

Öğretmenlerin Kurumsal Özdeşleşme ve Bağlılıklarının Algılanan Yönetici Davranışları Açısından İncelenmesi

M. Yüksel Erdoğan¹ ve Zümrüt Aydınadağ²

Abstract: The main goal of this study is to present the analysis of organizational identification of teachers and organizational commitment in terms of perceived principal behaviours. The population of the study is all the schools within the boundaries of Küçükçekmece Municipality. The sample is 190 teachers from 9 school chosen randomly. Pearson Product-Moment Correlation Coefficient and Mann Whitney U test and Kruskal Wallis Test have been used to analyse the data. According to the results obtained, there is a higher correlation between the points on The Perceived Principal Behaviours Scale and the points on The Organizational Commitment Scale. The organizational identification of female teachers has been found to be higher. The older the teachers are, the higher their organizational identification is. In general, the principals' positive and fair attitudes increase organizational commitment and organizational identification. As a result, it is important to make some arrangements to increase teachers' organizational commitment and organizational identification in terms of enhancing contentment and efficiency in education.

Keywords: organizational Identification, organizational commitment, perceived principal behaviours.

Özet: Bu araştırmanın temel amacı "Öğretmenlerin Kurumsal Özdeşleşme ve Kurumsal Bağlılıklarının Algılanan Yönetici Davranışları Açısından İncelenmesini" ortaya koymaktır. Araştırmanın evreni Küçükçekmece Belediyesi sınırları içindeki tüm okullardır. Araştırmanın örneklemini ise seçkisiz olarak belirlenen toplam dokuz okuldan 190 öğretmenden elde edilmiştir. Verilerin analizi için Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon katsayısı, Mann Whitney U Testi ve Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre Algılanan Yönetici Davranışları Ölçeği Puanları ile Kurumsal Bağlılık Ölçeği puanları arasında daha yüksek ilişki bulunmuştur. Bayan öğretmenlerin kurumsal özdeşleşmeleri daha yüksektir. Öğretmenlerin yaş düzeyi arttıkça kurumsal özdeşleşmeleri de artmaktadır. Genel olarak okul idarecilerinin olumlu ve adaletli yaklaşımları kurumsal bağlılığı ve kurumsal özdeşleşmeyi artırmaktadır. Sonuç olarak eğitim ve öğretim hizmetlerinde memnuniyetin ve verimliliğin artırılmasında öğretmenlerin kurumsal bağlılığının ve kurumsal özdeşleşmelerini artırıcı düzenlemeler yapmak önemli görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: kurumsal özdeşleşme, kurumsal bağlılık, algılanan yönetici davranışları

¹ İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, myerdogdu@gmail.com

² Küçükçekmece Halkalı Ticaret Meslek Lisesi, zumfercan@hotmail.com

Giriş

Eğitim öğretim etkinliklerinin en temel yapı taşlarından biri kuşkusuz öğretmenlerdir. Bu bağlamda okul idarecilerinin öğretmene dönük yaklaşımları, öğretmenlerin okul içerisinde alınan kararlara ortak edilmesi ve onlara sorumluluk verilmesini sağlamak öğretmenlerin iş doyumlarını ve kurumsal bağlılığını etkileyebilecek faktörlerdendir. Bu bağlamda eğitim ve öğretimde niteliğin ve verimliliğin artmasında öğretmenlerin kurumsal bağlılık ve kurumsal özdeşleşmeleri önemli görülmektedir.

Kurumsal bağlılık birçok bilim insanı tarafından farklı şekilde tanımlanmıştır. Bağlılık; toplum duygusunun olduğu her yerde var olup, toplumsal içgüdünün duygusal bir anlatım biçimidir. Kölenin efendisine, memurun görevine, askerin yurduna sadakati anlamındaki bağlılık, eski söyleniş şekliyle sadakat, sadık olma durumudur. Bağlılık; bir kişiye, bir düşünceye ya da bir kuruma karşı gösterilen ve yerine getirilmek zorunda olunan bir yükümlülüğü ifade etmektedir (Balay, 2000: 14).

Örgütsel Bağlılık kavramı ise, “bireyin duygusal tepkilerini örgütün karakteristik özellikleriyle birleştirerek, bireyin örgüt hedeflerine ve değerlerine olan katılımını örgütün faydasına olduğu için yapmasını sağlamaktadır. Bu davranış biçiminin örgüte olan en büyük katkısı, yapılan işlerin kalitesinde meydana gelen artıştır (Cook ve Wall; 1980). Allen ve Meyer’e (1990) göre, kurumsal bağlılık paylaşılan değerler, örgütte kalma isteği ve örgüt adına çaba sarf etme isteği gibi faktörlerin şekillendirdiği, örgütte oluşturulan duygusal bir bütünleşmedir. Örgütsel bağlılık, kişi ile örgüt arasında gerçekleştirilmiş bir psikolojik sözleşmedir. Psikolojik sözleşme ile bireylerin örgüte bağlılıkları arasında açık bir ilişki vardır (McDonald ve Makin, 2000: 86). Bir başka bilim insanına göre bağlılık; bir örgütün bireyden beklediği formal ve normatif beklentilerinin de ötesinde, bireyin bu amaç ve değerlere yönelik davranışlarıdır (Celep, 2000: 15). Örgütsel bağlılık, örgütün sahip olduğu özelliklerinin veya örgütün bakış açısının, işgören tarafından benimsenmesi, bir anlamda özümsemesidir (O'Reilly ve Chatman, 1986: 493). Becker’e (1960) göre bağlılık “bireyin örgüt için harcadıklarını ve kazançlarını iş yerine devam etmeme kararıyla ilişkilendirerek, tutarlı bir davranış dizisi izleme eğilimidir.” Bu yaklaşıma göre çalışan, çalıştığı süre boyunca verdiği emeklerin karşılığı olan bir takım menfaatleri, örgütten ayrıldığı zaman elde edemeyeceğini düşünerek örgüte bağlanmaktadır. Balcı’ya (2003) göre bağlılık; örgütlerin varlıklarını koruma uğraşlarının hem temel etkinliklerinden hem de nihai hedeflerinden biridir. Çünkü örgütsel bağlılığa sahip bireyler daha uyumlu, daha doyumlu, daha üretken

