



**T.C.**

**İSTANBUL AREL ÜNİVERSİTESİ**

**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI**

**ÖZEL OKUL ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL ve MESLEKİ  
BAĞLILIKLARI ile İŞTEN AYRILMA NİYETLERİ  
ARASINDAKİ İLİŞKİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**FATMA AĞIRBAY**

**125201186**

**PROF. DR. MEHMET ENGİN DENİZ**

**İSTANBUL, 2018**



**T.C.**

**İSTANBUL AREL ÜNİVERSİTESİ**

**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI**

**ÖZEL OKUL ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL ve MESLEKİ  
BAĞLILIKLARI ile İŞTEN AYRILMA NİYETLERİ  
ARASINDAKİ İLİŞKİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**FATMA AĞIRBAY**

T.C.  
İSTANBUL AREL ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ  
TEZLİ YÜKSEK LİSANS SINAV TUTANAĞI

08/02/2018

Enstitümüz **Psikoloji** Yüksek Lisans Programı öğrencilerinden **125201186** numaralı **Fatma AĞIRBAY** "İstanbul Arel Üniversitesi Lisansüstü Eğitim - Öğretim ve Sınav Yönetmeliği"nin ilgili maddesine göre hazırlayarak, Enstitümüze teslim ettiği "**ÖZEL OKUL ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL VE MESLEKİ BAĞLILIKLARI İLE İŞTEN AYRILMA NİYETLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ**" konulu tezini, Yönetim Kurulumuzun **22.01.2018** tarih ve **2018/03** sayılı toplantısında seçilen ve Sefaköy Yerleşkesinde toplanan biz jüri üyeleri huzurunda, ilgili yönetmeliğin 39. maddesi gereğince (60) dakika süre ile savunmuş ve sonuçta adayın tezi hakkında ~~oyçokluğu/oybirliği~~ ile ~~Kabul/Red veya Düzeltme~~ kararı verilmiştir.

İşbu tutanak, 1 nüsha olarak hazırlanmış ve Enstitü Müdürlüğü'ne sunulmak üzere tarafımızdan düzenlenmiştir.



DANIŞMAN  
PROF.DR. MEHMET ENGİN DENİZ



ÜYE  
PROF.DR. ÖMER FARUK ŞİMŞEK



ÜYE  
DOÇ.DR. ALİ ERYILMAZ

## YEMİN METNİ

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum *Özel Okul Öğretmenlerinin Örgütsel ve Meslekî Bağlılıkları ile İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişki* başlıklı bu çalışmamın, bilimsel ahlak ve geleneklere uygun şekilde tarafımdan yazıldığını, yararlandığım eserlerin tamamını kaynaklarda gösterildiğini ve çalışmanın içinde kullanıldıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

22.01.2018

**Fatma AĞIRBAY**

## ONAY

Tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

- Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.
- Tezim sadece İstanbul Arel Üniversitesi yerleşkesinde açılabilir.
- Tezimin ..... yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı erişime açılabilir.

22/01/2018

**Fatma AĞIRBAY**

## ÖNSÖZ

Özel okullarda görev alan öğretmenlerin önemli bir bölümü bir yıllık sözleşme imzalayarak, bir kısmı da ders ücretli çalışmaktadır. Bir sonraki yıl aynı kurumda çalışıp çalışmayacağını belirsizliğiyle ders yılını tamamlayan öğretmeni, sözleşmesi yenilense ya da kurumda ders ücretli çalışmaya devam etse bile benzer süreçler beklemektedir. Her yıl yaşanan bu stres faktörüne, özel kurumların iş yükü ve yüksek beklentileri de eklenince, özel sektörde öğretmenlik yapmak giderek güçleşmektedir. Tüm bu olumsuzluklar, öğretmenlerin çalıştıkları kurumun değerlerini benimsemelerinin ve örgütlerine duygusal bağlılık geliştirmelerinin önünde bir engel teşkil etmektedir. Bu durumda, kendisini kurumun bir parçası gibi hissetmek istese bile koşullar buna elvermemekte ve göreceli daha iyi imkânların sunulacağını ümit ettiği başka bir kuruma veya devlet okuluna geçmeyi düşünmektedir.

