

TC
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İSTANBUL'DAKİ VAKIF ÜNİVERSİTELERİ
HAZIRLIK OKULLARINDA ÇALIŞAN
İNGİLİZCE OKUTMANLARININ
ÖRGÜTSEL ADANMIŞLIK DÜZEYİ

AYNUR GICI
08705006

TEZ DANIŞMANI
Yrd. Doç. Dr. ERKAN TABANCALI

İSTANBUL
2011

TC
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İSTANBUL'DAKİ VAKIF ÜNİVERSİTELERİ
HAZIRLIK OKULLARINDA ÇALIŞAN
İNGİLİZCE OKUTMANLARININ ÖRGÜTSEL
ADANMIŞLIK DÜZEYİ

AYNUR GICI
08705006

TEZ DANIŞMANI
Yrd. Doç. Dr. ERKAN TABANCALI

İSTANBUL
2011

TC
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İSTANBUL'DAKİ VAKIF ÜNİVERSİTELERİ
HAZIRLIK OKULLARINDA ÇALIŞAN
İNGİLİZCE OKUTMANLARININ ÖRGÜTSEL
ADANMIŞLIK DÜZEYİ

AYNUR GICI
08705006

Tezin Enstitüye Verildiği Tarih: 02.06.2011
Tezin Savunulduğu Tarih: 04.07.2011

Tez Oy birliği / ~~Oy çokluğu~~ ile başarılı bulunmuştur.

Unvan Ad Soyadı İmza

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Erkan TABANCAI

Jüri Üyeleri: Doç. Dr. H. Boori GÜNDÜZ

Yrd. Doç. Dr. Süher ALCI

İSTANBUL

MAYIS, 2011

ÖZ

İSTANBUL'DAKİ VAKIF ÜNİVERSİTELERİ HAZIRLIK OKULLARINDA ÇALIŞAN İNGİLİZCE OKUTMANLARININ ÖRGÜTSEL ADANMIŞLIK DÜZEYİ

Aynur GICI
Mayıs, 2011

Bu araştırmada, vakıf üniversiteleri hazırlık okullarındaki İngilizce okutmanlarının örgütsel adanmışlık düzeyleri; okutmanların örgütsel adanmışlık düzeylerinin cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sahibi olup olmaması, mezun olunan okul türü, eğitim durumu, mesleki kıdem, aldığı maaş ve bulunduğu okuldaki görev süresi değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır.

Tarama modelindeki araştırmada veri toplama aracı olarak Celep (1996) tarafından geliştirilen “Örgütsel Adanmışlık Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırma verileri 2010-2011 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Avrupa yakasında bulunan vakıf üniversiteleri hazırlık bölümlerinde İngilizce okutmanlığı yapan 200 okutmana uygulanan anketlerden elde edilmiştir. Ölçekler yoluyla elde edilen veriler, istatistiksel olarak “aritmetik ortalama”, “t-testi”, “tek yönlü varyans analizi (ANOVA)”, “Scheffe” testi yöntemleri ile bilgisayarda SPSS 16.0 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir.

Araştırma sonucunda okutmanların örgütsel adanmışlık düzeyleri “çoğu zaman”; boyutlar açısından ise “okula adanma” ve “çalışma grubuna adanma” boyutları “ara sıra”, “öğretim işlerine adanma” ve “öğretmenlik mesleğine adanma” boyutları “çoğu zaman” aritmetik ortalama aralığında olduğu ortaya çıkmıştır. “Çocuk sahibi olma” değişkenine göre okutmanların örgütsel adanmışlıklarında; “eğitim durumu” değişkenine göre öğretmenlik mesleğine adanma boyutuna ve son olarak “maaş” değişkenine göre okula adanma ve çalışma grubuna adanma boyutlarına göre okutmanların adanmışlıkları arasında istatistiksel olarak .05 düzeyinde anlamlı fark bulunmuştur. Cinsiyet, yaş, medeni durumu, mezun olunan okul türü, mesleki kıdem, bulunduğu okuldaki görev süresi değişkenlerine göre anlamlı fark bulunmamıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Adanmışlık, Üniversite, Hazırlık Okulu, İngilizce Okutman

ABSTRACT

THE LEVEL OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF ENGLISH INSTRUCTORS WHO WORK IN PREPARATORY SCHOOLS AT PRIVATE UNIVERSITIES IN EUROPEAN PART OF ISTANBUL

Aynur GICI
Mayıs, 2011

The primary objective of this research is to determine whether gender, age, marital status, having a child or not, the department they graduated from, degree, professional seniority, the length of working time at the current university, salary of English Instructors in Preparatory Schools at Private Universities have any effect upon their organizational commitment.

In the scanning model survey, the “Organizational Commitment Questionnaire” which was developed by Celep (1996) has been used as mean of data collection. The data of the research have been collected from the questionnaires delivered to a total of 200 instructors who were teaching English in preparatory departments at the private universities in the European part of İstanbul during the 2010-2011 academic year. The data collected via the questionnaires have been analysed statistically with “arithmetic mean”, “t-test”, “one-way variance analysis (ANOVA)” and “Scheffe” on the computer using SPSS 16.0 pack.

At the end of the research, the organizational commitment levels of instructors have been found at the “most of the time” level; in terms of the sub-levels, the levels of “school commitment” and “commitment to the working group” sub-levels are “sometimes”. Also, the levels of “commitment to educational affairs” and “commitment to the teaching profession” sub-levels are “most of the time”. A .05 level difference has been found between organizational commitment levels of instructors and the following variables: having a child or not, degree in terms of the sub-level of “commitment to the teaching profession”, and salary in terms of the sub-levels “school commitment” and “commitment to the working group”. There is no significant difference between organizational commitment and these variables: age, gender, marital status, professional seniority, the length of working time at the current university, the department they graduated from.

Keywords: Organizational Commitment, University, Preparation School, English Language Teaching Instructor

ÖNSÖZ

Vakıf üniversiteleri hazırlık okullarında çalışan İngilizce okutmanlarının örgütsel adanmışlık düzeylerinin incelendiği bu çalışmada; İstanbul ili Avrupa yakasında bulunan 10 adet vakıf üniversitesinde görev yapan İngilizce okutmanlarının örgütsel adanmışlık boyutlarından okula adanma, öğretim işlerine adanma, öğretmenlik mesleğine adanma ve çalışma grubuna adanma boyutlarına ilişkin görüşlerinin; cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, mezun olunan okul türü, eğitim durumu, mesleki kıdem, aldığı maaş ve bulunduğu okuldaki çalışma süresi değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediği; örgütsel adanmışlık boyutları ile istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı bulunmaya çalışılmıştır.

Çalışma beş bölümden oluşmuştur. Birinci bölümü oluşturan giriş bölümünde araştırmanın problemi, amacı, önemi, sayıtlıları ve sınırlılıkları açıklanmıştır. İkinci bölümde araştırmanın kuramsal çerçevesi verilmiştir. Üçüncü bölüm araştırmanın yöntemine ayrılmış, dördüncü bölümde çalışmadan elde edilen bulguların açıklanması ve yorumlanması yapılmıştır. Beşinci ve son bölümde ise araştırma sonuçları ve öneriler verilmiştir.

Bu çalışmanın gerçekleştirilmesinde birçok kişinin önemli destek ve katkıları olmuştur. Öncelikle çalışmanın her aşamasında sabırlı ve hoşgörülü tavrı ile beni rahatlatan, her türlü yardım ve yapıcı eleştirileri ile bana destek olan danışman öğretim üyesi Yrd. Doç. Dr. Erkan Tabancalı'ya, eğitim yönetimi alanında beni yönlendirip, desteğini hiç esirgemeyen ve kendilerinden çok değerli bilgiler edindiğim öğretim üyesi Prof. Dr. Ali İlker Gümüşeli'ye, çalışmanın kuramsal dayanaklarını temellendirmede ve veri toplama aracının elde edilmesinde önemli katkılar sağlayan öğretim üyesi Prof. Dr. Cevat Celep'e ve son olarak tezimin düzenlenme aşamasındaki çok değerli yardımlarından dolayı Ahmet Vatansever'e teşekkür ederim.

İstanbul, Mayıs 2011

Aynur GICI

İÇİNDEKİLER

	Sayfa No.
TEZ ONAY SAYFASI	
ÖZ	iii
ABSTRACT	iv
ÖNSÖZ	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar LİSTESİ	ix
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem.....	1
1.2. Amaç.....	8
1.3. Önem.....	8
1.4. Sayıtlar.....	9
1.5. Sınırlılıklar.....	10
1.6. Tanımlar.....	10
2. KURAMSAL BİLGİLER	12
2.1. Örgütsel Adanmışlık Kavramı.....	12
2.1.1. Örgütsel Adanmışlığın Önemi.....	16
2.1.2. Örgütsel Adanmışlık Sınıflamaları.....	17
2.1.3. Örgütsel Adanmışlık ile ilgili Kavramlar.....	21
2.1.3.1. Eğitim Örgütü.....	22
2.1.3.2. Örgütsel Vatandaşlık.....	23
2.1.3.3. Örgütsel İklim.....	24
2.1.3.4. Örgüt Kültürü.....	25
2.1.3.5. Örgüt Sağlığı.....	26
2.2. Örgütsel Adanmışlığı Etkileyen Faktörler.....	28
2.2.1. Kişisel Özellikler.....	28
2.2.2. Örgütsel Faktörler.....	29
2.2.3. Örgüt Dışı Faktörler.....	31
2.3. Örgütsel Adanmışlık Düzeyleri.....	32
2.3.1. Düşük Adanmışlık Düzeyi.....	32
2.3.2. İlimli Adanmışlık Düzeyi.....	33
2.3.3. Yüksek Adanmışlık Düzeyi.....	34
2.4. Örgütsel Adanmışlık Boyutları.....	35
2.4.1. Okula Adanma.....	35
2.4.2. Öğretim İşlerine Adanma.....	36
2.4.3. Mesleğe Adanma.....	37
2.4.4. Çalışma Grubuna Adanma.....	38
2.5. Çok Boyutlu Örgütsel Adanmışlık.....	39

2.6. Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlığı	40
2.6.1. İş Tasarımının Özellikleri	41
2.6.2. Özerklik	42
2.6.3. Dönüt	42
2.6.4. İşbirliği	43
2.6.5. Kaynaklar	44
2.5.6. Karara Katılma	44
2.7. İlgili Araştırmalar	45
2.7.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar	45
2.7.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	53
3. YÖNTEM.....	57
3.1. Araştırmanın Modeli	57
3.2. Evren ve Örneklem	57
3.3. Veri Toplama Aracı	57
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu	57
3.3.2. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği	58
3.4. Verilerin Toplanması	59
3.5. Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması	60
3.5.1. Faktör ve Güvenirlik Analizi	60
4. BULGULAR ve YORUM.....	62
4.1. Araştırmaya Katılan Okutmanların Demografik Özellikleri	62
4.2. Okutmanların Örgütsel Adanmışlık Düzeylerine İlişkin Bulgular	63
4.3. Demografik Değişkenlere Göre Okutmanların Örgütsel Adanmışlıklarına İlişkin Bulgular	68
4.3.1. Cinsiyet Değişkenine Göre Bulgular	69
4.3.2. Yaş Değişkenine Göre Bulgular	71
4.3.3. Medeni Durum Değişkenine Göre Bulgular	74
4.3.4. Çocuk Sahibi Olup Olmama Değişkenine Göre Bulgular	78
4.3.5. Mezun Olunan Okul Türü Değişkenine Göre Bulgular	80
4.3.6. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Bulgular	83
4.3.7. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Bulgular	86
4.3.8. Aldığı Maaş Değişkenine Göre Bulgular	90
4.3.9. Bulunduğu Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Bulgular	94
5. SONUÇ.....	98
5.1. Sonuçlar	98
5.2. Öneriler	101
5.2.1. Uygulamacılara Yönelik Öneriler	101
5.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler	101
KAYNAKÇA.....	103
EKLER.....	116
Ek 1:Araştırmanın Evreni	116
Ek 2:Anket Formu	117

Ek 3:Anket Kullanma İzni.....	119
Ek 4: Yıldız Teknik Üniversitesi Araştırma İzin Yazısı.....	120
Ek 5: Faktör Analizi Sonuçları.....	121
ÖZGEÇMİŞ.....	123

TABLÖLAR LİSTESİ

	Sayfa No.
Tablo 1: Örgütsel Adanmışlık Düzeylerinin Olası Sonuçları.....	35
Tablo 2: Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlığı Ölçeği Boyutları.....	58
Tablo 3: Araştırmaya Katılan Okutmanların Demografik Özellikleri.....	62
Tablo 4: Ölçek ve Boyutlarının Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	63
Tablo 5: Okutmanların Öğretim İşlerine Adanma Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	64
Tablo 6: Okutmanların Öğretmenlik Mesleğine Adanma Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	65
Tablo 7: Okutmanların Çalışma Grubuna Adanma Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	66
Tablo 8: Okutmanların Okula Adanma Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	67
Tablo 9: Örgütsel Adanmışlık Düzeyi ve Cinsiyet Değişkeni T-testi Sonucu	69
Tablo 10: Örgütsel Adanmışlık Düzeylerinin Cinsiyete Göre Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri ile T-testi Sonuçları.....	70
Tablo 11: Örgütsel Adanmışlık Düzeyi ve Yaş Değişkenine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	71
Tablo 12: Örgütsel Adanmışlık Düzeyinin Yaş Değişkeniyle Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	72
Tablo 13: Örgütsel Adanmışlık Düzeyi Alt Boyutları ve Yaş Değişkenine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	73
Tablo 14: Örgütsel Adanmışlık Düzeyi Alt Boyutlarının Yaş Değişkeniyle Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	73

Tablo 15: Örgütsel Adanmışlık Düzeyi ve Medeni Durum Değişkenine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	75
Tablo 16: Örgütsel Adanmışlık Düzeyinin ve Medeni Durum Değişkeniyle Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	75
Tablo 17: Örgütsel Adanmışlık Düzeyi Alt Boyutları ve Medeni Durum Değişkenine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	76
Tablo 18: Örgütsel Adanmışlık Düzeyi Alt Boyutlarının Medeni Durum Değişkeniyle Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	77
Tablo 19: Örgütsel Adanmışlık Düzeyi ve Çocuk Değişkeni T-testi Sonucu	78
Tablo 20: Örgütsel Adanmışlık Düzeylerinin Çocuk Sahibi Olup Olma Durumuna Göre Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri ile T-testi Sonuçları.....	79
Tablo 21: Örgütsel Adanmışlık Düzeyi ve Mezun Olunan Okul Türü Değişkenine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	80
Tablo 22: Örgütsel Adanmışlık Düzeyinin Mezun Olunan Okul Türü Değişkeniyle Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	80
Tablo 23: Örgütsel Adanmışlık Düzeyi Alt Boyutları ve Mezun Olunan Okul Türü Değişkenine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	81
Tablo 24: Örgütsel Adanmışlık Düzeyi Alt Boyutlarının Mezun Olunan Okul Türü Değişkeniyle Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	82
Tablo 25: Örgütsel Adanmışlık Düzeyi ve Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	83
Tablo 26: Örgütsel Adanmışlık Düzeyinin Eğitim Durumu Değişkeniyle Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	83
Tablo 27: Örgütsel Adanmışlık Düzeyi Alt Boyutları ve Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	84

Tablo 28:	Örgütsel Adanmışlık Düzeyi Alt Boyutlarının Eğitim Durumu Değişkeniyle Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	85
Tablo 29:	Örgütsel Adanmışlık Düzeyi ve Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	86
Tablo 30:	Örgütsel Adanmışlık Düzeyinin Mesleki Kıdem Değişkeniyle Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	87
Tablo 31:	Örgütsel Adanmışlık Düzeyi Alt Boyutları ve Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	88
Tablo 32:	Örgütsel Adanmışlık Düzeyi Alt Boyutlarının Mesleki Kıdem Değişkeniyle Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	89
Tablo 33:	Örgütsel Adanmışlık Düzeyi ve Maaş Değişkenine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	90
Tablo 34:	Örgütsel Adanmışlık Düzeyinin Maaş Değişkeniyle Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	91
Tablo 35:	Örgütsel Adanmışlık Düzeyi Alt Boyutları ve Maaş Değişkenine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	91
Tablo 36:	Örgütsel Adanmışlık Düzeyi Alt Boyutlarının Maaş Değişkeniyle Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	93
Tablo 37:	Örgütsel Adanmışlık Düzeyi ve Görev Süresi Değişkenine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	94
Tablo 38:	Örgütsel Adanmışlık Düzeyinin Görev Süresi Değişkeniyle Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	95
Tablo 39:	Örgütsel Adanmışlık Düzeyi Alt Boyutları ve Görev Süresi Değişkenine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	95
Tablo 40:	Örgütsel Adanmışlık Düzeyi Alt Boyutlarının Görev Süresi Değişkeniyle Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	97

1. GİRİŞ

1.1.Problem

Örgütler, amaçlarını gerçekleştirdikleri sürece varlıklarını sürdürebilirler. Örgütlerin varlıklarını sürdürebilmeleri “etkili” ve “yeterli” olmalarına bağlıdır. Etkililik, ortak amacın gerçekleştirilmesiyle ilgilidir. Amacın gerçekleştirilme derecesi, etkililiğin ölçütüdür. Yeterlik ise bireysel gereksinimlerin karşılanmasıyla ilgilidir. Örgütün amacını gerçekleştirme doğrultusunda işbirliği yapmaya istekli yeter sayıda bireyin sağlanması, yeterliğin ölçütüdür (Barnard, 1982, 82).

Bir örgütün etkili olabilmesi yani amaçlarını gerçekleştirebilmesi için öncelikle yeterli olması gerekir. Çalışanları işte tutabilme gücü olarak da ifade edilebilen yeterliliğin kaynağı ise örgütteki insan ögesidir. Bu durumda örgütler yaşamlarını devam ettirebilmek, amaçlarını gerçekleştirebilmek için öncelikle çalışanların bireysel beklentilerini karşılayarak onları örgütte tutabilmeli ve örgütlerine bağlı olmalarını sağlamalıdır (Kurşunoğlu ve diğ., 2010).

Örgütlerin varlıklarını koruma uğraşlarının hem temel etkinliklerinden hem de nihai hedeflerinden biri örgütsel adanmışlıktır. Çünkü örgütsel bağlılığı olan 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).

Bireyin örgüte katılma, sadakat ve örgütsel değerlere inanç gibi unsurları içeren psikolojik bağlılığını ifade eden örgütsel adanmışlık, bireyin örgüte özdeşleşmesinin ve örgüte katılımının gücünü yansıtır. Bireyin örgütün hedeflerini benimsemesi, örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir şekilde inanması ve onları kabullenmesi, örgüt yararına daha fazla çaba harcama isteği ve örgüt üyeliğini sürdürmek için güçlü bir istek duymasına neden olur. Örgütün yaşaması örgüt içindeki bireylerin örgütten ayrılmamalarına bağlıdır. Bireylerin örgüte adanmışlığı ne derece fazla ise örgüt de o derece güç kazanır.

Çalışanın yüksek seviyede örgüte bağlılığı, genelde hem örgüt hem de çalışan için olumlu bir etmendir. Bunların olumlu sonuçları arasında çalışanın uzun süre örgütte kalması sınırlı işi bırakma isteği, sınırlı personel devri ve yüksek iş tatmini yer almaktadır. İş tatmini örgütsel adanmışlık olarak da ortaya çıkabilir (Güven, 2006, 4).

Eğitim örgütleri; toplumun kültürel değerlerini ve inançlarını yeni nesle aktaran, bu şekilde halkları bir arada tutan ulusal bilinç ve toplumsal kimlik duygularının korunmasını sağlayan, aynı zamanda verdikleri eğitimin niteliğiyle, toplumun her alandaki gelişmesine ve kalkınmasına yön verecek olan insanların niteliklerini belirleyen, bir toplumun geleceğini şekillendiren, hayati öneme sahip kurumlardır. Kısacası toplumların gelişmesinde en önemli rollerden birini eğitim örgütleri oynamaktadır. İnsanların gelişmesi ve ilerlemesi amacını güden, toplumun eğitim gereksinmesini karşılamak için kurulan eğitim örgütleri, yani okullar, Milli Eğitim Bakanlığı'nın belirlediği amaçları daha kolay gerçekleştirmesi amacıyla seviye ve yıllara göre gruplandırılmıştır. Okul öncesi, ilköğretim, lise ve yükseköğretim bu gruplamalardan en genel olanıdır. Yüksekokullar ve üniversiteler toplum eğitiminin üst basamakları olup ileri seviyede uzmanlaşmayı getirmektedir.

Eğitim yönetimindeki örgütlerden biri olan vakıf üniversiteleri, YÖK mevzuatına bağlı olarak Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliğine göre çalışmaktadırlar (Vakıf Yüksek Öğretim Kurumları Yönetmeliği, 2005). Anayasanın 130. Maddesi ve 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu, üniversitelerin tüm işleyiş ve uygulamalarında takip etmesi gereken kuralları içermektedir. 2547 no'lu kanunun kabul edildiği tarih olan 4.11.1981'den bu yana olan ve olması gereken tüm yapı ve süreçleri ayrıntılı olarak tanımlamaktadır (T.C. Anayasa, 130.madde, 1982; 2547 no'lu Yükseköğretim Kanunu, 1981). Türkiye'de, gençlerin nüfustaki yüksek oranına bağlı olarak son yıllarda yükseköğrenime dönük gittikçe artan bir talep söz konusudur. Parlametonun 1980'lerin başlarında vakıflara üniversite açma olanağı vermesinden bu yana 50'den fazla vakıf üniversitesi kurulmuştur (www.yok.gov.tr). 31.12.2005 tarihinde Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği 26040 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiş ve bu yönetmelikle devlet üniversitelerinden yapı ve uygulama olarak bazı farklılıklar gösteren yeni bir yükseköğretim kurum işleyişi dönemi de başlatılmıştır (Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği, 2005).

İdari konularda ve akademik atamalarda Yükseköğretim, vakıf üniversitelerinin akademik personel atamaları görevini mütevelli heyetine vermiştir. Mütevelli heyetleri, seçme, atama ve görevlendirmeleri Yükseköğretim Kanunu ve Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliğini uygulayarak yapmaktadırlar. Seçme ve atamaları yapılan dekan, müdür ve koordinatörler, fakülte, bölüm ve yüksekokullarında yine Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliğine uygun olarak mütevelli heyetinin yönetim ve denetimi altında çalışmaktadırlar. Bu kurul tarafından seçilen en üst yönetici yani direktör; idari, akademik ve seviye koordinatörlerini belirleme görevini yerine getirmektedir. Bu idari yapılanmanın sonucunda akademik koordinatör ile beraber idari koordinatör, alınacak okutmanları seçme ve Rektörün onayına sunma görevlerini uygulamaktadırlar.

Vakıf üniversiteleri hazırlık okullarındaki çalışanların görev ve sorumluluklar olarak eğitim sektöründe farklı işlevleri olduğunu belirtmek gerekir. Öncelikle bu kurumların amacının uluslararası iletişim dili olarak kabul edilen İngilizce'yi öğrencilere kazandırmak ve bölümlerinde İngilizce olarak okutulan derslere öğrencileri hazırlamak temel amaçlarını oluşturmaktadır. Yükseköğretim kurulu teşkilatı ve çalışma usulleri yönetmeliğine göre bir diplomaya yönelik eğitim programı uygulayan yabancı diller bölümleri, ayrı bölümler olarak kurulabileceği gibi rektörlüğe bağlı olarak da kurulabilirler.

Her örgütte olduğu gibi vakıf üniversiteleri hazırlık okullarında çalışanların işlerine ve örgüte adanmış ve amaç birliği içinde olmaları eğitimin aksamadan yapılabilmesi ve okulun amaçlarına ulaşabilmesi için gereklidir. Hazırlık okullarındaki İngilizce okutmanlarının, örgüte adanmışlıklarını etkileyen örgütsel, mesleksi ya da işe bağlı ve bireysel birçok faktörden bahsedilebilir (Akgün, 2005, 3).

21. yüzyılın teknoloji ve yenilik dünyasında yabancı dil öğreniminin uluslararası bir gereklilik ve ihtiyaç olması itibarıyla vakıf üniversitelerinde hazırlık öğrencilerine fakültelere gitmeden önce akademik yeterlilik düzeyine erişinceye kadar İngilizce eğitim veren hazırlık okulları bulunmaktadır. Vakıf üniversiteleri İngilizce hazırlık okullarında, yapı olarak, ilköğretim ve liselerdeki örgütsel yapıya benzerlikler olmakla beraber farklılıklar da bulunmaktadır. Yükseköğretim basamaklarından ilkinin oluşturduğu bu okullarda, idari ve akademik işler yöneticilik makamlarında birbirlerinden ayrılarak yürütülmektedir. Okulların en üst düzeyde yöneticilerinin

yani direktörlerin dışında her seviye için koordinatörler de bulunmaktadır. Kademesi ne olursa olsun hazırlık okullarında yöneticilerin hepsinin öğretmenlik geçmişi bulunmakta ve kendilerinden eğitimsel ve öğretimsel liderlik beklenilmektedir.

Eğitimin aksamadan yapılabilmesi ve hazırlık okullarının amaçlarına ulaşılabilmesi için yöneticiler, yani koordinatör kadrosu, okutman kadrosunu yönetirken onların üniversiteye adanmışlığını nelerin belirlediğini her zaman göz önünde bulundurmalıdır. Başka bir deyişle, hazırlık okullarında okutman kadrolarının oluşturulması ve sürekliliğin sağlanması, örgütsel adanmışlık olgusunun etkilediği ve okulun başarısını belirleyen başka bir unsur olmaktadır.

Örgütsel adanmışlıkla ilgili çeşitli tanımlara bakıldığında sadakat, örgütün başarısı için çaba harcama, amaç ve değerlerle özdeşleşme, kavramları ön plana çıkmaktadır. Balay'ın (akt. 2000,15) yaptığı tanım aktarımlarından bazıları şu şekildedir:

- Örgütte kalma isteği duyarak, örgütün amaç ve değerleriyle, birincil hedef olarak maddi kaygılar gütmeksizin özdeşleşme (Gaertner ve Nollen, 1998, 975).
- Kişinin kimliğini örgüte bağlayan tutum ve eğilimler (Sheldon, 1971, 143).
- İş görenin örgütte kalma ve onun için çaba gösterme arzusu ile örgütün amaç ve değerlerini benimsemesi (Marrow 1983; Randall ve Cote, 1991).

Yukarıdaki üç tanımda da ortak olan çalışanların adanmışlığı ile sağlanacak olan örgütte kalma isteği ve kendini örgüte bağlı hissetmesidir.

Örgütsel adanmışlık en az üç öğeden oluşmaktadır (Mowday, Steers, Porter, 1979):

- Örgütün amaç ve değerlerinin benimsenmesi ve bunlara olan güçlü inanç.
- Örgüt adına dikkate değer (beklenenin ötesinde) çaba gösterme isteği.
- Örgütteki üyeliği sürdürmeye ilişkin güçlü bir istek.

Jennifer George ve Gareth Jones ise örgütsel adanmışlığı, “bireylerin bütün olarak örgütleri ile ilgili düşünce ve inançları” olarak tanımlamışlardır (Yolaç, 2008,

156'dan akt. Apak, 2009, 39). Bu noktadan bakıldığında örgütsel adanmışlık kavramının davranışsal ve bilişsel (tutumsal) olmak üzere iki boyutunun bulunduğu görülmektedir. Davranışsal açıdan bakıldığında, iş gören devrinin az, hizmet süresinin fazla olması yüksek iş gören adanmışlığı olarak yorumlanmaktadır. Bu boyutta eksik olan nokta söz konusu bu davranışların gerçek bir örgütsel adanmışlıktan kaynaklanıp kaynaklanmadığının açıklanmamasıdır. Bir tutum olarak örgütsel adanmışlığa bakıldığında ise, bireyin örgütün amaç ve değerlerine, bu amaç ve değerlerdeki rolüne, bütünüyle maddi ödül sisteminin de ötesinde bilişsel olarak bağlanmasıdır (Celep, 2000, 17).

Bu anlamda bağlılık duyan iş görenler, örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir biçimde inanır, emir ve beklentilere gönüllü olarak uyar. Bu çalışanlar ayrıca, amaçların istenen şekilde gerçekleşmesi için asgari beklentilerinin çok üstünde çaba ortaya koyar ve örgütte kalmada kararlılık gösterir. Gerçek anlamda bağlılık gösteren iş görenler içsel olarak güdülenirler. Bunların içsel ödülleri, başkaları tarafından denetlenen koşullardan çok, eylemin kendisinden ve başarılı sonuçlarından gelmektedir. Bu bağlamda örgütsel adanmışlık, çalışanların örgütlerine karşı geliştirdikleri sadakatli tutumlarıdır. Bu tutum, kişisel ve örgütsel bir takım değişkenler tarafından belirlenmektedir. Örgütsel adanmışlığı yüksek olan çalışanlar, daha aktif olarak çalışmakta, yenilikçi ve yaratıcı fikirlerin öncüsü olmakta olup; kendileri için daha kaliteli ve uzun süreli istihdam olanakları sağlamış olmaktadır (Güven, 2006, 5).

Örgütsel adanmışlık kısaca, çalışanların örgüte karşı olan sadakati ve çalıştığı örgütün başarılı olabilmesi için gösterdiği ilgidir. Örgütsel adanmışlık, çalışanların çalıştığı örgüte karşı hissettiği bağın gücünü ifade etmektedir. Örgütsel adanmışlık duygusunun, örgütsel performansı pozitif yönde etkilediğine inanılmakta, bu çerçevede, örgütsel adanmışlığın işe geç gelme, devamsızlık ve işten ayrılma gibi istenmeyen sonuçları azalttığı öne sürülmektedir (Atar, 2009, 3).

Örgütsel adanmışlık beş nedenden dolayı örgütler için yaşamsal bir konu haline gelmiştir. Bu kavram; ilk olarak işi bırakma, devamsızlık, geri çekilme ve iş arama faaliyetleri ile; ikinci olarak iş doyumu, işe sarılma, moral ve performans gibi tutumsal, duygusal ve bilişsel yapılarla; üçüncü olarak özerklik, sorumluluk, katılım, görev anlayışı gibi işgörenin işi ve rolüne ilişkin özelliklerle; dördüncü olarak yaş, cinsiyet hizmet süresi ve eğitim gibi işgörenlerin kişisel özellikleriyle ve son olarak,

bireylerin sahip olduğu örgütsel adanmışlık kestiricilerini bilmeye yakın ilişkilidir (Balay, 2000, 1).

Örgütsel adanmışlık düzeyi, eğitim örgütlerinde daha da önem kazanmaktadır. Eğitim kurumlarının amaçları doğrultusunda, toplumsal beklentileri karşılayan, sürekli öğrenen, aktif insan gücü yetiştirmeleri ve kaliteli eğitim vermeleri; işlerini etkili olarak yapabilen, örgütün kendilerinden beklediği formal ve normatif beklentilerinin de ötesinde çaba gösteren öğretmenlerin varlığı ile mümkün olacaktır (Celep, 2000, 15).

Allen ve Meyer (1993) araştırmalarında “örgütsel adanmışlık” kavramının işletme açısından önemi, kapsamı ve etki derecesini saptamak üzere çeşitli araştırmalar yapmıştır. Üç farklı boyutu kullanmasına rağmen bu boyutların her 3’ü de eğitim örgütlerinde önem taşımaktadır. Ancak duygusal, devam ve normatif adanmışlıklar arasından eğitim kurumlarında en çok görülen duygusal adanmışlık boyutudur, çünkü eğitim kurumlarında eğitimciler okulla özdeşleşir ve okulun amaçlarıyla bütünleşir. Örgütten ayrılma maliyetini hesaplayan devam adanmışlığı ise daha çok zorunluluktan ve para kazanma mecburiyetinden doğan bir adanmışlık olup; daha çok işletmelerde görülen boyuttur. Normatif adanmışlık, çalışanların daha ahlaki ve doğru davranış olduğuna inandıklarından örgütlerine adanmışlık duymalarını açıklar. Kısacası, araştırma sonuçlarına göre, eğitim örgütlerindeki adanmışlığın en çok duygusal boyutta olduğu sonucuna varılmıştır.

Okulların verimliliği ve öğrenci başarısı, öğretmenlerin çok boyutlu örgütsel adanmışlıkları ile ilişkili olup; yüksek örgütsel adanmışlık düzeyi ve verimlilik birbirini olumlu yönde etkilemektedir (Celep, 2000, 138).

Yapılan araştırmalar düşük verimlilik gösteren okulların öğretmenlerinin iş arkadaşları ile olan ilişkiler ve eğitim programları bakımından yüksek başarı gösteren okulların öğretmenlerinden daha doyumсуuz ve mutсуuz olduklarını göstermektedir. Ayrıca, yöneticilerin öğretmenlerin örgütsel adanmışlıklarını ve mesleki doyumlarını azaltan konular üzerinde dikkatle durmalarının gerekliliğine dikkat çekilmektedir (Balay, 2000,135-138). Dışsal ödüller ve motivasyon kaynaklarından çok, içsel ödüllendirmenin ve manevi tatmin duygusunun söz konusu olduğu öğretmenlik mesleğinde, düşük adanmışlık gösteren öğretmenler çalışma ortamında engelleyici

davranışlar gösterebilir, hatta bu olumsuz durum okulun eğitim-öğretim amacından sapmasına dahi neden olabilir (Celep, 2000, 145).

Bütün boyutlarında insan unsurunun ön planda olduğu eğitim örgütlerinin, toplum için büyük önem taşıyan işlevlerini etkili bir şekilde yerine getirebilmesi, sadece formal kurallar ve dışsal denetimle mümkün olmaktadır. Eğitim örgütlerinin, amaçlarına ulaşabilmeleri ve ortaya nitelikli ürünler koyabilmeleri ancak; kendilerinden beklenen ve formal olarak belirlenen görevlerin ötesinde, eğitim-öğretim işlerine gönüllü katkılarda bulunan öğretmenlerle mümkündür. Gönüllü çalışmanın özünde örgütsel adanmışlık bulunmaktadır. Öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeylerinin hangi değişkenlerle ve nasıl bir etkileşim içinde olduğunu saptamak; okulun öğretim amacından sapmasını önlemek, eğitimin verimliliğini ve etkinliğini arttırabilmek için büyük önem arz etmektedir (Atar, 2009, 17).

Eğitim örgütleri; toplumun kültürel değerlerini ve inançlarını yeni nesle aktaran, bu şekilde halkları bir arada tutan ulusal bilinç ve toplumsal kimlik duygularının korunmasını sağlayan, aynı zamanda verdikleri eğitimin niteliğiyle, toplumun her alandaki gelişmesine ve kalkınmasına yön verecek olan insanların niteliklerini belirleyen, kısacası bir toplumun geleceğini şekillendiren, hayati öneme sahip kurumlardır.

Örgütsel adanmışlığın bağımsız değişken olarak ele alındığı yani bağlılığın sonuçlarına ilişkin işten ayrılma, işten ayrılma niyeti, işe devam etme, performans, çaba gösterme, işe zamanında gelme, örgütsel vatandaşlık vb. değişkenlerle ilgili pek çok araştırma vardır (Arnold ve Feldman 1982; Day, 1987; Mathieu ve Kohler, 1990; Randall, 1990'dan akt. Allen ve Meyer, 1993). Türkiye'de ise örgütsel adanmışlığın bağımlı ve bağımsız değişken olarak ele alındığı pek çok araştırma yapılmasına rağmen, okutmanların adanmışlık düzeyini inceleyen ve farklı değişkenler açısından ele alan sınırlı sayıda araştırma vardır. Ayrıca literatürde örgütsel adanmışlık ile ilgili araştırmaların çoğu sağlık, kamu sektörü ve özel işletmelerde yapılmış; eğitim alanında üniversite okutmanlarına yönelik araştırmalar son yıllarda artmaya başlamıştır. Bu nedenle araştırma sonuçlarının literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Belirtilenlerden hareketle, örgütsel adanmışlığın çeşitli kurumlarda incelenmesi ihtiyacı, araştırmanın temelini oluşturmaktadır. Bu temele dayanarak, bu çalışmada

vakıf üniversitesinde çalışan okutmanların görüşlerine göre örgüte adanmışlık ve boyutlarına bakış açıları incelenecektir.

1.2. Amaç

Bu araştırmanın genel amacı, İstanbul İli Avrupa Yakası Vakıf Üniversiteleri Hazırlık Okulundaki İngilizce Okutmanlarının örgütsel adanmışlık düzeylerini belirleyerek, örgütsel adanmışlık düzeylerinin onların demografik özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya çıkarmaktır.

Bu genel amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranacaktır:

1. Vakıf Üniversitelerinde çalışan hazırlık okulu İngilizce okutmanlarının örgütsel adanmışlıkları düzeyleri nedir?
2. Vakıf Üniversitelerinde çalışan hazırlık okulu İngilizce okutmanlarının örgütsel adanmışlıkları; cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, mezun olunan okul türü, eğitim durumu, meslekteki çalışma süresi, aldığı maaş ve okuldaki çalışma süresi değişkenlere göre farklılık göstermekte midir?
3. Vakıf Üniversitelerinde çalışan hazırlık okulu İngilizce okutmanlarının, okula adanma, öğretmenlik mesleğine adanma, öğretim işlerine adanma, çalışma grubuna adanma durumuna ilişkin görüşleri cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, mezun olunan okul türü, eğitim durumu, meslekteki çalışma süresi, aldığı maaş ve okuldaki çalışma süresine göre farklılık göstermekte midir?

1.3. Önem

Son yıllarda gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin çoğu, eğitim sistemlerini geliştirmek amacı ile yenilikler yapmıştır. Bu yenilikler, sistem düzeyinde reformları, modern kurumlar oluşturma çabalarını, modern eğitim araç ve gereçlerinin sağlanmasını, öğretmenlerin mesleki bilgi ve beceri düzeylerinin yükseltilmesini ve okul yönetiminde yenilikler yoluyla öğretme-öğrenme sürecini geliştirmeye yönelik değişik politika ve uygulamaları kapsamıştır (Karip, 1996).

