edilmekten korkarım.							
24. Başkalarıyla yakın olmak beni rahatsız eder.							
25. Başkalarının bana, benim istediğim kadar yakınlaşmakta gönülsüz olduklarını düşünüyorum.							
26. Başkalarına bağlanmamayı tercih ederim.							
27. İhtiyacım olduğunda insanları yanımda bulacağımı biliyorum.							

28. Başkaları beni kabul etmeyecek diye korkarım.							
29. Romantik ilişkide olduğum insanlar, genellikle onlarla, benim kendimi rahat hissettiğimden daha yakın olmamı isterler.							
30. Başkalarıyla yakınlaşmayı nispeten kolay bulurum.							



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411-44-E.8700078 12.06.2017
Konu: Anket ve Araştırma İzin Talebi

Sayın: Seval GÜREL ERDOĞDU


İlgi: a) 02.06.2017 tarihli dilekçeniz.
b) Valilik Makamının 09.06.2017 tarih ve 8585189 sayılı oluru.

"Öğretmenlerin Değişime Direnç Göstermelerinde Örgütsel Adanmışlığın ve Bağlanma Stillерinin Etkisi" konulu teziniz hakkındaki ilgi (a) dilekçe ve ekleri ilgi (b) valilik onayı ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve söz konusu talebiniz; bilimsel amaç dışında kullanmaması, **uygulama sırasında bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının kurumlarımıza araştırmacı tarafından ulaştırılarak uygulanması**, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun müdürlüğümüzden izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılması koşuluyla, gerekli duyurunun araştırmacı tarafından yapılması, okul idarecilerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim-öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Valilik Onayı doğrultusunda uygulanması ve işlem bittikten sonra 2 (iki) hafta içinde sonuçtan Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme Bölümüne rapor halinde bilgi verilmesini rica ederim.

Harun TÜYSÜZ
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

EK:1- Valilik Onayı
2- Ölçekler



İl Millî Eğitim Müdürlüğü Binbirdirek M. İmran Öktem Cad.
No:1 Eski Adliye Binası Sultanahmet Fatih/İstanbul
E-Posta: sgb34@meb.gov.tr

A. BALTA VHK1
Tel: (0 212) 455 04 00-239
Faks: (0 212)455 06 52

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden dfe4-dcc4-315d-aa71-79b8 kodu ile teyit edilebilir.



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411-20-E.8585189

09/06/2017

Konu: Anket ve Araştırma İzin Talebi

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi: a) 02.06.2017 tarihli dilekçe.
b) MEB. Yen. ve Eğ. Tek. Gn Md. 07.03.2012 tarih ve 3616 sayılı 2012/13 nolu gen.
c) Millî Eğitim Araştırma ve Anket Komisyonunun 07.06.2017 tarihli tutanağı.

İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi Seval GÜREL ERDOĞAN'ın "Öğretmenlerin Değişime Direnç Göstermelerinde Örgütsel Adanmışlığın ve Bağlanma Stillerinin Etkisi" konulu tezi kapsamında, ilimiz Esenyurt ilçesinde bulunan liselerde görev yapan öğretmenlere; kişisel bilgi formu, değişime karşı tutum ölçeği, örgütsel adanmışlık ölçeği ve bağlanma stilleri ölçeğini uygulama istemi hakkındaki ilgi (a) dilekçe ve ekleri Müdürlüğümüzce incelenmiştir.

Araştırmacının söz konusu talebi; bilimsel amaç dışında kullanılmaması, uygulama sırasında bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının kurumlarımıza araştırmacı tarafından ulaştırılarak uygulanması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun müdürlüğümüzden izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılması koşuluyla, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim-öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Bakanlık emri esasları dâhilinde uygulanması, sonuçtan Müdürlüğümüze rapor halinde (CD formatında) bilgi verilmesi kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Ömer Faruk YELKENCİ
Millî Eğitim Müdürü

OLUR
09/06/2017

Ahmet Hamdi USTA
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ek:1- Genelge
2- Komisyon Tutanağı



İl Millî Eğitim Müdürlüğü Binbirdirek M. İmran Öktem Cad.
No:1 Eski Adliye Binası Sultanahmet Fatih/İstanbul
E-Posta: sgb34@meh.gov.tr

A. BALTA VHKİ
Tel: (0 212) 455 04 00-239
Faks: (0 212)455 06 52

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden ae31-e888-353b-ba29-1bc7 koda ile teyit edilebilir.