olmakta, daha yüksek derecede sadakat ve sorumluluk duygusu içinde çalışmakta, örgütte daha az maliyete neden olmaktadır (Balcı, 2003: 28).

Yukarıda birçok bilim insanına göre tanımlanan kurumsal bağlılığın düşüklüğü birey ve kurum açısından olumsuz sonuçlara neden olabilmektedir. Düşük bağlılık düzeyi, bireyin kurumu ile olan psikolojik aidiyet duygusunun zayıflığını ifade etmektedir. Bu nedenle düşük bağlılık düzeyine sahip çalışanlar, kurumlar için arzu edilmeyen çalışanlar olarak nitelendirilebilir. Çünkü bu tür çalışanlar ilk fırsatta buldukları kurumdan başka bir kuruma geçebilmeyi arzulamaktadırlar (Koç, 2009: 206). Bayram'a (2005) göre de kuruma düşük düzeyde bağlılık gösteren çalışanlar, bireysel görevlerle ilgili çabalarda geri oldukları gibi, grup bağlılığının sağlanmasında da en az çaba gösterirler. Bu yüzden bu çalışanlar örgüt içerisinde "duygusuz çalışanlar" olarak tanımlanmaktadır. Düşük düzeyde kurumsal bağlılık; söylenti, itiraz ve şikâyetlerle sonuçlandığından kurumun adına zararlar gelmekte, kurumla ilişkide olan kişilerin güveni kaybolmakta, yeni durumlara uyum sağlanamamakta ve gelir kayıpları meydana gelmektedir.

Araştırmanın temel değişkenlerinden biri de kurumsal özdeşleşmedir. Miller ve arkadaşlarına göre kurumsal özdeşleşme kurumla dayanışma duyguları içinde olmayı, kuruma tutumsal ve davranışsal destekte bulunmayı ve kurum üyelerinin paylaştığı ayırt edici niteliklerin algılanmasını içerir. Ashford ve Mael ise kurumsal özdeşleşmeyi; kurumun amaçlarıyla bireyin amaçlarının giderek daha fazla bütünleşmesi ve uyumlaşması süreci olarak ifade etmişlerdir (akt. İşcan, 2006). Dutton, Dukerich ve Harquail'e (1994) göre ise kurumsal özdeşleşme; kişinin, kendisini tanımlarken kullandığı kavramlarla, kurumu tanımlarken kullandığı kavramların benzeşme derecesidir. Örneğin 3M'de çalışan bir satıcı, tıpkı 3M gibi kendisini başarılı ve yenilikçi olarak tanımlıyorsa, kurumu ile özdeşleştiği söylenebilir.

Kurumsal özdeşleşmenin temelinde sosyal kimlik teorisi yatmaktadır. Sosyal kimlik, bireyin çeşitli sosyal gruplarla ilgili bilgi, değerlendirme ve bilişlerini içine alan bir kavramdır. Tajfel'e göre sosyal kimlik, bireyin bir sosyal gruba veya gruplara olan aidiyetinin bilinmesi ve bu aidiyetlere yüklenen değer ve duygusal anlamdır (Akt. Smidts ve ark.). Bireylerin çalışmış olduğu kuruma dönük bağlılıkları ve kurumsal özdeşleşmeleri ile iş görenlerin sadece iş doyumunu sağladıkları ve bunun da verimliliğini artırdığı şeklinde bir belirleme yapmak oluşan bu duyguların anlaşılmasını ve birey üzerindeki etkilerini görmede yetersiz kalmaktadır.

Collier ve Esteban göre (2007) çalışanların iş hayatı ile ilgili tecrübeleri, onların kişisel ve psikolojik sağlıklarında; özellikle de kendilerine olan saygılarının oluşmasında da

önemli bir rol oynamaktadır. Çalışanların kendi benlikleri ve kendi kimlikleri ile ilgili algılamaları; kurumla ilgili algılamalarına bağlı olabilir. Kurumla güçlü şekilde özdeşleşmiş bireyler bu yüzden kendi kimliklerini ifade ederken kurumları ile ilgili atflarda bulunabilir ve kişisel süreklilik, kişisel ayrıcalık ve kişisel gelişim yoluyla kendi benliklerine şekil verebilirler.