Eğitim örgütleri gibi, çıktı olarak kişileri değiştiren ya da onlarla ilgilenen örgütler göz önünde bulundurulduğunda, büyük ölçüde güdülenmiş ve işleriyle özdeşleşmiş kişilere gereksinim vardır. Faaliyet alanı insanın yetiştirilmesi ve dönüştürülmesi

olan okulların işleyişi için yönetici ve öğretmenlerin işinden psikolojik doyum elde edebileceği ve görevini zevkle yapabileceği bir ortamın oluşturulması gerekli görülmektedir. İşte bu aşamada örgütsel adanmışlık derecesi düzeyi söz konusu olmaktadır (Artun, 2008).

Örgütsel adanmışlığı eğitim alanına taşıyan çok az çalışma vardır. Eğitim yöneticilerinin adanmışlığın ve mesleki adanmışlığın öneminden bahsettikleri çok fazla görülmemektedir Eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin adanmışlık seviyelerinin ölçülmesi eğitim yöneticilerine önemli veriler sunmakta, alternatif yönetim biçimlerinin değerlendirilmesine ve uygulanmasına yol açmakta ve böylece okullarda verimlilik artırılabilir (Hawkins, 1998, 68).

Örgütsel adanmışlık bireylerin görevlerini yerine getirmede gösterdiği çaba ile doğrudan ilgilidir. Örgüte bağlı çalışanlar bu konuda daha fazla çaba gösterirler ve kendini örgüt içinde daha mutlu hissettiği için örgütte daha kalıcı olur. Adanmışlığı yüksek çalışanlar her zaman örgüt için yenilik ve yaratıcılığa açıktır. Örgütün hedeflerine ulaşmada örgütsel adanmışlığın pozitif etkisi vardır. Çalışanlarının örgütsel adanmışlıkları daha yüksek olan örgütler hedeflerine daha kolay ulaşırlar. Adanmışlık işletmelerin ve okulların başarısına olumlu etki eden bir faktördür (Güven, 2006,1).

Yukarıda da açıklandığı gibi kurumlar için çalışanların örgütsel adanmışlığı, çalışanların kendileri ve kurumların etkili çalışması ve gelecekte var olabilmesi için çok önemli bir etkidir. Araştırmada Vakıf Üniversiteleri Hazırlık Okullarında çalışan İngilizce okutmanlarının adanmışlık düzeyleri belirlenmiş ve bu adanmışlığa hangi kişisel özelliklerin etki ettiği ortaya çıkarılmıştır. Bu sonuçlar hem İngilizce okutmanlarının kendileriyle ilgili adanmışlık algıları konusunda bakış açılarını geliştirecek; hem de vakıf üniversitesi kurucularının ve Hazırlık okulu yöneticilerinin, astları olan okutmanlarının üniversiteye olan adanmışlık düzeylerini nasıl artıracığı ve dolayısıyla Hazırlık okullarında verilen İngilizce eğitiminin daha verimli ve etkili hale nasıl getirileceği konusunda soru işaretlerine ışık tutacaktır.

1.4. Sayıtlar

- 1- Vakıf Üniversiteleri Hazırlık Okullarındaki İngilizce Okutmanları örgütsel adanmışlık hakkında yeterli bilgiye sahiptir.

- 2- Katılımcıların ölçeklere verdikleri cevaplar onların gerçek görüş ve düşüncelerini yansıtmaktadır.

1.5. Sınırlılıklar

- 1- Araştırma 2010-2011 eğitim- öğretim yılı İstanbul İli Avrupa Yakasında bulunan vakıf üniversitelerindeki hazırlık okulu İngilizce okutmanları ile sınırlıdır. Avrupa yakasındaki 4 üniversite araştırmaya şu sebeplerden dolayı dâhil edilmemiştir. İstanbul Ticaret Üniversitesi'nin hazırlık bölümü Anadolu yakasındadır. İstanbul Medipol ve Yüzüncü Yıl Üniversiteleri 2009 yılında açılmış olup okutmanlarının adanmışlık düzeylerinin belirlenmesinin erken olduğu düşünülmüştür. İstanbul Bilim Üniversitesi'nin Yüksek Öğretim Kurumu resmi internet sitesine göre sadece 1 Türk okutmanın bulunması ve anketin Türkçe uygulanacağı sebebiyle araştırmaya dâhil edilmemiştir (www.yok.gov.tr).
- 2- Genellemeler araştırma grubu ile ve elde edilen bulgularda kullanılan ölçme aracı ile sınırlıdır.
- 3- Bu araştırmada örgütsel adanmışlık okula adanma, çalışma grubuna adanma, mesleğe adanma ve öğretim işlerine adanma boyutlarıyla sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Araştırmada kullanılan bazı kavramların işlevsel tanımları aşağıda verilmiştir.

Adanma: Bir örgütün bireyden beklediği formal ve normatif beklentilerinin de ötesinde, bireyin bu amaç ve değerlere yönelik davranışlarıdır (Celep, 2000).

Örgütsel Adanmışlık: Örgütsel Adanmışlık Ölçeğinden elde edilen puanların aritmetik ortalaması alınarak elde edilir ve okula adanma, öğretim işlerine adanma, öğretmenlik mesleğine adanma ve çalışma grubuna adanma boyutlarını içerir (Celep, 2000).

Okutman: İstanbul İli Avrupa Yakasında 2010-2011 eğitim-öğretim yılında vakıf üniversitesi hazırlık bölümünde görev yapan İngilizce okutmanlardır.

Üniversite: Araştırmadaki üniversiteler Yüksek Öğretim Kurulu'nun resmi internet sitesinde yayınlamış olduğu listede bulunan, İstanbul ili Avrupa yakasındaki vakıf üniversiteleridir.

2. KURAMSAL BİLGİLER

Bu bölümde örgütsel adanmışlık ile ilgili kuramsal bilgilerden bahsedilecek ve konu ile ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılmış araştırmalar amaç, yöntem ve bulgular açısından özetlenerek bilgi verilecektir.

2.1. Örgütsel Adanmışlık Kavramı

Örgütsel adanmışlık pek çok araştırmacı tarafından farklı boyutlarda çalışılmıştır. Etzioni (1961) adanmışlığı yabancılaştırıcı, hesapçı ve ahlaki adanmışlık; Kanter (1968) devam, uyum ve kontrol adanmışlığı; Q'Reilly ve Chatman (1986) uyum, özdeşleşme ve içselleştirme; Mowday ve vd. (1982) davranışsal ve tutumsal; Katz ve Kahn (1977) anlatımsal ve araçsal devre şeklinde sınıflandırmışlardır (akt. Allen ve Meyer, 1993).

Allen ve Meyer (1993) literatürdeki adanmışlık tanımlarını araştırmasında bir araya getirmiş ve 3 boyuttan oluşan kuruma adanmışlığı tanımlamıştır. 1. Kurumda kalma isteği, çalışanların örgüte duygusal olarak bağlı olması ve örgütsel süreçlere dahil olmalarıdır; duygusal adanmışlık (affective commitment). 2. Çalışanların örgütten ayrılmaları durumundaki maliyetlerin farkında olmalarıdır; devam adanmışlığı (continuance commitment). 3. Çalışanların ahlaki açıdan örgütte kalmak için zorunluluk hissetmeleridir; normatif adanmışlık (normative commitment). Bu boyutları araştırmak için, kullandığı ölçeklerle araştırma yapmış ve tüm dünya çapında bu 3 boyutlu ölçekler gerek işletmeler gerekse eğitim kurumlarındaki işgörenlerin adanmışlıklarını ölçmek amacıyla kullanılmıştır.

Bir kavram ve anlayış biçimi olarak örgütsel adanmışlık, toplum duygusunun olduğu her yerde var olup, toplumsal içgüdünün duygusal bir anlatım biçimidir. Kölenin efendisine, memurun görevine, askerin yurduna sadakati anlamındaki adanmışlık, eski söyleyiş biçimiyle sadakat, sadık olma durumunu anlatmaktadır. Genel olarak söylenirse adanmışlık, en yüksek derece bir duygudur.

Bir kişiye, bir düşünceye, bir kuruma, kendimizden daha büyük gördüğümüz bir şeye karşılık bağlılık gösterme, yerine getirmek zorunda olduğumuz bir yükümlülüğü anlatır (Ergun, 1975).

Uluslar arası araştırmalarda “organizational commitment” adı verilen kavramın karşılığı, Türkiye’de yapılan çalışmalarda iki şekilde görülmektedir. Buna göre Tuncer (1995) ve Varoğlu (1993) bu kavramı, örgütsel bağlılık; Balcı (2000) ve Celep (1996) ise, örgütsel adanmışlık şeklinde adlandırmıştır (akt. Balay, 2000, 13-14). Bu araştırmada bağlılık ve adanmışlık kavramları birbirini tamamlayan kavramlar olarak kabul edildiğinden “organizational commitment” kavramına karşılık “örgütsel adanmışlık” kavramı kullanılmıştır.

Adanmışlık; birisinin eylemleri ile sınırlı olan veya formal, normatif beklentileri aşan davranışlar olarak ifade edilmektedir (Mowday, Steers ve Porter 1979, 224). Daha açık bir ifade ile örgütsel adanmışlık, çalışanın örgütün amaçlarını benimseme, örgüt adına güç sarf etmeye hazır olma ve örgüt üyeliğini devam ettirme konusunda güçlü bir istek duymasıdır. Jennifer George ve Gareth Jones ise örgütsel adanmışlığı, “bireylerin bütün olarak örgütleri ile ilgili düşünce ve inançları” olarak tanımlamıştır (Yolaç, 2008, 156) .

Balay (2000) ise aşağıdaki tanımları aktarmıştır:

- Örgütsel çıkarları karşılayacak şekilde hareket etmek için içselleştirilmiş normatif baskıların bir toplamı (Wiener, 1982).
- Bireyin belli bir hareket tarzına ve çevresindeki kişilere bağlılık duyması ile, belli davranışlara yönelmede kişinin kendisini taahhüt altına koyması (Kiesler, 1971).
- Sosyal örgüte ve örgütsel role bağlılık (Fukami ve Larson, 1984; Biggart ve Hamilton, 1984).
- Bireyle örgüt arasında meydana gelen ve katılan açısından maliyete göre daha fazla ödül almayı anlatan değişim ilişkisi (Hrebiniak ve Alutto, 1972).
- İş görenin örgütte kalma ve onun için çaba gösterme arzusu ile örgütün amaç ve değerlerini benimsemesi (Morrow, 1983; Randalı ve Cote, 1991).
- Kişinin kimliğini örgüte bağlayan tutum ve eğilimler (Sheldon, 1971).

- İşgörenin işyerine psikolojik olarak bağlanması (Becker vd, 1996).
- Kişinin belli bir hareket tarzına bağlılığı; açık bir ödül veya ceza olmasa bile yapılanı sevmeye ve ona devam etme isteği (Schwenk, 1986).
- Örgütte kalma isteği duyarak, örgütün amaç ve değerleriyle, birincil hedef olarak maddi kaygılar gütme özdeşleşme (Gaertner ve Nollen, 1989).
- Örgütün amaç ve değerlerine taraflı, duygusal bağlılığı, amaç ve değerler kapsamında bireyin, rolünü örgütün iyiliği için yapması (Decotiis ve Summers, 1987).
- Bir örgütün çoklu öğelerinin (üst yönetimi, müşterileri, sendikaları ve genel anlamda toplumu içine alabilir) amaçlarıyla özdeşleşmesidir (Reichers, 1985).

Mowday, Steers ve Porter'e göre örgütsel adanma, bireyin örgütle özdeşleşmesi ve ona katılmasının göreceli gücüdür. Örgütsel adanmanın 3 temel özelliği vardır. Bunlar;

- Örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir inanç duymak ve bunları kabul etmek
- Örgüt yararına hatırı sayılır düzeyde çaba gösterme isteğinde bulunmak
- Örgütteki üyeliğini devam ettirmeye yönelik güçlü bir istek duymaktır (Mowday, Steers, Porter 1979, 226).

Örgütsel adanmışlık, örgüte pasif bir itaatten daha fazlasını ifade eder. Örgüt ve birey arasındaki bağ aktiftir çünkü bireyler örgütün daha iyi olabilmesi için kendileriyle ilgili bir takım fedakârlıklar yapmaya hazırdır (Özkalp ve Kırel, 2004, 26).

Adanmışlık bir örgütün bireyden beklediği formal ve normatif beklentilerinin de ötesinde, bireyin bu amaç ve değerlere yönelik davranışlarıdır. DeCotiis ve Summers (1987), örgütlerdeki adanmışlığın, örgütsel amaç ve değerlerin içselleştirilmesi ve örgütsel amaç ve değerlere dayalı olan gerekli rol merkezlerinin iki boyutlu bir yapıya dayandığını ileri sürmektedir. Bu açıdan bireyin örgütteki rolünün merkezini oluşturan boyutlardan birisi örgütsel amaç ve değerlere ulaşmayı sağlayan kişisel araçlar (dışsal ödüller, makam, eğitim, yaş, ücret vb.), ikincisi bireyin rolünün örgütsel amaç ve değerlere katkısını görme derecesidir.

Örgütsel adanmışlığın tanımı derinlemesine incelendiğinde tutumsal ve davranışsal olmak üzere iki boyutta ele alınabilir (Celep, 2000, 15-16). Shaw ve Reyes (1992) tutumsal olarak adanmışlığı bireylerin kendilerini örgüt ile tanımlaması olarak açıklarken; davranışsal olarak adanmışlığa ise örgütte bulunma ile işgörenin emeklilik ve maaş gibi dışsal ödülleri arasında bir değişim durumudur şeklinde yorum getirmiştir.

a. Davranışsal Ürün Olarak Örgütsel Adanmışlık: Davranışsal yaklaşımda, örgütte iş gören devrinin az, hizmet süresinin yüksek olmasına dayanarak iş gören adanmışlığı yorumlanmaktadır. Bu bağlamda adanmışlık olarak ifade edilen davranışların gerçek dayanaklarının adanmışlıktan kaynaklandığı açık olarak ortaya konulmaz (Eroğlu, 2007, 27). Çetin(2004) ise davranışsal yaklaşımın, bireyin adanmışlık ile ilgili davranışlarına odaklandığını ileri sürer. Örgütle işbirliği durumunda elde edilecek kazanç ve örgütü terk etme durumunda karşı karşıya kalınacak bedel göz önünde tutularak, bireyler belli davranışları gösterirler ve diğer davranışlarda bulunmamayı seçerler.

b. Tutum Olarak Örgütsel Adanmışlık: Bir bireyin belli bir örgütün amaç ve değerlerine ve örgüt yararına bu amaç ve değerlerdeki rolünü, bütünüyle maddi ödül sisteminin de (araçsal değer) ötesinde bilişsel olarak benimsenmesi ve bağlanmasıdır (Celep, 2000). Tutumsal adanmışlık kişinin kendi amaçlarının örgütsel amaçlarla uyumlu olduğunu algıladığında ve işgörenin kimliği bir şekilde örgüt kimliği ile bağlantılı olduğunda meydana çıktığı söylenebilir (Zöğ, 2007, 9). Reichers'a göre de davranışsal adanmışlık kişinin davranışsal faaliyetlere bağlılığından kaynaklanır. Araştırmacılar her iki adanmışlık arasında dairesel bir ilişkinin olduğunu ileri sürmüşlerdir. Buna göre, adanmışlık tutumu, adanmışlık davranışına götürürken, bu davranışlar da dönüşte adanmışlık tutumlarını kuvvetlendirir (Balay, 2000, 24).

Her iki yaklaşımın 4 ortak noktası vardır (Celep, 2000):

1. Örgütün amaç ve değerlerini içselleştirme,
2. Bu amaç ve değerlere dayalı olan bir örgütsel rol üstlenme,
3. Amaç ve değerlere hizmet etmek için öngörülen sürenin ötesinde örgütte kalmayı arzulama,

4. Örgütün amaç ve değerleri için bireyin, kendisinden beklenenden fazla çaba gösterme isteğinde olması.

Firestone ve Pennell (1993)'e göre örgütsel bağlılık, bir kimsenin, örgütünün amaç ve değerlerine taraflı ve etkili bağlılığıdır. Bu bağlılık, araçsal bir değerden öte, kişinin rolünü salt örgütün iyiliği için, örgütün amaç ve değerleriyle ilişkili olarak yapmasıdır. Bağlılık duyan iş görenler, örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir şekilde inanır, emir ve beklentilere gönüllüce uyar. Bu üyeler ayrıca, amaçların istenen şekilde gerçekleşmesi için asgari beklentilerin çok üstünde çaba ortaya koyar ve örgütte kalmada kararlılık gösterir. Bağlılık gösteren işgörenler içsel olarak güdülenir. Bunların içsel ödülleri, başkaları tarafından denetlenen koşullardan çok, eylemin kendisinden ve başarılı sonuçlardan gelmektedir.

Adanmış kişileri diğerlerinden ayıran özellikler şöyle sıralanabilir (Türkoğlu, 2003):

- Ne iş yaparsa yapsın işini ciddiye alır, işine gönlünü de katar.
- İşinde ve tüm hayatında kalite konusunda titizdir. Eksik yapacağına inandığı işi daha başlangıçta reddeder.
- Ayrıntılara dikkat ederek işini derinlemesine tamamlar.
- İşbirliğine yatkındır, iş arkadaşlarına kendi bilgisi ve becerisi ile destek olur.
- Yalnız denileni yapmakla yetinmez, kendi görevi olmasa da işin daha iyi yürümesi için önerilerde bulunur.
- Kendi potansiyelini mümkün olan en üst düzeye çıkarabildiği için üretkenliği ile dikkati çeker.
- Yaratıcıdır, işine gönlünü kattığı için başkalarının göremediği çözüm yollarını fark eder.

2.1.1. Örgütsel Adanmışlığın Önemi

Örgütsel bağlılığı olan bireyler daha üretken, daha uyumlu, sorumluluk ve sadakat sahibi oldukları için, örgütte daha az maliyete neden olmaktadır. Bu yüzden örgütlerin varlıklarını korumakla uğraşanların temel etkinlikleri ve nihai hedefleri örgütsel bağlılığı sağlamaktır (Balcı, 2003, 34).

Kacmar, Carlson ve Brymer (1999), yaptıkları araştırmada iş dışında mutlu olan bireylerin işyerinde çok güçlü ilişkilere ihtiyaç duymayacağı ancak buna rağmen

örgüte adanmışlığın öneminin yadsınamayacak derecede önemli olduğunu belirtmişlerdir.

Yapılan araştırmalar yüksek derecede örgütsel adanmışlığa sahip çalışanların görevlerini yerine getirmede daha çok çaba gösterdiğini ortaya koymuştur. Ayrıca bu kişilerin örgütte daha uzun süre kaldıkları ve örgüt ile olumlu ilişkilerinin olduğu ifade edilmektedir (Keleş, 2006, 46). Yapılan çalışmalara bakıldığında örgütsel bağlılığın değişik boyutlarının incelendiği ve günümüzde de örgütsel bağlılığın giderek artan bir önem kazandığı görülmektedir.

Bunun nedenleri arasında (Özsoy, 2004, 13);

- Örgütsel bağlılığın, arzu edilen çalışma davranışı ile ilişkili olması,
- Örgütsel bağlılığın işten ayrılma nedeni olarak, iş doyumundan daha etkili olduğunun araştırmalarla ortaya konması,
- Örgütsel bağlılığı yüksek olan kişilerin, düşük olanlara göre daha iyi performans göstermeleri,
- Örgütsel bağlılığın, örgütsel etkililiğin yararlı bir göstergesi olması
- Örgütsel bağlılığın, fedakârlık ve dürüstlük gibi örgüt vatandaşlığı davranışlarının bir ifadesi olarak dikkat çekmesi saymaktadır.

Her örgüt, üyelerinin örgütsel adanmışlığını artırmak ister. Örgütsel adanmışlık üzerine yapılan araştırmalarda, örgütsel adanmışlık puanı yüksek çalışanların, görevlerini yerine getirirken daha çok çaba gösterdiğini ortaya koymaktadır. Buna ek olarak örgütsel adanmışlığı yüksek çalışanların örgütte daha uzun süre kaldıkları ve örgüt ile olumlu ilişkilerinin olduğu ifade edilmektedir. Ayrıca yüksek performanslı, eğitilmiş bir çalışanın uzun süre örgüte katkısının devam etmesi verimlilik artışı sağlar, çünkü örgütsel adanmışlığı yüksek çalışan örgütte kalır. Örgütsel amaçların gerçekleşmesi için çaba harcar ve ayrılmayı düşünmez (Keleş, 2006, 46).

2.1.2. Örgütsel Adanmışlık Sınıflamaları

Kanter (1968) örgütsel adanmışlığı üç türde sınıflandırmıştır (akt. Özden, 1997, 37):

1. Devam Adanmışlığı: Bireyin zaman içinde örgüte yaptığı yatırımlar (emek, zaman, gayret vb.) onun örgütten ayrılmasının olası maliyetini artırır ve onu örgüte bağlar. Devam adanmışlığı yaş ve kıdem değişkeniyle doğru orantılıdır.

2. Bağıllık Adanmışlığı: Bireyin kendisini belli bir amaca vakfetmesi sonucu ortaya çıkan ve genelde sosyolojik anlamdaki cemaatlerde olan psikolojik bağıllığı; üyelik, üniforma, rozet ve arma gibi çeşitli sembollerle pekiştirilir.

3. Kontrol Adanmışlığı: Bireyin, örgütün amaç, değer ve normlarına inanması ve bu değerlerin onun davranışlarını yönlendirmesini kabul etmesidir (Karagöz, 2008, 9).

Wiener (1982), örgütsel adanmışlığa ilişkin olarak yaptığı bir değerlendirmede, adanmışlık modelini araçsal güdüleme ve örgütsel bağıllık (normatif-moral) olarak ayırmıştır. Onun değerlendirmesinde araçsal güdüleme, hesapçı, yarırcı, kendi ilgi ve çıkarlarına dönük olmayı ifade ederken; normatif-moral bağıllık ise değer veya moral temeline dayanan güdüleme ile gerçekleşmektedir. Bu moral ve normatif inançlar, içselleşmiş baskılar yaratmak suretiyle kişinin örgütsel amaç ve çıkarları karşılayacak biçimde davranmasını sağlar.

Silverthorne (2004) ise adanmışlığa örgütteki ödül ilişkilerinin benzeri olarak, Kurum ve çalışan arasındaki psikolojik sözleşme görüşünü ortaya koymuştur. Net olmayan ve doğası gereği yazılı olmayan bu psikolojik sözleşme örgüt ve işgören arasında tam manasıyla gerçekleşirse, işgörenin örgüte adanmışlığı ve sadakati kendiliğinden oluşur.

Katz ve Kahn, bir örgüt programında kişileri, rollerinin gereklerini yerine getirmeye, yani onları örgüte bağıllık duymaya yönelten farklı ödüllere dayalı devreler olduğunu ileri sürmüşlerdir. İşgörenlerin sistem içindeki eylemleri, hem iç ödüller hem de bazı dış ödüllerin birleşiminin bir sonucudur. İç ödüller anlatımsal devreyi, dış ödüller araçsal devreyi ifade eder. Anlatımsal ve araçsal devreler ayrımı, kişilerin kendilerini sisteme verişlerinin/adayışlarının niteliğini belirtir. İçsel bakımdan ödüllendirici olduğu durumlarda anlatımsal devre söz konusudur. Çünkü eylem, sistem içindeki kişilerin değer ve gereksinimlerini doğrudan anlatır. Diğer yandan kişiler, rollerini sadece aldıkları paralar karşılığında yapabilirler. Buna benzer dış ödüllerin güdeleyici olduğu durumlarda ise araçsal devreden bahsedilir. Böyle, üyelerin araçsal-dışsal ödüllerle bağlandıkları örgütlerde kayıpların ortaya çıkma olasılığı fazladır (Katz ve Kahn 1977, 129,131).

Etzioni (1975)'nin sınıflandırması; ahlaki bağıllık, çikara dayalı bağıllık ve zorunlu bağıllık olmak üzere üç yönlüdür. Bu bağıllık türlerinden her biri, bireyin örgütün gücü karşısındaki davranışını içermektedir (Zangaro, 2001'den akt. Karagöz,

2008, 9). Buna göre “ahlaki bağlılık”, örgütün amaçlarına, değerlerine, kurallarına inanmayı ve onlarla özdeşleşmeyi; “çıkara dayalı bağlılık”, çalışanların örgüte yaptıkları katkılar sonucunda bazı ödüller ve faydalar elde etmeleri sonucu psikolojik olarak ortaya çıkan bir bağlılığı; “zorunlu bağlılık” ise, olumsuz hislerin duyulduğu, fakat bireyin bazı davranışlara örgüt tarafından zorlandığı bir durumu ifade etmektedir. Etzioni çalışanın bağlılığının, anılan üç kategoriden mutlaka biri çerçevesinde değerlendirilmesi gerektiğini öne sürmüştür (Sığı, 2007’den akt. Karagöz, 2008, 10).

O’Reilly ve Chatman (1986) örgütsel bağlılığı, kişinin örgüte psikolojik olarak bağlanması şeklinde ele almışlardır. Bu iki araştırmacıya göre örgütsel bağlılığın üç boyutu bulunmaktadır:

1. Uyum: Örgütsel bağlılığın ilk boyutunu oluşturan uyum boyutunda temel amaç, belirli dış ödüllere kavuşmaktır. Üyelerin bağlılık göstermelerinin ve bu amaçla sergiledikleri tutum ve davranışların temel gayesi belli ödülleri elde etme ve belli cezaları bertaraf etmektir. Kısaca ifade etmek gerekirse uyum, rıza gösterme veya içsel ve belirli ödüllere sarılmayı içermektedir.

2. Özdeşleşme: Örgütsel bağlılığın ikinci boyutu, üyenin örgütün bir parçası olarak kalma isteğine dayanır. Üye diğerleriyle yakın ilişkiler içine girmektedir. Böylece bireyler, tutum ve davranışlarını, kendilerini ifade etmek ve tatmin sağlamak için diğer üye ve gruplarla ilişkilendirdiğinde özdeşleşme meydana gelmektedir.

3. İçselleştirme: Bütünüyle kişisel ve örgütsel değerler arasındaki uyuma dayanmaktadır. Örgütsel bağlılığın içselleştirme veya benimsemeye dayanan üçüncü boyutu, bireyin tutum ve davranışlarını örgütün ve örgütteki diğer insanların değerler sistemiyle uyumlu kılması halinde ortaya çıkmaktadır. Uyum boyutu, ödül-maliyet değerlendirmesini öne çıkararak bireyi araçsal algılara; özdeşleşme ve içselleştirme boyutları ise, örgütün beklentilerine dönük sonuçlara yönelmektedir.

Adanmışlık konusunda O’Reilly ve Chatman’ın sınıflandırmasına benzer bir sınıflandırma Balcı (2003) tarafından yapılmıştır. Balcı örgütsel bağlılığa ilişkin üç boyut ve aşamadan bahsetmektedir. Bunlar; uyum, özdeşleşme ve içselleştirmedir (Balcı, 2003, 28–29):

- Uyum: Örgüte yüzeysel bir bağlılığı ifade etmektedir. Uyum, adanmışlığın ilk aşamasıdır. Uyumda bireyin bir şeyi, gerçekten inandığı için değil de ceza

korkusu ya da ödül beklentisi içinde kendisini mecbur hissettiği için yapması söz konusudur. Uyumda bir çıkar ilişkisi bulunmakta olup; birey, örgüte sadakatle bağlanma şeklinde ifade edilmektedir. Örgütte diğerlerinin etkilerini bir çıkar karşılığında kabul etmektedir. Birey beklediği ödeme, yükselme ya da benzeri çıkarlar karşılığında uyum göstermektedir.

- Özdeşleşme: Bağlılığın ikinci aşamasıdır. Bireylerin örgüte ve işgörenlerine yakın olma isteklerine dayalıdır. Özdeşleşmede birey, kendini ifade edebilme imkânı yaratıldığı ve insanlarla kurduğu ilişkilerin sürdürülme olanağı tanındığı oranda başkalarının etkilerini kabul etmektedir. Özdeşleşme, bireyin değer verdiği şey ya da şeyler karşılığında örgütü ile bir anlamda bir kişilik bütünleşmesine girmesidir. Örgütle özdeşleşmiş işgörenin, gönül gücü ve işten doyumunu yüksek, buna karşılık görevi ile ilgili belirsizliğe karşı hoşgörüsü düşüktür. Örgütle özdeşleşen işgören, örgütün başarısını kendi başarısı, başarısızlığını da kendi başarısızlığı olarak benimser. Özdeşleşme, ussal olmaktan çok duygusaldır. İşgören, başlangıçta gereksinimleri karşılandığı, işten doyumunu sağlandığı, içten güdülendiği için örgütüne bağlıyken; giderek bu nedenler ortadan kalktığında da bağlılığını sürdürüyorsa bu bağlılık, bağımlılığa ve özdeşleşmeye dönüşür (Başaran, 2000, 33).
- İçselleştirme: Bağlılığın son aşamasıdır. Birey ve örgütsel değerlerin karşılıklı uyumunu ifade etmektedir. İçselleştirme, bireyin değerlerinin örgütsel değerlerle uyum içinde olması ve örgütsel değerlerin bireyin tutum ve davranışlarında etkili olmasıdır. İçselleştirmede bireyin, örgütün değer ve normlarını, kendi değer ve normları olarak, zorlama olmaksızın içten kabulü ve benimsemesi söz konusudur.

Örgütsel bağlılık kavramının boyutları altında; bireyin bağlı bulunduğu örgüte duygusal bir bağ hissetmesinin sonucu olan duygusal adanmışlık, bireyin örgütten ayrılmasının maliyetinin yüksek olduğu yada başka bir alternatifi olmadığı durumlara ilişkin devamlılık adanmışlığı ve sadakat hissi, örgüte olan minnet borcunun sonucu olan normatif adanmışlık yer almaktadır (Joo ve Lim, 2009, 51).

Örgütsel adanmışlığı üç ayrı boyutta ifade eden Meyer ve Allen (1993), bu boyutları aşağıdaki şekilde belirtmişlerdir:

1. Duygusal Adanmışlık (Affective Commitment): İşgörenin örgüte olan duygusal bağlılığını ve bütünleşmesini ifade eder. Adanmışlığın bu boyutunda bireyin örgütte kalma nedeni duygusal bağlılık, örgüte katılım, örgüt amaçları ile özdeşleşme ve örgütsel kimlik kazanmadır. Bu boyutta güçlü duygusal adanmışlığa sahip bireyin örgüt üyeliğini devam ettirmesi, ihtiyacından değil kişisel isteğinden ileri gelmektedir ve bu bireyler örgütün çıkarları için çaba göstermeye isteklidirler. Böyle bir bağlılık gösteren birey, kendisi istediği için kurumda kalmaya devam eder. Bu nedenle işe karşı olumlu tutum sergiler ve gerektiğinden fazla çaba gösterirler. İşgörenin iş deneyimleri ve bireysel özellikleri, duygusal adanmışlık üzerinde doğrudan etki etmektedir.

2. Devam Adanmışlığı (Continuance Commitment): İşgörenin örgütte kalmaya devam etmesini ifade eder. Devam adanmışlığının bireyde gelişmesine neden olan iki etken vardır. Bunların birincisi; bireyin verdiği emek yatırımları ve zamanla elde etmeyi umduğu ödüllerdir (kıdem, terfi vb.). İkinci etken ise işgörenin iş değiştirme gibi başka bir örgütte işe girme olasılığının bulunmamasıdır. Bu nedenlerle işgören örgütte kalmaya devam eder. Ona göre örgütten ayrılmanın maliyeti, örgütte kalmayı gerektirecek kadar çoktur. Bu nedenle işgören kendini örgütte kalmak zorunda hisseder. Bir işgörenin örgütte çalıştığı süre içerisinde harcadığı emek, süre, çaba ve elde ettiği kazanımlar ne kadar çok olursa örgütten ayrılma maliyeti o kadar çok olacaktır ki bu da bireyin devam adanmışlığını arttırır.

3. Normatif Adanmışlık (Normative Commitment): Bu adanmışlık boyutuna bireyin geçmiş aile ve çevre yaşantısı sonucu elde ettiği değerler, ahlaki tercihleri ve normları esas teşkil etmektedir. Normatif adanmışlığı belirleyen iki faktör bulunmaktadır. Birincisi, bireyin sosyalleşme sürecinde öğrendiği değerlerdir. İkincisi ise bireyin sadakat normlarıdır. İşgörenin örgütte kalmasının bu boyuttaki nedenleri, bunun en doğru ve ahlaki tercih olacağını düşünmesi ve örgütte çalışmayı kendisine bir görev olarak görmesidir. Normatif bağlılık bireyin kişisel değerleri ve sosyal kültürel özellikleri ile doğrudan ilişkilidir.

2.1.3.Örgütsel Adanmışlık ile İlgili Kavramlar

Bu bölümde, örgütsel adanmışlık ve eğitim örgütü, örgütsel vatandaşlık, örgütsel iklim, örgüt kültürü, örgüt sağlığı terimleri arasındaki ilişki incelenmiştir.

2.1.3.1. Eğitim Örgütü

Örgüt, üyeleri tarafından kurulan bir koalisyon olarak görülebilir. Örgütler birer sosyal sistemdir ve karşılıklı çıkar temeli üzerine kurulmuşlardır. Örgüt, toplumsal gereksinmelerin bir kısmını karşılamak üzere, önceden belirlenmiş amaçları gerçekleştirecek işleri yapmak için güçlerini eş güdümlen insanlardan oluşan toplumsal açık bir sistemdir. Örgütün benzer bir tanımı da : “ortak bir amaç ya da hizmeti gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kurumların ya da kişilerin oluşturduğu birlik” şeklindedir (Ilgar, 2005, 25’den akt. Karagöz, 2008, 13).

Eğitimin, devlet ya da özel kurumlarda mı daha etkili yapıldığı sadece Türkiye’de araştırma konusu olmamış, aynı zamanda araştırmacılar Hollanda’da yapılan araştırmada da Avrupa’daki üniversitelerin çalışanlarında örgütsel adanmışlığın ve İnsan Kaynakları Uygulamalarının etkilerini ortaya koymuşlardır. Sosyal gelişmeler ve teknolojinin hızla ilerlemesi, üniversiteleri profesyonel ve akademik birer kurum olmaktan uzaklaşmaya zorlarken, tipik bir özel sektör özelliklerini temel alan değerleri benimsemesi konusunda mecbur bırakmaktadır. Bu yeni yaklaşım da “işletmecilik” olarak literatüre geçen “managerialism”dir. Toplumlardaki bu değişimler ve sosyal gereksinimler, Avrupa’daki üniversitelerin etkililik ve kalite anlamında gelişmesi konusunda vakıf ve devlet üniversiteleri arasındaki farkı daha çok düşündürmeye teşvik etmiştir. Devlet kurumlarına müdahale çok fazla mümkün olmazken, işletmecilik teriminin yüksek derecede etkililik, şeffaflık ve verimlilik sonuçlarını da beraberinde getirmesi, üniversitelerdeki iş performansının artışını sağlamaktadır (Smeenk ve diğ., 2008, 324).

Eğitim örgütünü diğer işletme örgütlerden ayıran özellikler eğitim etkinliklerinin özelliğinden doğmaktadır. Eğitimin olduğu gibi eğitim örgütlerinin de en önemli konusu insandır. Eğitim örgütleri insan ve insanların oluşturduğu toplumu her yönden geliştirip zenginleştirmeyi amaçlar (Bursalıoğlu, 2005). Eğitim bir kamu hizmetidir ve eğitim, resmi anlamda kişilerin değerler, yetenekler ve bilgi bakımından eğitildiği toplumsal kurumlar olan okullarda verilir. Bir okulda, öğretim konusunda uzman olan öğretmenler ve diğer görevliler bulunurlar (Aydın, 2006, 7). Bir okulun, eğitim sistemi ve kurumun amacına bağlı olarak etkin verimliliğe sahip olması, öğretmenin, okul yöneticisinin, okul ve eğitim sisteminin amaç ve değerlerini benimseme derecesine bağlıdır. Öğretmenin, kendisine başvuru kaynağı olarak seçtiği amaç ve değerler, okulun amacını etkileyebilmektedir. Bir öğretmenin,

öğretmenlik mesleği, öğretim işi, öğrenci, okul ile çalışma grubu gibi okul için başvuru gruplarının amaç ve değerlerini benimseme derecesine göre, iş başarısında farklılıklar görülebilmektedir. Ancak öğretmenin, okul dışındaki dış başvuru gruplarının amaç ve değerlerini kendisine odak olarak seçmesi, okulun ve eğitim sisteminin amacından sapmasına neden olabilir ki bu durum, ülkenin geleceği için tehlike yaratabilir. Özellikle eğitim örgütleri bu tür dışsal amaç ve değerlerin etkisine açık olan örgütlerdir (Celep, 2000, 1).

Eğitim örgütü diğer örgütlere oranla daha toplumsal niteliktedir. Öğrenci, öğretmen, veli, yönetici, denetici ve diğer görevliler ve ilgililer hep insandır. Yani insan için, insanla birlikte ve insanlar tarafından yürütülen bir hizmettir. Örgütler amaçlarını gerçekleştirmek için uygun yayılma ve kapsamlılık gösterirler. Eğitim örgütü sosyal örgütler içinde en yaygın olan örgüttür. Türkiye’de insanların yaşadığı en küçük birimlere kadar yayılan örgüt, eğitim örgütüdür. Köyde, kentlerin her mahallesinde okul vardır. Yine eğitim örgütü kapsamlılık yönünden en geniş örgüttür, 15 milyon dolayında nüfusu kapsayan başka bir örgüt yoktur (İlgar, 2005, 25’den akt. Karagöz, 2008, 14).

2.1.3.2. Örgütsel Vatandaşlık

Örgütsel vatandaşlık davranışı; iş performansının olduğu yerdeki sosyal ve psikolojik çevreyi destekleyen performans olarak tanımlanmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışı 3 temel unsura dayanır.

- Davranışlar resmi zorunlulukların veya iş tanımlarının ötesine geçer.
- Davranışların doğasında gönüllülük vardır. Çalışanlar bu davranışları, hiçbir zorlama olmaksızın istekli ve bilinçli olarak yaparlar.
- Bu tür davranışların, örgütün ödül sisteminde mutlak suretle yer almasına gerek yoktur.

Örgüt ve vatandaşlık kavramlarını ayrı ayrı ele almak gerekirse, örgüt bir grup insanın, iş bölümü içinde, otorite ve sorumluluk sıralamasının altında, belirli bir hedefi gerçekleştirmek amacıyla oluşturdukları, akılcı, planlı ve eşgüdümlü bir yapılanmadır (Oktay, 1996).

Greenberg ve Baron, örgütsel vatandaşlık kavramını bir çalışanın örgütün biçimsel yolla belirlediği zorunlulukların ötesine geçerek, istenenden daha fazlasını yapması

olarak tanımlamışlardır (Greenberg ve Baron, 2000, 372'den akt. Karagöz, 2008, 15). Bu tanımlardan da anlaşılacağı üzere, örgütsel vatandaşlık davranışı, gönüllülük esasına dayanmaktadır. Acaba işletme içinde her tür olumlu gönüllü davranış, örgütsel vatandaşlık davranışı olarak kabul edilebilir mi? Bu sorunun yanıtı, yapılan davranışın niteliğine göre değişmektedir. Eğer davranış gönüllü ise, işletme ve işletmenin personeli ve yöneticileri açısından olumluluk ifade ediyor ve işletmede diğer çalışan bireyler tarafından kabul edilebilir nitelikte ise bu davranış, vatandaşlık davranışı olarak kabul edilebilir. George'a göre ise, örgütsel vatandaşlık davranışları rol kapsamı dahilinde veya üzerinde niteliğe sahip, örgütün formal ödül sistemi tarafından dikkate alınmayan davranışlardır (Kamer 2001, 3). Örgüt içerisindeki insan faktörü, örgütün işlerliğini etkilemesi bakımından önemli bir yere sahiptir. Örgütün yapısını şekillendiren, değiştiren, teknolojiyi kullanan ve oluşturan hep insandır. Bir örgütün sosyal yapısı ne kadar düzenli ve iyi çalışıyorsa, örgütün de o ölçüde huzurlu bir ortamı olacak ve üretim çıktıları o derece kaliteli olacaktır (Oktay, 1996). Örgütlerde belirli bir yapılanma vardır. Bu yapıda bağlanma, yetki-sorumluluk, iletişim, görev alacakların düzeyleri, resmi ilişkilerin belirlenmesi ve düzenlenmesi yer alır. Eğitim örgütünde de aynı özellikler görülür. Eğitim örgütlerinde belli makamlar ve unvanlar vardır (İlgar, 2005, 25'den akt. Karagöz, 2008, 15). Örgüte bağlılık, kişinin göstereceği örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyen önemli bir faktördür ve aralarında doğru orantı vardır. Örgüte bağlı olan bir kişi, diğerlerine oranla daha fazla adanmışlık gösterecektir ki bu adanmışlık muhakkak üretim çıktılarını etkileyecektir (Kamer, 2001).

2.1.3.3. Örgütsel İklim

Celep (2000)'e göre örgütsel iklim, bir örgütün süreç ve yapısı ile işgörenin edinimlerine ilişkin kaynaklara dayanmaktadır. İşgörenlerin iklim algıları, örgütsel amaçlar ile kendi amaçları arasındaki uygunluğa ilişkin algılarını, dolaylı olarak rol bağlılığını etkileyebilmektedir. Aslan (1996), örgütsel iklimi; “örgüte kimliğini kazandıran, örgüt üyelerinin davranışlarını etkileyen ve onlar tarafından algılanan, örgütün tümüne yaygın egemen uygulama ve koşullar dizisidir” olarak ifade etmiştir. Bir örgüt, belli örgütsel amaçlara yönelik bir çalışma ortamı oluşturur ve belirli bir çevre ile amaç grubu için işgörenin beklentilerine uygun yapıda olursa; işgörenin örgütsel adanmışlığının yüksek olacağı ileri sürülmektedir. Yapılan araştırmalarda çeşitli iklim boyutları ile örgütsel adanmışlık arasında ilişki olduğu saptanmıştır.

Özerklik iş grubu, işe bağlılık ve yönetimin güvenilirliği, örgütsel adanmışlığı artıran etmenler arasında yer almaktadır. Ayrıca kendisinin örgüt için önemli bir kişi olduğu duygusuna sahip olan işgörenlerin örgüte yüksek derecede adandığı saptanmıştır (Aslan, 1996'dan akt. Karagöz, 2008, 16).

Okulun iklim yapısının, öğretmenin örgütsel adanmışlığını etkilediği konusunda çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Bu araştırmalarda açık ve güdüleyici iklimin öğretmen adanmışlığını artırdığı saptanmıştır. İklim, örgütün bir kimliği olarak alınmakta; bireyin kişilik özellikleri nasıl ki onun kimliğini yansıtıyorsa, örgütte üyelerce paylaşılan davranış algıları veya anlayışı da örgütün kimliğini, yani iklimini ifade etmektedir (Celep, 2000, 96). Bazen örgütsel kültür ile örgütsel iklimin birbirlerinin yerine kullanılmasına rağmen bu iki kavramın arasında büyük farklılıklar vardır. Kültür, varsayımların ve ideolojilerin paylaşımını içerirken; iklim, davranış algılarının paylaşımını içermektedir. İklim araştırmacıları örgüt içindeki davranış şekillerini tanımlarken veya açıklarken nicel ve çoklu değişken analizleri kullanmaktadırlar, üstelik araştırmacılar iklimi bağımsız değişken olarak ele almak yani iklimin örgütsel verimini nasıl etkilediğini araştırma eğilimindedirler. Bunun yanında örgütsel kültür araştırmacıları, örgütlerin atmosferini veya karakterini çalışmak için nitel teknikler ve antropoloji ve sosyolojinin etnografik tekniklerini kullanmaktadırlar. Kültürü bağımlı değişken olarak kullanmaktadırlar (Samancı, 2006).

2.1.3.4. Örgüt Kültürü

Kültür kavramının Latince colore veya culture kelimesinden geldiği kabul edilmektedir. Voltaire tarafından kültür, zihinsel açıdan insan zekâsının oluşumu, gelişimi anlamında kullanılmıştır. Kültür zaman içinde sosyal bilimlerde insan ve toplumla ilgili bir kavram olarak çeşitli anlamlar yüklenerek tanımlana gelmiştir (Şişman, 2007, 1). Örgüt kültürü olarak adlandırılan kavramla ilgili olarak 1980'li ve 1990'lı yıllar boyunca pek çok tanım yapılmış, bu kavramın içine neleri aldığı ya da almadığı konusunda çeşitli görüşler ileri sürülmüştür. Aşağıda örgüt kültürü konusunda yapılmış bazı tanımlar sıralanmıştır (Şişman, 2007, 81): Paylaşılan değerler bütünü (Peters ve Waterman, 1982); örgüt üyelerince paylaşılan inanç ve değerler (Sahte, 1983); herhangi bir yer, zaman ve grupta ortaklaşa paylaşılan anlamlar sistemi (Pettigrew, 1979); bir grubu birbirine bağlayan ve grupça paylaşılan normlar, tutumlar, beklentiler, inançlar, sayılılar, değerler, ideolojiler ve felsefeler

(Kilmann vd., 1988); bir grubun üyeleri tarafından paylaşılan inanç, saygı ve değerler sistemi, grup yaşantısının öğrenilen sonuçları, herhangi bir grubun içsel bütünleşme ve dışsal uyum sorunlarını çözmek amacıyla öğrenme (sosyalleşme) süreci içinde geliştirmiş olduğu saygı örüntüsü (Schein 1984-1985).

Örgütsel kültür, örgüt üyelerinin paylaştığı duygular, normlar, etkileşimler, etkinlikler, beklentiler, varsayımlar, inançlar, tutumlar ve değerlerden meydana gelmektedir (Çelik, 2000, 38). Okulun örgütsel amaçlarını gerçekleştirebilmek için kolektif hareket etmek gerekir. Okulun formal yapısı çoğu zaman öğretmenlere cazip gelmeyebilir. Okulun bürokratik yapısını yumuşatmak, örgütsel kültürü geliştirmekle mümkün olabilir (Çelik, 2007, 52).

Örgüt kültürünün konu olduğu bir başka araştırmada, bürokratik olarak çok katı yönetilen bir örgütün bununla paralel doğrultuda örgütsel adanmışlığının da düşük olacağı ortaya çıkmıştır. Destekleyici bir okul kültüründe ise iş doyumunu ve örgütsel adanmışlığın en fazla düzeyde olması beklenmektedir. Örgütsel adanmışlığın örgüt kültürüne bağlı olarak düşük olması sonucunda işten ayrılmalar kaçınılmazdır (Silverthorne, 2004, 597).

Okulları birbirinden farklı kılan ve kültürel yapısını ortaya koyan özelliklere ilişkin olarak yapılan araştırmalar, okulların kültürel yapısının fiziksel özelliklerden çok, yönetici-öğretmen-öğrenci iletişiminin yapısından kaynaklandığı saptanmıştır (Celep, 2000, 96).

Örgütsel kültürün olumlu yönleri bireylerde ortak bir kimlik duygusu yaratmasında görülür. Örgüt kültürü ayrıca, örgütsel amaçlara katılım yoluyla örgütsel bağlılık oluşturmaya yardım eder. İşgörenlere olayları değerlendirebilecekleri bir ilgi çerçevesi sağlamaya; bakış açılarını ve algılarını etkileyerek örgüt ortamında kişiler arası ilişkilerin dengede tutulmasına yardım eder. Fakat örgüt kültürü aynı zamanda değişime karşı yüksek düzeyde direnç göstermeye, bürokrasi ve katılığı özendirerek örgütte kısır (dar) düşünmeye de yol açabilir (Balay, 2000, 143).

2.1.3.5. Örgüt Sağlığı

Sağlık kavramı, biyolojik açıdan canlılarla ilgili bir kavram olup bir canlının hastalıklardan uzak olmasını, gelişimini ve yaşamını düzenli bir biçimde sürdürmesini ifade eder. Biyolojik açıdan örgütün aynı zamanda bir organizma olarak tasarlandığı hatırlanırsa sağlıklı bir örgüt denildiğinde de ilkin akla söz konusu

örgütün düzenli bir biçimde yaşamını sürdürmesi, gelişmesi, büyümesi, bazı hastalıklara baş etmesi, amaçlarını gerçekleştirmesi gibi konular gelebilir. Örgüt sağlığı üzerinde çalışan araştırmacılardan biri Miles (1969)'tir. Bu çalışma daha sonra bu konuda yapılan araştırmalara kaynaklık etmiştir (Şişman, 2007, 157-158). Örgütsel sağlık kavramı şu özellikleri içerir. Bir örgütün; uzun bir süre çevresel değişimlere bağlı olarak kendini yenilemesi, ortaya çıkan yeni sorunların üstesinden gelmeyi başarması, çevresinde yaşamını sürdürmesinin yanı sıra, devamlı olarak daha uzun süre yaşama, sorunlarla başa çıkma yeterliğini geliştirmesidir. Miles, örgütsel iklim karşılığı olarak kullandığı örgütsel sağlıkla ilgili olarak sağlıklı bir örgütte şu özelliklerin bulunacağını belirtmiştir (Miles,1969):

1. Amaçlar üzerinde yoğunlaşmak: Örgütün amaçları yeterince açık olup herkes tarafından aynı biçimde algılanır, kabul edilir ve gerçekleştirmek için çalışılır.
2. Yeterli bir iletişim: Gerek örgüt içinde, gerekse örgütle dış çevre arasında sağlıklı bir iletişim vardır. Örgütte çok yönlü, yatay ve dikey iletişim, bilginin serbestçe dolaşımı söz konusudur.
3. Gücün olabildiğince dengeli ve eşit dağılımı: Örgütte gücün dağılımı olabildiğince eşittir. Üstler, astların etkisine açıktır.
4. Kaynakların etkin kullanımı: Örgütte, örgütün ihtiyaçlarıyla insanların ihtiyaçları arasında bir denge kurulur. İnsan kaynakları etkili biçimde kullanılır.
5. Örgüte bağlılık ve bütünleşme: Sağlıklı bir örgütte insanlar, o örgütün bir üyesi olarak üyeliklerinden memnun ve bunu sürdürme eğiliminde olup, örgütün bir üyesi olmakla övünürler.
6. Üyelerin moral düzeyi: Sağlıklı bir örgütte insanlar, örgütten doyum sağlar. Kendilerini mutlu hissederler.
7. Örgütün yenilik yanlısı olması: Sağlıklı bir örgüt, amaç, süreç ve ürünlerini, kısaca kendini gözden geçirerek sürekli yeniler, gelişir.
8. Örgütün çevreye göre özerkliği: Sağlıklı bir örgüt, kendini çevreden bağımsız hissettiği gibi söz konusu çevre ile de sağlıklı bir ilişki içinde olur.
9. Değişmelere uyum yeteneği: Sağlıklı bir örgüt, düzenli bir biçimde büyür, gelişir ve bunun için gerekli değişimleri gerçekleştirir.

10. Örgütün problem çözme yeterliği: Sağlıklı bir örgüt, sorunların farkında olur ve sorunları en az enerji kullanarak çözer.

2.2. Örgütsel Adanmışlığı Etkileyen Faktörler

Örgütsel Adanmışlık ile ilgili yerel ve ulusal yazın taraması yapıldığında örgütsel adanmışlığı etkileyen çeşitli faktörlerden söz etmek mümkündür. Schwenk (1986) bu faktörleri, geçmişteki iş yaşantıları, kişisel demografik, örgütsel görevsel ve durumsal nitelikte olanlar şeklinde ayırırken, hangi faktörlerin örgütsel adanmışlığın daha iyi bir kestirici olduğu konusunda farklı görüşler ortaya çıkmıştır. Bu konuda Koch ve Steers(1978), demografik faktörlerin; Morris ve Sherman (1981) ise örgütsel faktörlerin örgütsel adanmışlığın daha güçlü kestiricileri olduğunu belirtmiştir (akt. Balay, 2000, 51).

Bireyin örgütsel bağlılığını, davranışlar hakkında sorumluluk hissedilmesi olarak ifade edilen irade, davranışın başkaları tarafından gözlemlenebilir olması, bireyin davranışını inkar edemeyeceği oran anlamına gelen açıklık, davranışın kalıcı olması ve iptal edilemezliği gibi faktörler etkilemektedir. Bunların yanında birey kişisel, örgütsel, örgüt dışı bazı faktörler örgütsel adanmışlığı etkileyebilmektedir (Güven, 2006, 2).

Örgütsel adanmışlık konusunda yapılan araştırmaların bulgularına dayalı olarak, adanmışlığı etkileyen faktörler kişisel özellikler, örgütsel faktörler ve örgüt dışı faktörler olmak üzere 3 grupta incelenebilir:

2.2.1. Kişisel Özellikler

Araştırmalarda yaş, kıdem, hırs, unvan yükselmesi, açık ve güvenilir olma ve yüksek başarı gereksinimine sahip olmanın adanmışlıkla olumlu ilişkisinin olduğu belirlenmiştir. Kişinin evlilik konumu, içsel kontrolü, gelişme arzusu ve eğitim düzeyi adanmışlık düzeyini etkileyen kişisel özelliklerdendir.

Yapılan araştırmalar sonucunda örgütsel adanmışlık ile yaş (Yılmaz, 2002, 14; Allen ve Mayer, 1993, 49-61; Mathieu ve Zajac, 1990, 171-194; Kamer, 2001, 28; Güven, 2006, 11) ve kıdem (Mathieu ve Zajac, 1990, 171-194; Allen ve Mayer, 1993, 26; Kamer, 2001, 28; Güven, 2006, 11) arasında pozitif yönlü doğrusal bir ilişki saptanırken; örgütsel adanmışlık ile eğitim düzeyi (Mathieu ve Zajac, 1990; Kamer, 2001, 28) arasında negatif yönlü bir ilişki saptanmıştır.

Bu sonuçlar incelendiğinde, ileri yaşlardaki çalışanların daha olgun olmaları ve iş yerinde geçirdikleri zamanın daha fazla olması (Allen ve Mayer, 1993,26; Kamer, 2001, 28 ve Güven, 2006, 11) yapılan diğer çalışmalar ve Bucharan (1996) tarafından geliştirilen modele göre ise, çalışanların çalışma hayatının ilk yıllarında güvenlik ihtiyaçları ve beklentileri arasında bir denge kurmaya çalışmaları, ikinci yıldan itibaren ise başarıma ve başarısızlık korkuları ile mücadele etme ve beşinci yıl itibariyle bağlılığın arttırdığı olgunluk aşamasını yaşamaya başlamaları (Kamer, 2001, 28-29) nedeniyle bu iki değişken ile örgütsel adanmışlık arasında pozitif yönlü bir ilişki söz konusu iken; daha eğitilmiş bireylerin daha zor tatmin edilebilecek beklentiler taşımasından dolayı örgütsel adanmışlık ile bu değişken arasında negatif bir ilişkinin varlığı söz konusu olabilir. Eğitim düzeyi daha düşük olan çalışanların alternatif iş imkanlarının daha kısıtlı olması nedeniyle de daha çok bağlılık gösterebilir (Mathieu ve Zajac, 1990).

Cinsiyetin örgütsel adanmışlık üzerindeki etkisi irdelendiğinde ise tutarsız sonuçlara ulaşılmaktadır. Yapılan kaynak taramasında incelenen araştırmaların bazılarında, kadın çalışanların örgütsel adanmışlıklarının daha düşük olduğu saptanmış ve bu sonuç kadın çalışanların örgüt kimliklerinin yanı sıra aile rollerini içeren ikinci bir kimliklerinin olmasına dayandırılmıştır (Kozacıoğlu, 2002, 26-28). Bazı araştırma sonuçlarına göre ise kadın çalışanların yaşadıkları ayrımcılık sonucu işlerine erkek çalışanlardan çok daha bağlı oldukları sonucuna ulaşılmıştır (Kamer, 2001, 28).

2.2.2. Örgütsel Faktörler

Örgütün büyüklüğü, çalışma koşulları, örgütün biçimsel oluşumu, rol, örgütteki basamak sayısı ve örgütün merkeziyetçilik derecesi adanmışlık düzeyini etkilemektedir. İşin özelliklerine ilişkin olarak başarı fırsatlarını oluşturma, rol genişliği, işin niteliğini oluşturan işin güçlük derecesi ve ödül gibi iş yaşantısına ilişkin özellikler adanmışlığın dayanağını oluşturan etmenlerdir. Örgütsel süreçler denildiğinde önderlik, iletişim, karar verme, işe alma yöntemleri ve ücret adanmışlığı etkileyen faktörler arasında yer almaktadır. Örgütsel adanmışlığı etkileyen faktörler temel olarak örgüte duyulan güven ve örgütün yapısı olarak ele alınacak olursa, örgüte duyulan güven duygusu ile örgütsel adalet; örgüt yapısı ile örgütsel adalet; örgüt yapısı ile yönetim; örgütsel ödüller, iş ve görev kapsamı (takım çalışması gibi), örgütsel kültür gibi alt faktörler birlikte ele alınmalıdır (Kamer, 2001, 29; Güven, 2006, 12-16).

Örgüte duyulan güven ile bağlılık arasındaki ilişkiye bakıldığında bireyin örgütle ve yöneticisi ile etkileşimde buldukça karşı tarafı tanıdığı, bilgi edindiği ve deneyimlediği olayların da etkisi ile güven duygusu geliştirdiği bilinmektedir. Bu noktada birey, örgütün ve yöneticinin güvenilirliğine inanıyorsa, bu bilgi onun adanmışlığını artırır. Güveni sağlayan en büyük etken ise örgüt içinde var olduğuna duyulan inançtır. Şöyle ki, çalışanlar kendilerini örgüt içinde başkaları ile daima kıyaslar ve bu noktada adalet dağıtımını ve işlemsel adalet önem kazanır. Adalet dağıtımını en genel tabirle eşit işe eşit ücret ile örneklenebilirken, işlemsel adalet ise kararların alınmasındaki eşitlik düşüncesidir (Pillai, R.; Schriesheim, C.A.; Williams, E.S., 1990, 901'den akt. Apak, 2009, 41).

Başka bir örgütsel faktör olan örgüt yapısı ve alt faktörleri incelendiğinde; örgütsel adanmışlık ile doğrusal yönde bir ilişki gösterdiği saptanan yapısal faktörlerden ilki karar verme süreçleridir. Yönetime katılma ile astların örgütsel sorunların çözümüne katkı sağlamaları nedeniyle üstlerinden ve çevrelerinden övgü almaları, kişisel olarak tatmin olmalarını sağlar. Bu durumda bu çalışanların örgütsel adanmışlıkları artar (Eren, 2001, 402; Celep, 2000, 22).

İkinci alt faktör olarak örgütsel ödüller ele alınabilir. Çalışanlar örgütün kendilerini, kendileri için önemli ve anlamlı olacak şekilde ödüllendirdiğini algıladıklarında yüksek düzeyde adanmışlık hissederler. Özetle, çalışanlar kendi ihtiyaçlarına uygun olan ödüller verildiğinde örgüte olan bağlılık duygularını güçlendirirler (Balay, 2000, 63).

Joo ve Lim (2009)'in yaptıkları araştırmada içsel motivasyonun ve proaktif kişiliğin de örgütsel adanmışlıkla ilgisi vardır. Örgütsel davranış ve İnsan Kaynakları alanlarında, örgütsel adanmışlık ve motivasyon temel belirleyicilerdir. Araştırma sonuçları, iyi bir örgütün kaliteli çıktılar veren, yenilikleri destekleyen, değişime direnmeyen ve yetenekli işgörenlerin adanmışlıklarının artmasını sağlayan bir örgüt olması gerektiğini göstermektedir. İş memnuniyeti olmayan bir işgören, adanmışlığının düşük olması dolayısıyla sorunları çözmede aşamasındaki tek çözümün işten ayrılma olacağını düşünür. En iyi örgütün özellikleri şöyle sıralanmıştır: a. Eğitim ve gelişme olanakları, b. Kariyer geliştirme imkanları, c. Çalışma uygun örgüt iklimi. Bu üç koşulu sağlayan örgütler, yüksek derecede adanmış ve motive olmuş işgörenleri kuruma çeker ve böylece değişmelere daha az direnerek yenilikçi örgüt olmanın avantajlarını sağlar.

Yapılan işin kapsamı, yapısı ve yerine getirilme şekli de örgütsel adanmışlığı etkileyen faktörlerdendir. Çalışanlar anlamlı bulmadıkları bir işe beklenen adanmışlığı göstermezler (Güven, 2006, 15). Bunun yanı sıra belli sayıda çalışanın belli sürelerde bir araya gelerek yürüttükleri iş ve işlemler olarak tanımlanabilecek takım çalışmalarının örgütsel adanmışlığı olumlu yönde etkilediği kabul edilen bir gerçektir (Celep, 2000, 4).

2.2.3. Örgüt Dışı Faktörler

Örgütsel adanmışlığı etkileyen faktörler arasında örgütsel olanlar kadar örgüt dışı faktörler de önemli yer tutmaktadır. Örgüt dışı faktörler arasında en bilinenler; alternatif iş imkanları, profesyonellik, belirsizlikten kaçış, toplumsal ve ailesel baskılar olarak sıralanabilir. Alternatif iş imkanları bireyin örgütsel adanmışlığını olumsuz yönde etkileyebilirken, profesyonellik söz konusu olduğunda doğrusal olmayan karışık bir ilişki ağı karşımıza çıkmaktadır. Bu durum özetlenecek olursa profesyonellerde üst düzey yönetici olmak ve ücret, örgütsel adanmışlığı pozitif yönde etkilemektedir (Güven, 2006, 16-17).

Öte yandan, işgörenin çok yakından denetlenmesi, örgütsel adanmışlığı azalttığı saptanmıştır. Olumlu denetim–ast etkileşmesinin ast açısından adanmışlığı artıran etmen olduğu bulgusu bu görüşü desteklemektedir. İşgörenin örgütün diğer üyeleriyle kurduğu ilişkinin yoğunluğu, örgütte en yüksek düzeyde bireysel adanmışlığı doğurmaktadır.

Yöneticinin, öğretmen üzerindeki katı ve yakın denetimi öğretmenin örgütsel adanmışlığında azaltıcı; olumlu ve yapıcı denetim veya iletişim biçimi, artırıcı yönde rol oynayabilmektedir. Öğretmenler arasındaki ilişkilerin yalnızca okul ortamında ve biçimsel yetkilerle sınırlı olmayarak bu ilişkinin okul dışında da sürmesi, adanmışlığı olumlu yönde etkileyebilir (Celep, 2000).

Öğretmen bağlılığının öğrenci başarısı ile ilişkisini bulgulamaya yönelik olarak yapılan bir araştırmada böyle bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Öğretmenin öğretime bağlılığı ile öğrenci başarısı arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır. Bu ilişki şu biçimde gerçekleşmiştir: Öğretmenler öğrencilerin okula bağlılıklarını artıran etkili öğretimsel davranışları sınıfta kullanmakta, bu da öğrenci başarısının artmasına yol açmaktadır (Balay, 2000).

Kushman (1992) ve Rosenholtz (1989)'ın, sosyo-ekonomik durumları sabit tutarak ayrı ayrı yaptıkları araştırmalarda da öğretmen bağlılığı ile öğrenci başarısı arasındaki, ilişkinin ağırlılığını ortaya koymuşlardır. Bulgular, bu ilişkinin karşılıklı olduğunu, öğretmen bağlılığının öğrenci başarısına katkı yaptığını, fakat aynı zamanda öğrenci başarısından etkilendiğini göstermiştir. Bu konuda yapılan araştırmalarda, daha aktif öğrencilerle çalışan öğretmenlerin genellikle diğerlerine göre daha üst düzeyde bağlılık gösterdikleri gözlenmiştir. Düşük öğretmen bağlılığı aynı zamanda öğrenci başarısını azaltmaktadır. Tükenmiş öğretmenler öğrencilere karşı daha az sevecen, sınıftaki karışıklığa karşı daha az hoşgörü, daha fazla endişe ve bitkinlik göstermektedirler. Bu tür öğretmenler, öğretimlerinde akademik kaliteyi geliştirme konusunda daha az plan yapmakta ve kendilerini etkili öğretim sunmadan alıkoyan otoritenin kurallarına karşı çıkmada daha çekingen davranmaktadırlar. Sonucun, öğretmenler ve öğrenciler arasındaki bir anlaşma biçimini aldığı söylenebilir. Buna göre öğretmenler, daha fazla sosyal ilişkilerin olduğu daha düzenli bir sınıfa karşılık olarak öğrencilerine yönelik entelektüel beklentilerinde azalmaya gitmektedirler (akt. Balay, 2000).

2.3. Örgütsel Adanmışlık Düzeyleri

Bu bölümde örgütsel adanmışlık düzeyleri üç bölümde incelenmiştir; bu düzeylerin işgören ve örgüt için olumlu ve olumsuz sonuçları ortaya konmuştur.

2.3.1. Düşük Adanmışlık Düzeyi

a. İşgören için olumlu sonuçları: İşgörenin adanmışlığının düşük olduğu durumda, belirsiz ve çatışmaya olanak veren bir ortamın çıkması, yenileşmenin gerekliliğini önemli ölçüde artırabilir. Düşük adanmışlığın olduğu bir okulda, yönetici yenileşmeye gitmese de durumdan sorumlu tutulmayabilir. Bu durum aynı zamanda iş görenin başka bir iş aramasına neden olabilir. Bu işgören, yeni bir örgüte girdiğinde en azından kendisi için yeni bir adanma ortamı yaratma olanağına sahip olabilir (Balay, 2000, 85).

b. İşgören için olumsuz sonuçları: Özellikle düşük adanmışlıktan dolayı, örgüt içindeki biçimsel olmayan iletişimde etkin konuma gelen ve örgütteki bütün olumsuzlukları abartarak iletişimi yönlendiren öğretmenler, kendilerine ve örgüte zarar verebilmektedir. Yapılan bir araştırmada, bu tür özelliklere sahip olan basın

işgörenlerinin zararlı ve yasadışı bilgileri kamuoyuna aktarmalarından dolayı, çoğunun mesleklerinde sıkıntılarla karşılaştığı ortaya çıkmıştır (Celep,2000).

c. Örgüt için olumlu sonuçları: Düşük adanmışlık düzeyine sahip işgörenin örgütte kalması, örgüt için gizli tehlike oluşturabilir. Bu işgörene örgütten ayrıldığında, örgütteki diğer işgörenlerin tutumları iyileşebilir ve düşük adanmışlık düzeyine sahip işgörenin yerine, yeni alınan işgörenler örgüte yeni beceriler getirebilir (Celep,2000).

d. Örgüt için olumsuz sonuçları: Genel olarak düşük adanmışlık düzeyi, işgören devri, örgütten ayrılma veya göreve gelmeme, işin niteliğinde düşme, örgüte sadakatsizlik, zimmete geçirme gibi örgüte karşı suça yönelme ve örgütsel ilgilerini koruma ve geliştirmede sınırlı rol davranışı göstermesiyle ilgilidir.

Düşük adanmışlık, örgütü suçlama, isyankar davranış gösterme, zararlı biçimsel olmayan iletişimi doğurduğunda, örgütün etkililiği tehlikeye düşmekte; örgüt çevrenin güvenini kaybetmekte; yeni durumlara uyum sağlamada güçlük çekmekte ve gelir kaybetmektedir. Örgüt dışındaki referans gruplarına yönelimli olan işgörenler zor kontrol edilebilmektedir (Gouldner, 1958'den akt. Celep, 2000).

2.3.2. İlimli Adanmışlık Düzeyi

a. İşgören için olumlu sonuçlar: İşgörenler bu düzeyde örgütün beklentilerini karşılarken, hem örgütle bütünleşmeyi hem de kişisel değerlerini korumayı sürdürmektedir.

b. İşgören için olumsuz sonuçlar: Üstlerine veya yöneticilerine öncelik vermeyen işgörenler, örgütün üst noktalarına belirsiz veya yavaş bir biçimde yükselebilirler (Mowday ve diğ., 1979).

c. Örgüt için olumlu sonuçlar: İşgörenin örgütte kalma süresini artırabilir. Örgütten ayrılma eğilimini azaltabilir ve iş doyumunu artırabilir. Böyle bir durum, okulun verimliliğini ve etkililiğini olumlu yönde etkiler ve öğrenci başarısındaki nitelik ve niceliği artırabilir.

d. Örgüt için olumsuz sonuçlar: İlimli adanma düzeyi, işgörenin örgütte kalma süresini arttırdığından yeni işgörenlerin örgüte gelmesi engellenmiş olur. Bu durum örgütteki yenileşme ve değişmeyi olumsuz yönde etkiler. Uzun vadede örgütsel amaçlarda eskimeye neden olur (Celep, 2000).

2.3.3. Yüksek Adanmışlık Düzeyi

a. İşgören için olumlu sonuçlar: Belli durumlarda yüksek adanmışlık düzeyi işgörenin konumunu ve tanınmasını artırabilir. Örgüt işgörenin örgüte itaat etmesine karşılık yetki güçlerin işgörene devretmek suretiyle onu ödüllendirmektedir (Biggart, Hamilton 1984'den akt. Celep, 2000).

b. İşgören için olumsuz sonuçlar: Yüksek adanmışlık düzeyi işgörenin gelişmesini engelleyebilmekte, bürokratik olarak değişimin direnç kaynağı haline gelmelerine neden olmaktadır. Ayrıca işgörenin kimliği grup kimliği içinde eriyebilmektedir. Bireyin iş ve aile rolleri büyük ölçüde birbirine bağlı olduğundan aile ilişkilerinde gerilim oluşabilmektedir (Balay, 2000, 89).

c. Örgüt için olumlu sonuçlar: Aşırı bağlılıktan dolayı, yüksek derecede adanmış işgörenler, en verimli ürünü ortaya koyma amacına dayalı olarak örgütün amacını isteyerek kabul etmektedirler. Böylece örgüt, yüksek iş başarısı düzeyine ulaşmaktadır (Mowday ve diğ., 1979).

d. Örgüt için olumsuz sonuçlar: Yüksek adanmışlık, örgüte en yüksek düzeyde verim sağlamaktadır. Ancak aşırı adanmışlık örgütün esnekliğini azaltabilmektedir. Örgüt kendisine güçlü bir şekilde bağlanan; ancak örgütün getirdiği koşullara uymayan işgörenleri, örgütte tutmak zorunda kalmaktadır. Sonuç olarak; yüksek adanmışlık düzeylerinin kabul edilmeyen olumsuz sonuçlarından ve en önemlilerinden birisi, bu işgörenlerin örgüt adına yasal ve ahlaki olmayan davranış göstermede daha istekli davranabildikleridir. Örgüt içi çatışmalarda, bu işgörenler, kendi kişisel ahlaklarını ve yaptırımları, örgütün emirlerinin ve kurallarının üstünde tutabilmektedir.

Sonuç olarak örgütsel adanmışlık sonuçları adanmışlık derecesi ile ilgili olarak olumlu ve olumsuz olabilir. Adanmışlık düzeylerine göre olası sonuçlar bireysel ve örgütsel olarak açıklanabilmektedir.

Örgütsel adanmışlık düzeyinin yüksek olması sonucunda genelde tahmin edilenin aksine olumlu sonuçların yanı sıra olumsuz sonuçlar da oluşabilmektedir. Düşük adanmışlığın örgütsel amaçları yerine getirmek için yetersiz olabilmesi gibi yüksek adanmışlık da örgütsel amaçlara ulaşmak için örgüt adına olmayan eylemleri içinde barındırabilmektedir.

Aşağıdaki tablo 1’de örgütsel adanmışlık düzeylerinin olası sonuçları özetlenmiştir:

Tablo 1. Örgütsel Adanmışlık Düzeylerinin Olası Sonuçları

	Bireysel		Örgütsel	
	Olumlu	Olumsuz	Olumlu	Olumsuz
Düşük Adanmışlık	Bireysel yaratıcılık, yenileşme ve özgünlük	Yavaş mesleki gelişme dedikodu, olası ihraç ve örgütsel amaçları bozma	İş devri ve düşük performansın engellenmesi, morali yükseltme	Gecikme, devamsızlık, düşük iş kalitesi, örgüte karşı yasal olmayan faaliyetler
İlmlı Adanmışlık	Güvenlik, yeterlik, sadakat ve yaratıcı bireyciliğin korunması	Mesleki gelişme ve ilerleme fırsatları sınırlı	Artan çalışan kıdemi, sınırlı ayrılma isteği, sınırlı iş devri, yüksek iş doyumu	Çalışanın üyelik davranışlarının sınırlanması, örgütsel etkililikte düşüş
Yüksek Adanmışlık	Bireysel mesleki gelişme ve beklentileri karşılama, bireyin iş yapma tutkusu ve davranışların ödüllendirilmesi	Bireysel gelişme, yenileşme ve hareketlilik fırsatlarının yok denecek kadar azalması, değişmeye direnç	Güvenli işgücü, yüksek üretim ve görev rekabeti, performans ve örgütsel amaçların karşılanması	İnsan kaynaklarının yerinde kullanılmaması, örgütsel esneklik, geçmişteki politika ve süreçlere tam güven, örgüt adın yasadışı eylemler

Kaynak: Randall, 1987’den akt. Balay, 2000, 67

2.4. Örgütsel Adanmışlık Boyutları

İşgörenlerin örgütsel adanmışlığı çok boyutlu olup, adanma odakları ve dayanakları işgören eğilim ve davranışlarının kestiriminde önemli role sahiptir.

2.4.1. Okula adanma

Öğretmenlerin okula adanmışlığını, okulun amaç ve değerlerinin benimsenmesi, bunların gerçekleştirilmesi için fazla çaba gösterme ve okulda kalmayı sürdürme isteği oluşturmaktadır.

Wiener (1982)’a göre okulun amaç ve değerlerinin kabulü, bunların kişisel amaç ve değerler sistemiyle bütünleştirilmesi süreci, okulla özdeşleşme olarak değerlendirilmektedir. Çünkü okula gerçek anlamda bağlılık duyan işgörenler bunu okulun kendi yararı ve güvenliği için, sürekli bir biçimde ve zamanlarının büyük bir bölümünü okula ilişkin eylem ve düşüncelere ayırarak yaparlar.

Randall (1987) ve Reichers (1985)’a göre yönetici ve öğretmenlerin okula bağlılıklarını, okulun amaçlarını kabul ve onlara duydukları güçlü inanç, okul için

beklenenden daha fazla çaba gösterme istekleri ve onların okuldaki üyeliklerini devam ettirmedeki kesin arzuları belirlemektedir (akt. Balay, 2000, 34).

Bunun yanında Balcı (1993)'ya göre geçmişten bugüne kadar yapılagelen etkili okul araştırmaları, yönetici ve öğretmenlerin örgütlerine bağlılığı kapsamında düşünülebilecek şu özellikleri sıralamaktadırlar (akt. Balay, 2000, 35):

- Öğretmenlerin öğretim uygulamalarını sürekli ve sıkça konuşur olmaları,
- Yönetici ve öğretmenlerin sürekli olarak birbirlerinin öğretimini gözlemeleri, bu gözlemlerle kendi öğretimlerini değerlendirmeleri,
- Yönetici ve öğretmenlerin birlikte öğretim materyalleri planlaması, araştırması, değerlendirmesi ve hazırlanmasında oluşan bir dizi birleşik eylemleri yapmaları,
- Yönetici ve öğretmenlerin birbirlerinin öğretim uygulamalarını geliştirmeye yardımcı olmaları.

2.4.2. Öğretim İşlerine Adanma

İşe adanma, işe sarılma olarak da adlandırılmaktadır. İşe adanma, işgörenin işindeki etkinliğinin günlük yaşantısını meşgul etme derecesi olarak belirtilmektedir (Morrow 1983'den akt. Celep, 2000, 138).