Yukarıda da bahsedildiği gibi çalışanların kurumsal bağlılığı ve kurumsal özdeşleşmeye sahip olmaları hem çalışan hem de kurumun verimliliğinin artırılması açısından önemlidir. Çalışanların kurumsal bağlılığını ve kurumsal özdeşleşmeleri ile ilişkili olabilecek kuşkusuz birçok değişken söz konusu olmakla birlikte bu çalışmada özellikle yönetici davranışları ve öğretmenlerin demografik özellikleri üzerinde durulmuştur. Eğitim hizmetlerinin yürütülmesinin en önemli aktörlerinden biri olan öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ve örgütsel özdeşleşmeleri ile ilişkili olabilecek değişkenlerin iyi ortaya konulması ve gerekli önlemlerin alınmasını sağlamak adına bu araştırmanın özel bir öneme sahip olduğunu belirtmek mümkündür.

Yöntem

Bu araştırmanın temel amacı “Öğretmenlerin Kurumsal Özdeşleşme ve Kurumsal Bağlılıklarının Algılanan Yönetici Davranışları Açısından İncelenmesi”dir. Bu bağlamda araştırma, betimsel ilişki modelindedir.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni İstanbul Küçükçekmece İlçe Sınırları içinde bulunan tüm ilköğretim okulları öğretmenleridir. Araştırmanın verileri biri özel dokuz okulda çalışan toplam 190 öğretmenden elde edilmiştir. Araştırmaya alınan okullar seçkisiz olarak belirlenmiş araştırmanın verileri aşağıda adı verilen okullarda araştırmaya katılmak isteyen gönüllü öğretmenlerden elde edilmiştir.

Tablo-1. Örnekleme Alınan Okulların Adları ve Öğretmenlerin Cinsiyet Dağılımları

Okullar	Cinsiyet		Toplam
	Kadın	Erkek	
Halkalı Ticaret Meslek Lisesi	14	6	20
Sabahattin Zaim Anadolu Lisesi	15	5	20
Gazi Anadolu Lisesi	16	4	20
Toki Halkalı Anadolu İmam Hatip Lisesi	13	7	20
Halkalı İMKB Kız Teknik ve Meslek Lisesi	17	3	20
Şehit Binbaşı Bedir Karabıyık Teknik EML.	14	6	20
Toki Atakent Anadolu Sağlık Meslek Lisesi	17	3	20
80.Yüzyıl İlköğretim Okulu	12	8	20
Bilim Koleji	13	17	30
Toplam	190	59	190

Tablo1’de görüldüğü gibi araştırmaya dokuz okuldan toplam 190 öğretmen alınmıştır. Öğretmenlerin 59’u (% 31) erkek 131’i (% 69) bayandır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” Mowday, Porter ve Steers tarafından geliştirilmiş Özdemir tarafından 2007 yılında Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçeğin yapı geçerliliği olarak faktör analizi yapılmış ölçeğin tek boyuttan oluştuğu gözlenmiş ölçeğin faktör yükleri 0.41 ile 0.82 arasında değiştiği gözlenmiştir. Ölçeğin Cronbach değeri 0,89 olarak hesaplanmıştır(Özdemir, 2007).

Araştırmada çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerini değerlendirmek amacıyla Mael tarafından geliştirilmiş ölçek kullanılmıştır. Ölçek toplam 8 ifade içermekte olup ölçekten çalışanın örgütsel özdeşleşme düzeyine ilişkin genel bir puan elde edilmektedir.Yapılan faktör analizi sonucu, ölçeğin öngörüldüğü üzere tek boyuttan oluştuğunu doğrulamaktadır Ölçeğin Cronbach α değeri 0,91 olarak hesaplanmıştır (Özdemir, 2007).

Öğretmenlere göre Yönetici Değerlendirme Anketi, Çalış tarafından geliştirilmiş ve uzman görüşlerine göre hazırlanmıştır. Ölçekten elde edilen puanların yüksekliği yöneticilerin demokratik ve olumlu algılandığını göstermektedir. (Çalış, 2012).

Ayrıca öğretmenlerin demografik özellikleri ortaya koymak amacıyla araştırmacı tarafından bir anket geliştirilmiştir.

Verilerin Analizinde Kullanılan İstatistiksel Teknikleri

Kurumsal Bağlılık ve Kurumsal Özdeşleşme Puanları ile Yönetici Davranışları Ölçeğinden elde edilen puanlar arasındaki ilişkinin hesaplanması için “Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon” katsayısı hesaplanmıştır.

Ölçeklerden elde edilen puanla, normallik varsayımını karşılamadığı için iki değişken ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığı için “Mann Whitney U Testi” ikiden fazla grup ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığı içinde “Kruskal Wallis Testi” kullanılmıştır.

Bulgular

Öğretmenlerin Kurumsal Bağlılık ve Kurumsal Özdeşleşme puanları ile Yönetici Değerlendirme Ölçeği Puanları arasındaki ilişkilere Tablo-2’de yer verilmiştir.