Toplumsal ilişkiler işe yönelik bireysel tutumları etkilediğine göre, toplumsal ilişkiler ile işe adanma arasında ilişki olduğu ileri sürülmektedir. Bu ilişkinin önemi, öğretim etkinliklerinde daha da artmaktadır. Çünkü öğretim etkinlikleri bütünüyle öğrenci ve öğretmen arasındaki etkileşime dayalıdır (Randall, Cote, 1991'den akt. Eroğlu, 2007, 33).

İşe adanma, işte günlük olarak ilişki kurulan insan sayısı ve diğer işgörenlerle birlikte çalışma ile ilgili olduğundan takım çalışmasının işe adanmayı artırdığı saptanmıştır (Lodahi, Kejner 1965 ve Hearn, 1962'den akt. Celep, 2000, 138).

İşe adanma kavramı davranışsal olarak ele alındığında “çalışmaya adanan kişisel zaman miktarı” olarak belirtilmektedir (Morrow, 1977'den akt. Celep, 2000). Bu anlamda öğretmenlerin işe adanması, her öğretmenin işi ile ilgili etkinliklere kendini adamaya ilişkin kişisel olarak harcadığı zaman miktarı olarak tanımlanmaktadır.

Psikolojik özdeşleşmeye dayalı olan işe adanmada işten elde edilen içsel ve dışsal ödüller önem taşımaktadır. Çünkü özellikle, öğrencinin konuyu öğrendiğine ilişkin öğrenciden gelen dışsal ödül ile öğretmenin başarısından elde ettiği içsel ödül, öğretmen için çok önemlidir (Kanungo, 1982).

Öğretmenler için en önemli içsel ödül kaynakları, okul, meslek, iş takımı ve öğrencilerin kendisi ile amaç ve değerleridir. Öğretmenlerin içsel ödül sağladığı bu değerler, diğer örgütteki içsel ödül öğelerinden farklılık göstermektedir.

Öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeyi, okuldaki öğretmenler arası etkileşime, öğretmen-öğrenci iletişimine, işlerin niteliğine ve öğretmenlerin mesleklerini algılama derecesine bağlı görünmektedir. Ayrıca, öğretmenlerin adanmışlıklarının nasıl sağlanacağı önemli bir sorun olarak varlığını sürdürmektedir. Düşük adanmışlık düzeyi, öğretmenlerin düşük iş başarısı göstermesine ya da okuldan ayrılmasına neden olabildiği gibi, okulun öğretim amacından sapmasına da neden olabilmektedir (Balay, 2000, 34).

Murphy ve Hallinger (1992)'a göre öğrenci ve öğretime bağlılığın merkez alındığı okul, aynı zamanda etkili okulun temel özelliğidir. Böyle bir okul yapısında her öğrenci okulun gelişmesinde önemli bir etken olarak görülür. Zengin ve çeşitlenmiş genel öğretim programına ek olarak bu okullar, öğrenciye düzey ve yeteneğine göre gruplandırma özelliği ile gelişmiş kurs programlarına sahiptir. Ayrıca her öğrenci özel gereksinimlerine göre, oluşturulan müfredat standartlarına uygun olarak program alır. Çok az sayıda öğrencinin akademik yetersizlikler nedeniyle mezun olamadığı bu okullarda, okuldan ayrılma oranı da oldukça düşük düzeydedir (akt. Balay, 2000, 35).

2.4.3. Mesleğe Adanma

İşgörenin mesleğinin gerektirdiği amaç ve değerlerine uygun davranma isteği ve mesleki rollerini etkin olarak yerine getirme beklentisidir. Mesleğe adanmada ast-üst ilişkileri gibi durumsal özellikler ile mesleğin işgören yaşamındaki önemi, içsel kontrol, gelişme gereksinimi, işe adanma ve örgütsel adanmışlık gibi kişisel özelliklerin önemli rol oynadığı saptanmıştır.

Mesleğe adanmayı ölçme yaklaşımlarından birisinde kullanılan ölçütler; mesleki yayınları izleme, toplantılara katılma veya birlikte bulunmak gibi mesleki olarak etkinliklerde bulunma olarak belirlenmiştir. İşgörenin, mesleğine ilişkin olarak

karşılaştığı sorunların üstesinden gelmesi, işe ve örgüte adanma derecesi, mesleğe adanmayı olumlu yönde etkilemektedir. Ayrıca, uzun hizmet süresine sahip olma, mesleki alanda gelişme gereksinimine sahip olma, düşük rol belirsizliği ve yöneticinin olumlu önderlik davranışı mesleğe adanmayı artıran etmenler arasında yer almaktadır. Mesleğe adanma ile meslekten ayrılma algısı; işe adanma ve örgütsel adanmışlık ile meslekten ayrılma arasına önemli derecede olumsuz ilişki bulunmaktadır (Blau, 1985'den akt Celep, 2000, 139).

Blau'ya göre evli olma, daha fazla iş deneyimine sahip olma, iyi yapılandırılmış iş ortamı algısı, daha güçlü bir şekilde mesleğe bağlılığa yöneltir. Carson (1994)'a göre daha iyi eğitim almış işgörenler, örgütsel yaşamın belirsizliklerine karşın giderek mesleklerine daha çok bağlılık göstermektedirler (akt. Balay, 2000, 35).

Wallace (1995)'a göre işgörenlerin mesleklerine bağlılıklarında üstün bilgi veya uzmanlık ile tanımlanan mesleki standartlar önemli rol oynamaktadır. Bütün işgörenler gibi yönetici ve öğretmenler de yapılan işleri değerlendirme, ödüllendirme ve yükselmeye mesleki norm ve standartlarla uygunluk gösteren ölçütler ararlar. Bu ölçütlerdeki daha fazla uygunluk ve meşruiyet algısı, onların mesleklerine olan bağlılığını yükseltmekle kalmamakta, aynı zamanda okullarına olan bağlılıklarında da olumlu yönde gelişme yapmaktadır. Yüksek düzeyde bürokratik koşullar ve formal süreçlerde çalışanların özerkliği ve takdir etme gücü yok olmaktadır. Bu yüzden böyle özelliklerin baskın olduğu okul ikliminde yönetici ve öğretmenlerin mesleğe bağlılıklarının düşeceği beklentisi vardır. Böylece daha yüksek düzeyde mesleğe ve okula bağlılık ile sonuçlanacağı beklenir.

Daha fazla sorumluluk anlamına gelebilecek yönetici ve öğretmenlerin yukarıya doğru yükselmesinin, onların okullarına olan bağlılığını arttırırken, mesleklerine olan bağlılıklarını azalttığı söylenebilir. Bu meslektaşlık bağı, üyelerin işlerini yaparken karşılaştıkları belirsizlikler ve sorunlarla başa çıkmalarını sağlar. Meslektaşlık duygusu böylece, üyeleri birbirine kenetleyerek onları mesleklerine bağlılık duyan işgörenler yapar (Wallace 1995).

2.4.4. Çalışma Grubuna Adanma

Öğretmenlerin birlikte çalıştığı diğer öğretmenlerle olan toplumsal ilişkilerinin değer ve amaçları, çalışma grubuna adanmanın dayanaklarını oluşturmaktadır. Çalışma grubuna adanma öğretmenlerin, okuldaki diğer öğretmenlerle özdeşleşme ve bağlılık

duygusunu yansıtmaktadır. Öğretmenin, birlikte çalıştığı diğer öğretmenlerle birlikte çalışmaktan hoşlanması, en yakın dostlarının okuldaki bu öğretmenler olması, öğretmenin çalışma grubuna adanmasını artırmaktadır.

Öğretmenler arasındaki toplumsal ilişkilerin doyum sağlayacak düzeyde olması, öğretmene öğrenme fırsatları yaratmakta, onların mesleki bilgi ve becerilerini zenginleştirmektedir. Öğretmenlerin öğrenme fırsatlarına dayalı olan toplumsal ilişkiler, öğretmenlerin okula adanmışlığını olumlu yönde etkilemektedir. Dışsal toplumsal ödül olarak çalışma grubu üyelerinin birbirine yardım etmeleri ve desteklemeleri, örgütsel adanmışlığı artırabilmektedir (Firestone ve Pennel, 1993).

Çalışma arkadaşlarına bağlılık, kişileri iş hayatında, işe ilişkin her türlü güçlüğü yenmelerine yardım eder. Bu konuda bilinçli davranan iş görenler, birbirlerine daha sıkı yaklaşarak, bir toplulukta dayanışma duygusunun sürekli olarak korunmasına hizmet ederler (Wallace, 1995).

2.5. Çok Boyutlu Örgütsel Adanmışlık

Balay (2000, 32)'a göre çoklu adanmışlık perspektifi, bir kişi tarafından duyulan bağlılığın bir başkası tarafından duyulan bağlılıktan farklı olabileceğidir. Örneğin bir kişinin örgüte adanmışlığı, örgütün kaliteli ürünleri uygun fiyata sunuyor olmasından kaynaklanıyorken; bir diğerininki örgütün iş görenlerine insancıl yaklaşımından kaynaklanıyor olabilir. Genel bir ölçüm her iki işgörenin adanmışlığını eşit çıkarabilir. Çok boyutlu adanmışlık ise özel yaklaşımların varlığını, yokluğunu ve gücünü saptayabilir. O halde, çok boyutlu adanmışlık kapsamında okul personeli olarak yönetici ve öğretmenlerin de okullarına, mesleklerine, çalışma arkadaşlarına, yönetime vb. farklı farklı odaklara adanmışlık gösterebilecekleri anlaşılmaktadır.

Çok boyutlu örgütsel adanmışlığın yapısını belirlemek için yapılan çalışmalarda iki genel yaklaşım söz konusudur. Steers (1997), bu yaklaşımlardan birincisini çok boyutlu bir model öneren yaklaşım ve adanmışlığın öncelleri ve çıktıları olmak üzere iki parça olarak ayırtılandırmıştır. Birçok araştırma örgütsel adanmışlığı çok boyutlu olarak yapılandırmış ve katılım, işgörenler arası ilişkiler, tükenmişlik, ücret, yükselme olanakları ve iş karakteristikleri gibi örgütsel değişkenleri örgütsel adanmışlıkla ilişkilendirmeye çalışmışlardır (akt. Zöğ, 2007). Reicherd (1985) ise farklı bir yaklaşımla örgütsel adanmışlığı örgütten kaynaklanan değişik odaklarla çok boyutlu adanmışlığın tanımlanabileceğini belirtmiştir. Bu adanma odakları örgütün

içinde veya örgüt dışından olabileceğini belirtmiştir. Yapılan analizlerde bu yaklaşımların birbirinin zıttı değil, birbirini tamamlayan yaklaşımlar olduğu ortaya çıkmıştır (Varona, 1996, 112'den akt. Zöğ, 2007,11).

2.6. Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlığı

Eliot ve Crowell (2007)'e göre adanmışlık çoğu zaman öğretmenlerin kendilerini ve birbirlerini tanımlamak için kullandıkları bir kavram olmuştur. İşine sevgi ile yaklaşan, işine bağlı ve işini ciddiye alanlarla, kendi çıkarlarını ön planda tutan kişileri ayırma anlamını taşımaktadır. Bazı öğretmenler adanmışlıklarını, profesyonel kimliklerinin bir parçası, kendilerini ve mesleklerini tanımlayıcı olarak görmektedirler ve bundan büyük bir mutluluk duymaktadırlar. Diğer öğretmenler ise öğretmenliğin gerektirdiklerinin önemli olduğunu, çok fazla kişisel yatırım gerektirdiğini ve bütün bir hayatı kapsayacak bir meslek olduğunu düşünmektedir. Bu öğretmenler adanmışlığı hayatta kalma yolu olarak görüp okulla sınırlandırmaktadır. Bazı durumlarda bu öğretmenler mesleği tamamen bırakmayı seçmektedir. Bu sebeplerden dolayı öğretmen adanmışlığı öğretmenin iş performansı, devamsızlığı, tükenmişliği ve işgören devri gibi konularda kritik öngörüler sağlamaktadır. Aynı zamanda öğrencilerin okuldaki başarılarında ve okula karşı tutumlarında önemli bir etkiye sahiptir. Öğretmenin adanmışlığı, öğrenci davranışı, yönetim desteği, velinin talepleri ve ulusal eğitim politikaları gibi faktörlere bağlı olarak azalabilir veya artabilir. Bazı ülkelerdeki reform hareketleri öğretmenlerin çalışma koşullarındaki kötüleşmeye sebep olmuştur. Bu da öğretmenlerin moralsiz olmalarına, mesleği bırakmalarına, devamsızlığa ve öğrencilere sundukları eğitim kalitesinin düşük olmasına sebep olmuştur. Adanmışlık öğretmenlerin okul ortamındaki yaşantılarına gösterdiği duygusal tepkidir. Öğretmenlerin profesyonel davranışlarıyla ilgili tutum ve öğrenilen davranışın bir parçası olarak görülebilir (akt. Zöğ, 2007, 11).

Buchanan (1974), örgütsel adanmışlığı “işgörenlerin örgütte araçsal bir değer taşımasının ötesinde, örgütün amaç ve değerleriyle, bu amaç ve değerlere ilişkin rolüne duyuşsal bağlanma eğilimi” olarak belirtmektedir. Bu tanımlamada ortak nokta, özel amaç ve öneme sahip bir nesne ile (okul, iş, meslek, öğretmen) özdeşleşme veya bağlılıktır (akt. Celep, 2000, 101-102).

Gönüllü adanmışlığın doğası; başkaları tarafından kontrol edilen koşullardan çok, etkinliklerin kendisinden ve başarılan sonuçlardan elde edilen ödüllerin önemli olduğu örgütlerde, içsel güdülenme gibi kavramlarla ilintilidir (Deci ve Ryan, 1985'den akt. Celep, 2000, 103). Yüksek iş başarısının görüldüğü örgütlerde; yüksek iş başarısı, işgörenler açısından içsel güdülenme işlevine sahip olan kendini ödüllendirme davranışına bir fırsat oluşturmaktadır. Oysaki; düşük iş başarısı mutsuzluk duygusunu doğurduğundan, işgören bu hoş olmayan durumdan kaçınmak için, gelecekte daha çok çaba göstermeye istekli olabilmektedir.

Bir okulda öğretmen adanmışlığına etki eden iş yaşantısı özelliklerinin bazıları; iş tasarımı, özerklik, karara katılma, dönüt, işbirliği, öğrenme fırsatları ve kaynaklardır (Firestone ve Pennel, 1993).

Öğretmenlerin adanmışlık duygusundaki etkilerini daha iyi anlamak adına, bu kavramların açıklamaları şu şekilde verilmiştir.

2.6.1. İş Tasarımının Özellikleri

İş Tasarımı: Öğretmen için anlam taşıyan bir çalışma, içsel olarak güdüleyici bir işleve sahip olup, anlamsız ve tekdüze bir çalışmadan daha fazla adanmışlığa yol açmaktadır.

Beceri Çeşitliliği: İşgörenin beceri genişliğini ve farklı yeteneklerini ortaya çıkarmak için çalışmada gerekli olan etkinliklerin genişliği olarak tanımlanmaktadır.

Hackman ve Oldham (1980), bir işin tamamını yapan işgören, işi ile özdeşleştiğinde ve işin yalnızca bir boyutunu yapma veya bir boyuttan sorumlu olmayla sınırlandırılmadığında, o işin işgören için daha da anlamlı olacağını vurgulamaktadırlar. İşgören, işin tamamından sorumlu olduğunda ve bu işin tamamını kendisi yaptığında, kendisi açısından işin anlamlılığı artmaktadır (akt. Celep, 2000, 105).

İşin Kimliği: İşgörenin en üst düzeyde, baştan sona kadar işin tamamını yapması olarak tanımlanmaktadır.

İşin Önemi: Bir işin, ister örgüt içindeki ister örgüt dışındaki etki derecesine ilişkin o işi yapan işgörenin sahip olduğu algıdır (Hackman, Oldham, 1980'den akt. Celep, 2000, 108).

İş Stresi: öğretmen adanmışlığının güçlü bir caydırıcısıdır. Kushman (1992), öğretmenin stresini azaltan ve coşkunu arttıran özellikle iki faktör saptamıştır. Bunlardan birisi düzen hissi ve okula odaklanma, diğeri ise işi yenileştirme konusunda fırsatların olmasıdır. Yani arkadaş desteği, paylaşılmış sosyal etkinlikler ve personel gelişimi okul ölçeğindeki bağlılıkta özellikle programların devamı ve eğitimin gelişmesi için büyük önem taşımaktadır (akt. Balay, 2000).

2.6.2. Özerklik

Özerklik; işgörenin, işini planlama ve uygulama süreçlerini belirleme özgürlüğü olarak tanımlanmaktadır (Hackman, Oldham, 1980'den akt. Celep, 2000, 109). Özerklik, öğretmenlerin işini planlama ve uygulama süreçlerini belirlemesine yönelik kararlardaki katılımı ilgilidir. Özerklik, başarılı öğretimsel uygulamayı ve aynı zamanda örgüte ve değerlerine adanmayı doğurmaktadır. Çünkü öğretmenler kendi işlerine, öğrenci öğrenmesine ve okuldaki görevlerine katkı sağlayacak yöntemleri saptama olanağına sahiptir. En azından, dersin işlenmesine ve sınıf kontrolüne yönelik kararları alma özerkliğine sahip olabilmektedirler. Her ne kadar ülkemizde olduğu gibi, öğretim etkinlikleri kesin kurallarla belirlenmiş olmasına karşın, yine de öğretmenler, sınıf etkinliklerindeki davranışlarında özerktirler. Bu bağlamda, özerklik, öğretmenlerin başarılarına katkıda önemli bir etmendir (Celep, 2000, 110-111).

2.6.3. Dönüt

Kurumsal olarak dönüt, yüksek içsel güdülenmeyi sürdürme, hem örgüte hem de işe adanmanın merkezidir. Dönüt, birisinin başarısı ve etkililiği hakkında çalışmasından doğrudan elde edilen açık ve doğru bilginin aktarımıdır (Hackman, Oldham, 1980'den akt. Celep, 2000, 111). Dönütün etkililiği, onun özerklikle ilişkisine de bağlıdır. Özerklik ve dönüt birlikte yürür. Kısaca dönüt, otonomi olmaksızın genellikle bağlılığı etkilemez (Firestone ve Pennell, 1993).

İşgörenin işinin çıktısına ilişkin yönetici ve iş takımından gelen dönüt, işgören için önem taşımaktadır. İşgörenin iş çıktıları konusundaki kendi değerlendirmesi sonucu elde ettiği dönüt, yönetici ve iş takımından gelen dönütten daha etkili olmakta ve bu dönüt olumlu olduğunda, yeterlik ve yararlık duygularını geliştirmektedir. Bunun karşıtı durumda, işgörenin kendi değerlendirmesi sonucu yetersizliği ifade eden olumsuz dönüt, içsel güdülenmeyi azaltmaktadır. Başarısızlığı belirten dönüt,

alternatif davranışı değiştirmeye elverişli olduğunda, içsel güdülemeyi azaltmamaktadır. Açıkçası, başarısızlığa ilişkin dönüt, yeni davranışların geliştirilmesine olanak sağladığında ve bunlar başarılı sonuçları doğurduğunda etkili olabilmektedir (Celep, 2000, 112).

Dönüt, öğretimsel çabaları kuvvetlendiren ve değişimi gerektiren sorun alanlarını işaret eden bilgiyi sağlayarak öğretime ve örgüte adanmayı artırabilmektedir. Öğretmenler dönütün yedi kaynağına sahiptir:

2. Öğrenciler ve işleri,
3. Biçimsel olmayan yönetici değerlendirmesi,
4. Akran değerlendirmesi,
5. Yöneticilerin, akranlarla biçimsel olmayan etkileşimleri,
6. Ailelerle biçimsel olmayan etkileşimleri,
7. Standart testler,
8. Öğretmenlerin öğretim etkinliklerine ilişkin asıl bilgi kaynakları (Celep, 2000, 113).

2.6.4. İşbirliği

İşbirliğinin sosyo-bilişsel ve etkileyici çıktıları şunlardır:

- İçerik ve yöntemleri öğrenme, davranışı izleme ve düzeltme için dönütü alma fırsatı,
- Ortak bir çaba gösterme veya mesleki duyguyu geliştirme.

Mesleki etkileşim, güçlü öğrenim fırsatları yaratmakta; özellikle öğretmenlik mesleğine yeni başlayanlar yönünden güçlü öğrenme fırsatları yaratmaktadır (Johnson 1990, Little, 1990'dan akt. Balay, 2000).

İşbirliği en uygun öğretim yöntemlerini öğrenme ve ortak amacı belirleme fırsatlarını sağlayarak, öğretimin amacı ve anlamı hakkındaki belirsizliklerin üstesinden gelmeye yardım edebilmektedir. Ayrıca, yalnızlık duygusunu engellemekte, birlikteliği geliştirebilmektedir. Önceden de belirtildiği gibi bunların hepsi öğretimin anlamlılığını artırabilir (Miles, 1969).

2.6.5. Kaynaklar

Öğretime etki eden beş kaynağın önemli olduğu saptanmıştır:

1. Düzenli öğrenme çevresi: Genel olarak düzenli öğrenme çevresine sahip olan okullarda, öğretmen adanmışlığı yüksektir.
2. Yönetsel destek: Müdür, rollerin açık olduğu, kuralların sürekli olarak uygulandığı, doğruluğun ve çalışkanlığın güvence altına alındığı bir ortam oluşturarak, içsel bir çevre yaratmaya katkıda bulunabilir. Yönetsel ahenk ve uyumun olduğu okullarda öğretmenler kendilerini okullarına daha çok adamaktadırlar.
3. Yeterli fiziksel koşullar: Çalışmayı kolaylaştıran koşulları ifade etmektedir. Öğretmenler, yetersiz ısıtma, masa, perde ile pencerelerin sağlıksızlığı veya eksikliği halinde rahatsız olmaya başlamaktadırlar. Yüksek derecede adanmış öğretmenlerin, diğer öğretmenlerden daha iyi koşullara sahip olduğu düşünülebilir.
4. Yeterli öğretim kaynakları: Ders araç gereçlerine sahip olma durumudur.
5. Dengeli iş yükü: Verilen derslerin çeşitliliği ve sayısı, sınıfın öğrenci sayısını ifade etmektedir (Firestone ve Pennell, 1993).

2.6.6. Karara Katılma

Öğretmenlerin alınacak stratejik kararlara katılımları, daha iyi kararlar alınmasına ilişkin becerilerini geliştirmesine olanak sağlayacağından, kendilerini özgün kararlara adanmaya başlayacaklar, uzun dönemde örgüte daha çok adanacaklardı. Ancak adanmışlık az olursa, o zaman karar sürecine katılım sınırlandırılmalıdır. Karşıt durumda bu tür katılım, okul amaçları ile tutarlı olmayan bir kararın alınmasını doğurabilir (Celep, 2000, 117).

Katılımın en geniş anlamda sağlanması için, öğretmen veya alt kademedeki yöneticiler karar sürecinin olabildiğince başında yer almalıdırlar. Astlar, sorunun tanımlanması ve ayrıntılı olarak incelenmesi aşamasında karara katıldığında, işbirliği gelişmekte ve astların daha sonraki karar verme süreci basamaklarına katılımı sağlanmaktadır. Öğretmenlerin stratejik kararlara katılımı dikkate alındığında, katılma ile adanmışlık arasında yüksek ilişkinin olduğu görülmektedir (Eroğlu, 2007,41).

Ortaöğretim öğretmenlerinin okul politikaları ve örgüt amaçlarına adanmaya ilişkin karar verme yoksunluğu duygusu arasında anlamlı olumsuz ilişkinin olduğu belirlenmiştir (Bacharach v.dd., 1990'dan akt. Balay, 2000). Ayrıca müdürlerin öğretmen önerilerine göre davrandığı okullarda, adanmışlığın yüksek olduğu anlaşılmıştır (Hoy, 1991).

Özetle katılım öğretmenlerin okula, işlerine adanmasını artırabilmekte; ancak bazı durumlarda etkisi az olabilmektedir. Katılımın etki derecesi, öğretmenlerin katılımdaki etkisine, bu etkiye yönetimin açık olması ve öğretmenler arasında normatif fırsatların kabulü alanları gibi koşulların değişimine bağlıdır. Bu durumda örgütsel adanmışlık yaklaşımına dayalı olarak, öğretmenlerin okula, okuldaki diğer öğretmenlere, mesleklerine ve işlerine olmak üzere dört adanma odağının önemli olduğu görülmektedir.

2.7. İlgili Araştırmalar

Bu bölümde örgütsel adanmışlık ile ilgili yurtiçi ve yurtdışında yapılmış olan araştırmalar verilmiştir.

2.7.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Celep'in 1996 yılında yaptığı, eğitim örgütlerinde öğretmenlerin örgütsel adanmışlığı ile ilgili araştırmasında, öğretmenlerin, çalıştıkları okula, öğretmen arkadaşlarına, öğretmenlik mesleğine ve öğretim işlerine dayalı olarak örgütlerine adanmışlıklarını saptamaya çalışmıştır. Araştırmanın evreni, 1995-1996 yılında Zonguldak ilindeki bütün genel liselerdeki öğretmenler oluşturmuştur. Değerlendirmeye alınan 302 anket ile ulaşılan araştırma sonuçlarında, kendisini okula aday olan öğretmenlerin okul için, beklenilenin ötesinde çaba gösterdikleri, çalıştıkları okulun üyesi olmaktan gurur duydukları ve başka okulda çalışma isteğinde olmadıkları belirlenmiştir. Sonuçlar ayrıca, öğretmenlerin kendilerini yüksek düzeyde öğretim işlerine adadıklarını; adanmanın okuldan çok, öğretmenlik mesleğine dönük olduğunu; öğretmenler arasında genellikle yakın ve dostça bir ilişkinin olduğunu göstermiştir. Araştırma özel olarak da, örgütsel adanmışlık boyutları bakımından en yüksek ilişkinin okula adanma ile öğretim işlerine adanma, öğretmenlik mesleğine adanma ile öğretim işlerine adanma, çalışma grubuna adanma ile okula adanma; en düşük ilişkinin ise, çalışma grubuna adanma ile öğretmenlik mesleğine adanma arasında meydana geldiğini ortaya koymuştur (Balay, 2000, 164-165).

Balay (2000) “Özel Ve Resmi Liselerde Yönetici Ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı” isimli araştırmasında, özel liseler ile resmi liselerde görevli öğretmen ve yöneticilerin, çeşitli değişkenler boyutunda örgütsel bağlılık algılama düzeyleri bağlamında, anlamlı farklılaşma olup olmadığı açısından incelemeye değer görmüştür. Araştırma ile örgütsel bağlılığın hizmet süresi, mezun olunan kurum, öğrenim düzeyi ve gelir faktörlerine göre karşılaştırmalı inceleme yapılmıştır. Bu araştırmada örgütsel bağlılık uyum, özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarında tanımlanmıştır. Araştırmaya katılanlardan resmi liselerdekiler özel liselere göre, öğretmenler de yöneticilere göre yüksek düzeyde uyuma ilişkin örgütsel bağlılık göstermektedir. Katılımcıların algılamalarına göre özel liseler resmi liselere göre, yöneticilerde öğretmenlere oranla özdeşleşme boyutunda daha üst düzeyde örgütsel bağlılık algılamasına sahiptirler. İçselleştirme boyutuna ilişkin olarak ise araştırmaya katılanlardan özel liselerdekiler resmi liselere kıyasla, yöneticiler de öğretmenlere göre daha üst düzeyde örgüte ilişkin içselleştirme algısına sahiptirler. Sonuçta resmi liselerde öğretmen ve yöneticilerin okullarına zorunlu uyum ve araçsal nitelikte bağlılık gösterdikleri, özel liselerde ise öğretmen ve yöneticilerin okulları ile psikolojik bir bütünleşme çerçevesinde duygusal bir bağ oluşturdukları ileri sürülebilmektedir.

Bülbül (2001)’ün 260 sınıf öğretmene ulaşılarak yaptığı, “Öğretmenlerin Okul Dışı Örgütsel Adanma Odakları” adlı araştırmasında, öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişki incelenmiş, okula adanma ile okul dışı değerlere adanma arasında negatif yönde bir ilişki olduğu, öğretmenlerin okul içinde karara katılmamaları, iletişimi sağlıklı kullanamamaları ve yönetimle çatışmaya girmeleri onları okul dışındaki değerlere adanmaya doğru yönelttiği, okul dışındaki adanma odaklarına yönelen öğretmenlerin en çok siyasi değerlerde yoğunluk gösterdiği araştırma sonuçlarına ulaşılmıştır. Yine araştırma sonuçlarına göre, erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre okul dışı değerlere adanmışlık düzeylerinin daha yüksek olduğu, yaş, kıdem ve son çalışılan okuldaki hizmet süresine göre okula adanmışlık arasında fark bulunurken, okul dışı değerlere adanmışlık düzeyleri ile bu değişkenlere göre fark bulunmamıştır. Araştırmada yaş, kıdem ve buldukları okuldaki görev süresi arttıkça okula adanmışlık düzeyinin de arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Yıldırım (2002), “Çalışma Yaşamında Örgüte Bağlılık ve Adalet İlişkisi” adlı çalışmada, genel olarak çalışanların örgüte bağlılıklarının hangi değişkenlerle ilişkili olduğu ve hangi değişkenlerle açıklanabileceğinin ortaya çıkarılmasını amaçlamıştır. Bu çalışmada; kişisel değişkenlerden yaş ile örgüte duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında pozitif, örgütte kalmaya devam etme isteği arasında negatif bir ilişki olduğu; eğitim ile örgüte duygusal ve örgütte kalma isteği arasında anlamlı bir ilişki olmadığı, eğitimle örgüte normatif bağlılık arasında ise negatif bir ilişki olduğu; unvan ile örgüte duygusal bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı, buna karşılık unvan ile örgütte kalmaya devam etme isteği ile örgüte normatif bağlılık arasında negatif bir ilişki olduğu; çalışma yılı ile örgüte duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında pozitif bir ilişki varken, örgütte kalma isteği ile çalışma yılı arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını gözlemlemiştir.

Akınaltuğ (2003), yaptığı çalışmada, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasında doğru orantılı bir ilişki olduğunu, iş doyumunu arttıkça örgütsel bağlılığın da arttığını belirlemiştir. İş görenlerin maddi doyumun yanında psikolojik doyuma da ulaşmak istedikleri, işle ilgili karar verirken, işin özelliklerine, çalışma olanaklarına, çalışma arkadaşlarına baktıkları ifade edilmiştir. İş görenin işinden doyumunu arttıkça verimliliği ve bağlılığı da artmaktadır. Bir başka deyimle doyum azaldıkça bağlılık da azalmaktadır.

İrban (2004), yaptığı bir çalışmada çalışanların iş doyumunu ve örgütsel bağlılıklarının cinsiyete, medeni duruma, rütbeye, eğitim durumuna ve görev durumuna göre farklılaştığını, hizmet içi eğitim programlarına katılma durumuna göre ise hiçbir boyutta anlamlı bir farklılaşma olmadığını, aynı şekilde hizmet içi eğitime katılma sıklığı ile de herhangi bir farklılaşmanın bulunmadığını, iş doyumunun bütün alt boyutları ile örgütsel bağlılığın alt boyutlarından uyumlu pozitif, özdeşleşme ve içselleştirme boyutları ile negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunduğunu belirlemiştir.

Erdoğan (2004), “İlköğretim Okullarında Görevli Yönetici Ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri” konulu çalışmada; hem yöneticilerin hem de öğretmenlerin bağlılık düzeylerinin çok iyi olduğunu belirlemiştir. Balay (2000) tarafından yapılan resmi liselerde görevli yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları araştırmasında ortaya çıkan bulgularla karşılaştırma yapılmış, araştırma sonuçları yönetici boyutunda benzerlik göstermekle beraber, öğretmen boyutunda

farklılık olduğu saptanmıştır. Buna göre resmi liselerde görevli öğretmenlerin duygusal bağlılığını yansıtan özdeşleşme düzeyinin, ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin düzeylerinden daha düşük seviyede olduğu görülmüştür. Bir başka ifadeyle ilköğretim okulu öğretmenlerinin lise öğretmenlerine göre duygusal boyutta örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Öte yandan ilköğretim okullarında görevli yönetici ve öğretmenlerin okullarına karşı olan devam bağlılıklarının az düzeyinde olduğu, normatif bağlılıklarının ise orta seviyede bulunduğu saptanmıştır. Ayrıca ilköğretim okullarında görevli yönetici ve öğretmenlerin okullarına karşı olan devam ve normatif bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmaması ile birlikte duygusal bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunduğu; yöneticilerin öğretmenlere oranla duygusal bağlılıklarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Yöneticilerin ve öğretmenlerin 21 yıl ve üstü kıdeme sahip olanların 5 yıl ve daha az kıdeme sahip olanlara göre normatif bağlılıklarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Gültekin (2004)'in "The Relationship Between Organizational Commitment and Job Satisfaction" adlı araştırmasında, örgütsel adanmışlık ile iş doyumunu arasındaki ilişki ve bunların çalışılan sektör, konum, eğitim düzeyi, görev süresi, cinsiyet, evlilik durumu ve çocuk sayısı ile ilişkileri araştırılmıştır. Araştırma sonucunda örgütsel adanmışlık ile iş doyumunu arasında pozitif bir ilişki ortaya çıkmıştır. İş doyumunu ve örgütsel adanmışlığın çalışılan sektöre, konuma cinsiyete ve evlilik durumuna göre farklılaşmadığı, ayrıca konum ve eğitim düzeyinin örgütsel adanmışlık ve iş doyumunu ile negatif bir ilişkinin olduğu, görev süresi ile örgütsel adanmışlık ve iş doyumunu arasında pozitif bir ilişkinin olduğu ve çocuksuz evlilerin çocuğu olanlara göre daha fazla iş doyumunu elde ettikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Karakuş (2005), "Orta Öğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Düzeyleri" konulu araştırmasında bayanların öğretmenlik mesleğine yönelik duygusal, devam ve normatif düzeylerinin erkeklerden daha yüksek olduğunu bulmuştur. Karakuş ayrıca lisansüstü eğitim gören öğretmenlerin milli eğitim sistemine ve çalıştıkları okula yönelik duygusal ve normatif adanmışlıkları düşük düzeyde çıkmıştır. Ayrıca teknik eğitim fakültesi mezunu olan öğretmenlerin çalıştıkları okula ve öğretmenlik mesleğine yönelik duygusal, devam ve normatif adanmışlıkları en düşük düzeyde bulmuştur.

Akgün (2005)'ün "Vakıf Üniversiteleri Hazırlık Okulu Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Okutmanların Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişki" adlı araştırmasında, İstanbul ilindeki 14 vakıf üniversitesinde ana dili Türkçe olan 204 okutmana ulaşılmış ve araştırmada Mowday, Porter ve Steers'in yedili Likert ölçekli "Örgütsel Adanmışlık Ölçeği" ve Donald Clark'ın beşli likert ölçekli "Liderlik Stili Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırmanın sonunda liderlik stili algılarıyla okutmanların adanmışlıkları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Okutmanların otokratik liderlik stili algılarıyla örgütsel adanmışlıkları arasında pozitif ve tam serbesti veren bir liderlik stili algıları ile örgütsel adanmışlıkları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Erdoğmuş (2006) resmi-özel ilköğretim okullarında çalışan yöneticilerin kişisel özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasında ilişkiyi ortaya koymak amacıyla, İstanbul'da 218 resmi ilköğretim, 56 özel ilköğretim olmak üzere 274 okul yöneticisine bir anket uygulamıştır. Çalışmanın ilgi çeken sonuçları şu şekilde gerçekleşmiştir. Özel okullardaki yöneticilerin örgütsel bağlılıkları resmi okullardakinden daha yüksektir. Bir üst görevde çalışma arzularına göre okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri sadece devam bağlılığında daha üst düzeyde çalışmak isteyenlerin lehine farklı bulunmuştur. Ayrıca mesleki kıdeme göre okul yöneticilerin örgütsel bağlılık düzeyleri, duygusal bağlılık alt boyutunda en yüksek ortalama kıdemi 20 yılın üzerinde olanlara aittir.

Zöğ (2007)'ün yaptığı araştırmada ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adanmışlık ve iş doyum düzeylerine, öğretmenlere ait yaş, cinsiyet, görev yaptığı kademe, mesleki kıdem, bulunduğu okuldaki görev süresi ve öğretim durumu değişkenlerinin etki edip etmediğine bakmış, ayrıca öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları ile iş doyumları arasında bir ilişki olup olmadığını incelemiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeylerinin okula adanma, öğretim işlerine adanma, öğretmenlik mesleğine adanma ve çalışma grubuna adanma boyutlarının tümünde "çoğu zaman" aritmetik ortalama aralığında olduğu ortaya çıkmıştır. Yaş, görev yaptığı kademe, mesleki kıdem, bulunduğu okuldaki görev süresi ve öğrenim durumu değişkenlerine göre öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeyleri arasında istatistiksel olarak .05 düzeyinde anlamlı fark bulunmuş; cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark bulunmamıştır.

Eroğlu (2007)'nin alışması İstanbul ili Toplam Kalite Yönetimi kapsamındaki ortaöğretim okulu çalışanlarının motivasyon ve örgütsel adanmışlık düzeyleri ile demografik özellikleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymuştur. Araştırma sonuçlarına göre, Öğretmenlik Mesleğine Adanma alt boyutu cinsiyet ve medeni durum değişkenlerine göre farklılık göstermektedir. Kadın öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine erkek öğretmenlere göre kendilerini daha fazla adadıkları görölmektedir. Araştırmacı, bu durumun bay çalışanların ailenin ekonomik ihtiyaçlarının karşılanmasından daha çok sorumlu olmasından dolayı eğitim-öğretim dışı faaliyetlerde bulunuyor olmasından kaynaklanabileceğini belirtiyor. Öte yandan, Bekar öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine evli öğretmenlere göre kendilerini daha fazla adadıkları sonucuna da ulaşılmıştır. Bunun açıklaması, evli öğretmenlerin sorumluluklarının bekar öğretmenlerden daha fazla olması dolayısıyla zamanlarının daha azını meslekleri için ayırmalarına dayandırılmaktadır. Araştırmanın diğer sonuçları da şu şekildedir: Okula adanma alt boyutu yaş ve gelir değişkenlerine göre farklılık gösterir. Öğretmenlerin yaşı ilerledikçe daha fazla okula adanmaktadır; gelir düzeyleri arttıa öğretmenlerin kendilerini okullarına daha fazla adadıkları görölmektedir.

Artun (2008), un yaptığı “Anadolu Lisesi Öğretmenlerinin Örgütsel Adanmışlık Düzeylerinin Örgütsel Değişmeye İlişkin Tutumlarına Etkisi” adlı yüksek lisans tezinde araştırma grubunu 2007-2008 Eğitim- Öğretim yılında, Sakarya ilinde bulunan Anadolu liselerinde çalışan 281 öğretmen oluşturmuştur. Elde edilen bulgulara göre, Bayan öğretmenlerin örgütsel adanmışlıklarının daha yüksek olduğu, çalışma süresi ve yaşı fazla olan öğretmenlerin örgütsel adanmışlıklarının fazla olduğu, ayrıca öğretmenlerin şuandaki çalıştıkları okulda çalışma süreleri arttıa, okula, öğretmenlik mesleğine ve çalışma grubuna adanmışlıklarının arttığı görölmüştür.

Atar (2009), araştırmasının çalışma evrenini 2007-2008 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Anadolu yakasındaki öğretmenler oluşturmuştur. Örneklem olarak belirtilen evrende random yöntemi ile seçilen 20 ilköğretim okulunda 193 öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeylerini belirlemek amacıyla “Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Adanmışlık Ölçeği” ve müdürlerinde algıladıkları liderlik davranışlarını belirlemek amacıyla da “Liderlik Davranışlarını Betimleme Ölçeği” ve demografik ve mesleki bilgilerini belirlemek

amacıyla bilgi toplama anketi kullanılmıştır. Öğretmenlerin genel örgütsel adanma, öğretmenlik mesleğine adanma, öğretim işlerine adanma, çalışma grubuna adanma puanları ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark bulunmamışken, okula adanma puanları ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Öğretmenlerin müdürlerinde algıladıkları liderlik davranışında ise anlayış gösterme boyutunda erkeklerin lehine anlamlı fark bulunmuştur. Öğretmenlerin kıdemlerine göre, genel adanmışlık, okula adanmışlık, öğretmenlik mesleğine adanmışlık, öğretim işlerine adanmışlık ve çalışma grubuna adanmışlık düzeyleri arasında anlamlı fark bulunmuştur. Bu fark çalışma grubuna adanmışlık düzeyinde 16 ve üzeri yıl kıdeme sahip öğretmenler ile 1-5 yıl arasında kıdeme sahip öğretmenler arasında bulunmuşken, diğer adanmışlık düzeylerinde ise 16 ve üzeri yıl kıdeme sahip olanlar ile 6-10 yıl kıdeme sahip olanlar arasında bulunmuştur.

Apak (2009)'ın çalışması “Yıldırma Eylemleri ve Örgütsel Adanmışlık İlişkisi: İlköğretim Okulu Öğretmenleri Üzerine Bir Araştırma” başlığını taşımaktadır. Araştırmanın sonuçları şöyledir: Örgütsel adanmışlık ölçeği toplam puanları cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermemektedir. Ancak, örgütsel adanmışlık ölçeğinin öğretim işlerine ve mesleğe adanma alt boyutları ise cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Başka bir ifade ile, kadın öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine ve öğretim işlerine erkek öğretmenlere göre kendilerini daha fazla adadıkları görülmektedir. Örgütsel adanmışlık ölçeğinin mesleğe adanma alt boyutu medeni durum değişkenine göre farklılık gösterir. Evli öğretmenler öğretmenlik mesleğine daha fazla adanmıştır. Örgütsel adanmışlık ölçeği toplam puanları ve tüm alt boyutları okul türü değişkenine göre farklılık göstermektedir. Tüm boyutlarda ve toplamda özel okulda çalışan öğretmenler resmi okulda çalışan öğretmenlere oranla daha yüksek düzeyde adanmışlık göstermektedir. Örgütsel adanmışlık ölçeği toplam puanları ve tüm boyutları yaş değişkenine göre farklılık göstermektedir. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin yaşı ilerledikçe okula daha fazla adanmaktadırlar. Eğitim değişkeni söz konusu olduğunda ise okula adanma alt boyutu dışında genel toplam ve tüm alt boyutlarda anlamlı bir farklılık vardır. Eğitim düzeyi düşük olan öğrencilerin örgütsel adanmışlık düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Öte yandan, öğretmenlerin çalıştıkları okula adanma düzeyleri ise almış oldukları eğitime göre farklılaşmamaktadır. Kıdem boyutu göz önüne alındığında, anlamlı bir

farklılık gözükmediği, buna bağlı olarak yeni öğretmenlerin tüm boyutlarda daha düşük düzeyde adanmışlık gösterdikleri görülmüştür.

Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıöğen (2010)'un yaptıkları “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri” adlı araştırmaya, 2009-2010 öğretim yılı güz döneminde İzmir il merkezindeki ilköğretim kurumlarında görev yapan 353 öğretmen dahil edilmiştir. Araştırmanın verileri Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen “Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeği” aracılığıyla toplanmıştır. Araştırmada örgütsel bağlılık; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç farklı boyutta ele alınarak, ilköğretim okulu öğretmenlerinin bağlılık düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır. Ayrıca öğretmenlerin bağlılık düzeylerinin cinsiyetlerine, medeni durumlarına, yaşlarına, alanlarına, kıdemlerine, okullarında çalışma sürelerine ve sendikaya üyelik durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğine bakılmıştır. Analizler sonucu elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin en fazla gösterdikleri bağlılık düzeyi duygusal bağlılık bulunmuştur.

Çetin (2011)'in “Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Açıklanmasında Örgütsel bağlılık, İş Tatmini, Kişilik ve Örgüt Kültürünün Rolü” isimli doktora tezinde örgütsel davranış disiplinine mikro açıdan yaklaşılmakta, konuyu günümüzün post-positivist bakış açısıyla ele alınarak bu paradigmaya bütüncül bir model ortaya koyarak katkı sağlamak hedeflenmektedir. Sonuçlara bakıldığında vatandaşlık davranışlarının açıklanması sürecinde kişisel ve ortamsal faktörlere farklı biçimlerdeki tutumların aracılık ettiği görülmüştür. Kişisel faktöre iş tatmini gibi yalnızca işe yönelik bir tutum aracılık ederken; ortamsal faktöre örgütsel bağlılık gibi örgütün tümüne yönelik daha genel bir tutum aracılık etmektedir. Bu bakımdan kendi yeterliliklerine güvenen öz yeterlilikleri yüksek çalışanların iş tatminlerinin de yükseleceği ve sonuçta daha fazla vatandaşlık davranışları sergileyebilecekleri iddia edilebilir. Bunun yanında vatandaşlık davranışlarının sergilenmesine katkı sağlayan diğer bir faktör ise özellikle örgüt üyelerinin aile gibi görüldüğü, tartışma veya fikirlerin açıkça söylendiği bir örgütsel ortamın olması ve böylelikle çalışanlarda örgüte karşı genel bir bağlılık duygusunun yaratılmasıdır.

2.7.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Reyes (1992)'in 1032 lisesinin örnekleme alınıp 984 okul yöneticisi ve öğretmene ulaşıldığı “Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlığının Öncelleri Modelleri” adlı araştırmasına göre örgütsel destek, işbirlikçi iklim, okul çevresi, yenileşme için cesaretlendirme, katılım ve denetimin sıklığı öğretmenlerin adanmışlığını doğrudan etkilemektedir.

Shaw ve Reyes (1992), ilköğretim ve ortaöğretim okullarında örgütsel değer yönelimi ve öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları arasındaki farkı araştırmışlardır. Araştırmacılar okul değer sistemlerini, örgütün sembolik ya da kültürel değerlerine vurgu yapan kuralcı yönelim ve örgütsel kontrolün özdekçi yada parasal bakış açılarına vurgu yapan faydacı yönelim olarak sınırlandırmışlardır. Araştırmanın sonuçlarına göre, ilköğretimde görevli öğretmenlerin örgütsel adanmışlığı, orta öğretimde görevli öğretmenlerden anlamlı olarak daha yüksek bulunmuştur. Örgütsel ve demografik değişkenlerin hiçbirinin açıklanan değer yönelimlerinde anlamlı bir artış sağlamadığı, kuralcı değer yöneliminin öğretmenlerin örgütsel adanmışlığı ile ilişkili olduğu belirtilmiştir.

Han ve diğerleri (1995)'nin yaptıkları “Kuzey Kore’de Örgütsel Adanmışlık” adlı araştırmada, yaşın doğrudan iş doyumunu üzerinde, cinsiyet ve eğitim seviyesinin doğrudan örgütsel adanmışlık üzerinde bir etkisi olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Ayrıca araştırmada örgütsel adanmışlığın 18 tane etkenini belirlemiş ve iş doyumunu, beklentiler, olanaklar, özerklik, rol çatışması, adalet dağıtımı, denetim, işe katılım bu etkenlerden en önemlileri oldukları sonucuna ulaşmışlardır.

Niehoff (1997)'in “İş doyumunu, örgütsel adanmışlık, bireysel ve örgütsel değerlere uyum” adlı ilişkisel araştırmasında Yahudi ve Katolik üniversitelerinde çalışan 500 işgörenin görüşlerine başvurulmuştur. Araştırmanın sonucunda iş doyumunu, örgütsel adanmışlık ve görev uyumu az, ancak önemli ilişkilerin olduğu görülmüştür. Bununla birlikte, iş doyumunu ile işgörenlerin demografik özellikleri ile ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır. Yaş, görev süresi ve dini üyelik durumunun da örgütsel adanmışlıkla ilgili olduğu sonucuna varılmıştır.

Louis, (1998), tarafından yapılan araştırmada; 8 okulda öğretmenlerin kaliteli çalışma hayatının, onların işe adanmışlık ve etkililik algısına nasıl katkıda bulunduğu araştırılmıştır. Burada öğretmenlerin öğretilerini etkileyen önemli davranışların,

tutumların ve psikolojik özelliklerin iş yeri özelliklerine bağlayan bir model ileri sürülmüştür. Sınıf içi gözlemler ve araştırmanın bulguları iş hayatı kalitesinin değerlerinin öğretmen adanmışlığı ve etkililik algısı ile kuvvetli bir şekilde ilişkili olduğunu göstermiştir (akt. Bülbül, 2001).

Hawkins (1998) orta öğretim düzeyindeki okulların yöneticilerinin adanmışlık düzeylerindeki varyansın açıklanması amacıyla yaptığı çalışmada, adanmışlığın sonuçlarından, işgören devamlılığının, performansının ve işgücü devrinin araştırmalar en fazla düzeyde konu olan sonuçlar olduğunu belirtmektedir. Hawkins, işgörenin devamlılığı ile adanmışlık arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişki bulunduğunu belirtmektedir.

Buch, Falan ve Pettersen (1998)'in Norveç kolejlerinde yaptığı “Fakülte Elemanlarının İş Doyumları, Kişisel Becerileri, Hedef Bağlılıkları ve Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki Disiplinler Arası Farklar” adlı araştırmasına göre; örgütsel adanmışlık birçok yönden iş doyumundan farklıdır ve daha geneldir. Araştırmada adanmışlığın işgörenin örgüte duyduğu bir bağlılık ve kendi kimliği ile bir özdeşleştirme durumu iken, iş doyumunu işin özel çevresini belirttiği ve örgütsel adanmışlığın zaman içerisinde iş doyumuna göre daha dengeli bir hal alacağı, ayrıca örgütsel adanmışlıkla iş doyumunu arasında pozitif bir ilişkinin var olduğu belirtilmiştir.

Wheaton (1999), çok kültürlü bir ortamda örgütsel adanmışlığın gelişimini incelemiştir. Araştırmada, Hong Kong'ta bulunan ve farklı sektörlerde çalışan 10 özel şirketin çalışanları kullanılmıştır. Örgütsel adanmışlık ölçeği bu şirketlerdeki 1258 çalışana uygulanmış, 764'ü geri dönmüştür. Ayrıca, yansız olarak seçilen bu çalışanlarla yarı yapılandırılmış görüşme yapılmıştır. Araştırma sonucunda; Asyalı çalışanların toplulukçu ve sosyal ilişkilere önem veren değerlerinin sonucu olarak örgütte çalışma arkadaşlarına ve baba rolündeki yöneticiye adandıkları, Batılı çalışanların ise bireyselliği ve bağımsızlığı vurgulayan kültürel değerlerinin sonucu olarak daha çok örgütün formal sistemine adandıkları saptanmıştır.

Rowden (2000,) “Karizmatik liderlik ve Örgütsel Adanmışlık ilişkisi” adlı araştırmasında, yaş, eğitim seviyesi, cinsiyet ve kuruma devamlılık değişkenlerini ele almıştır. Yaşı daha büyük olan işgörenlerin örgüte daha bağlı oldukları ve eğitim seviyesi yüksek olan işgörenlerin kuruma adanmışlıklarının daha az olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Bogler ve Somech (2004), öğretmenlerin güçlendirilmesinin(empowerment), onların örgütsel ve profesyonel adanmışlıkları ve örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisini incelenmişlerdir. Araştırmanın verileri, İsrail'deki orta öğretim kurumlarında görev yapan 983 öğretmene uygulanan anketle elde edilmiştir. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin güçlendirilmeleri ile onların örgütsel ve profesyonel adanmışlıkları ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında olumlu yönde güçlü bir ilişkinin bulunduğu saptanmıştır. Buna göre, güçlendirmenin altı boyutundan üçü (profesyonel gelişim, statü ve kişisel yeterlik) örgütsel ve profesyonel adanmışlığın öncülü iken; karara katılım, kişisel yeterlik ve statü boyutları örgütsel vatandaşlık davranışlarına yol açmaktadır.

Chew, Giardi ve Entrekin (2005)'in "İnsan Kaynakları Uygulamalarının Örgütsel Adanmışlığa Etkisi" adlı araştırmalarında, dokuz büyük Avustralyalı şirketin 456 işgörenine ulaşılmıştır. Örnekleme alınan işgörenlerin, yüzde ellibeşinin erkek, ortalama yaşları 40-49 arası ve örgütte bulunma süreleri 8-12 yıl oldukları tespit edilmiştir. Araştırmada, yaş ve cinsiyet değişkenleri ile örgütsel adanmışlık arasında pozitif bir ilişkinin olduğu, insan kaynakları uygulamalarından işe alım ile ödül ve beklentilerin örgütsel adanmışlığın önemli öncelleri oldukları sonucuna varılmıştır.

Smeenck ve diğ. (2008) "Avrupa Üniversitesi Çalışanları Arasında, İnsan Kaynakları Uygulamaları ve Örgütsel Adanmışlığının, İş Performansı Üzerindeki Etkilerinin Uluslararası Olarak Karşılaştırılması" adlı çalışmalarında, işletmecilik (managerialism) kavramının hangi ülkelerde daha etkili ve etkisiz olduğuna bakılmış, bunun örgütsel adanmışlıkla olan ilişkisi incelenmiştir. Örgütsel adanmışlık değişkeni ile İnsan Kaynakları Uygulamalarının iş performansının kalitesine etki ettiği ve bu etkinin işletmecilik anlamında daha katı yönetilen ya da daha esnek yönetilen kurumlarda farklı farklı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Joo ve Lim (2009), "The Effects of Organizational Learning Culture, Perceived Job Complexity, and Proactive Personality on Organizational Commitment and Intrinsic Motivation" adlı araştırmalarında kişiliğin, işin karmaşıklığının ve kurumsal öğrenme ortamının örgütsel adanmışlık üzerindeki etkilerine bakmışlardır. Allen, Meyer ve Smith'in 3 boyutlu adanmışlık ölçeğinin sadece duygusal bağlılık ölçek maddeleri kullanılmıştır. İşin karmaşıklığının, motivasyonun ve aktif kişiliğe sahip olmanın adanmışlık üzerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bambacas (2010)'ın "Organizational Handling of Careers Influences Managers' Organizational Commitment" adlı araştırmasında, kariyer yönetiminin müdürlerin adanmışlığı üzerindeki etkilerine bakılırken 196 müdüre ulaşılmıştır. Sonuçlara bakıldığında kendi kişisel ve mesleki gelişimine önem veren müdürlerin, normatif bağlılığının en yüksek çıktığı görülürken, örgütsel gelişime daha fazla önem veren müdürlerin duygusal bağlılıklarının daha fazla olduğu ortaya çıkmıştır.

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli; evren ve örnekleme; veri toplama yöntemi ve çözümleme yöntemi açıklanmıştır.

3.1. Araştırma Modeli

Araştırma İngilizce okutmanlarının örgütsel adanmışlık düzeylerini betimlemeyi amaçladığından ve çok sayıda elemandan oluşan bir evrende evren hakkında genel bir yargıya varmak amacıyla genel tarama modelinde yürütülmüştür.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın çalışma evrenini 2010-2011 eğitim-öğretim yılında İstanbul İli Avrupa yakasındaki vakıf üniversitelerindeki hazırlık okulu İngilizce okutmanları oluşturmuştur. Üniversitelerden alınan bilgilere göre 2010-2011 eğitim öğretim yılı itibariyle İstanbul Avrupa yakasında Bahçeşehir Üniversitesi (112), Beykent Üniversitesi (13), Arel Üniversitesi (31), Fatih Üniversitesi (71), İstanbul Bilgi Üniversitesi (65), Haliç Üniversitesi (18), Koç Üniversitesi (15), Kadir Has Üniversitesi (54), Kültür Üniversitesi (44) ve İstanbul Aydın Üniversitesi (44) olmak üzere 10 vakıf üniversitesinin hazırlık okulunda toplam 467 İngilizce Okutmanı çalışmaktadır.

Anket uygulama sürecinde çalışma evrenin tamamına ulaşabilmek hedeflenmiştir. Ancak okutmanlardan toplanan 212 anketin 12 tanesi eksik doldurulduğundan dolayı 200 anket değerlendirilmeye alınmıştır.

3.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmanın verileri, literatür tarama ve örnekleme giren üniversite okutmanlarına anket uygulama yoluyla elde edilmiştir.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel bilgi formu demografik özelliklerin belirlenmesinde kullanılmıştır. Bu özellikler okutmanların cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, mezun olunan

okul türü, eğitim durumu, mesleki kıdem, aldığı maaş ve bulunduğu okuldaki çalışma süresi bilgilerini kapsamaktadır.

3.3.2. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği

Çalışmada veri toplama aracı olarak “Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Adanmışlık” ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek Prof. Dr. Cevat Celep tarafından 1996 yılında uyarlanmıştır (Celep, 2000). Bu ölçek öğretmenlerin örgütsel adanmışlık puanlarını belirlemek için uygulanmıştır. Ölçek, 1-Hiçbir zaman, 2- Nadiren, 3-Arasıra, 4- Çoğu kez ve 5-Her zaman şeklindeki beşli “Likert Tipi” dereceleme ölçeğinde cevaplanmaktadır. Eğitim örgütlerinin örgütsel adanmışlığının saptanmasına ilişkin ölçek “Okula Adanma”, “Öğretmenlik Mesleğine Adanma”, “Öğretim İşlerine Adanma” ve “Çalışma Grubuna Adanma” olmak üzere 4 alt boyut ve 28 maddeden oluşmaktadır.

Tablo 2: Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlığı Ölçeği Boyutları

	Boyutlar	Madde Numaraları
1.	Okula Adanma	1-5-9-13-17-21-25-27-28
2.	Öğretim İşlerine Adanma	2-6-10-14-18-22-26
3.	Öğretmenlik Mesleğine Adanma	3-7-11-15-19-23
4.	Çalışma Grubuna Adanma	4-8-12-16-20-24

Okula adanma, öğretmenlerin okulun amaç ve değerlerini kabullenilmesi, bunların gerçekleşmesi için beklenenden fazla çaba göstermesi ve okulda kalma isteğini sürdürmesine güçlü bir inanç olarak tanımlanmaktadır (Mowday, Porter, Steers, 1979, 226). Bu tanımlama örgütsel adanmışlık “organizational commitment” kavramına dayanmaktadır. Bu anlamda okula adanma ölçeği Mowday, Porter ve Steers (1979, 228) örgütsel adanmışlık anketi eğitim örgütlerine uyarlanmıştır. Ölçek 14 maddeden oluşturulmuş; ancak madde analizi sonucu 5 madde elenerek 9 madde okula adanma ölçeğini oluşturmuştur. Olumsuz yargıyı içeren iki madde (13 ve 25) ters yönde puanlanmıştır. Öğretmenlik mesleğine adanma, öğretmenin mesleğine yönelik tutumları olarak tanımlanmaktadır. Mesleğe adanma ölçeği, mesleki adanma-Price ve Mueller (1981)’in professional commitment, Dworkin (1978)’in occupational commitment, mesleki yönelim- Liden ve Green (1980)’in career

orientation, mesleğe adanma-Blau (1985)'in career commitment, mesleğe önem verme-Grenhouse (1971)'in career salience kavramlarına dayalı olarak geliştirilmiştir. Bu kavramsal yaklaşımlara dayalı olarak öğretmenlik mesleğine adanma ölçeği için 12 madde oluşturulmuştur. Ancak, madde analizi sonucu 6 madde elenmiştir. Öğretim işlerine adanmanın dayanağını Morrow'un (1983) bir işin bireyin günlük yaşantısını meşgul etme derecesi oluşturmaktadır. Bu açıdan Öğretim İşlerine Adanma, öğretim işinin (derslerin) öğretmenin günlük yaşantısındaki zihinsel ve psikolojik meşguliyet derecesine ilişkin öğretmenin işe yönelik tutumlarıdır. Öğretim işlerine adanma ölçeği, Lodahl ve Kejner (1965)'in ölçeğine dayalı olarak Kanungo (1982)'nin işe sarma-job involvement ölçeği doğrultusunda 9 madde geliştirilmiştir. Madde analizi sonucu, ölçek 7 maddeden oluşturulmuştur. Çalışma grubuna adanma, Randall ve Cote (1991) tarafından bireyin örgüt içindeki diğer işgörenlerle özdeşleşme ve bağlılık duygusu olarak tanımlanmaktadır. Bu açıdan öğretmenlerin okuldaki diğer öğretmenlere adanması, öğretmenler arasındaki özdeşleşme ve bağlılık duygusu ile birlikteliklerinin yoğunluğuna dayanmaktadır (Celep, 2000, 147).

Çalışma grubuna adanma ölçeği (GAÖ), Sheldon'un (1971) çalışma grubu bağlılığı - workgroup attachment- ölçeğine dayalı olarak geliştirilen 6 maddeden oluşturulmuştur. Eğitim örgütlerinde öğretmenlerin örgütsel adanmışlığını ölçmek için geliştirilen ve 4 boyuttan oluşan eğitim örgütlerinin örgütsel adanmışlık ölçeği toplam 28 maddeden oluşmaktadır.

3.4. Verilerin Toplanması

Araştırmanın verileri literatür taraması ve okutmanlara ölçek verme yoluyla elde edilmiştir.

Veri toplama çalışmaları sırasında öncelikle araştırma konusu ile ilgili yerli ve yabancı araştırma, yayın ve kitaplar gözden geçirilmiştir. Bu ön çalışma ile doğrudan ilgili olan kaynaklar belirlenmiş, sağlanmış, yabancı dilde yazılı olanlar Türkçe'ye çevrilmiştir.

Literatür taraması çalışması ile elde edilen bilgilerle araştırmanın kuramsal çerçevesi oluşturulmuştur. Bu kuramsal çerçeveye araştırmada kullanılacak veri toplama aracının belirlenmesi doğrultusunda alt yapı oluşturulmuştur. Araştırmada verilerin toplanması için, okutmanların demografik verilerine ilişkin bilgilerin elde edilmesi amacıyla

Kişisel Bilgiler Anketinden; öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeylerine ilişkin algılarını belirlemek amacıyla Celep (1996) tarafından uyarlanan Örgütsel Adanmışlık Ölçeğinden yararlanılmıştır. Araştırmada kullanılan veri toplama araçlarının birer örneği Ek 2’de verilmiştir.

Araştırmanın gerçekleşmesi için öncelikle Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü’nden “anketlerin üniversitelerde uygulanabilirliği” izin yazısı alınmıştır. Bu izin yazısı araştırmanın yapılacağı üniversitelerin Hazırlık Okulu Müdürlüğü’ne bırakılmış ve Şubat-Mart 2011 aylarında gerekli izinlerin alınması üzerine gönüllü olan hazırlık İngilizce okutmanlarına anket uygulanmıştır. Dağıtım sırasında gerekli tüm açıklamalar yapılmış, anket uygulanan okutmanların sorulara samimi ve doğru cevaplar vermelerini sağlamak için kimlik bilgileri istenmemiştir. Anketin uygulanması için araştırmacı okutmanlarla zaman zaman kendisi görüşmüş zaman zaman da okutmanların ders yoğunluğu nedeniyle anketleri yönetime bırakmış ve daha sonrasında yapılmış anketleri toplamıştır. Okutmanlara toplam 467 anket dağıtılmıştır. Ancak anketlerin 212 tanesi geri dönmüştür. Geri dönen anketler arasında 12 tanesi eksik doldurulduğu için çıkartılmış ve toplam 200 anket istatistiksel uygulamaya dahil edilmiştir.

3.5. Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması

Araştırmanın verileri araştırmacı tarafından toplanmış ve 200 uygulanabilir ankete ulaşılmıştır. Çalışma verilerinin analizinde öncelikle, okutmanların Hazırlık Okullarındaki örgütsel adanmışlık hakkındaki görüşlerini ortaya koymak amacıyla, “Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Adanmışlık Ölçeği”ne verdikleri yanıtların aritmetik ortalama ve standart sapma gibi betimsel istatistikleri hesaplanmıştır. Daha sonra, Hazırlık Okulu Okutmanlarının, kişisel ve mesleki bazı özelliklerine göre, Hazırlık Okullarındaki Örgütsel Adanmışlık hakkındaki görüşlerinin farklılaşp farklılaşmadığı incelenmiştir. Cinsiyet’e ve çocuk sahibi olup olmamaya göre yapılan karşılaştırmalarda bağımsız gruplarda t-testi, yaş, eğitim durumu, mesleki kıdem, alınan maaş, okuldaki görev süreleri, medeni durum ve mezun olunan okula göre yapılan karşılaştırmalarda ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Anlamli çıkan F değerleri için, farkın kaynağını belirlemek üzere çoklu karşılaştırma testlerinden Scheffe testi kullanılmıştır.

3.5.1. Faktör ve Güvenirlilik Analizi

Eğitim örgütlerinde Örgütsel Adanmışlık Ölçeği'nin (ÖAÖ) öncelikle faktör analizi yapılmıştır. Veri setinin faktör analizine uygunluğunu örneklem büyüklüğü açısından test etmek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı incelenmiştir. Kaiser-Meyer-Olkin değeri 0,875'dir. Bu değeri tavsiye edilen 0,60'ın üzerindedir. Veri setinin uygunluğunu test etmenin ölçütlerinden biri de "Barlett Küresellik Testi" dir. Barlett Testi (Barlett's Test of Spherity) sonuçları incelendiğinde değerin $0,000 < 0,05$ 'ten küçük olması anlamlı bir sonuca, yani faktör analizinin geçerliliğine işaret etmiştir.

Faktör analizinde temel bileşenler metodu (Principal Component Method), varimax rotasyonu ile kullanılmıştır. S6, s15, s25 numaralı maddelerin faktör yük değerleri düşük olduğu ve bir faktöre anlamlı dağılmadığı için analiz kapsamına alınmamıştır. Faktör analizinde faktör yükü .30'un üzerinde olan maddelerin yorumlanabilir nitelikte olmasından dolayı .30'un üzerinde faktör yükü olan maddeler seçilmiştir.

Ölçek maddeleri 5'li likert tipi şeklinde belirtilmiş ve okutmanların işaretledikleri aralıklar şu şekilde kabul edilmiştir. Çok az: 1.00-1.79, Az: 1.80- 2.59, Ara-Sıra: 2.60-3.39, Çoğu Zaman: 3.40- 4.19 ve Her Zaman: 4.20-5.00. 28 maddenin aritmetik ortalamasına göre adanmışlık düzeylerinin yorumları bu aralıklara göre açıklanmıştır.

Ölçeğin yapı geçerliği, faktör analizi ile test edilmiştir. Çünkü, yapı geçerliği faktör analizi ile ölçülebilmektedir (Balcı,1995'ten aktaran, Celep, 2000,148). Ölçeğin yapı geçerliğine ilişkin olarak faktör analizi ile döndürme işlemi sonucunda, maddelerin 4 faktör üzerinde yığılma gösterdiği gözlenmiştir. Ölçekteki 4 faktörün 7.68 ile 1.60 arasında değişen özdeğerler varyansın % 56.293'ünü açıklamaktadır. Ölçekteki maddelerin yer aldığı faktörler, faktör yükleri, özdeğer ve açıklanan varyansı ise ek 5'de verilmiştir.Ek 5'e bakıldığında ölçeğin güvenirliliğini saptamak için, ilk önce 28 maddenin iç tutarlılığını bulmak için Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı, hem tek boyut için, hem de her faktör için saptanmıştır. Eğitim örgütlerinin, örgütsel adanmışlık ölçeğindeki toplam 28 maddenin güvenirlilik Cronbach Alfa değeri $\alpha=.904$ 'tür. Cronbach Alfa katsayısı okula adanma faktöründe .876; öğretim işlerine adanmada .737; öğretmenlik, mesleğinde adanmada .810; çalışma grubuna adanmada .847 olarak saptanmıştır.

4. BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde okutmanlardan anket aracılığıyla toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular araştırmanın amacına ve alt amaçlarına uygun bir biçimde ve sırada verilmiştir.

4.1. Araştırmaya Katılan Okutmanların Demografik Özellikleri

Araştırmanın alt amaçlarının gerçekleştirilebilmesi için okutmanların demografik özelliklerine ilişkin gruplandırma aşağıdaki tablo 3’de verilmiştir.

Tablo 3: Araştırmaya Katılan Okutmanların Demografik Özellikleri

DEMOGRAFİK ÖZELLİK		n	%	DEMOGRAFİK ÖZELLİK		n	%
YAŞ	21-30 Yıl	88	44	CİNSİYET	Kadın	155	77,5
	31-40 Yıl	85	42,5		Erkek	45	22,5
	41-50 Yıl	17	8,5	ÇOCUK	Var	58	29
	51 ve üzeri	10	5		Yok	142	71
EĞİTİM	Lisans	94	47	OKUL TÜRÜ	Eğitim Fak.	92	46
	Yüksek Lisans	100	50		Fen-Edebiyat Fak.	99	49,5
	Doktora	6	3		Diğer	9	4,5
MEDENİ DURUM	Evli	107	53,5	OKULDAKİ GÖREV YILI	1-5 Yıl	144	72
	Bekar	85	45,2		6-10 Yıl	41	20,5
	Boşanmış	8	4		11-15 Yıl	15	7,5
MAAŞ	1500-2000 TL	44	22	KIDEM	1-5 Yıl	69	34,5
	2000-2500 TL	53	26,5		6-10 Yıl	57	28,5
	2500-3000 TL	70	35		11-15 Yıl	44	22
	3000-3500 TL	25	12,5		16-20 Yıl	11	5,5
	3500TL ve üzere	8	4		21 Yıl ve üzeri	19	9,5
TOPLAM		200	100	TOPLAM		200	100

Tablo 3’de araştırmaya katılan 200 okutmanın demografik özelliklerine göre dağılımı verilmiştir. Araştırmaya katılan okutmanların %77,5’i (155) kadınlardan, %22,5’i (45) erkeklerden oluşmaktadır. Yaşları incelendiğinde; okutmanların %44 (88) oranında 21-30 yaş aralığında olduğu, %42,5 (85) oranında 31-40 yaş aralığında olduğu, %8,5’inin (17) 41-50 yaş aralığında ve %5’inin (10) 51 yaş ve üzerinde olduğu gözlenmiştir. Eğitim dağılımları incelendiğinde ise araştırmaya katılanların %47’sinin (94) lisans mezunu, %50’sinin (100) yüksek lisans mezunu ve %3’ünün (6) ise doktora mezunu oldukları belirlenmiştir. Mezun oldukları okul türü göre katılımcıların %46’sının (92) eğitim fakültesi, %49,5’inin (99) Fen-Edebiyat Fakültesi ve %4,5’ininde (9) diğer fakültelerden mezun oldukları görülmüştür. Okutmanların %53,5’ünün (107) evli, %42,5’inin (85) bekar ve %4’ünün (8) boşanmış oldukları görülmüştür. Çocuk sahibi olma bakımından %29’unun (58) çocuğu var ve %71’inin (142) çocuğu yoktur. Mesleki kıdemleri; 1-5 yıl %34,5 (69), 6-10 yıl %28,5 (57), 11-15 yıl %22 (44), 16-20 yıl %5,5 (11) ve 21 yıl ve üzeri %9,5 (19) dir. Görev süreleri 1-5 yıl %72 (144), 6-10 yıl %20,5 (41) ve 11-15 yıl %7,5 (15) dir. Maaş açısından; 1500-2000TL %22 (44), 2000-2500TL %26,5 (53), 2500-3000TL %35 (70), 3000-3500TL %12,5 (25) ve 3500TL ve üzeri maaş alanlarda %4 (8)’tür.

4.2. Okutmanların Örgütsel Adanmışlık Düzeylerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt amacı, okutmanların örgütsel adanmışlık düzeyleri ile okula, öğretim işlerine, öğretmenlik mesleğine ve çalışma grubuna adanmışlık alt boyutlarının düzeylerini belirlemeye yönelik olarak geliştirilmiştir. Bu amacı gerçekleştirmek üzere okutmanlardan toplanan verilere dayalı olarak hesaplanan aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri tablo 4’de gösterilmiştir.

Tablo 4: Ölçek ve Boyutlarının Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

ÖLÇEKLER	\bar{X}	S
Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlığı (Genel)	3,60	0,87
1-Okula Adanma	3,25	0,51
2-Öğretim İşlerine Adanma	4,14	0,79
3-Öğretmenlik Mesleğine Adanma	3,73	0,81
4-Çalışma Grubuna Adanma	3,36	0,56

Aritmetik ortalama ve standart sapma tablosundan da anlaşılacağı gibi okutmanların örgütsel adanmışlık düzeylerine ait algılarından elde edilen aritmetik ortalamaların, tüm boyutlarda ve toplamda ($\bar{X} = 3,25$ ile $\bar{X} = 4,14$) “ara sıra” ve “çoğu zaman” düzeylerinde dağılım gösterdiği söylenebilir.

Tablo 4’de örgütsel adanmışlık boyutlarına bakıldığında aritmetik ortalama ($\bar{X} = 3,60$) “çoğu zaman” düzeyindedir. Boyutlara tek tek bakıldığında, aritmetik ortalamalarına göre okutmanların en çok Öğretim İşlerine Adanma boyutunda “çoğu zaman düzeyinde” adanmışlık gösterdikleri ($\bar{X} = 4,14$) ve sırasıyla Öğretmenlik Mesleğine “çoğu zaman” ($\bar{X} = 3,73$), Çalışma Grubuna “ara sıra” ($\bar{X} = 3,36$) ve son olarak Okula “ara sıra” ($\bar{X} = 3,25$) düzeylerinde adanmış oldukları ortaya çıkmıştır.

Tablo 5: Okutmanların Öğretim İşlerine Adanma Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

		\bar{X}	S
Madde No	Öğretim İşlerine Adanma	4,14	0,79
22	Başarısız öğrencimin istenilen başarıyı göstermesi için fazla çaba göstermekteyim.	4,02	0,80
1	Okul için benden normal olarak beklenilenden fazla çaba göstermekteyim.	4,01	0,72
14	Okuldaki işime dört elle sarılmaktayım.	4,28	0,78
10	Herhangi bir uyarana (zil) gerek kalmaksızın dersime zamanında girerim.	4,54	0,72
2	Dersle ilgili olarak ders dışında öğrencilere zaman ayırmaktayım.	3,78	0,97
26	Ders yapmaktan zevk alıyorum.	4,20	0,65

Tablo 5’de en yüksek adanmışlık gösterilen öğretim işlerine adanmışlık boyutunda, en yüksek ortalamaya sahip olan iki madde incelendiğinde “herhangi bir uyarana (zil) gerek kalmaksızın dersime zamanında girerim ($\bar{X} = 4,54$)”, “okuldaki işime dört elle sarılmaktayım ($\bar{X} = 4,28$)” ve “ders yapmaktan zevk alıyorum ($\bar{X} = 4,20$)” maddeleri “her zaman” düzeyinde oldukları ortaya çıkmaktadır. Bu maddeler okutmanların içsel denetime ve sorumluluklara sahip olduğu sonucunu ortaya koymuştur.

Tablo 6: Okutmanların Öğretmenlik Mesleğine Adanma Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

		\bar{X}	S
Madde No	Öğretmenlik Mesleğine Adanma	3,73	0,81
19	Öğretmenlik mesleğini, çalışma hayatı için ideal bir meslek olarak görmekteyim.	3,83	1,03
3	Öğretmenlik mesleğini seçme kararımı yaşamımdaki en olumlu karar olarak değerlendirmekteyim.	3,78	1,04
11	Öğretmen olduğumu başkalarına gururla söylerim.	4,27	0,99
7	Öğretmenlik mesleğinin değerlerini diğer mesleki değerlerden üstün görmekteyim.	3,68	1,11
23	Çalışmama ekonomik açıdan gerek kalmasa da öğretmenlik mesleğini sürdürebilirim.	3,66	1,25
18	Öğrencilerimin aile yaşantısı hakkında bilgi edinmeye çalışırım.	3,20	1,15

Tablo 6'daki öğretmenlerin mesleğine adanma boyutundaki maddelere ait aritmetik ortalamalar incelendiğinde “ara sıra” ve “her zaman” düzeyinde adanmışlık gözlenmektedir ($\bar{X} = 3,20$ ve $\bar{X} = 4,27$). “Öğretmen olduğumu başkalarına gururla söylerim” maddesi ($\bar{X} = 4,27$) “her zaman” düzeyindedir. Bu boyuttaki en düşük aritmetik ortalamaya sahip madde “öğrencilerimin aile yaşantısı hakkında bilgi edinmeye çalışırım” ($\bar{X} = 3,20$) maddesidir ve aritmetik ortalamasına göre “ara sıra” düzeyindedir. Bu maddenin düşük aritmetik ortalamaya sahip olması üniversitede okutmanların öğrenci velileriyle çok fazla ilgilenmediği ve öğrencinin artık birer yetişkin olduğundan kendileriyle birebir ilgilenmesinden kaynaklanıyor olabilir. “Çalışmama ekonomik açıdan gerek olmasa da öğretmenlik mesleğini sürdürebilirim” sorusunun aritmetik ortalamasınının ($\bar{X} = 3,66$) “çoğu zaman” düzeyinde olması öğretmenlik mesleğinin sosyal statüsüne, saygınlığına ve mesleğin kendisine verdikleri önemin aldıkları ücrete verdikleri önemden daha fazla olmasına dayandırılabilir.