Tablo-2. Kurumsal Bağlılık ve Kurumsal Özdeşleşme Puanları ile Yönetici Değerlendirme Ölçeği Puanları Arasındaki İlişki

Yönetici davranışları	Kurumsal Bağlılık	Kurumsal Özdeşleşme
r	.658*	.534*
p	0.00	0.00

*p<0.01

Tablo 2’de görüldüğü gibi öğretmenlerin yönetici davranışlarını olumlu algılamaları ile kurumsal bağlılık puanları arasında daha yüksek bir ilişki bulunmaktadır.

Araştırmadan kullanılan ölçme araçlarından elde edilen puanların normallik varsayımını karşılayıp karşılamadığı Kolmogorov Simirnov testi ile test edilmiş ve elde edilen anlamlılık değerinin (p değeri) 0.05’ten küçük olduğu gözlenmiş ve buna bağlı olarak puanların normal dağılmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin Kurumsal Bağlılık ve Kurumsal Özdeşleşme Ölçeği puanlarının cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği Mann Whitney U testi ile test edilmiş elde edilen sonuçlara Tablo 2’de yer verilmiştir.

Tablo-3. Kurumsal Bağlılık ve Özdeşleşme Puanlarının Cinsiyete Göre Mann Whitney U Testi Sonuçları

Ölçek	Grup	N	Sıra	Sıra Toplamı	U	P
			Ortalaması			
Kurumsal Özdeşleşme	Erkek	59	83,93	4112,50	2.12*	0.04
	Kadın	131	72,97	7515,50		
Kurumsal Bağlılık	Erkek	59	81,59	3998,00	2.30**	0.31
	Kadın	131	74,08	7630,00		

*p<0.01

**p<0.05

Kurumsal Özdeşleşme puanları cinsiyete göre anlamlı farklılıklar oluşturmaktadır ($U=2.12<0.05$). Sıra ortalamaları dikkat alındığında erkeklerin kurumsal Özdeşleşmelerinin kadınlardan daha yüksek olduğu görülmektedir.

Kurumsal bağlılık puanları cinsiyete göre anlamlı farklılıklar bulunmamıştır.

Öğretmenlerin medeni durumları ve branşları ile kurumsal bağlılık ve kurumsal özdeşleşmeleri arasında da gruplar arasında anlamlı farklılıklar bulunmamıştır. Farklı yaş gruplarındaki öğretmenlerin Kurumsal Bağlılık ve Kurumsal Özdeşleşme ölçeği testlerinden aldıkları puanların Kruskal Wallis testi sonuçlarına Tablo-3'te yer verilmiştir.

Tablo-4. Kurumsal Özdeşleşme ve Kurumsal Bağlılığın Yaşa Göre Kruskal Wallis Testi Sonucu

Ölçek	Grup	N	Sıra		χ^2	P	Anlamlı Fark
			Ortalaması	Sd			
Kurumsal Özdeşleşme	A. 21-25	35	72.20		9.89**	0.03	E-B, E-D, C-B, C-D
	B. 26-30	31	62.22	4			
	C. 31-35	43	89.70				
	D. 36-40	45	67.89				
	E. 41 üst	36	86.58				
Kurumsal Bağlılık	A. 21-25	35	79.50		9.73**	0.04	E-B, E-C
	B. 26-30	31	61,55	4			
	C. 31-35	43	74,23				
	D. 36-40	45	75,91				
	E. 41 üst	36	89,92				

**p<0.05

Tablo-4 te görüldüğü gibi kurumsal özdeşleşme ölçeği puanları öğretmenlerin yaşına göre anlamlı farklılıkla göstermektedir (χ^2 (sd=4, n=190)=9.89, p<.05). Bu bulgu kurumsal özdeşleşmenin yaşa bağlı olarak değiştiğini göstermektedir. Grupların sıra ortalamaları dikkate alındığından en yüksek özdeşleşme 41 ve üstü yaşa sahip olanlarda görülmektedir. Gruplar arasında farklılıkları bulmak amacıyla Mann Whitney U testi kullanılmış 41 ve üstü yaşlarındaki öğretmenlerin kurumsal özdeşleşmeleri ile 26-30 ve 36-40 yaş öğretmenlerinden anlamlı bir şekilde yüksektir.

Tablo-4 te görüldüğü gibi kurumsal bağlılık ölçeği puanları öğretmenlerin yaşına göre anlamlı farklılıkla göstermektedir ($sd=4, n=190$)=9.73, $p<.05$. Bu bulgu kurumsal bağlılığın yaşa bağlı olarak değiştiğini göstermektedir. Grupların sıra ortalamaları dikkate alındığından en yüksek bağlılık 41 ve üstü yaşa sahip olanlarda görülmektedir. Gruplar arasında farklılıkları bulmak amacıyla Mann Whitney U testi kullanılmış 41 ve üstü yaşlarındaki öğretmenlerin kurumsal bağlılıkları ile 26-30 ve 31-35 yaş öğretmenlerinden anlamlı bir şekilde yüksektir.