Wallace (1992)'a göre çalışma arkadaşlarına adanmışlık, kişileri iş hayatında ve işe ilişkin her türlü güçlüğü yenmelerine yardım eder. Bu konuda bilinçli davranan

işgörenler, birbirine daha sıkı yaklaşarak bir toplulukta dayanışma duygusunun sürekli olarak korunmasına hizmet eder (Balay, 2000, 47).

Tablo 7: Okutmanların Çalışma Grubuna Adanma Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

		\bar{X}	S
Madde No	Çalışma Grubuna Adanma	3,36	0,56
20	Bu okuldaki öğretmenlerle okul dışında da ilişkimi sürdürmekteyim.	3,44	1,09
16	Yaşantımdaki en iyi arkadaşlarım bu okuldaki öğretmenlerdir.	2,74	1,14
24	Kendimi, bu okuldaki öğretmenlerin en yakın dostu olarak görmekteyim.	2,92	1,10
12	Bu okuldaki öğretmenler beni en yakın dostları olarak görmekte.	3,27	1,03
4	Ders aralarında öğretmen arkadaşlarımla birlikte olmaktan hoşlanmaktayım.	4,08	1,02
8	Bu okuldaki öğretmen arkadaşlarımdan başkalarına gururla bahsederim.	3,68	1,03

Tablo 7'deki aritmetik ortalamaları incelediğimizde en yüksek ortalamaya sahip maddenin “ders aralarında öğretmen arkadaşlarımla birlikte olmaktan hoşlanmaktayım” ($\bar{X}=4,08$) olduğu ve düzeyinin “çoğu zaman” olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu durumun, özellikle yakın, dostça ilişkilerin gelişmesine ortam hazırladığı ve böylece örgüt atmosferinin pozitif olması dolayısıyla da başarılı etkinlikler ve verimli öğretimler yapılabilir. Tablo 7'de en düşük aritmetik ortalamaya sahip maddenin “yaşantımdaki en iyi arkadaşlarım bu okuldaki öğretmenlerdir” ($\bar{X}=2,74$) olduğu ve düzeyinin “ara sıra” olduğu görülmektedir.

Bu durumu araştırmadaki vakıf üniversitelerindeki okutmanların özel kurum olması dolayısıyla sık sık kurum değiştirme ve çalışma gruplarının sürekli aynı gruplar olmamasına dayandırılabilir.

Tablo 8: Okutmanların Okula Adanma Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

		\bar{X}	S
Madde No	Okula Adanma	3,25	0,51
28	Bu okul çalışabileceğim okullar içerisinde en iyisidir.	3,24	1,18
21	Başka okulda çalışma şansına sahip olduğum halde, bu okulda çalışmaktan hoşlanıyorum.	3,50	1,12
9	Bu okuldan gurur duymaktayım.	3,42	1,10
17	Bu okul bende çalışma şevki uyandırmakta.	3,22	1,11
27	Bu okulun geleceği beni gerçekten ilgilendirmekte.	3,70	1,13
5	Alanımla ilgili ders olmasa da bu okulda kalmak için başka derse girmeyi kabul edebilirim.	2,38	1,23
13	Okul yönetiminin öğretmenlere ilişkin uygulamasını onaylamıyorum.	3,30	1,21

Tablo 8’de en yüksek ortalamaya sahip iki madde incelendiğinde “bu okulun geleceği beni gerçekten ilgilendirmekte” ($\bar{X}=3,70$) ve “başka okulda çalışma şansına sahip olduğum halde, bu okulda çalışmaktan hoşlanıyorum” ($\bar{X}=3,50$) maddeleri olduğu ve her iki maddenin de aritmetik ortalamalarının “çoğu zaman” düzeyinde oldukları ortaya çıkmaktadır. Bu maddelere bakıldığında okulda çalışan okutmanların buldukları okulda, mecburiyet dolayısıyla değil, gerçekten istedikleri için çalıştıkları ve okulun geleceğinin kendilerini ilgilendirdiği sonucuna varmak olanaklıdır. Diğer maddelere göre daha düşük aritmetik ortalamaya sahip maddenin ise “ara sıra” düzeyinde olan “alanımla ilgili ders olmasa da bu okulda kalmak için başka derse girmeyi kabul edebilirim” ($\bar{X}=2,38$) olduğu ortaya çıkmıştır. Bu durumun okutmanların mesleki tatmin düzeyinin, okullarındaki çalışma ortamının başka bir branş dersine girebilmek için gerekli olan hazırlanma sürecinin zorluğunun etkili olacağı ve kendilerini o branşta yeterli hissedemeyeceklerinden olabileceği öne sürülebilir.

4.3. Demografik Değişkenlere Göre Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlıklarına İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt amacı cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sahibi olup olmama, mezun olunan okul türü, eğitim durumu, mesleki kıdem, aldığı maaş ve bulunduğu okuldaki çalışma süresi gibi demografik değişkenlere göre bir analiz yapıldığında; okutmanların örgütsel adanmışlıklarının okula adanma, öğretim işlerine adanma, öğretmenlik mesleğine adanma ve çalışma grubuna adanma alt boyutlarında farklılık olup olmadığına yönelik sonuçlara ulaşılmıştır. Bu amacı gerçekleştirmek üzere okutmanlardan toplanan verilere dayalı olarak yapılan analizlerden elde edilen bulgular, aşağıda demografik değişkenlerle ilgili başlıklar altında yer alan tablolarda verilmiştir.

Araştırmada örgütsel adanmışlık düzeyleri ölçeğinin cinsiyete ve çocuk sahibi olup olmamaya göre farklılık gösterip göstermediği t-testi ile ölçülmüştür. Bu test iki bağımsız örneklem ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını sınamak amacıyla kullanılır. Bağımsız iki örnek t-testinin en önemli varsayımlarından biri varyansların homojen olmasıdır. SPSS paket programında bu varsayım Levene's testi ile gerçekleştirilir. Bu test F istatistiğini ve p-değerini temel alır. Eğer sig.(anlamlılık) 0.05'ten az ise ($p < 0.05$) Levene's testi iki anakütle arasındaki varyansın eşit olmadığını işaret eder. Eğer $p > 0.05$ ise anakütlenin eşit varyanslara sahip olduğunu varsayabilir (Bayram, 2004, 83). Araştırmamızda sonuçlar incelendiğinde her bir değişken için anakütlenin eşit varyanslara sahip olduğu gözlenmiştir.

Araştırmada örgütsel adanmışlık düzeyi değişkeninin yaş, medeni durum, eğitim durumu, mesleki kıdem, maaş, mezun olunan okul türü ve görev süresine göre farklılık gösterip göstermediği tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile incelenmiştir. Tek yönlü varyans analizi, bağımsız üç veya daha fazla örneklem ortalaması arasındaki farkın sıfırdan anlamlı bir şekilde farklı olup olmadığını test etmek üzere uygulanır. Tek yönlü varyans analizinin en önemli varsayımı varyansların homojen olduğudur. Bu SPSS'te Levene's testi ile gerçekleştirilir (Bayram, 2004, 99). Bu araştırmadaki sonuçlar incelendiğinde anakütlenin eşit varyanslara sahip olduğu gözlenmiştir.

4.3.1. Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular

Cinsiyet değişkenine göre okutmanların örgütsel adanmışlık düzeyini gösteren tablo 9 aşağıda verilmiştir.

**Tablo 9: Örgütsel Adanmışlık Düzeyi ve Cinsiyet Değişkeni
T-testi Sonucu**

Cinsiyet	n	\bar{X}	S	sd	t	p
Kadın	155	3,60	0,58	198	-.37	.70
Erkek	45	3,63	0,49			

*p<.05

Tablo 9’da, okutmanların cinsiyetine göre örgütsel adanmışlık aritmetik ortalamaları ve p değerleri t-testi sonuçlarına göre verilmiştir. Kadın okutmanların örgüte adanmışlıkları $\bar{X} = 3,60$; erkek okutmanların ise örgüte adanmışlıkları $\bar{X} = 3,63$ ’tür. Araştırmaya göre her iki cinsiyetin adanmışlığı “çoğu zaman” aralığında bulunmuştur. P değeri 0.05’den büyük olduğu için ($0,70 > 0.05$) cinsiyete göre anlamlı bir fark çıkmamıştır. Başka bir deyişle okutmanların örgütsel adanmışlık düzeyleri cinsiyete göre anlamlı bir fark göstermemektedir. Aritmetik ortalamalara bakılarak da aynı sonuç yani adanmışlık düzeylerinin çok yakın olduğu gözlenmektedir.

Araştırmanın örgütsel adanmışlık düzeyine göre alt boyutlarının (okula adanma, öğretmenlik mesleğine adanma, çalışma grubuna adanma, öğretim işlerine adanma) cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğine bakılmış ve aşağıdaki tablo 10’da sonuçlar gösterilmiştir.

Tablo 10’deki aritmetik ortalamalar okutmanların cinsiyetine göre örgütsel adanmışlık boyutlarının gerçekleşme düzeyleri bakımından incelendiğinde; öğretmenlerin okula adanma boyutunda kadın okutmanların ($\bar{X} = 3,20$) adanmışlık düzeyleri “ara sıra”, erkek okutmanların ise ($\bar{X} = 3,42$) “çoğu zaman” olduğu; çalışma grubuna adanma boyutunda kadın okutmanların ($\bar{X} = 3,33$) “ara sıra”, erkek okutmanların ($\bar{X} = 3,43$) “çoğu zaman” düzeyinde adanmış oldukları; öğretim işlerine adanma boyutunda kadın ve erkek okutmanların ($\bar{X} = 4,16$ ve $\bar{X} = 4,04$) “çoğu zaman” düzeyinde ve öğretmenlik mesleğine adanma boyutunda kadın ve erkek okutmanların ($\bar{X} = 3,75$ ve $\bar{X} = 3,67$) boyutlarının ise “çoğu zaman” düzeyinde olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 10: Örgütsel Adanmışlık Düzeylerinin Cinsiyete Göre Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri ile T-testi Sonuçları

Örgütsel Adanmışlık Boyutları	Cinsiyet	n	\bar{X}	S	Sd	t	p
Okula Adanma	Kadın	155	3,20	,91	198	-1,47	,14
	Erkek	45	3,42	,74			
Öğretim İşlerine Adanma	Kadın	155	4,16	0,51	198	1,36	,17
	Erkek	45	4,04	0,51			
Öğretmenlik Mesleğine Adanma	Kadın	155	3,75	0,81	198	0,62	,53
	Erkek	45	3,67	0,71			
Çalışma Grubuna Adanma	Kadın	155	3,33	0,84	198	-0,70	0,48
	Erkek	45	3,43	0,70			

*p<.05

Cinsiyet değişkenine ilişkin tablo 10'daki bulgular aritmetik ortalama büyüklüklerine göre değerlendirildiğinde, okula adanma ve çalışma grubuna adanma boyutlarında erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre; öğretim işlerine adanma ve çalışma grubuna adanma boyutlarında ise kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre aritmetik ortalamalarının daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 10'a bakıldığında t-testi sonuçları bu ortalama farklılıklarının hiçbirisinin istatistiksel bakımdan .05 düzeyinde anlamlı olmadığı görülmektedir. Bu bulgu cinsiyet değişkeninin örgütsel adanmışlık boyutları üzerinde istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark yaratmadığını, yani kadın ve erkek öğretmenler arasındaki aritmetik ortalama farklılıklarının tesadüfi olduğunu açıklığa kavuşturur. Cinsiyet ile adanmışlık arasında ilişki olmayan benzer bir sonuca da Apak (2009)'ın yaptığı "Yıldırma Eylemleri ile Örgütsel Adanmışlık İlişkisi: İlköğretim Okulu Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma"sında ulaşılmıştır. Cinsiyetin örgütsel adanmışlık üzerindeki etkisi irdelendiğinde literatürdeki kaynakların tutarlı sonuçları olmadığı görülmüştür. Bazı araştırmalarda kadın çalışanların örgütsel adanmışlıklarının daha düşük olduğu saptanmış ve bu sonuç kadın çalışanların örgüt kimliklerinin yanı sıra aile rollerini içeren ikinci bir kimliklerinin olmasına dayandırılmıştır (Kozacıoğlu, 2002, 26-28). Bazı araştırma sonuçlarına göre ise kadın çalışanların yaşadıkları ayrımcılık sonucu işlerine erkek çalışanlardan daha çok bağlı oldukları sonucuna ulaşılmıştır (Kamer

2001, 28). Zöğ (2007, 50) “İstanbul İli Kağıthane İlçesinde Görev Yapan İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adanmışlıkları ile İş Doyumları Arasındaki İlişki” ve Tok (2004, 194) “İlköğretim Müfettişlerinin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılıkları” adlı çalışmalarında örgütsel adanmışlığın istatistiksel olarak cinsiyet ile farklılaşmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Literatürde cinsiyet ile adanmışlık arasında mesleğe adanma ve öğretim işlerine adanma boyutları açısından anlamlı bir ilişkinin varlığından söz edilebilir (Apak, 2009, 97). Balay (200, 51)’in ifadesine göre kadın öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine ve öğretim işlerine erkek öğretmenlere göre kendilerini daha fazla adadıkları görülür. Bu durum, erkek öğretmenlerin ailenin ekonomik ihtiyaçlarının karşılamasından ve eğitim-öğretim dışı faaliyetlerde bulunuyor olmasından kaynaklanıyor olabilir.

4.3.2. Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular

Yaş değişkenine göre okutmanların örgütsel adanmışlık düzeyini gösteren aritmetik ortalamalar ve standart sapmalar tablo 11’de gösterilmiştir.

Tablo 11: Örgütsel Adanmışlık Düzeyi ve Yaş Değişkenine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Yaş	n	\bar{X}	S
Adanmışlık	21-30	88	3,61	0,55
	31-40	85	3,58	0,6
	41-50	17	3,52	0,5
	51 ve üzeri	10	3,96	0,41

Tablo 11’de, okutmanların yaşlarına göre örgütsel adanmışlık aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları verilmiştir. 21-30 yaş aralığındaki okutmanların, örgütsel adanmışlık $\bar{X}=3,61$ ’dir. 31-40 yaş aralığındaki okutmanların, adanmışlık $\bar{X}=3,58$ ’dir. 41-50 yaş aralığındaki okutmanların $\bar{X}=3,52$ ve 51 ve üzeri yaş aralığındaki okutmanların da $\bar{X}=3,96$ düzeyindeki aritmetik ortalamaları tüm yaş aralığındaki okutmanların örgütsel adanmışlıklarının “çoğu zaman” düzeyinde olduğunu göstermektedir. Tablo 11’de yaşa göre, grupların aritmetik ortalamalarına bakıldığında, en yüksek adanmışlık düzeyi 51 yaş ve üzeri olarak görülmektedir. Bu durum okutmanların yaşı arttıkça kurum değiştirmeye isteksiz olması ve çalıştığı kuruma bağlı olmasından kaynaklandığı şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 12: Örgütsel Adanmışlık Düzeyi ve Yaş Değişkeniyle Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Adanmışlık	Gruplar İçi	1,43	3	0,47	1,52	.20
	Gruplar Arası	61,29	196	0,31		
	Toplam	62,75	199			

*p<.05

Tablo 12'ye göre, adanmışlık düzeyinde yaş değişkeniyle ilişkili olarak p değeri 0.05'den büyük olduğu için (0,20>0,05) örgütsel adanmışlık düzeyi yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Araştırmanın örgütsel adanmışlık düzeyine göre alt boyutlarının (okula adanma, öğretmenlik mesleğine adanma, çalışma grubuna adanma, öğretim işlerine adanma) yaşa göre aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları tablo 13'de gösterilmiştir.

Tablo 13'e göre araştırmaya katılan okutmanların yaşları göz önüne alınarak, "Örgütsel Adanmışlık Ölçeği"nin farklı boyutlarına verdikleri yanıtların aritmetik ortalamalarına bakıldığında, okula adanma boyutunda 51 yaş ve üzeri aralığındaki okutmanların görüşlerinin "çoğu zaman" (\bar{X} =3,60) düzeyinde oldukları, 21-30 yaş (\bar{X} =3,26), 31-40 yaş (\bar{X} =3,18) ve 41-50 yaş (\bar{X} =3,34) aralığındaki okutmanların "ara sıra" düzeyinde oldukları; öğretim işlerine adanma boyutunda 21-30 yaş (\bar{X} =4,10), 31-40 yaş (\bar{X} =4,14), 41-50 yaş (\bar{X} =4,14) aralığındaki okutmanların "çoğu zaman" ve 51 yaş ve üzerindeki (\bar{X} =4,41) okutmanların ise adanmışlıklarının "her zaman" düzeyinde oldukları; öğretmenlik mesleğine adanma 21-30 yaş (\bar{X} =3,77), 31-40 yaş (\bar{X} =3,66), 41-50 yaş (\bar{X} =3,59) aralığındaki okutmanların "çoğu zaman" ve 51 ve üzeri yaş (\bar{X} =4,27) grubundaki okutmanların adanmışlıklarının "her zaman" düzeyinde oldukları; çalışma grubuna adanma boyutunda 21-30 yaş (\bar{X} =3,36), 31-40 yaş (\bar{X} =3,38), 41-50 yaş (\bar{X} =3,04) aralığındaki okutmanların "ara sıra" , 51 ve üzeri yaş (\bar{X} =3,60) aralığındaki okutmanların "çoğu zaman" düzeyinde oldukları görülmektedir.

Tablo 13: Örgütsel Adanmışlık Düzeyi Alt Boyutları ve Yaş Değişkenine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Örgütsel Adanmışlık Boyutları	Yaş	n	\bar{X}	S
Okula Adanma	21-30	88	3,26	0,89
	31-40	85	3,18	0,89
	41-50	17	3,34	0,73
	51 ve üzeri	10	3,60	0,73
Öğretim İşlerine Adanma	21-30	88	4,10	0,51
	31-40	85	4,14	0,51
	41-50	17	4,14	0,55
	51 ve üzeri	10	4,41	0,44
Öğretmenlik Mesleğine Adanma	21-30	88	3,77	0,77
	31-40	85	3,66	0,78
	41-50	17	3,59	0,91
	51 ve üzeri	10	4,27	0,59
Çalışma Grubuna Adanma	21-30	88	3,36	0,74
	31-40	85	3,38	0,83
	41-50	17	3,04	0,8
	51 ve üzeri	10	3,60	1,11

Yaş değişkenine ilişkin tablo 13'deki bulgular aritmetik ortalama büyüklüklerine göre değerlendirildiğinde, örgütsel adanmanın tüm boyutlarında 51 yaş ve üzeri yaş aralığında olan okutmanların hepsinin diğer gruplara göre yüksek adanmışlık düzeyleri olduğu görülmektedir.

Tablo 14: Örgütsel Adanmışlık Düzeyi Alt Boyutlarının Yaş Değişkeniyle Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Örgütsel Adanmışlık Boyutları	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Okula Adanma	Gruplar İçi	1,80	2	0,60	0,78	0,50
	Gruplar Arası	150,14	197	0,76		
	Toplam	151,94	199			

Tablo 14 – devam

Örgütsel Adanmışlık Boyutları	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Öğretim İşlerine Adanma	Gruplar İçi	0,90	3	0,30	1,15	0,33
	Gruplar Arası	51,10	196	0,26		
	Toplam	52,00	199			
Öğretmenlik Mesleğine Adanma	Gruplar İçi	3,76	3	1,25	2,06	0,10
	Gruplar Arası	119,19	196	0,60		
	Toplam	122,95	199			
Çalışma Grubuna Adanma	Gruplar İçi	2,37	3	0,79	1,21	0,30
	Gruplar Arası	127,20	196	0,64		
	Toplam	129,57	199			

*p<.05

Tablo 14’de göre değerlendirme yapıldığında tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları p değeri göz önüne alınarak örgütsel adanmışlık anketinin dört farklı boyutu da yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermediğini ortaya koymuştur. Buna karşılık, Chew, Girardi ve Entrekin (2005, 7)’in “The Impact of Human Resource Practices on Organizational Commitment” adlı araştırmasında en genç öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeylerinin kendilerinden daha yaşlı öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeylerinden daha düşük olduğu ortaya çıkmıştır. Benzer sonuçlara ulaşan bir başka araştırma da Özkaya, Kocakoç ve Kara (2006, 85)’nin “Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik Bir Araştırma” adlı araştırmasıdır. Sonuçlar yaş ilerledikçe, çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarının artmakta olduğunu göstermektedir. İleri yaşlardaki çalışanların daha olgun olmaları ve iş yerinde geçirdikleri zamanın daha fazla olması yaşları daha büyük olan çalışanların örgüte bağlılıklarının daha fazla olması sonucuna ulaştırır. Bunu destekleyen literatürdeki diğer çalışmalar da örgütsel bağlılık ve yaş arasında pozitif yönlü doğrusal bir ilişki saptamıştır (Allen ve Meyer, 1993, 46-91; Mathieu ve Zajac, 1990, 171-194).

4.3.3. Medeni Durum Değişkenine İlişkin Bulgular

Medeni durum değişkenine göre okutmanların örgütsel adanmışlık düzeyini gösteren aritmetik ortalamalar ve standart sapmalar tablo 15’de gösterilmiştir.

Tablo 15: Örgütsel Adanmışlık Düzeyi ve Medeni Durum Değişkenine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Medeni Durum	n	\bar{X}	S
Adanmışlık	Evli	107	3,62	0,86
	Bekar	85	3,59	0,89
	Boşanmış	8	3,50	0,97

Tablo 15'e göre evli olan okutmanların $\bar{X} = 3,62$ 'dir. Araştırmaya katılan bekar okutmanların $\bar{X} = 3,59$; boşanmış okutmanların ise $\bar{X} = 3,50$ 'dir. Medeni durum değişkeni göz önüne alındığında en fazla adanmışlık gösteren okutmanlar evli olan okutmanlardır. Öte yandan üç farklı grubun da adanmışlıkları "çoğu zaman" düzeyindedir.

Tablo 16: Örgütsel Adanmışlık Düzeyinin ve Medeni Durum Değişkeniyle Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Adanmışlık	Gruplar Arası	0,14	3	0,07	0,23	0,79
	Gruplar İçi	62,58	197	0,31		
	Toplam	62,73	199			

*p<.05

Tablo 16'ya göre p değeri 0.05'den büyük olduğu için (0,79>0.05); araştırmaya katılan okutmanların medeni duruma göre adanmışlıkları arasında anlamlı bir fark yoktur.

Araştırmanın örgütsel adanmışlık düzeyine göre alt boyutlarının (okula adanma, öğretmenlik mesleğine adanma, çalışma grubuna adanma, öğretim işlerine adanma) medeni duruma ilişkin aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları tablo 17'de gösterilmiştir.

Tablo 17: Örgütsel Adanmışlık Düzeyi Alt Boyutları ve Medeni Durum Değişkenine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Örgütsel Adanmışlık Boyutları	Medeni Durum	n	\bar{X}	S
Okula Adanma	Evli	107	3,26	0,54
	Bekar	85	3,24	0,58
	Boşanmış	8	3,18	0,71
Öğretim İşlerine Adanma	Evli	107	4,12	0,51
	Bekar	85	4,15	0,51
	Boşanmış	8	4,29	0,60
Öğretmenlik Mesleğine Adanma	Evli	107	3,75	0,76
	Bekar	85	3,75	0,80
	Boşanmış	8	3,38	0,94
Çalışma Grubuna Adanma	Evli	107	3,43	0,79
	Bekar	85	3,27	0,79
	Boşanmış	8	3,21	1,08

Tablo 17’ye göre araştırmaya katılan okutmanların medeni durumları göz önüne alınarak, “Örgütsel Adanmışlık Ölçeği”nin farklı boyutlarına verdikleri yanıtların aritmetik ortalamalarına bakıldığında, okula adanma boyutunda evli (\bar{X} =3,26), bekar (\bar{X} =3,24) ve boşanmış (\bar{X} =3,18) okutmanların görüşlerinin “ara sıra” düzeyinde olduğu; öğretim işlerine adanma boyutunda evli (\bar{X} =4,12) ve bekar (\bar{X} =4,15) okutmanların aritmetik ortalamaları göz önüne alındığında görüşlerinin “çoğu zaman” ve boşanmış (\bar{X} =4,29) olanların da “her zaman” düzeyinde olduğu; öğretmenlik mesleğine adanma boyutunda evli (\bar{X} =3,75) ve bekar (\bar{X} =3,75) okutmanların aritmetik ortalamaları göz önüne alındığında görüşlerinin “çoğu zaman” düzeyinde ve boşanmış (\bar{X} =3,38) olanların “ara sıra” düzeyinde olduğu; çalışma grubuna adanma boyutunda evli (\bar{X} =3,43) olanların “çoğu zaman”, bekar (\bar{X} =3,27) ve boşanmış (\bar{X} =3,21) okutmanların aritmetik ortalamaları göz önüne alındığında ise görüşlerinin “ara sıra” düzeyinde olduğu görülmektedir.

Medeni durum değişkenine ilişkin tablo 17'deki bulgular aritmetik ortalama büyüklüklerine göre değerlendirildiğinde, okula adanma ve çalışma grubuna adanma boyutunda evli olan okutmanların en fazla adanmışlık gösterdiği; öğretmenlik mesleğine adanma boyutunda evli ve bekarların adanmışlıklarının aynı düzeyde olduğu ve öğretim işlerine adanma boyutunda boşanmış olan okutmanların en fazla adanmışlıkları olduğu ortaya çıkmaktadır.

Tablo 18'de adanmışlık alt boyutlarının medeni durum değişkenine göre p değerleri gösterilmiştir.

Tablo 18: Örgütsel Adanmışlık Düzeyi Alt Boyutlarının Medeni Durum Değişkeniyle Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Örgütsel Adanmışlık Boyutları	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Okula Adanma	Gruplar İçi	0,05	2	0,02	0,03	0,96
	Gruplar Arası	131,89	197	0,77		
	Toplam	151,94	199			
Öğretim İşlerine Adanma	Gruplar İçi	0,25	2	0,12	0,47	0,62
	Gruplar Arası	51,75	197	0,26		
	Toplam	52,00	199			
Öğretmenlik Mesleğine Adanma	Gruplar İçi	1,08	2	0,54	0,87	0,41
	Gruplar Arası	121,87	197	0,61		
	Toplam	122,95	199			
Çalışma Grubuna Adanma	Gruplar İçi	1,48	2	0,74	1,14	0,32
	Gruplar Arası	128,08	197	0,65		
	Toplam	129,57	199			

*p<.05

Tablo 18'e göre okula adanma boyutunda p değeri $0,96 > 0,05$; öğretim işlerine adanma boyutunda p değeri $0,62 > 0,05$; öğretmenlik mesleğine adanma boyutunda p değeri $0,41 > 0,05$; çalışma grubuna adanma boyutunda p değeri $0,32 > 0,05$ olduğundan dolayı boyutların tümünde medeni duruma göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır sonucuna ulaşmak mümkündür. Araştırma sonuçlarının aksine, bu alanda medeni durum değişkenine göre farklılık gösteren bazı araştırmalar mevcuttur. Al-Quarioti (2001), Allen (1987), Abdullah ve Shaw (1999)'ın, ve Apak (2009)'ın yapmış olduğu araştırmalar sonucunda örgütsel bağlılık ile medeni durum

arasında pozitif bir ilişki olduğu ortaya çıkmış ve evli çalışanların bağlılığı diğerlerine göre daha fazla çıkmıştır (akt. Özkaya, Kocakoç ve Kara, 2006, 88). Evli öğretmenler öğretmenlik mesleğine bekar öğretmenlere göre daha fazla adanmıştır. Bu durum evli öğretmenlerin ailevi sorumlulukları nedeniyle, mesleklerine karşı ilkesel bir bağlılık geliştirmelerinden kaynaklanabilir.

4.3.4. Çocuk Sahibi Olup Olmama Değişkenine İlişkin Bulgular

Çocuk sahibi olup olmama değişkenine göre okutmanların örgütsel adanmışlık düzeyini gösteren tablo 19 aşağıda verilmiştir.

Tablo 19: Örgütsel Adanmışlık Düzeyi ve Çocuk Değişkeni T-testi Sonucu

Çocuk	n	\bar{X}	S	Sd	t	p
VAR	58	3,76	0,45	198	2,47	0,01*
YOK	142	3,54	0,59			

*p<.05

Tablo 19’da, okutmanların çocuk sahibi olma durumlarına göre örgütsel adanmışlık aritmetik ortalamaları ve p değerleri yapılan t-testine göre verilmiştir. Çocuk sahibi olan okutmanların aritmetik ortalamaları (\bar{X} =3,76) “çoğu zaman” düzeyindedir. Çocukları olmayan okutmanların aritmetik ortalaması da “çoğu zaman” düzeyindedir (\bar{X} =3,54). Araştırma sonuçları çocukları olan okutmanların adanmışlıklarının olmayanlara göre daha fazla olduğu sonucunu ortaya çıkartmıştır. Tablo 19’a bakıldığında da p değerinin 0,01<0.05 olması, okutmanların örgütsel adanmışlık düzeylerinin, çocuk sahibi olup olmamaya göre anlamlı bir farklılık olduğunu ortaya koymuştur ve çocuk sahibi olan okutmanların aritmetik ortalaması, çocuk sahibi olmayan okutmanlara göre yüksek çıkmıştır.

Tablo 20’de araştırmaya katılan okutmanların çocuk sahibi olup olmadıkları göz önüne alınarak, “Örgütsel Adanmışlık Ölçeği”nin farklı boyutlarına verdikleri yanıtların aritmetik ortalamalarına bakıldığında, okula adanma boyutunda çocuklu okutmanlar “çoğu zaman” (\bar{X} =3,41), çocuksuz okutmanların aritmetik ortalamaları göz önüne alındığında görüşlerinin “ara sıra” (\bar{X} =3,18) düzeyinde olduğu; öğretim işlerine adanma boyutunda çocuklu okutmanlar “her zaman” (\bar{X} =4,25) düzeyinde, çocuksuz okutmanların aritmetik ortalamaları göz önüne alındığında görüşlerinin

“çoğu zaman” ($\bar{X}=4,08$) düzeyinde olduğu; öğretmenlik mesleğine adanma boyutunda çocuklu ($\bar{X}=3,96$) okutmanların ve çocuksuz ($\bar{X}=3,64$) okutmanların görüşlerinin “çoğu zaman” düzeyinde olduğu; çalışma grubuna adanma boyutunda çocuğu ($\bar{X}=3,45$) olanların “çoğu zaman”, olmayanların ($\bar{X}=3,31$) okutmanların aritmetik ortalamaları göz önüne alındığında görüşlerinin “ara sıra” düzeyinde olduğu görülmektedir.

Tablo 20: Örgütsel Adanmışlık Düzeylerinin Çocuk Sahibi Olup Olma Durumuna Göre Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri ile T-testi Sonuçları

Örgütsel Adanmışlık Boyutları	Çocuk	n	\bar{X}	S	sd	t	p
Okula Adanma	Var	58	3,41	0,74	198	1,67	0,09
	Yok	142	3,18	0,92			
Öğretim İşlerine Adanma	Var	58	4,25	0,46	198	2,08	0,03*
	Yok	142	4,08	0,52			
Öğretmenlik Mesleğine Adanma	Var	58	3,96	0,66	198	2,65	0,009*
	Yok	142	3,64	0,82			
Çalışma Grubuna Adanma	Var	58	3,45	0,81	198	1,11	0,26
	Yok	142	3,31	0,81			

*p<.05

Çocuk sahibi olup olmama değişkenine ilişkin tablo 20’deki bulgular aritmetik ortalama büyüklüklerine göre değerlendirildiğinde, tüm boyutlarda çocuk sahibi olan okutmanların adanmışlıklarının daha fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 20’ye göre okula adanma boyutunda p değeri $0,09 > 0,05$ ve çalışma grubuna adanma boyutunda p değeri $0,26 > 0,05$ olduğundan dolayı bu iki boyutta çocuk sahibi olma durumuna göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Öte yandan, öğretim işlerine adanma boyutunda p değeri $0,03 < 0,05$; öğretmenlik mesleğine adanma boyutunda p değeri $0,009 < 0,05$ olması sebebiyle yani p değerlerinin .05’den küçük olmasından dolayı bu iki boyutta öğretmenlik mesleğine adanma çocuk sahibi olup olmamaya göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Öğretim işlerine adanma

boyutunda ve öğretmenlik mesleğine adanma boyutunda çıkan bu farklılıkların her ikisinde de çocuk sahibi olan okutmanların adanmışlıklarının çocukları olmayan okutmanlara göre daha fazla olduğu gözlenmektedir.

4.3.5. Mezun Olunan Okul Türü Değişkenine İlişkin Bulgular

Mezun olunan okul türü değişkenine göre okutmanların örgütsel adanmışlık düzeyini gösteren aritmetik ortalamalar ve standart sapmalar tablo 21’de gösterilmiştir.

Tablo 21: Örgütsel Adanmışlık Düzeyi ve Mezun Olunan Okul Türü Değişkenine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Mezun Olunan Okul Türü	n	\bar{X}	S
Adanmışlık	Eğitim Fakültesi	92	3,62	0,56
	Fen-Edebiyat Fakültesi	99	3,59	0,54
	Diğer	9	3,55	0,87

Tablo 21’e göre Eğitim Fakültesi mezunu olan okutmanların $\bar{X}=3,62$ ’dir. Fen Edebiyat Fakültesi mezunu olan okutmanların $\bar{X}=3,59$ ’dur. Son olarak bu fakültelerin dışındaki bir fakülteden mezun olan okutmanların $\bar{X}=3,55$ ’dir. Bu aritmetik ortalamalar araştırmaya katılan okutmanların, örgütsel adanmışlıklarının “çoğu zaman” düzeyinde olduğunu göstermektedir. Araştırmaya katılan okutmanlar arasında aritmetik ortalamaya göre en çok adanmışlığı gösterenler Eğitim Fakültesi mezunlarıdır.

Tablo 22: Örgütsel Adanmışlık Düzeyinin Mezun Olunan Okul Türü Değişkeniyle Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Adanmışlık	Gruplar Arası	0,05	2	0,02	0,08	0,91
	Gruplar İçi	62,67	197	0,31		
	Toplam	62,73	199			

*p<.05

Tablo 22’deki p değerine baktığımızda (0.91>0.05), 0.05’den büyük olduğu için mezun olunan okul türüne göre okutmanlar arasında anlamlı bir farklılık çıkmamıştır.

Tablo 23: Örgütsel Adanmışlık Düzeyi Alt Boyutları ve Mezun Olunan Okul Türü Değişkenine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Örgütsel Adanmışlık Boyutları	Mezun Olunan Okul Türü	n	\bar{X}	S
Okula Adanma	Eğitim Fak.	92	3,25	0,91
	Fen-Edebiyat Fak.	99	3,27	0,80
	Diğer Fak.	9	3,03	1,28
Öğretim İşlerine Adanma	Eğitim Fak.	92	4,14	0,52
	Fen-Edebiyat Fak.	99	4,12	0,52
	Diğer Fak.	9	4,19	0,45
Öğretmenlik Mesleğine Adanma	Eğitim Fak.	92	3,78	0,72
	Fen-Edebiyat Fak.	99	3,70	0,79
	Diğer Fak.	9	3,65	1,32
Çalışma Grubuna Adanma	Eğitim Fak.	92	3,36	0,78
	Fen-Edebiyat Fak.	99	3,34	0,82
	Diğer Fak.	9	3,43	0,95

Tablo 23'e göre araştırmaya katılan okutmanların mezun oldukları okul türü göz önüne alınarak, "Örgütsel Adanmışlık Ölçeği"nin farklı boyutlarına verdikleri yanıtların aritmetik ortalamalarına bakıldığında, okula adanma boyutunda Eğitim Fak. Mezunu ($\bar{X}=3,25$), Fen-Edebiyat Fak. Mezunu ($\bar{X}=3,27$) ve Diğer Fak. Mezunlarının ($\bar{X}=3,03$) aritmetik ortalamaları göz önüne alındığında görüşlerinin "ara sıra" düzeyinde olduğu; öğretim işlerine adanma boyutunda Eğitim Fak. Mezunu ($\bar{X}=4,14$), Fen-Edebiyat Fak. Mezunu ($\bar{X}=4,12$) ve Diğer Fak. Mezunlarının ($\bar{X}=4,19$) aritmetik ortalamaları göz önüne alındığında görüşlerinin "çoğu zaman" düzeyinde olduğu; öğretmenlik mesleğine adanma boyutunda Eğitim Fak. Mezunu ($\bar{X}=3,78$), Fen-Edebiyat Fak. Mezunu ($\bar{X}=3,70$) ve Diğer Fak. Mezunlarının ($\bar{X}=3,65$) aritmetik ortalamaları göz önüne alındığında görüşlerinin "çoğu zaman" düzeyinde olduğu; çalışma grubuna adanma boyutunda Eğitim Fak. Mezunu ($\bar{X}=3,36$), Fen-Edebiyat Fak. Mezunu ($\bar{X}=3,34$) olan okutmanların "ara sıra" ve diğer Fak. Mezunlarının ($\bar{X}=3,43$) aritmetik ortalamaları göz önüne alındığında görüşlerinin "çoğu zaman" düzeyinde olduğu görülmektedir.

Mezun olunan okul türü değişkenine ilişkin tablo 23’deki bulgular aritmetik ortalama büyüklüklerine göre değerlendirildiğinde, okula adanma boyutunda Fen-Edebiyat Fakültesi mezunları en yüksek aritmetik ortalamayı gösterirken, öğretmenlik mesleğine adanma boyutunda Eğitim Fakültesi mezunlarının adanmışlıkları fazladır. Öğretim işlerine ve çalışma grubuna adanma boyutlarında ise diğer fakültelerden mezun olan okutmanları daha fazla adanmışlık göstermektedirler.

Tablo 24: Örgütsel Adanmışlık Düzeyi Alt Boyutlarının Mezun Olunan Okul Türü Değişkeniyle Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Örgütsel Adanmışlık Boyutları	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Okula Adanma	Gruplar Arası	0,45	2	0,22	0,29	0,74
	Gruplar İçi	151,49	197	0,76		
	Toplam	151,94	199			
Öğretim İşlerine Adanma	Gruplar Arası	0,03	2	0,02	0,07	0,92
	Gruplar İçi	51,96	197	0,26		
	Toplam	52,00	199			
Öğretmenlik Mesleğine Adanma	Gruplar Arası	0,40	2	0,20	0,32	0,72
	Gruplar İçi	122,54	197	0,62		
	Toplam	122,95	199			
Çalışma Grubuna Adanma	Gruplar Arası	0,06	2	0,03	0,04	0,95
	Gruplar İçi	129,51	197	0,65		
	Toplam	129,57	199			

*p<.05

Tablo 24’e göre okula adanma boyutunda p değeri $0,74 > 0,05$; öğretim işlerine adanma boyutunda p değeri $0,92 < 0,05$; öğretmenlik mesleğine adanma boyutunda p değeri $0,72 < 0,05$ çalışma grubuna adanma boyutunda p değeri $0,95 > 0,05$ olduğundan dolayı dört boyutta da mezun olunan okul türüne göre p değerleri .05 değerlerinden büyük olduğu için anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Mezun olunan okul türü değişkenine ilişkin araştırmadaki bulguların aksine, Artun (2008)’un yaptığı “Anadolu Lisesi Öğretmenlerinin Adanmışlık Düzeylerinin Örgütsel Düzeylerinin Örgütsel Değişmeye İlişkin Tutumlarına Etkisi” isimli araştırmada mezun olduğu okul türü değişkeni ile çalışma grubuna adanma alt ölçeğinde elde edilen puanlar açısından anlamlı bir fark bulunmaktadır. Bu fark

mezuniyeti eğitim enstitüsü olan öğretmenlerin adanmışlığının, mezuniyeti eğitim fakültesi, fen-edebiyat fakültesi, lisans üstü ve diğer olan öğretmenlerden daha yüksek olduğu sonucunu verir.

4.3.6. Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Bulgular

Eğitim Durumu değişkenine göre okutmanların örgütsel adanmışlık düzeyini gösteren aritmetik ortalamalar ve standart sapmalar tablo 25’de verilmiştir.

Tablo 25: Örgütsel Adanmışlık Düzeyi ve Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Eğitim Durumu	n	\bar{X}	S
Adanmışlık	Lisans	94	3,65	0,54
	Yüksek Lisans	100	3,57	0,59
	Doktora	6	3,46	0,50

Tablo 25’e göre lisans mezunu okutmanların $\bar{X} = 3,65$ ’dir, yüksek lisans mezunu okutmanların $\bar{X} = 3,57$ ’dir ve doktora derecesi olan okutmanların $\bar{X} = 3,46$ ’dir. Tablo 25’deki aritmetik ortalamalar lisans, yüksek lisans ve doktora derecesine sahip olan okutmanların örgütsel adanmışlık düzeylerinin “çoğu zaman” aralığında olduğunu göstermektedir. Aralarında en yüksek adanmışlığı gösteren grup lisans mezunu olan okutmanlardır ($\bar{X} = 3,65$).

Tablo 26: Örgütsel Adanmışlık Düzeyinin Eğitim Durumu Değişkeniyle Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Adanmışlık	Gruplar İçi	0,45	2	0,22	,71	,49
	Gruplar Arası	62,28	197	0,31		
	Toplam	62,73	199			

*p<.05

Tablo 26’ya göre p değerinin 0.05’den büyük olması (0.49>0.05) araştırmacıyı, örgütsel adanmışlığın eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna götürmüştür.

Araştırmanın örgütsel adanmışlık düzeyi alt boyutlarının (okula adanma, öğretmenlik mesleğine adanma, çalışma grubuna adanma, öğretim işlerine adanma) eğitim durumuna göre aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları tablo 27’de gösterilmiştir.

Tablo 27: Örgütsel Adanmışlık Düzeyi Alt Boyutları ve Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Örgütsel Adanmışlık Boyutları	Eğitim Durumu	n	\bar{X}	S
Okula Adanma	Lisans	94	3,28	0,82
	Yüksek Lisans	100	3,21	0,94
	Doktora	6	3,38	0,75
Öğretim İşlerine Adanma	Lisans	94	4,15	0,53
	Yüksek Lisans	100	4,13	0,49
	Doktora	6	4,03	0,54
Öğretmenlik Mesleğine Adanma	Lisans	94	3,89	0,73
	Yüksek Lisans	100	3,64	0,80
	Doktora	6	2,97	0,86
Çalışma Grubuna Adanma	Lisans	94	3,53	0,83
	Yüksek Lisans	100	3,35	0,77
	Doktora	6	3,47	1,21

Tablo 27’ye göre aritmetik ortalamalar okutmanların eğitim durumlarına göre örgütsel adanmışlık boyutlarının gerçekleşme düzeyleri bakımından incelendiğinde; okula adanma boyutunda lisans (\bar{X} =3,28), yüksek lisans (\bar{X} =3,21) ve doktora (\bar{X} =3,38) mezunu okutmanların adanma boyutlarının “ara sıra”; öğretim işlerine adanma boyutunda lisans (\bar{X} =4,15), yüksek lisans (\bar{X} =4,13) ve doktora (\bar{X} =4,03) mezunu okutmanların adanma boyutlarının “çoğu zaman” düzeyinde olduğu görülmüştür. Öğretmenlik mesleğine adanma boyutunda da lisans (\bar{X} =3,89) ve yüksek lisans (\bar{X} =3,64) mezunlarının adanmışlık düzeyi “çoğu zaman” aralığında bulunurken, doktora (\bar{X} =2,97) mezunlarının ise adanmışlığı “ara sıra” düzeyinde bulunmaktadır. Çalışma grubuna adanma boyutuna bakıldığında lisans (\bar{X} =3,53) ve doktora (\bar{X} =3,47) mezunlarının adanmışlığı “çoğu zaman”, yüksek

lisans ($\bar{X} = 3,35$) mezunlarının adanmışlık düzeyi “ara sıra” düzeyinde bulunmaktadır.

Eğitim durumu değişkenine ilişkin tablo 27’deki bulgular aritmetik ortalama büyüklüklerine göre değerlendirildiğinde, okula adanma ve çalışma grubuna adanma boyutlarında doktora mezunlarının diğer gruplara göre; öğretim işlerine adanma ve öğretmenlik mesleğine adanma boyutlarında ise lisans mezunlarının diğer gruplara göre aritmetik ortalamalarının daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 28’de eğitim durumu değişkenine ilişkin adanmışlık boyutları arasında fark olup olmadığına bakılmıştır.

Tablo 28: Örgütsel Adanmışlık Düzeyi Alt Boyutlarının Eğitim Durumu Değişkeniyle Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Örgütsel Adanmışlık Boyutları	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Okula Adanma	Gruplar İçi	0,35	2	0,17	,22	,79
	Gruplar Arası	151,31	197	0,77		
	Toplam	151,94	199			
Öğretim İşlerine Adanma	Gruplar İçi	0,07	2	0,04	,15	,86
	Gruplar Arası	51,92	197	0,26		
	Toplam	54,00	199			
Öğretmenlik Mesleğine Adanma	Gruplar İçi	6,58	2	3,29	5,57	,004*
	Gruplar Arası	116,37	197	0,59		
	Toplam	122,57	199			
Çalışma Grubuna Adanma	Gruplar İçi	0,08	2	0,04	,06	,93
	Gruplar Arası	129,48	197	0,65		
	Toplam	129,57	199			

*p<.05

Tablo 28’e bakıldığında tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre, okula adanma (.79>.05), öğretim işlerine adanma (.86>.05) ve çalışma grubuna adanma (.93>.05) boyutlarında p değerlerinin .05’den büyük olması dolayısıyla adanma düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Öğretmenlik mesleğine adanma boyutunda p değerinin .004<.05 olması sonucunda şu sonuca varılır: öğretmenlik mesleğine adanma eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Farklılık sonucu yapılan Scheffe testi sonuçlarına göre farklılığın lisans ve doktora

mezunu gruplar arasında olduğu ortaya çıkmıştır. Bu farkın kaynağına bakıldığında, lisans mezunlarının adanmışlıklarının, yüksek lisans ve doktora mezunu okutmanların adanmışlıklarından fazla olduğu anlaşılmaktadır. Özkaya, Kocakoç ve Kara (2006, 87)'nin yaptığı “Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik Bir Araştırma” isimli çalışmada eğitim durumu ile bağlılık arasında negatif bir ilişki bulunmuştur. Eğitim seviyesi arttıkça, kuruma olan bağlılık azalmaktadır. Eğitimli bireylerin daha zor tatmin edilebilecek beklentiler taşımasından dolayı örgütsel adanmışlık ve eğitim seviyesi değişkeni arasında negatif bir ilişkinin varlığı söz konusu olabilir. Eğitim düzeyi daha düşük olan çalışanların alternatif iş imkanlarının daha kısıtlı olabilmesi nedeniyle de daha çok bağlılık gösterebilir (Mathieu ve Zajac, 1990). Bu sonuçları Zöğ (2007, 63)'ün yaptığı “İstanbul İli Kağıthane İlçesinde Görev Yapan İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adanmışlıkları ile İş Doyumları Arasındaki İlişki” adlı çalışma da desteklemekte ve benzer sonuçlara ulaşılmaktadır.

4.3.7. Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular

Mesleki kıdem değişkenine göre okutmanların örgütsel adanmışlık düzeyini gösteren aritmetik ortalamalar ve standart sapmalar tablo 29'da verilmiştir.

Tablo 29: Örgütsel Adanmışlık Düzeyi ve Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Mesleki Kıdem	n	\bar{X}	S
Adanmışlık	1-5 yıl	69	3,62	0,59
	6-10 yıl	57	3,47	0,53
	11-15 yıl	44	3,67	0,60
	16-20 yıl	11	3,51	0,53
	21 yıl ve üzeri	19	3,85	0,40

Tablo 29'a göre 1-5 yıllık okutmanların $\bar{X} = 3,62$ 'dir; 6-10 yıllık okutmanların $\bar{X} = 3,47$ 'dir; 11-15 yıllık okutmanların $\bar{X} = 3,67$ 'dir; 16-20 yıllık okutmanların $\bar{X} = 3,51$ 'dir ve 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip okutmanların $\bar{X} = 3,85$ 'dir. Bu durumda mesleki kıdem değişkenine göre tüm gruplardaki adanmışlık “çoğu zaman”

düzeyindedir. Tablo 29'a göre adanmışlık aritmetik ortalaması en fazla çıkan yaş grubu 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip okutmanlardır.

Tablo 30'da mesleki kıdem değişkenine ilişkin adanmışlık ile ilgili p değerleri gösterilmiştir.

Tablo 30: Örgütsel Adanmışlık Düzeyinin Mesleki Kıdem Değişkeniyle Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Adanmışlık	Gruplar İçi	2,49	4	0,62	2,02	0,09
	Gruplar Arası	60,23	195	0,30		
	Toplam	62,73	199			

*p<.05

Tablo 30'a göre p değerinin 0.05'den büyük olması (0.09>0.05) araştırmacıyı, örgütsel adanmışlığın mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaştırmıştır.

Araştırmanın örgütsel adanmışlık düzeyine göre alt boyutlarının (okula adanma, öğretmenlik mesleğine adanma, çalışma grubuna adanma, öğretim işlerine adanma) mesleki kıdemle ilişkili olarak aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları tablo 31'de gösterilmiştir. Tablo 31'e göre aritmetik ortalamalar okutmanların mesleki kıdemlerine göre örgütsel adanmışlık boyutlarının gerçekleşme düzeyleri bakımından incelendiğinde; okula adanma boyutunda 1-5 yıl arası (\bar{X} =3,25), 6-10 yıl arası (\bar{X} =3,10), 11-15 yıl arası (\bar{X} =3,36), 16-20 yıl arası (\bar{X} =2,97) çalışan okutmanların adanmışlık boyutları "ara sıra" olurken, 21 yıl ve üzerinde çalışan (\bar{X} =3,63) okutmanların adanmışlık boyutları "çoğu zaman" düzeyindedir. Öğretim işlerine adanma boyutunda 1-5 yıl arası (\bar{X} =4,15), 6-10 yıl arası (\bar{X} =4,03), 11-15 yıl arası (\bar{X} =4,17), 16-20 yıl arası (\bar{X} =4,11) çalışmakta olan okutmanların adanmışlığı "çoğu zaman" çıkarken, 21 yıl ve üzerindeki (\bar{X} =4,34) okutmanların adanmışlık boyutları "her zaman" düzeyindedir. Öğretmenlik mesleğine adanma boyutunda kıdemleri 1-5 yıl arası (\bar{X} =3,82), 6-10 yıl arası (\bar{X} =3,52), 11-15 yıl arası (\bar{X} =3,74), 16-20 yıl arası (\bar{X} =3,73) ve 21 yıl ve üzerindeki (\bar{X} =4,05) okutmanların adanmışlık boyutları "çoğu zaman" düzeyindedir. Çalışma grubuna adanma boyutunda kıdemleri 1-5 yıl arası (\bar{X} =3,35), 6-10 yıl arası (\bar{X} =3,28), 16-

20 yıl arası ($\bar{X} = 3,32$) çalışmakta olan okutmanların adanmışlığı “ara sıra” ve 11-15 yıl arası ($\bar{X} = 3,45$) ve 21 yıl ve üzerindeki ($\bar{X} = 3,40$) okutmanların adanmışlık boyutları “ çoğu zaman” düzeyindedir.

Tablo 31: Örgütsel Adanmışlık Düzeyi Alt Boyutları ve Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Örgütsel Adanmışlık Boyutları	Mesleki Kıdem	n	\bar{X}	S
Okula Adanma	1-5 yıl	69	3,25	0,95
	6-10 yıl	57	3,10	0,78
	11-15 yıl	44	3,36	0,94
	16-20 yıl	11	2,97	0,71
	21 yıl ve üzeri	19	3,63	0,04
Öğretim İşlerine Adanma	1-5 yıl	69	4,15	0,52
	6-10 yıl	57	4,03	0,58
	11-15 yıl	44	4,17	0,38
	16-20 yıl	11	4,11	0,69
	21 yıl ve üzeri	19	4,34	0,39
Öğretmenlik Mesleğine Adanma	1-5 yıl	69	3,82	0,73
	6-10 yıl	57	3,52	0,82
	11-15 yıl	44	3,74	0,85
	16-20 yıl	11	3,73	0,85
	21 yıl ve üzeri	19	4,05	0,56
Çalışma Grubuna Adanma	1-5 yıl	69	3,35	0,74
	6-10 yıl	57	3,28	0,79
	11-15 yıl	44	3,45	0,90
	16-20 yıl	11	3,32	0,85
	21 yıl ve üzeri	19	3,40	0,89

Mesleki kıdem değişkenine ilişkin tablo 31’deki bulgular aritmetik ortalama büyüklüklerine göre değerlendirildiğinde, okula adanma, öğretim işlerine adanma ve öğretmenlik mesleğine boyutlarında 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan okutmanların diğer gruplara göre; çalışma grubuna adanma boyutunda ise 11-15 yıllık kıdeme sahip olan öğretmenlerin diğer gruplara göre yüksek adanmışlık düzeyleri olduğu görülmektedir.

Tablo 32: Örgütsel Adanmışlık Düzeyi Alt Boyutlarının Mesleki Kıdem Değişkeniyle Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Örgütsel Adanmışlık Boyutları	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Okula Adanma	Gruplar içi	5,43	4	1,35	1,8	,12
	Gruplar Arası	146,51	195	0,75		
	Toplam	151,94	199			
Öğretim İşlerine Adanma	Gruplar içi	1,50	4	0,37	1,44	,21
	Gruplar Arası	50,50	195	0,25		
	Toplam	52	199			
Öğretmenlik Mesleğine Adanma	Gruplar içi	5,05	4	1,26	2,09	,08
	Gruplar Arası	117,99	195	0,6		
	Toplam	122,95	199			
Çalışma Grubuna Adanma	Gruplar içi	0,76	4	0,19	,28	,09
	Gruplar Arası	128,81	195	0,66		
	Toplam	120,57	199			

*p<.05

Tablo 32'ye bakıldığında tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre, okula adanma ($,12 > 0.05$), öğretim işlerine adanma ($,21 > 0.05$), öğretmenlik mesleğine adanma ($,08 > 0.05$) ve çalışma grubuna adanma ($,09 > 0.05$) boyutlarında p değerlerinin $.05$ 'den büyük olması dolayısıyla adanma düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Altun (2010)'un yaptığı "Özel Eğitim Kurumlarında çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" isimli araştırmasında da benzer bir sonuç olan öğretmenlerin bağlılık algısı üzerinde kıdem değişkeninin etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Buna rağmen araştırma sonuçları literatürde taranmış olan diğer araştırmaların sonuçlarıyla çelişkilidir. Yapılan çalışmalar mesleki kıdemi daha az öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeylerinin mesleklerinde geçen süre ile beraber arttığını gösterir. Balay (2000, 58), işgörenlerin kişisel yatırımlarının onları örgüte bağladığını ve istihdam öncesi yapılan fedakarlıkların, emekli maaşı alma planlarının, artan yaşın ve kıdemin, alınan hizmet ve benzeri yatırımların, geçirilen zamanın fazlalığı ile birlikte örgütten ayrılma maliyetini arttırırken, örgüte sadakati kuvvetlendirdiğini belirtmiştir. Buradan hareketle birey ve örgüt arasındaki değişimin uygunluğunun zaman içerisinde örgütsel adanmışlığı arttırdığı söylenebilir. Bucharan (1996) tarafından

geliştirilen modele göre çalışanların çalışma hayatının ilk yıllarında güvenlik ihtiyaçları ve beklentileri arasında bir denge kurmaya çalışmaları, ikinci yıldan itibaren ise başarıma ve başarısızlık korkuları ile mücadele etme ve beşinci yıldan sonra arttırdığı olgunluk aşamasının yaşamaya başlamaları nedeniyle örgütsel adanmışlık ve kıdem arasında pozitif yönlü bir ilişki söz konusudur (akt. Kamer, 2001, 28-19).

4.3.8. Aldığı Maaş Değişkenine İlişkin Bulgular

Alınan maaş değişkenine göre okutmanların örgütsel adanmışlık düzeyini gösteren aritmetik ortalamalar ve standart sapmalar tablo 33’de verilmiştir.

Tablo 33: Örgütsel Adanmışlık Düzeyi ve Maaş Değişkenine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Maaş	n	\bar{X}	S
Adanmışlık	1500-2000TL	44	3,50	0,52
	2000-2500TL	53	3,72	0,52
	2500-3000TL	70	3,51	0,59
	3000-3500TL	25	3,71	0,53
	3500TL ve üzeri	8	3,91	0,71

Tablo 33’e göre, 1500-2000TL alan okutmanların $\bar{X} = 3,50$ ’dir. 2000-2500TL maaşlı okutmanların $\bar{X} = 3,72$ ’dir. 2500- 3000TL arası maaşlı olan okutmanların $\bar{X} = 3,51$ ’dir. 3000- 3500TL maaşlı okutmanların $\bar{X} = 3,71$ ’dir ve son olarak 3500TL ve üzeri alan okutmanların $\bar{X} = 3,91$ ’dir. Bu aritmetik ortalamalar gelir düzeyi değişen okutmanların hepsinin “çoğu zaman” adanmışlık düzeyinde olduğunu göstermektedir

Tablo 33’e göre adanmışlık ortalamaları en fazla çıkan grup 3500 TL ve üzeri alan okutmanlar ve adanmışlığı en düşük olan okutmanlar 1500-2000TL arası alan gruptur.

Tablo 34’te maaş değişkeni ile örgütsel adanmışlık arasındaki ilişki gösterilmiştir.

Tablo 34: Örgütsel Adanmışlık Düzeyinin Maaş Değişkeniyle Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Adanmışlık	Gruplar İçi	2,70	4	0,67	2,19	0,07
	Gruplar Arası	60,03	195	0,30		
	Toplam	62,73	199			

*p<.05

Maaş değişkenine ilişkin, p değeri (0,07) 0.05'den büyük olduğu için örgütsel adanmışlık düzeyi maaşa göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Araştırmanın örgütsel adanmışlık düzeyine göre alt boyutlarının (okula adanma, öğretmenlik mesleğine adanma, çalışma grubuna adanma, öğretim işlerine adanma) maaş ile ilişkili olarak aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri tablo 35'de gösterilmiştir.

Tablo 35: Örgütsel Adanmışlık Düzeyi Alt Boyutları ve Maaş Değişkenine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Örgütsel Adanmışlık Boyutları	Maaş	n	\bar{X}	S
Okula Adanma	1500-2000TL	44	2,88	0,87
	2000-2500TL	53	3,42	0,85
	2500-3000TL	70	3,14	0,83
	3000-3500TL	25	3,45	0,72
	3500TL ve üzeri	8	4,46	0,44
Öğretim İşlerine Adanma	1500-2000TL	44	4,20	0,49
	2000-2500TL	53	4,14	0,52
	2500-3000TL	70	4,06	0,56
	3000-3500TL	25	4,20	0,38
	3500TL ve üzeri	8	4,25	0,49
Öğretmenlik Mesleğine Adanma	1500-2000TL	44	3,94	0,68
	2000-2500TL	53	3,75	0,73
	2500-3000TL	70	3,61	0,80
	3000-3500TL	25	3,71	0,85
	3500TL ve üzeri	8	3,67	1,27

Tablo 35 – devam

Örgütsel Adanmışlık Boyutları	Maaş	n	\bar{X}	S
Çalışma Grubuna Adanma	1500-2000TL	44	3,09	0,7
	2000-2500TL	53	3,60	0,76
	2500-3000TL	70	3,30	0,85
	3000-3500TL	25	3,51	0,72
	3500TL ve üzeri	8	3,17	1,13

Tablo 35'e göre aritmetik ortalamalar okutmanların maaşlarına göre örgütsel adanmışlık boyutlarının gerçekleşme düzeyleri bakımından incelendiğinde; okula adanma boyutunda 1500-2000TL alan okutmanlar ($\bar{X} = 2,88$) ile 2500-3000TL alan okutmanların ($\bar{X} = 3,14$) adanmışlık düzeyi “ara sıra”; 2000-2500TL maaşlı okutmanların ($\bar{X} = 3,42$) ve 3000-3500TL maaşlı okutmanların ($\bar{X} = 3,45$) adanmışlık düzeyleri “çoğu zaman” ve son olarak “her zaman” adanmışlık düzeyinde ($\bar{X} = 4,46$) olan okutmanlar da 3500TL ve üzeri alan okutmanlardır. Öğretim işlerine adanma boyutunda 2000-2500TL maaşlı okutmanlar ($\bar{X} = 4,14$) ve 2500-3000TL maaşlı okutmanlar ($\bar{X} = 4,06$) “çoğu zaman” düzeyinde, 1500-2000TL maaşlı okutmanlar ($\bar{X} = 4,20$), 3000-3500TL maaşlı okutmanlar ($\bar{X} = 4,20$) ve 3500 TL ve üzeri maaşlı okutmanlar ($\bar{X} = 4,25$) da “her zaman” düzeyinde adanmışlık göstermektedir. Öğretmenlik mesleğine adanma boyutunda 1500-2000 TL alan okutmanlar ($\bar{X} = 3,94$), 2000-2500TL alan okutmanlar ($\bar{X} = 3,75$), 2500-3000TL alan okutmanlar ($\bar{X} = 3,61$), 3000-3500TL alan okutmanlar ($\bar{X} = 3,71$) ve 3500TL ve üzeri alan okutmanlar ($\bar{X} = 3,67$) “çoğu zaman” düzeyinde adanmışlık gösterirler. Çalışma grubuna adanma boyutunda “ara sıra” düzeyinde adanmışlık gösteren okutmanlar 1500-2000TL ($\bar{X} = 3,09$), 2500-3000TL ($\bar{X} = 3,30$) ve 3500TL ve üzeri ($\bar{X} = 3,17$) alan okutmanlardır; “çoğu zaman” düzeyinde adanmışlık gösteren okutman grubu ise 2000-2500TL ($\bar{X} = 3,60$) ve 3000-3500TL ($\bar{X} = 3,51$) alan gruplardır.

Maaş değişkenine ilişkin tablo 35'deki bulgular aritmetik ortalama büyüklüklerine göre değerlendirildiğinde, okula adanma ve öğretim işlerine adanma boyutlarında en yüksek ortalamaya sahip olan grup 3500 TL ve üstü alan grup; öğretmenlik

mesleğine adanma boyutunda en yüksek grup 1500-2000TL alan grup ve çalışma grubuna adanma boyutunda en yüksek ortalamaya sahip olan grup 2000-2500TL alan grup çıkmıştır.

Tablo 36: Örgütsel Adanmışlık Düzeyi Alt Boyutlarının Maaş Değişkeniyle Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Örgütsel Adanmışlık Boyutları	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Okula Adanma	Gruplar İçi	20,9	4	5,23	7,79	0,00*
	Gruplar Arası	131,00	195	0,67		
	Toplam	151,94	199			
Öğretim İşlerine Adanma	Gruplar İçi	0,82	4	0,2	0,78	0,53
	Gruplar Arası	51,17	195	0,26		
	Toplam	52	199			
Öğretmenlik Mesleğine Adanma	Gruplar İçi	3,12	4	0,78	1,27	0,28
	Gruplar Arası	119,82	195	0,61		
	Toplam	122,95	199			
Çalışma Grubuna Adanma	Gruplar İçi	7,32	4	1,83	2,97	0,02*
	Gruplar Arası	122,25	195	0,62		
	Toplam	129,57	199			

*p<.05

Tablo 36'ya bakıldığında tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre, okula adanma ($0.00 < 0.05$) ve çalışma grubuna adanma ($0.02 < 0.05$) boyutlarında istatistiksel açıdan, anlamlı bir farklılık vardır. Bu farklılık Scheffe testine göre okula adanma boyutunda 1500-2000TL alanlarla 3500TL ve üstü alanlar arasındadır. 3500TL ve üzeri alanların adanmışlıkları 1500TL-2000TL arasında alan okutmanların adanmışlıklarından daha yüksektir. Çalışma grubuna adanma boyutunda ise 1500-2000TL alanlarla 2000TL-2500TL maaş alanlar arasında görülmektedir. 2000-2500 TL maaş alan okutmanların adanmışlıkları, 1500-2000TL maaş alanların adanmışlıklarından daha fazla çıkmıştır. Öte yandan Öğretim işlerine adanma ($0,53 > 0,05$) ve Öğretmenlik mesleğine adanma ($0,28 > 0,05$) boyutlarında ise p değeri sonuçları bu iki boyutta adanmışlığın maaşa göre anlamlı bir farklılık göstermediğini ortaya çıkarmıştır. Eroğlu (2007)'nin yaptığı "Toplam Kalite Yönetimi Uygulanan Ortaöğretim Kurumlarında Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık ve Motivasyon

Düzeyleri ” isimli çalışmanın analizi sonucunda adanmışlık ve maaş değişkeni arasındaki farklılığın, ortanın üstü grupta ve orta grup arasında olduğu ve ortanın üstü gelir düzeyindeki öğretmenlerin lehine olduğu görülmektedir. Okutmanlar çalıştıkları kuruma adanmışlıklarını aldıkları maaşla doğru orantılı olarak arttırmaktadırlar. Ortalama değerler maaş arttıkça adanma düzeyinin de arttığını göstermektedir. Özel okullarda Toplam Kalite Yönetimi kriterleri rekabet gerektiren piyasa şartlarında yaşayabilmek için önemli ölçüde uygulanmalıdır. Bu durum yönetim organizasyon kalitesini artırmakta ve çalışanların adanmışlık düzeyini yüksek düzeylere ulaştırmaktadır (Eroğlu, 2007, 141).

4.3.9. Bulunduğu Okuldaki Çalışma (Görev) Süresi Değişkenine İlişkin Bulgular

Görev süresi değişkenine göre okutmanların örgütsel adanmışlık düzeyini gösteren aritmetik ortalamalar ve standart sapmalar tablo 37’de verilmiştir.

Tablo 37: Örgütsel Adanmışlık Düzeyi ve Görev Süresi Değişkenine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Görev Süresi	n	\bar{X}	S
Adanmışlık	1-5 yıl	144	3,61	0,57
	6-10 yıl	41	3,47	0,52
	11-15 yıl	15	3,87	0,51

Tablo 37’ye göre üç farklı grupta olan okutmanların görev süresi değişkenine göre adanmışlık düzeyleri “çoğu zaman”dır. 1-5 yıldır aynı kurumda çalışan okutmanların \bar{X} =3,61’dir; 6-10 yıldır aynı kurumda olan okutmanların \bar{X} =3,47’dir ve 11-15 yıldır aynı kurumda görev yapan okutmanların \bar{X} =3,87’dir. Aritmetik ortalamalar göz önüne alındığında, adanmışlık düzeyi en fazla olan grup 11-15 yıldır aynı kurumda çalışan okutmanlardır.

Tablo 38: Örgütsel Adanmışlık Düzeyinin Görev Süresi Değişkeniyle Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Adanmışlık	Gruplar İçi	1,79	2	0,89	2,9	0,05
	Gruplar Arası	60,93	197	0,30		
	Toplam	62,73	199			

*p<.05

Tablo 38'e göre örgütsel adanmışlık ölçeğinin p değerine bakıldığında $0,05 > 0,05$ olduğu yani istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık görülmemektedir.

Araştırmanın örgütsel adanmışlık düzeyine göre alt boyutlarının bulunduğu okuldaki görev süresine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri tablo 39'da gösterilmiştir.

Tablo 39: Örgütsel Adanmışlık Düzeyi Alt Boyutları ve Görev Süresi Değişkenine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Örgütsel Adanmışlık Boyutları	Görev Süresi	n	\bar{X}	S
Okula Adanma	1-5 yıl	144	3,29	0,86
	6-10 yıl	41	3,00	0,86
	11-15 yıl	15	3,51	0,92
Öğretim İşlerine Adanma	1-5 yıl	144	4,14	0,52
	6-10 yıl	41	4,06	0,52
	11-15 yıl	15	4,34	0,38
Öğretmenlik Mesleğine Adanma	1-5 yıl	144	3,75	0,84
	6-10 yıl	41	3,58	0,62
	11-15 yıl	15	3,99	0,60
Çalışma Grubuna Adanma	1-5 yıl	144	3,33	0,79
	6-10 yıl	41	3,33	0,87
	11-15 yıl	15	3,69	0,77

Tablo 39'a göre aritmetik ortalamalar okutmanların buldukları okuldaki görev sürelerine göre örgütsel adanmışlık boyutlarının gerçekleşme düzeyleri bakımından incelendiğinde; okula adanma boyutunda 1-5 yıl arası çalışan okutmanların

(\bar{X} =3,29) ve 6-10 yıl çalışan okutmanların (\bar{X} =3,00) adanmışlık düzeyi “ara sıra” düzeyinde; 11-15 yıl arası aynı kurumda çalışan okutmanların (\bar{X} =3,51) adanmışlık boyutları ise “çoğu zaman” düzeyindedir. Öğretim işlerine adanma boyutunda 1-5 yıl (\bar{X} =4,14) ve 6-10 yıl (\bar{X} =4,06) arası aynı kuruma hizmet veren okutmanların adanmışlık düzeyi “çoğu zaman” düzeyindeyken, 11-15 yıl (\bar{X} =4,34) arası aynı kurumda çalışanlar ise “her zaman” düzeyindedir. Öğretmenlik mesleğine adanma boyutunda ise her 3 farklı grubun boyutu “çoğu zaman” düzeyindedir çünkü 1-5 yıl arası çalışanların \bar{X} =3,75’dir, 6-10 yıl çalışanların \bar{X} =5,58 ve 11-15 yıl arası çalışanların \bar{X} =3,99’dur. Çalışma grubuna adanma boyutunda 1-5 yıl (\bar{X} =3,33) ve 6-10 (3,33) yıl arası aynı kurumda çalışanlar “ara sıra” boyutunda kuruma adanmışlık gösterirken, 11-15 yıl çalışanlar (\bar{X} =3,69) “çoğu zaman” düzeyinde kurumlarına adanmıştır.

Görev süresine ilişkin tablo 39’daki bulgular aritmetik ortalama büyüklüklerine göre değerlendirildiğinde, okula adanma, öğretim işlerine adanma, öğretmenlik mesleğine adanma ve çalışma grubuna adanma yani tüm boyutlarda adanmışlığın diğerlerine göre yüksek ortalaması olan grup 11-15 yıl arası aynı kurumda çalışan okutmanlardır.

Tablo 40’da bulunduğu okuldaki görev süresi değişkenine ilişkin adanmışlık boyutları arasında farklılık olup olmadığına dair p değerleri verilmiştir.

Tablo 40’a bakıldığında tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre, okula adanma (0,07>0,05), öğretim işlerine adanma (0,17>0,05), öğretmenlik mesleğine adanma (0,19>0,05) ve çalışma grubuna adanma (0,25>0,05), boyutlarında p değeri sonuçları dört boyutta da adanmışlığın bulunulan okuldaki görev süresine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini ortaya çıkarmıştır.

Tablo 40: Örgütsel Adanmışlık Düzeyi Alt Boyutlarının Görev Süresi Değişkeniyle Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Örgütsel Adanmışlık Boyutları	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Okula Adanma	Gruplar İçi	3,88	2	1,94	2,58	0,07
	Gruplar Arası	148,06	197	0,73		
	Toplam	151,94	199			

Tablo 40 - devam

Örgütsel Adanmışlık Boyutları	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Öğretim İşlerine Adanma	Gruplar İçi	0,9	2	0,45	1,75	0,17
	Gruplar Arası	51,09	197	0,25		
	Toplam	52	199			
Öğretmenlik Mesleğine Adanma	Gruplar İçi	2,30	2	1,01	1,65	0,19
	Gruplar Arası	120,91	197	0,61		
	Toplam	122,95	199			
Çalışma Grubuna Adanma	Gruplar İçi	1,8	2	0,90	1,39	0,25
	Gruplar Arası	127,76	197	0,64		
	Toplam	129,57	199			

*p<.05

Altun (2010)'un yaptığı “Özel Eğitim Kurumlarında çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” isimli araştırmasında da benzer bir sonuç olan öğretmenlerin bağlılık algısı üzerinde kurumda çalışılan süre değişkeninin etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bunun aksine görev süresi ile ilgili şimdiye kadar yapılmış araştırmaların sonuçları okutmanların örgütsel adanmışlık düzeylerinin okuldaki görev süreleri ile beraber arttığını göstermektedir. Gregersen (1993) yönetici olmayan 290 işgören ile yaptığı araştırmasında, örgütte geçen görev süresi ile örgütsel adanmışlık arasında olumlu bir ilişkinin olduğunu ortaya koymuştur. Yapılan araştırmalarda örgütte geçen görev süresi 2 yıldan az olan işgörenler ile 8 yıldan fazla olan işgörenlerin örgütsel adanmışlık düzeyleri arasındaki farkın $p<.01$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğunu belirtmiştir (akt. Hawkins, 1998, 24).

5. SONUÇ

Bu bölümde araştırma ile elde edilen bulgular doğrultusunda ulaşılan sonuçlar ve bu sonuçlara dayalı olarak geliştirilen öneriler bulunmaktadır.