Tablo-5. Kurumsal Özdeşleşme ve Kurumsal Bağlılığın Çalışmaların İdare Tarafından Takdir Edilmesi Durumuna Göre Kruskal Wallis Testi Sonucu

Ölçek	Grup	N	Sıra		χ^2	P	Anlamlı Fark
			Ortalaması	Sd			
Kurumsal Özdeşleşme	A. Bazen	91	69.44				
	B. Her zaman	68	94.75	2	14.207*	0.00	B-C
	C. Hiçbir zaman	31	53.94				
Kurumsal Bağlılık	A. Bazen	91	66.42				
	B. Her zaman	68	102.50	2	25.060*	0.00	B-C
	C. Hiçbir zaman	31	51.88				

* $p<0.01$

Yapılan çalışmaların idare tarafından takdir edilmesine dönük düşüncelere göre öğretmenlerin Kurumsal Bağlılık ve Kurumsal Özdeşleşme ölçeği testlerinden aldıkları puanların karşılaştırılmasına dönük Kruskal Wallis testi sonuçlarına Tablo-5'te yer verilmiştir.

Tablo-5' te görüldüğü gibi kurumsal özdeşleşme ölçeği puanları öğretmenlerin çalışmalarının takdir edilme durumuna göre anlamlı farklılıkla göstermektedir ($\chi^2(sd=4, n=190)=14.207, p<.01$). Grupların sıra ortalamaları dikkate alındığından en yüksek özdeşleşme çalışmaları her zaman takdir edildiğini düşünen öğretmenlerde olduğu görülmektedir. Gruplar arasında farklılıkları bulmak amacıyla Mann Whitney U testi kullanılmış, çalışmaları her zaman takdir edilen öğretmenlerin kurumsal özdeşleşmelerinin çalışmaları hiçbir zaman takdir edilmediğini düşünen öğretmenlerinden anlamlı bir şekilde yüksek olduğu gözlenmiştir.

Tablo-5'te görüldüğü gibi kurumsal bağlılık ölçeği puanları öğretmenlerin çalışmalarının takdir edilme durumuna göre anlamlı farklılıkla göstermektedir.

χ^2

(sd=4, n=190)=25.060, $p<.01$. Grupların sıra ortalamaları dikkate alındığından en yüksek bağıllık her zaman takdir edildiğini düşünen öğretmenlerdedir. Gruplar arasında farklılıkları bulmak amacıyla Mann Whitney U testi kullanılmış çalışmaları her zaman takdir edilen öğretmenlerin kurumsal bağıllıklarının çalışmaları hiçbir zaman takdir edilmediğini düşünen öğretmenlerinden anlamlı bir şekilde yüksek olduğu gözlenmiştir.

Kıdem süresine göre öğretmenlerin Kurumsal Bağıllık ve Kurumsal Özdeşleşme ölçeği testlerinden aldıkları puanların karşılaştırılmasına dönük Kruskal Wallis testi sonuçlarına Tablo-6'da yer verilmiştir.

Tablo-6. Kurumsal Özdeşleşme Ölçeği Puanlarının Kıdeme Göre Kruskal Wallis Testi Sonucu

** $p<0.05$

Ölçek	Grup	N	Sıra		χ^2	P	Anlamlı Fark
			Ortalaması	Sd			
Kurumsal Özdeşleşme	A. 1-5 yıl	54	64.10		8.301**	0.37	D-A
	B. 6-10 yıl	40	71.20	3			
	C. 11-15 yıl	46	72.62				
	D. 16 ve üstü yıl	50	87.50				

Tablo-6'da görüldüğü gibi kurumsal özdeşleşme ölçeği puanları öğretmenlerin kıdemlerine göre anlamlı farklılıkla gösterilmektedir (sd=3, n=190)=8.301, $p<.05$. Grupların sıra ortalamaları dikkate alındığından en yüksek özdeşleşme 16 yıl ve üstünde olan öğretmenlerde olduğu görülmektedir. Gruplar arasında farklılıkları bulmak amacıyla Mann Whitney U testi kullanılmış, kıdem süreleri 16 ve üstünde olan öğretmenlerin kurumsal özdeşleşmeleri 1-5 yıllık kıdeme sahip olan öğretmenlerden anlamlı bir şekilde yüksektir. Kurumsal bağıllık Ölçeği puanları ile mesleki kıdem süresi arasında gözlemlenen farklar anlamlı bulunmamıştır.

Çalışma saatlerinin düzenlenmesine dönük düşünceleri Kurumsal Bağıllık ve Kurumsal Özdeşleşme ölçeği testlerinden aldıkları puanlara göre farklılıkların anlamlılığını test etmek için yapılan Kruskal Wallis testi sonuçlarına Tablo-7'de yer verilmiştir.

Tablo-7. Kurumsal Özdeşleşme ve Kurumsal Bağlılığın Çalışma Saatlerine Göre Kruskal Wallis Testi Sonucu

Ölçek	Grup	N	Sıra		χ^2	P	Anlamlı Fark
			Ortalaması	Sd			
Kurumsal Özdeşleşme	A. Bazen	91	69.48	2	7.48*	0.03**	B-A
	B. Her zaman	51	89.43				
	C. Hiçbir zaman	48	77.61				
Kurumsal Bağlılık	A. Bazen	91	70.34	2	12.045*	0.02**	B-A
	B. Her zaman	51	95.18				
	C. Hiçbir zaman	48	59.89				

**p<0.05

Tablo-7’de görüldüğü gibi kurumsal özdeşleşme ölçeği puanları öğretmenlerin çalışma saatlerinin onların isteklerine göre düzenlenmesine göre anlamlı farklılıkla göstermektedir χ^2 (sd=2, n=190)=7.48, p<.05. Grupların sıra ortalamaları dikkate alındığından en yüksek özdeşleşme, çalışma saatlerinin her zaman onların isteklerine göre düzenlendiğini belirten öğretmenlerde olduğu görülmektedir. Gruplar arasında farklılıkları bulmak amacıyla Mann Whitney U testi kullanılmış, çalışma saatlerinin isteklerine göre düzenlenen öğretmenlerin kurumsal özdeşleşmeleri, çalışma saatleri onların isteklerine göre düzenlenmeyen öğretmenlere göre anlamlı bir şekilde yüksektir.