5.1. Sonuçlar

Bu araştırmada, vakıf üniversiteleri hazırlık okullarında çalışan İngilizce okutmanlarının örgütsel adanmışlık düzeylerine, okutmanlara ait cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, mezun olunan okul türü, eğitim durumu, mesleki kıdem, aldığı maaş ve bulunduğu okuldaki çalışma süresi değişkenlerinin etki edip etmediği ve aralarında bir ilişki olup olmadığını ortaya koymak amacıyla yapılmıştır. Bu amaçla 2010-2011 eğitim-öğretim yılında, İstanbul İli Avrupa Yakası'nda bulunan 10 vakıf üniversitesi hazırlık okulundaki 200 İngilizce Okutmanına uygulanarak veri toplanmıştır. Anketlerden elde edilen verilerin analizi sonucunda özetle aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

- Okutmanların örgütsel adanmışlıkları “çoğu zaman” düzeyindedir. Okutmanlar boyutlar açısından incelendiğinde ise en fazla “öğretim işlerine adanma boyutu”, sırasıyla “öğretmenlik mesleğine adanma boyutu”, “çalışma grubuna adanma” ve en az düzeyde olan “okula adanma boyutu” şeklinde olan adanmışlıklarını kendilerine verilen anket sonuçlarında göstermişlerdir.
- Cinsiyet değişkenine göre “Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlığı” anketinden alınan istatistik sonuçlara bakıldığında .05 düzeyinde örgütsel adanmışlık, bayan ve erkek okutmanlar arasında anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir. Örgütsel adanmışlık anketinin, “okula adanmışlık”, “öğretim işlerine adanma”, öğretmenlik mesleğine adanma” ve “çalışma grubuna adanma” olan 4 boyutuna da tek tek bakıldığında erkek öğretmenler ve bayan okutmanlar arasında adanmışlık düzeyinde anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

- Yaş değişkenine bakıldığında araştırma sonuçlarına göre, vakıf üniversiteleri hazırlık okullarında çalışan İngilizce okutmanları arasında yaş değişkeninin adanmışlık üzerinde bir etkiye sahip değildir. Bu sonuca araştırmacıyı ulaştıran, farklı yaşlarda olan okutmanların arasında adanmışlık ve 4 farklı boyutunun .05 düzeyinde anlamlı farklılık görülmemesidir.
- Medeni durumlarına göre okutmanların adanmışlıkları arasında. 05 düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Evli, bekar veya boşanmış olan okutmanların, üniversitelerine olan adanmışlığı birbirine çok yakın düzeydedir. Medeni durum, örgütsel adanmışlık ve 4 boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahip değildir.
- Çocuk sahibi olup olmama değişkenine göre örgütsel adanmışlık .05 düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı bir fark göstermiştir. Araştırma sonuçlarına göre çocuk sahibi olan okutmanların, olmayan okutmanlara göre örgütlerine daha adanmış olduğu görülmektedir. Adanmışlık boyutlarını tek tek incelendiğinde ise, öğretim işlerine adanma ve çocuk sahibi olma boyutunda adanmışlıkla ilgili anlamlı bir farklılık görülmektedir. İki boyut arasındaki anlamlı fark, öğretmenlik mesleğine adanma lehinedir. Okutmanlar, öğretmenlik mesleğine, öğretim işlerine adanmışlıklarından daha fazla adanmışlardır sonucuna ulaşmak mümkündür. Okula adanma ve çalışma grubuna adanma boyutları arasında ise anlamlı bir fark bulunmamaktadır.
- Mezun olunan okul türüne göre “Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlığı” anketinden alınan istatistik sonuçlara bakıldığında .05 düzeyinde örgütsel adanmışlık, Eğitim Fakültesi, Fen-Edebiyat veya diğerlerinden mezun olan okutmanlar arasında anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir. Örgütsel adanmışlık anketinin, “okula adanmışlık”, “öğretim işlerine adanma”, öğretmenlik mesleğine adanma” ve “çalışma grubuna adanma” olan 4 boyutuna da tek tek bakıldığında da yine okutmanların adanmışlık düzeylerinde anlamlı bir farklılık görülmemiştir.
- Eğitim durumlarına göre kuruma olan adanmışlıklarına olan adanmışlıklarında lisans, yüksek lisans ve doktora mezunu olan okutmanlar arasında istatistiksel açıdan .05 düzeyine göre anlamlı bir farklılık yoktur.

Buna karşın, örgütsel adanmışlık boyutları tek tek incelendiğinde öğretmenlik mesleğine adanmışlık boyutunda anlamlı bir farklılık gözlenmektedir. Bu farklılık grup içinde hangi okutmanların lehine olduğuna bakıldığında ise, lisans mezunlarının, doktora mezunlarına göre öğretmenlik mesleğine olan adanmışlıkları daha yüksek çıkmıştır. Literatürde yapılan araştırmalarda da benzer sonuçlara rastlanmıştır. Bunun sebebi eğitim seviyesi artan okutmanların, çalıştıkları kurumu değiştirme ve daha iyi koşullarda, daha yüksek maaşa çalışabilecekleri seçeneklerinin olduğunu bilmeleridir. Öğretmenlik mesleğine olan adanmışlıkları bu yüzden lisans mezunlarının daha fazla, doktora mezunlarının ise daha azdır. Doktora mezunları, aldıkları eğitim sayesinde istedikleri zaman kurum, hatta sektör değiştirme şansına sahip oldukları düşüncesiyle adanmışlıkları daha azdır.

- Mesleki kıdem değişkenine bakıldığında araştırma sonuçlarına göre, vakıf üniversiteleri hazırlık okullarında çalışan İngilizce okutmanları arasında 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri kıdem aralıklarına göre yani mesleki kıdem değişkeninin adanmışlık üzerinde bir etkiye sahip olduğu söylenemez. Bu sonuca araştırmacıyı ulaştıran, farklı yaşlarda olan okutmanların arasında adanmışlık ve 4 farklı boyutunun .05 düzeyinde anlamlı farklılık görülmemesidir.
- Maaş değişkenine göre kuruma olan adanmışlıklarında okutmanlar arasında istatistiksel açıdan .05 düzeyine göre anlamlı bir farklılık yoktur. Buna karşın, örgütsel adanmışlık boyutları tek tek incelendiğinde okula adanma ve çalışma grubuna adanma boyutları arasında anlamlı farklılıklar görülmektedir. Okutmanların okula olan adanmışlıkları, çalışma grubuna olan adanmışlıklarından daha yüksek düzeydedir.
- Okuldaki görev sürelerine göre adanmışlıkla ilgili sonuçlar incelendiğinde okutmanların adanmışlıkları arasında bir farklılık görülmemektedir. 1-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-15 yıl arası aynı kurumda çalışan okutmanlar, çalıştıkları kurumlarına aynı düzeyde adanmışlık göstermektedirler. Okuldaki görev süresi değişkeni bu araştırmada adanmışlık üzerinde anlamlı bir etkiye sahip değildir.

5.2. Öneriler

Yapılan araştırma sonucunda uygulamacılara ve araştırmacılara aşağıdaki öneriler yapılabilir.

5.2.1. Uygulamacılara Yönelik Öneriler

- Vakıf üniversiteleri hazırlık okullarında görev yapan öğretmenlerin adanmışlıkları arasında maaş değişkenine göre anlamlı farklılık çıkması üzerine yani fazla maaş alan okutmanların okula adanmalarının yüksek olması sonucu, kurum yöneticileri bu sonucu göz önünde bulundurarak okutmanların eğitim seviyesi, kıdem gibi niteliklerini göz önünde bulundurarak yıllık maaş artışlarını bu doğrultuda yapmalı ve okutmanların kurumlarında daha istekli, memnun ve verimli çalışmaları sağlanmalıdır.
- Çalışma grubuna adanma ve okula adanma boyutlarında adanmışlığın “ara sıra” düzeyinde çıkması sonucunu göz önüne alarak okul yöneticilerinin, okutmanların adanmışlıklarını arttırmak amacıyla yönelik bazı uygulamalar yapması önerilebilir. Mesleklerinin ilk yıllarında bulunan okutmanlara yönelik okul yöneticilerince bir oryantasyon programı uygulanması ve meslektaşlarından destek almaları için tedbir alınması yararlı olabilecektir. Ayrıca okula olan adanmışlığın artması için mesleğe yeni başlamış olan okutmanlar, bir yandan çalışıp bir yandan da eğitimlerine ve kariyerlerine devam etmeleri konusunda teşvik edilmelilerdir. Yöneticiler, İngilizce okutmanlarının şimdiye kadar hangi konularda yüksek lisans veya doktora yaptıklarını araştırıp, henüz mesleklerinin başında olan okutmanları gelecek eğitimleri konusunda yönlendirebileceği gibi onlara İngilizce öğretmenliğinde kendilerini geliştirebilecekleri sertifika ve diploma programlarını tanıtımalarında fayda vardır.

5.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

- Bu çalışmada sadece okutmanların örgütsel adanmışlığına ilişkin kendi algıları araştırılmıştır. Eğitim sisteminin amaçlarına ulaşmasını sağlayan üniversitelerde okutmanların yanı sıra, birim ve kurum yöneticilerinin, müfettişlerin öğrencilerin, eğitici olmayan diğer personelin ve hizmetlilerin de örgütsel adanmışlıkları farklı araştırmalarda incelenebilir ve sonuçları karşılaştırılabilir.

- Bu araştırmada sadece vakıf üniversiteleri İngilizce okutmanlarının algılarına başvurulmuştur. Devlet üniversitelerinde kadrolu veya sözleşmeli çalışan İngilizce okutmanlarının da adanmışlıkları farklı değişkenlerle ölçülebilir ve sonuçları bu araştırma sonuçlarıyla karşılaştırılarak; Vakıf Üniversiteleri ve Devlet Üniversitelerindeki İngilizce okutmanlarının kurumlarına adanmışlıklarını ne gibi etkenlerin belirlediği ortaya çıkartılabilir.
- Gerek yurt içi, gerek yurtdışı araştırmalar incelendiğinde, örgütsel adanmışlık teriminin çeşitli araştırmalarda farklı konularda çalışıldığı görölmüştür. Gelecek yıllarda, araştırmacılar örgütsel adanmışlığı (bağlılığı) şu konularla karşılaştırmalı olarak çalışabilir: Örgütsel vatandaşlık, örgüt kültürü, iş doyumunu, yöneticilerin liderlik stilleri, öğretimsel liderlik, yöneticilerin adalet algısı, örgütsel güven, iş tanımı, işten ayrılma, örgütsel değişim, sektör değiştirme, insan kaynakları uygulamaları (insan kaynakları planlaması ve işgören seçimi, eğitim ve geliştirme, performans değerlendirme, kariyer geliştirme, ücret yönetimi, iş güvenliği ve işgören sağlığı).

KAYNAKÇA

- Akgün, Şaduman. 2005. Vakıf Üniversiteleri Hazırlık Okulu Yöneticilerinin Liderlik Sitilleri ile Okutmanların Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. YTÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akınaltuğ, Emin. 2003. Yöneticilerde İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: TEDAŞ Örneği. Yüksek Lisans Tezi. Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi.
- Allen, J. Natalie, John P. Meyer, 1993. Organizational Commitment: Evidence of Career Stage Effects?. **Journal of Business Research**. C.26:49-61
- Apak, Alper, Gülru. 2009. Yıldırma Eylemleri ve Örgütsel Adanmışlık İlişkisi: İlköğretim Okulu Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Altun, Gülhan. 2010. Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı.
- Artun, Birkay. 2008. Anadolu Lisesi Öğretmenlerinin Adanmışlık Düzeylerinin Örgütsel Düzeylerinin Örgütsel Değişmeye İlişkin Tutumlarına Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Atar, Gökhan. 2009. İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adanmışlıkları ile Müdürlerin Liderlik Davranışlarını Algılamaları Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aydın, Mustafa. 1986. **Çağdaş Eğitim Denetimi**. 2.bs. Ankara: Hatipoğlu Yayınevi
- Aydın, İnyet. 2006. **Eğitim ve Öğretimde Etik**. 2. bs. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Babüroğlu, Oğuz. 2003. **Eğitimin Geleceği: Üniversitelerin ve Eğitimin Değişen Paradigması**. İstanbul: Sabancı Üniversitesi Yayınları
- Balay, Refik. 2000. Özel Ve Resmi Liselerde Yönetici Ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı. Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- _____. 2000. **Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık**. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Balcı, Ali. 2003. **Örgütsel Sosyalleşme**. 2.bs. Ankara: Pegem Yayıncılık
- Bambacas, Mary. 2010. Organizational Handling of Careers Influences Managers' Organizational Commitment. **Journal of Management Development**. C.29.s.9: 807-827.

- Barnard, I. Chester. 1982. *The Functions of the Executive*. Cambridge: Harvard University.
- Başaran, İ. Ethem. 2000. **Eğitim Yönetimi Nitelikli Okul**. 4.bs. Ankara: Feryal Matbaası.
- _____. 2008. **Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi**. Ankara: Ekinoks Yayınevi.
- Bayram, Nuran. 2004. **Sosyal Birimlerde Spss ile Veri Analizi**. 1.bs Bursa: Ezgi Kitabevi
- Baysal, A. Can. 1999. Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli. **İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi**. c.28.s.1: 7-15.
- Bogler, Ronit, Somech Anit. 2004. Influence of Teacher Empowerment on Teachers' Organizational Commitment, Professional Commitment and Organizational Citizenship Behavior in Schools. **Teaching and Teacher Education**. c.20. s.3:277-289.
- Buch, Tor, Lars Fallan, Arve Petterson.1998. Disciplinary Differences in Job Satisfction, Self-Efficacy, Goal Commitment and Organizational Commitment Among Faculty Employees in Norweigian Colleges. **Quality in Higher Education**. C.4.s.2: 137-157.
- Bursalıoğlu, Ziya. 2005. **Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış**. Onüçüncü Baskı. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Bülbül, Tuncer. 2001. Öğretmenlerin Okul Dışı (Örgütsel) Adanma Odakları. Yüksek Lisans Tezi. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Celep, Cevat. 1998. Eğitim Örgütlerinde Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlığı. **Eğitim ve Bilim Dergisi**. c.22. s.108: 56-62.
- _____. 2000. **Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler**. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Celep, Bülbül, Binali Tunç. 2000. Aday Öğretmenlerin Adanma Odakları. **Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**. c.1. s.1:79-86.
- Chew, Janet, Antonia Girardi, Lenand Entrekin. 2005. Retaining Core Staff: The Impact of Human Resource Practices on Organizational Commitment. **Journal of Comparative International Management**. c.8.s.2:23-42
- Cohen, Lawrence, M. 1989. **Manion Research Method in Education**. New York. Routledge.

- Çakır, Abdullah. 2007. İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Ve Okul Kültürü Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çelik, Vehbi. 2000. **Okul Kültürü ve Yönetimi**. Ankara: Pegem Yayınevi.
- _____. 2003. **Sınıf Yönetimi**. 2.bs. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- _____. 2007. **Eğitimsel Liderlik**. 4.bs. Ankara: Pegem yayınları.
- Çetin, Münevver Ö. 2004. **Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık**. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Çetin, Fatih. 2011. Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Açıklanmasında Örgütsel bağlılık, İş Tatmini, Kişilik ve Örgüt Kültürünün Rolü. Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- DeCotiis, A. Thomas, Timoth. P. Summers. 1987. A Path Analysis of A Model of the Antecedents and Consequences of Organizational Commitment. *Human Relations*. C.40.s.7:445-470.
- Demirkıran, Tülay. 2004. Özel Eğitim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Tatminleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Erdoğan, Turan. 2004. İlköğretim Okullarında Görevli Yönetici Ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri. Yüksek Lisans Tezi. AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erdoğan, Hadice. 2006. Resmi-Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Yöneticilerin Kişisel Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasında İlişki (İstanbul Örneği). Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Eren, Erol. 2001. **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**. 7. bs. İstanbul: Beta Yayınları.
- Eroğlu, Sevilay. 2007. Toplam Kalite Yönetimi Uygulanan Ortaöğretim Kurumlarında Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık ve Motivasyon Düzeyleri. Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ergun, Turgay. 1975. Uluslar Arası Örgütlerde Bağlılık Kavramı. **Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları**. c.8.s.4 :97-106
- Firestone, A. William, James R. Pannel. 1993. Teacher Commitment, Working Conditions, And Different Incentve Policies. **Review of Educational Research**. c.45. s.5: 507-522.
- Gültekin, İbrahim Cem. 2004. The Relationship Between Organizational Commitment and Job Satisfaction. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Gümüşeli, Ali İlker. 1996. İstanbul İlindeki İlköğretim Okulu Müdürlerinin Öğretim Liderliği Davranışları, İstanbul Y.T.Ü. Fen Edebiyat Fakültesi.

_____. 2002. 2001 Yılında İlköğretim Okulu Müdürleri Çalışma Ortamları ve Koşulları, Sorunları, Bireysel ve Mesleki Özellikleri, İstanbul: Y.T.Ü. Vakfi Yayınları.

Güner, Hamza. 2006. Öğretmenlerin Adanmışlık Sorunu. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Güven, Murat. 2006. Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.

Han, N. Chang, Jong-Wook Ko, James L. Price, Charles W. Muler.1995. Organizational Commitment in South Korea. **Research and Practise in Human Resource Management**. c.3.s.1:39-68.
<http://rphrm.curtin.edu.au/1995/issue1/commitment.html>

Hawkins, Wilkert D. 1998. Predictors of Affecive Organizational Commitment Among High School Principals. Degree of Doctor of Educaiton. Blacksburg, Virginia Polytechnic Institute and State University Educaiton Administration.

Hoy, Tarter. 1991. **Open Schools, Healthy Schools**. Newburry Park: Sage Production.

İrban, Haydar. 2004. Jandarma Okullar Komutanlığı Öğretim Başkanlığı Personelinin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılıkları. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Joo, Kyoo-Baek, Taejo Lim. 2009. The effects of Organizational Learning Culture, Perceived Job Complexitiy, and Proactive Personality on Organizational Commitment and Intrinsic Motivation. **Journal of Leadership & Organizational Studies**. c.16.s.1:48-60.

Kacmar K. Michele, Dawn S. Carlson, Robert A. Brymer. 1999. Antecedents And Consequences of Organizational Commitment: A Comparison of Two Scales. **Educational and Psychological Measurement**. c.59. s.6:976-994

Kamer, Meltem. 2001. Örgüte Güven, Örgüte Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kanungo, N. Rabindra. 1982. **Work alienation: An integrative approach**. New York: Praeger Publishers.

Karagöz, Ali. 2008. İlk ve Ortaöğretim Okulu Yöneticilerinin Öğretmenler Tarafından Algılanan Etik Liderlik Rollerini ile Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Karakuş, Mehmet. 2005. Orta Öğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Düzeyleri: Elazığ İli Örneği. Yüksek Lisans Tezi. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karasar, Niyazi. 2008. **Bilimsel Araştırma Yöntemi**. 8. bs. Ankara: Nobel Yayınları.
- Karip, Emin. 2004. **Eğitim ve Okul Yöneticiliği El Kitabı**. Ed. Yüksel Özden. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- _____. 1996. Etkili Eğitim Sistemlerinin Geliştirilmesi. **Eğitim Yönetimi**. c.2.s.2 : 245-257
- Katz, Daniel, Robert L. Kahn. 1977. **Örgütlerin Sosyal Psikolojisi**. Çev. Halil Can, Yavuz Bayar. Ankara: Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, TODAİE.
- Keleş, H. Necla. 2006. İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretim ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kozacıoğlu, Remziye. 2002. The Relationship of Organizational Commitment And Work Rewards with Organizational Citizenship Behavior. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kurşunoğlu, Aydan, Emin Bakay, Abdurrahman Tanrıoğen. 2010. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri. **Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**. c.28 s. 2: 101-115.
- Mathieu, E. John, Dennis Zajac. 1990. A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates and Consequences of Organizational Commitment. **Psychological Bulletin**. c.108. s.2: 171-194.
- Miles, B. Matthew. 1969. Planned Change and Organizational Health: Figure and Ground. **Organizational and Human Behavior**. New York: McGraw-Hill.375-391.
- Mowday, T. Richard, Lyman W. Porter, Richard M. Steers. 1979. The Measurement of Organizational Commitment. **Journal of Vocational Behaviour**. S.14:224-247
- Nieoff, L. Robert. 1997. Job Satisfaction, Organizational Commitment and Individual and Organizational Mission Values Congruence: Investigating the Relationship. **Catholic Educational Association**. Minneapolis.Nisan 1-4.
http://www.eric.ed.gov/ERICDocs/data/ericdocs2sql/content_storage_01/0000019b/80/16/dc/31.pdf [12.11.2010]
- Oktay, Mahmut. 1996. **İşletmeciler İçin Davranış Bilimlerine Giriş**. İstanbul: Der Yayınları.

- O'Reilly, A. Charles, Jennifer Chatman. 1986. Organizational Commitment And Psychological Attachment: The Effects Of Compliance, Identification, And Internalization On Prosocial Behavior. **Journal of Applied Psychology**. c.71.s.3: 492-499.
- Özden, Yüksel. 1997. Öğretmenlerde Okula Adanmışlık: Yönetici Davranışları İle İlişkili mi? **Milli Eğitim Dergisi**. s.135: 35-41.
- Özkalp, Enver, Çiğdem Kirel. 2004. **Örgütsel Davranış**. 2.bs. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Özkaya, Meltem, Kocakoç Deveci, Kara Emre (2006). Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik Bir Araştırma. **Yönetim ve Ekonomi**. Celal Bayar Üniversitesi İ.B.B.F. c.13. s.2: 78-96.
- Özsoy, Seçkin. 2004. Bir Yüksekokul Çalışanlarının Kuruma Bağlılık Durumlarının İncelenmesi. **İşgücü Dergisi**. c.6.s.2: 13-19.
- Reyes, Pedro. 1992. Preliminary Modals of Teacher Organizational Commitment. **Center on Organization and Restructing of Schools**. Madison, WI. <http://eric.ed.gov/ERICWebPortal/contentdelivery/servlet/ERICServlet?accno=9680ED34> [14.12.2010].
- Rowden, W. Robert. 2000. The Relationship Between Charismatic Leadership Behaviors and Organizationl Commitment. **The leadership & Organization Development Journal**. c. 21. s. 1: 30-35.
- Samancı, Sevinç. 2006. Örgütsel İklim ve Örgütsel Vatandaşlık. Yüksek Lisans Tezi Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Scott, W. Richard. 1987. **Organizations**. Englewood. Cliffs. N.J. Prentice- Hall
- Shaw, Jim, Pedro Reyes. 1992. School Cultures: Organizational Value Orientation and Commitment. **Journal of Educational Research**. c.85. s. 5: 295-302.
- Sheldon, Mary. 1971. Investment and involvements as mechanisms producing commitment to the organization. **Administrative Sciences Quarterly**. C.18. s.2: 194-211.
- Sığrı, Ünsal. 2007. İş Görenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Meyer ve Allen Tipolojisiyle Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**. c.7. s.2:261-278.
- Silverthorne, Colin. 2004. The Impact of Organizational culture and person-organization fit on organizational commitment and job satsaction in Taiwan. **The Leadership & Organization Development Journal**. c.25.s.7: 592-599

- Smeenk, Sanne, Christine Teelken, Rob Eisinga, Hans Doorewaard. 2008. An International Comparison of the Effects of HRM Practices and Organizational Commitment on Quality of Job Performances among European University Employees. **Higher Education Policy**. c.21: 323-344
- Somech, Anit, Drach-Zahavy, Anat. 2000. Understanding Extra-Role Behavior in Schools: The Relationships between Job Satisfaction, Sense of Efficacy, and Teachers' Extra-Role Behavior. **Teaching and Teacher Education**. c.16. s.5-6:649-659.
- Şişman, Mehmet. 2004. **Öğretim Liderliği**. 2. baskı Ankara: Pegem yayınları.
- _____. 2007. **Örgütler ve Kültürler**. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Taymaz, Haydar. 2007. **Okul Yönetimi**. 8. Baskı. Ankara: PegemA Yayıncılık
- Tikici, Mehmet. 2005. **Örgütsel Davranış Boyutlarından Seçmeler**. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Tok, T. Nuri. 2004. İlköğretim Müfettişlerinin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılıkları. Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası**. 1982.
- Türkoğlu, Faruk. 2003. **Adanmışlık Duygusu**. Dünya Gazetesi.
- Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği. 2005. **Resmi Gazete**. 26040, Aralık. http://www.yok.gov.tr/content/view/490/183/lang_tr/ [31.01.2011]
- Varona, Federico. 1996. Relationship Between Communication Satisfaction and Organizational Commitment in Three Guatemalan Organizations. **The Journal of Business Communication**. San Jose State University. c.33. s.2: 111-140.
- Wallace, E. Jean. 1995. Organizational and Professional Commitment in Professional and nonprofessional organizations. **Administrative Science Quarterly**. c.40 .s.2: 228-255
- Wheaton, Aimee. 1999. The Generation of Organizational Commitment in a cross-cultural context. **Asia Pacific Business Review**. c.6. s1: 73-103
- Wiener, Yoash. 1982. Commitment in Organizations: A Normative View. **Academy of Management of Review**. c.7.s.3: 418-428.
- Yılmaz, Özkan. 2003. Örgütsel Bağlılık ve Yönetimin Çalışanlara Karşı Ahlaki Sorumluluğunun Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Tekstil Sektöründe Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yıldırım, Fatma. 2002. Çalışma Yaşamında Örgüte Bağlılık ve Örgütsel Adalet İlişkisi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yolaç, Gökhan. 2008. Satış Elemanlarının Örgütsel Bağlılığı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. **Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, c.8, s. 30: 155-161.

Yükseköğretim Kanunu (2547 S.K.) 1981. **Resmi Gazete**. 17506, Kasım
<http://www.yok.gov.tr/content/view/435/> [31.01.2011]

Yüksel, Öznur. 2000. **İnsan Kaynakları Yönetimi**. Ankara: Gazi Kitapevi.

Zöğ, Hasan. 2007. İstanbul İli Kağıthane İlçesinde Görev Yapan İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adanmışlık ile İş Doyumları Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. YTÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü.

http://www.yok.gov.tr/y/ozet_rapor.htm [31.01.2011]

EK 1: ARAŞTIRMANIN EVRENİ

ANKET VERİLEN ÜNİVERSİTELER
Bahçeşehir Üniversitesi
Beykent Üniversitesi
Arel Üniversitesi
İstanbul Bilgi Üniversitesi
Haliç Üniversitesi
Koç Üniversitesi
Kadir Has Üniversitesi
İstanbul Kültür Üniversitesi
İstanbul Aydın Üniversitesi
Fatih Üniversitesi

EK 2: ANKET FORMU

Sayın Meslektaşım,

Elinizdeki anket formu; “Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Adanmışlık” ile ilgili “**İstanbul’daki Özel Üniversitelerin Hazırlık Okulunda Çalışan İngilizce Okutmanlarının Örgütsel Adanmışlık Düzeyleri**” adlı bilimsel bir araştırma yapmak amacıyla hazırlanmıştır.

Anket sorularına vereceğiniz cevaplar bilimsel çalışma dışında kullanılmayacak, **araştırmacı haricinde herhangi bir kişi ya da kuruluş tarafından incelenmeyecektir**. Bu nedenle anket formundaki her ifadeyle ilgili vereceğiniz cevapların gerçek görüşlerinizi yansıtması, araştırma sonucunda ortaya çıkacak olan bulguların daha sağlıklı olabilmesi açısından önem taşımaktadır.

Anket formu; Kişisel Bilgiler ve Eğitimde Örgütsel Adanmışlık formu olmak üzere iki bölümden oluşmaktadır.

Kimlik bilgilerinizi lütfen anket formunun hiçbir yerine **yazmayınız**.

Araştırmaya yapmış olduğunuz katkıdan dolayı teşekkür ederim.

Adres(iş) : Bahçeşehir Üniversitesi

Aynur GICI

Hazırlık Okulu Şişli / İSTANBUL

Yıldız Teknik Üniversitesi

Tel: 0212 381 07 18

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Cep: 0537 653 54 75

Yüksek Lisans Öğrencisi

I- KİŞİSEL BİLGİLER

Bu bölümde kişisel durumunuza ilişkin sorular bulunmaktadır. Lütfen her soruda durumunuza uyan seçeneği yuvarlak içine alınız.

<p>1. Cinsiyetiniz?</p> <p>a. Bayan</p> <p>b. Erkek</p> <p>2. Yaşınız?</p> <p>a. 21 - 30</p> <p>b. 31 - 40</p> <p>c. 41 - 50</p> <p>d. 51 ve üzeri</p> <p>3. Medeni Durumunuz?</p> <p>a. Evli</p> <p>b. Bekar</p> <p>c. Boşanmış</p> <p>4. Çocuğunuz var mı?</p> <p>a. Evet</p> <p>b. Hayır</p>	<p>5. Mezun olduğunuz Okul Türü?</p> <p>a. Eğitim Fakültesi</p> <p>b. Fen-Edebiyat Fakültesi</p> <p>c. Diğer:</p> <p>6. Eğitim Durumunuz?</p> <p>a. Lisans</p> <p>b. Yüksek Lisans</p> <p>c. Doktora</p> <p>7. Mesleki Kıdeminiz?</p> <p>a. 1 - 5 yıl</p> <p>b. 6 -10 yıl</p> <p>c. 11-15 yıl</p> <p>d. 16-20 yıl</p> <p>e. 21 yıl ve üzeri</p>	<p>8. Bulduğunuz Okuldaki Görev Süreniz?</p> <p>a. 1 - 5 yıl</p> <p>b. 6 -10 yıl</p> <p>c. 11-15 yıl</p> <p>d. 16 yıl ve üzeri</p> <p>9. Aldığınız Maaş?</p> <p>a. 1500-2000 TL</p> <p>b. 2000-2500 TL</p> <p>c. 2500-3000TL</p> <p>d. 3000- 3500TL</p> <p>e. 3500TL ve üzeri</p>
---	--	---

EK 2 devam : II- ÖRGÜTSEL ADANMIŞLIK ÖLÇEĞİ

ÖRGÜT ALGISI	Çok az	Az	Ara sıra	Çoğu zaman	Her zaman
1. Okul için benden normal olarak beklenilenden fazla çaba göstermekteyim.					
2. Dersle ilgili olarak ders dışında öğrencilere zaman ayırmaktayım.					
3. Öğretmenlik mesleğini seçme kararımı yaşamımdaki en olumlu karar olarak değerlendirmekteyim.					
4. Ders aralarında öğretmen arkadaşlarımla birlikte olmaktan hoşlanmaktayım.					
5. Alanımla ilgili ders olmasa da bu okulda kalmak için başka derse girmeyi kabul edebilirim.					
6. Günlük olarak planlanan derslerimi yetiştiremediğim zaman ek ders yapma fırsatı aramaktayım.					
7. Öğretmenlik mesleğinin değerlerini diğer mesleki değerlerden üstün görmekteyim.					
8. Bu okuldaki öğretmen arkadaşlarımdan başkalarına gururla bahsederim.					
9. Bu okuldan gurur duymaktayım.					
10. Herhangi bir uyarana (zil) gerek kalmaksızın dersime zamanında girerim.					
11. Öğretmen olduğumu başkalarına gururla söylerim.					
12. Bu okuldaki öğretmenler beni en yakın dostları olarak görmekte.					
13. Okul yönetiminin öğretmenlere ilişkin uygulamasını onaylamıyorum.					
14. Okuldaki işime dört elle sarılmaktayım.					
15. Öğretmenlik mesleğinde önemli bir yer edinmek (tanınmak) istiyorum.					
16. Yaşantımdaki en iyi arkadaşlarım bu okuldaki öğretmenlerdir.					
17. Bu okul bende çalışma şevki uyandırmakta.					
18. Öğrencilerimin aile yaşantısı hakkında bilgi edinmeye çalışırım.					
19. Öğretmenlik mesleğini, çalışma hayatı için ideal bir meslek olarak görmekteyim.					
20. Bu okuldaki öğretmenlerle okul dışında da ilişkiyi sürdürmekteyim.					
21. Başka okulda çalışma şansına sahip olduğum halde, bu okulda çalışmaktan hoşlanıyorum.					
22. Başarısız öğrencimin istenilen başarıyı göstermesi için fazla çaba göstermekteyim.					
23. Çalışmama ekonomik açıdan gerek kalmasa da öğretmenlik mesleğini sürdürebilirim.					
24. Kendimi, bu okuldaki öğretmenlerin en yakın dostu olarak görmekteyim.					
25. Bu okuldaki insanlar arası ilişkiyi onaylamıyorum.					
26. Ders yapmaktan zevk alıyorum.					
27. Bu okulun geleceği beni gerçekten ilgilendirmekte.					
28. Bu okul çalışabileceğim okullar içerisinde en iyisidir.					

EK 3: ANKET KULLANMA İZİNİ

From: "cevat celep" <celep@kocaeli.edu.tr>
Subject: Re: "eğitim örgütlerinde örgütsel adanmışlık" ölçeği
Date: Mon, January 17, 2011 11:19 pm
To: aynur.gici@bahcesehir.edu.tr

Aynur Hanım,
Ölçeğin düzenlenmiş halini gönderiyorum.
Atıf yapmak koşuluyla kullanabilirsiniz. Araştırma sonucunu gönderirseniz sevinirim
Başarı dilekleriyle

Prof.Dr.Cevat CELEP
T.C.Kocaeli Üniversitesi / Kocaeli University
Eğitim Fakültesi / Faculty of Education
Eğitim Bilimleri Bölümü / Department of Educational Sciences
Umuttepe Yerleşkesi
41380 İzmit/KOCAELİ
Tel/Phone: ++90 262 3032418, 262 3591133
Belgegeçer/fax: ++ 90 262 3032403

----- Orjinal Mesaj -----

Kimden: aynur.gici@bahcesehir.edu.tr
Tarih: Monday, January 17, 2011 10:25 pm
Konu: "eğitim örgütlerinde örgütsel adanmışlık" ölçeği
Kime: celep@cevatcelep.com, celep@kocaeli.edu.tr, ccelep@gmail.com

>> Merhaba Cevat Hocam,

>> Öncelikle iyi çalışmalar dilerim. ben Aynur GICI. Bahçeşehir Üniversitesi Hazırlık Okulu'nda İngilizce okutmanı olarak çalışmaktayım. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi bölümünde yüksek lisans yapıyorum ve tez aşamasındayım. Tez danışmanım Yrd. Doç. Dr. Erkan Tabancalı. Tez konum şu şekilde: "İstanbul'daki Özel Üniversitelerde Çalışan İngilizce Okutmanlarının Örgütsel Adanmışlığa İlişkin Algıları" Tez araştırmalarım sırasında sizin bu konudaki çalışmalarınızı ve ilgili kitaplarınızı okudum ve inceledim.Eğer izin verirseniz çalışmamda sizin hazırlamış olduğunuz "Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Adanmışlık" ölçeğinizi Özel Üniversitelerdeki İngilizce Okutmanlarına uygulamak istiyorum.
İyi çalışmalar

EK 4: YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ ARAŞTIRMA İZİN YAZISI



T.C.
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü

Sayı : B.30.2.YIL.0.41.00/ 286
Konu :

Tarih: 25.02.2011

İlgili Makama,

Enstitümüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı "Eğitim Yönetimi ve Denetimi" Yüksek Lisans Programı öğrencilerinden Aynur GICI'nın hazırlamakta olduğu tez kapsamında ilgili yazı ekindeki listede yer alan üniversitelerde anket çalışması yapmak istemektedir.

İlgili öğrencinin gereken çalışmayı yapabilmesi konusunda izninizi rica ederim.



Prof. Dr. Alparslan AÇIKGENÇ
Enstitü Müdürü

Eki: 20 Sayfa

EK 5: FAKTÖR ANALİZİ SONUÇLARI

	Ortalama	Faktör Ağırlığı	Öz Değer	Açıklanan Varyans (%)	Crombach Alfa
Okula Adanma	3,25		7,678	16,479	.876
S28Bu okul çalışabileceğim okullar içerisinde en iyisidir.	3,24	.851			
S21Başka okulda çalışma şansına sahip olduğum halde, bu okulda çalışmaktan hoşlanıyorum.	3,50	.791			
S9Bu okuldan gurur duymaktayım.	3,42	.747			
S17Bu okul bende çalışma şevki uyandırmakta.	3,22	.727			
S27Bu okulun geleceği beni gerçekten ilgilendirmekte.	3,70	.674			
S5 Alanımla ilgili ders olmasa da bu okulda kalmak için başka derse girmeyi kabul edebilirim.	2,38	.659			
S13Okul yönetiminin öğretmenlere ilişkin uygulamasını onaylamıyorum.	3,30	.580			
Öğretmenlik Mesleğine Adanma	3,73		2,604	15,213	.810
S19Öğretmenlik mesleğini, çalışma hayatı için ideal bir meslek olarak görmekteyim.	3,83	.765			
S3Öğretmenlik mesleğini seçme kararımı yaşamımdaki en olumlu karar olarak değerlendirmekteyim.	3,78	.763			
S11 Öğretmen olduğumu başkalarına gururla söylerim.	4,27	.654			
S7 Öğretmenlik mesleğinin değerlerini diğer mesleki değerlerden üstün görmekteyim.	3,68	.620			
S23Çalışmama ekonomik açıdan gerek kalmasa da öğretmenlik mesleğini sürdürebilirim.	3,66	.616			
S18 Öğrencilerimin aile yaşantısı hakkında	3,20	.524			

bilgi edinmeye çalışırım.					
Çalışma Grubuna Adanma	3,36		2,191	14,227	.847
S20 Bu okuldaki öğretmenlerle okul dışında da ilişkiyi sürdürmekteyim.	3,44	.744			
S16 Yaşantımdaki en iyi arkadaşlarım bu okuldaki öğretmenlerdir.	2,74	.743			
S24 Kendimi, bu okuldaki öğretmenlerin en yakın dostu olarak görmekteyim.	2,92	.721			
S12 Bu okuldaki öğretmenler beni en yakın dostları olarak görmektedir.	3,27	.706			
S4 Ders aralarında öğretmen arkadaşlarımla birlikte olmaktan hoşlanmaktayım.	4,08	.680			
S8 Bu okuldaki öğretmen arkadaşlarımdan başkalarına gururla bahsedirim.	3,68	.667			
Öğretim İşlerine Adanma	4,14		1,600	10,374	.737
S22 Başarısız öğrencimin istenilen başarıyı göstermesi için fazla çaba göstermekteyim.	4,02	.763			
S1 Okul için benden normal olarak beklenilenden fazla çaba göstermekteyim.	4,01	.723			
S14 Okuldaki işime dört elle sarılmaktayım.	4,28	.619			
S10 Herhangi bir uyarana (zil) gerek kalmaksızın dersime zamanında girerim.	4,54	.604			
S2 Dersle ilgili olarak ders dışında öğrencilere zaman ayırmaktayım.	3,78	.524			
S26 Ders yapmaktan zevk alıyorum.	4,20	.443			
Toplam Açıklanan Varyans (%)					56,293
Kaiser-Meyer-Olkin ölçek yeterliliği				.875	
Bartlett Testi				Ki-kare	2,323E3
				sd.	300
				p değeri	.000

ÖZGEÇMİŞ

3 Mart 1984 tarihinde Edirne’de doğdu. İlkokulu 1990-1995, Ortaokulu 1995-1998 yılları arasında Edirne’de bitirdi. Liseyi Edirne Anadolu Öğretmen Lisesi’nde 1998-2002 yılları arasında tamamladı. 2002 yılında Boğaziçi Üniversitesi İngilizce Öğretmenliği bölümüne başlayarak, 2007 yılında mezun oldu. 2007-2008 eğitim-öğretim yılında Bahçeşehir Koleji’nde stajyerliğini tamamladı. 2008 yılında, Yıldız Teknik Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi alanında yüksek lisansa başladı. 2009 yılından itibaren Bahçeşehir Üniversitesi Hazırlık Okulu’nda İngilizce okutmanı olarak çalışmaktadır.