Kurumsal Bağlılık ölçeği puanları öğretmenlerin çalışma saatlerinin onların isteklerine göre düzenlenmesine göre anlamlı farklılıkla göstermektedir χ^2 (sd=2, n=190)=12.05, p<.01. Grupların sıra ortalamaları dikkate alındığından en yüksek bağlılık, çalışma saatlerinin her zaman onların isteklerine göre düzenlendiğini belirten öğretmenlerde olduğu görülmektedir. Gruplar arasında farklılıkları bulmak amacıyla Mann Whitney U testi kullanılmış, çalışma saatlerinin isteklerine göre düzenlenen öğretmenlerin kurumsal bağlılıkları, çalışma saatleri onların isteklerine göre düzenlenmeyen öğretmenlere göre anlamlı bir şekilde yüksektir.

Sonuç Tartışma ve Öneriler

Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin yönetici değerlendirmeleri ile kurumsal bağlılık ve kurumsal özdeşleşmeleri arasında anlamlı ilişkiler vardır. Bu bağlamda okul

idarecilerinin öğretmenlere olumlu yaklaşımları onların kurumsal bağlılığını ve kurumsal özdeşleşmelerini artırmaktadır. Algılanan yönetici davranışları ile kurumsal bağlılık ölçeği puanları arasında daha yüksek ilişki bulunmuştur. Bunun temel nedenlerinden birinin örgütsel özdeşleşmenin çok daha derin duygu içeren özelliklere sahip olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Türkiye’de yapılan kurumsal bağlılık ve yönetici davranışları arasındaki ilişkileri konu alan araştırmalarda benzer sonuçlar vermektedir. Özden (1997) tarafından yapılan araştırmanın sonuçlarına göre; öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarındaki farklılaşmanın kısmen öğretmenlerin okul yönetimine katılmaları ile ilişkili olmakla beraber daha çok yönetici davranışlarına duyulan memnuniyetle ilgili olduğunu ortaya koymuştur. Başyigit (2009) tarafından yapılan bir araştırmada da öğretmenlerin karar alma sürecine katılım düzeyi ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerin karar alma sürecine katılım düzeyleri arttıkça örgütsel bağlılıkları da artmaktadır sonucuna ulaşılmıştır. Kocabaş ve Karaköse (2005)’nin “Okul müdürlerinin Tutum ve Davranışlarının Öğretmenlerin Motivasyonuna Etkisi” ile ilgili araştırmasında okul müdürlerinin çalışanların motivasyonuna önemli ölçüde etki ettiği yargısına ulaşılmıştır. Canipe (2006), örgütsel bağlılık ile algılanan örgütsel destek arasında pozitif ilişki bulunduğu çalışmasında, en yüksek düzeyde gerçekleşen bağlılık türünün duygusal bağlılık olduğu sonucuna varmıştır. Hoy ve arkadaşlarınca(1997), yapılan bir araştırmada da öğretmenlerin görüşlerine göre davranan müdürlerin olduğu okullardaki öğretmen bağlılığının daha yüksek olduğunu göstermektedir. Örgütsel Özdeşleşme konusunda Yetim (2010) tarafından yapılan araştırmada da örgütsel özdeşleşme düzeyini, örgütsel iletişimin “yönetici ve öğretmenlerin tutum ve davranışları “alt boyutu ile “genel lise yöneticilerinin öğretmenlere görev tanımları hakkında verdikleri bilgiler” alt boyutunun en fazla etkilediği söylenebilir. Bu bağlamda öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeleri de yöneticilerin tutum ve davranışlarından etkilenebilmektedir. Terzi ve Kurt (2005), ilköğretim okulu yöneticilerinin yöneticilik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmalarında, ilköğretim okulu müdürlerinin yöneticilik davranışlarının (otoriter-demokratik ilgisiz) öğretmenlerin örgütsel bağlılığına etkisini tespit etmeye çalışmışlardır. Araştırma sonuçlarına göre çoğunluğu demokratik olarak nitelenen okul yöneticilerinin idare ettiği okullardaki öğretmenlerin örgütsel bağlılığının yüksek olduğu, demokratik yönetici davranışları ile öğretmenin örgütsel bağlılığı arasında olumlu ve doğru orantılı bir ilişki olduğu, otoriter ve ilgisiz yönetici davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasında olumsuz bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ölçeği puanları cinsiyete göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir. Topaloğlu ve ark.(2008) tarafından yapılan bir araştırmada da okula bağlılık ile cinsiyet arasında anlamlı farklılıklar bulunmamıştır. Yine Başyığıt(2009) tarafından yapılan araştırmada benzer sonuçlar elde edilmiştir. Mowday, Porter ve Steers (1982) tarafından yapılan bir araştırmada ise cinsiyet ile örgütsel bağlılık arasında tutarlı bir ilişki gözlenmiştir. Diğer bir ifade ile kadınların kurumsal bağlılığı erkeklerden yüksek bulunmuştur(Akt. Erdaş, 2009, s.57). Kurumsal bağlılık ile cinsiyet arasındaki ilişkilerin farklı sonuçlar ortaya koymasından dolayı bu konu üzerinde başka örneklem grupları üzerinde benzeri araştırmalar yapmak önemli görülmektedir.

Araştırma bulgularına göre örgütsel özdeşleşme puanları ile cinsiyet arasında erkek öğretmenlerin lehine anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Erkek öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmelerinin kadın öğretmenlerden yüksek olmasının temel gerekçelerinin; erkeklerin sahip olduğu değer anlayışı ile kurumun sahip olduğu değer anlayışı arasında paralellik olmasından kaynaklandığı varsayılmaktadır. Bununla birlikte; erkek öğretmenlerin buldukları öğretmen grupları ile benzer özelliklere sahip olmaları, daha fazla prestij sahibi olma girişimlerinde bulunmaları, ayrıca erkek öğretmenlerin daha rekabetçi bir anlayışa sahip olmaları nedeniyle daha yüksek özdeşleşme duygusu içine oldukları düşünülmektedir. Yetim (2010) tarafından yapılan araştırmada ise örgütsel özdeşleşme puanları ile cinsiyet arasında anlamlı farklılıklar bulunmamıştır.

Öğretmenlerin yaş değişkenleri ile kurumsal bağlılık ve kurumsal özdeşleşmeleri arasında anlamlı farklılıklar vardır. Gerek kurumsal bağlılık gerekse kurumsal özdeşleşme yaş arttıkça artmaktadır. Bununla birlikte öğretmenlerin kıdemleri arttıkça örgütsel özdeşleşmeleri de artmaktadır. Kıdem artışı ile kurumsal bağlılık arasında anlamlı farklılıklar bulunmamıştır. Öğretmenlerin yaşının artması ile kurumsal bağlılık arasındaki pozitif yönde bir ilişkinin ortaya çıkmasının temel nedenleri; çalışma süresi ve yaşın artmasına bağlı olarak grup bilincinin oluşması, verimliliğin artması, kuruma dönük aidiyet duygusunun yoğun olması gibi faktörler sayılabilir. Bununla birlikte öğretmenlerin çalışma sürelerinin artması onların deneyimlerini de artırmakta, buna bağlı olarak iş doyumu yükselmekte bu nedenle kurumsal bağlılık ve özdeşleşmenin arttığı düşünülmektedir. Erdoğmuş (2006) tarafından yapılan bir araştırmada mesleki kıdeme göre okul yöneticilerin örgütsel bağlılık düzeyleri, kıdeme göre artmaktadır. Topaloğlu ve arkadaşları tarafından yapılan araştırmada da (2008) maaş memnuniyeti ve kıdem yüksek olması okula dönük bağlılığı olumlu yönde etkilemektedir. Durna ve Eren (2005) tarafından yapılan bir araştırmada da; bireyin kurumuna dönük duygusal bağlılıkla kıdem arasında kısmi bir ilişki, örgütsel bağlılık ve normatif bağlılıkla

güçlü bir ilişki bulunmaktayken, kıdem ile süreklilik bağılılığı arasında herhangi bir ilişki bulunmamıştır.

Araştırma bulgularına göre yaptıkları çalışmaların idare tarafından takdir edildiğini belirten öğretmenlerin, takdir edilmeyenlere göre kurumsal bağılılık ve kurumsal özdeşleşmeleri daha yüksek olmaktadır. Bu bağlamda yöneticilerin çalışanların arzu ve isteklerine göre düzenlemeler yaptığında ve adalete uygun davranışlar sergilediğinde öğretmenlerin kurumsal bağılılıkları ve özdeşleşmeleri artmaktadır.

Araştırmanın diğere bulgularından biri de öğretmenlerin çalışma saatlerinin kendi isteklerine göre düzenlenmesi durumunda onların okula bağılılıkları ve okulla özdeşleşmeleri artmaktadır. Yapılan bir araştırmada kurumda çalışanların idareye dönük adalet algılamaları olumlu yönde ise, örgüte bağılılıkları artmakta, performansları yükselmekte ve bunun sonucu olarak verimlilik de artmaktadır. Çalışanların örgütsel adalet algılamaları olumsuz yönde olduğu zaman örgütsel bağılılık ve performansları düşmekte, adaletsizliğı ortadan kaldırmak için, yöneticilerine, iş arkadaşlarına karşı olumsuz davranışlar sergileyebilmektedirler (Yavuz, 2010). Söyük (2007) tarafından yapılan başka bir araştırmada da kurumlar açısından olumlu sonuçları olan örgütsel bağılılık, çalışanlarda örgütsel adalet duygusu yaratılarak arttırılabilmektedir. Bu nedenle örgütsel adalet, örgütsel bağılılık yoluyla bu tür olumlu davranışları etkileme potansiyeline sahiptir.

Öneriler:

Eğitim ve öğretim hizmetlerinde kalitenin artması ve verimliliğinin yükselmesi, eğitim öğretim hizmetlerinden en üst düzeyde yararlanmak bu kurumlarda çalışan öğretmenlerin kurumsal bağılılığı ve özdeşleşmesi ile yakından ilişkilidir. Bu bağlamda öğretmenlerin okula dönük bağılılıklarını ve özdeşleşmelerini etkileyebilecek değişkenlerin iyi ortaya konulması ve bu konuda daha çok araştırmaların yapılması önerilmektedir.

Kaynakça

- Balay, R. (2000) *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağılılık*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım Ltd. Şti.
- Balci, A. (2003) *Örgütsel Sosyalleşme Kuram ve Strateji Taktikler*, Ankara: Pegem Yayıncılık.

- Başıyigit, F. (2009) *Öğretmenlerin Karar Alma Sürecine Katılım Düzeylerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri İle İlişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Canipe, J. S. (2006) *Relationships Among Trust, Organizational Commitment, Perceived Organizational Support, and Turnover Intentions* (UMI No. 3211758). Unpublished doctoral dissertation, Alliant International University, San Diego, CA.
- Collier J. ve Esteban R. (2007) Corporate Social Responsibility and Employee Commitment, *Business Ethics: A European Review*, 16(1).
- Çalış, H.(2012) *Öğretmen Motivasyonunda Yönetici Davranışlarının İncelenmesi (Kocaeli İli Gölcük İlçesi Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Erdaş, Y. (2009) *Denizli İl Merkezinde Çalışan İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Erdoğmuş, H. (2006) *Resmi-Özel ilköğretim Okullarında Çalışan Yöneticilerin Kişisel Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasında İlişki (İstanbul Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Durna U. ve Eren, V. (2005) “Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık,” *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (2), 210-219.
- Dutton J. Dukerich J.M. ve Harquail Celia(1994) Organizational Images and Member Identification, *Administrative Science Quarterly*, 39(2).
- Howard S. Becker, M.(1960) “Notes on the Concept of Commitment,” *The American Journal of Sociology*, 66(33).
- Hoy, W. K. ve Hannum, J. W. (1997) “Middle school climate: An Empirical Assessment of Organizational Health and Student Achievement,” *Educational Administration Quarterly*, 33(3), 290-311.
- John C. ve Toby W. (1980) “New Work Attitude Measures of Trust, Organizational Commitment and Personal Need Non-Fulfilment,” *Journal of Occupational Psychology*, 53(40).
- Kocabaş, İ. ve Karaköse, T. (2005) *Okul Müdürlerinin Tutum Ve Davranışlarının Öğretmen Motivasyonuna Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Elazığ: Fırat Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü.

- Natalie J.A. ve John P. M. (1990) "Organizational Socialization Tactics: A Longitudinal Analysis of Links to Newcomers' Commitment and Role Orientation," Örgütsel Sosyalleşme Taktikleri: İşe Yeni Başlayanların Bağlılık ve Rol Oryantasyonlarının Uzun Soluklu Bir Analizi", *Academy of Management Journal*, 33(4), 849-869.
- McDonald, D. ve Makin, P. J. (2000) "The Psychological Contract Organizational Commitment and Job Satisfaction of Temporary Staff," *Leadership and Organization Development Journal*, 21(2),84-91.
- O'Reilly, C. ve Chatman, J. (1986) "Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification and Internalization on Prosocial Behavior," *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.
- Ömer, F. İ. (2006) "Dönüştürücü-Etkileşimci Liderlik Algısı ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisinde Bireysel Farklılıkların Rolü," *Akdeniz Üniversitesi İdari ve İktisadi Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(162).
- Özdemir, H.Ö. (2007) *Çalışanların Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algılamalarının Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatminine Etkisi: Opet Çalışanlarına Yönelik Uygulama*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özden, Y. (1997) "Öğretmenlerde Okula Adanmışlık: Yönetici davranışları ile ilgili mi?" *Milli Eğitim*, 135, 35-41.
- Smidts A. Pryun A.T.H. ve Van Riel Cees B.M. (2001) "The Impact of Employee Communication and Perceived External Prestige on Organizational Identification," *Academy of Management Journal*, 49.
- Söyük, S. (2007) *Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerine Etkisi ve İstanbul İlindeki Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelere Yönelik Bir Çalışma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yavuz, E. (2010) "Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının Örgütsel Adalet Algılamaları Üzerine Bir Karşılaştırma Çalışması," *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 11(2), 302-312.
- Yetim, A.E. (2010) *Genel Liselerde Örgütsel İletişim ile Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşmeleri Arasındaki İlişki*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Terzi, A.R ve Kurt, T. (2005) "İlköğretim Okulu Müdürlerinin Yöneticilik Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığına Etkisi," *Milli Eğitim Dergisi*, (166).
- Topaloğlu, M. Koç, H. ve Yavuz, E. (2008) Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığının Bazı Temel Faktörler Açısından Analizi. *Kamu-İş*; 9: 4.