Bu çalışmanın amacı; sözü edilen olumsuzlukları, İstanbul'daki özel okul öğretmenlerinden oluşan örneklem grubu üzerinde araştırmak ve elde edilen bulgular ışığında, kısır döngü hâline gelen sorunlara çözüm önerileri getirmektir.

Yoğun akademik çalışmalarına rağmen bu çalışmada bana yol gösteren, sabır ve desteğini esirgemeyen tez danışmanım Prof. Dr. Mehmet Engin DENİZ' e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Ayrıca, manevi desteklerini her zaman hissettiren ve beni yüreklendiren değerli dostlarım Seda DİKER UĞRAŞ' a ve Metin GÖRDÜK'e teşekkürü borç bilirim. Çalışma boyunca varlıklarıyla güç veren sevgili anneme ve ailemin tüm fertlerine şükranlarımı bildiririm.

**İSTANBUL, 2018**

**Fatma AĞIRBAY**

## ÖZET

### ÖZEL OKUL ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL ve MESLEKİ BAĞLILIĞI İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINAKİ İLİŞKİ

Fatma AĞIRBAY

Yüksek Lisans Tezi, Psikoloji Anabilim Dalı

Danışman: Prof. Dr. Mehmet Engin DENİZ

Ocak, 2018 – (139 sayfa)

Bu çalışmanın amacı, özel okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel ve meslekî bağlılıkları ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi araştırmaktır. Araştırmanın örneklemini 2016-2017 eğitim-öğretim yılında İstanbul ilinin farklı ilçelerindeki çeşitli özel okullarda görev yapan 159 kadın, 71 erkek toplam 230 öğretmen oluşturmuştur. Çalışmada veri toplama aracı olarak, *Demografik Bilgi Formu*'nun yanı sıra, *Eğitim Örgütlerinde Allen ve Meyer Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeği*, *Meslekî Bağlılık Ölçeği* ve *İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği* kullanılmıştır.

Araştırma sonucunda, öğretmenlerin örgüte duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık toplam puanlarının orta düzeyde olduğu, örgütsel bağlılığın alt bileşenlerine göre yapılan değerlendirmede en yüksek puana sahip alt bileşenin duygusal bağlılık olduğu görülmüştür. Bu sonuç literatürdeki bulguları destekler niteliktedir. Yaş, cinsiyet, kıdem, okuldaki görev süresi, medenî durum, aylık gelir, branş, sözleşme şekli, okulun imajı ve bulunduğu çevre, öğretmenlikten başka işte çalışmış olma gibi değişkenlerle örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki kurulamamıştır. Meslekî bağlılık düzeyinde en yüksek puana sahip alt boyut yine duygusal bağlılık olmuş, mesleğe normatif bağlılık ve devamlılık bağlılığı alt bileşenlerinin puanları orta düzeyde bulunmuştur. Öğretmenlerin işten ayrılma niyeti puanları orta düzeyde bulunmuş; örgütsel ve meslekî bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında yüksek düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

**Anahtar kavramlar:** Özel Okul Öğretmeni, Örgütsel Bağlılık, Meslekî Bağlılık, Duygusal Bağlılık, Devamlılık Bağlılığı, Normatif Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti.

## **ABSTRACT**

### **RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL & OCCUPATIONAL COMMITMENT AND JOB TURNOVER INTENTION OF PRIVATE SCHOOL TEACHERS**

**Thesis of Master, Psychology Department**

**Supervisor: Professor Mehmet Engin DENİZ**

**January, 2018 – (139 pages)**

The purpose of this research is to investigate relationship between the organizational and occupational commitment of private school teachers and their intention of job turnover. This study, carried out by the academic year of 2016-2017. The sample is consisted of 230 teachers -159 female and 71 male - who worked at private schools in different provinces of Istanbul. *Occupational Commitment Scale*, *Organizational Commitment Scale* and *Job Turnover Scale* were used for data collection. As a result of ANOVA analysis, it was found that the level of affective commitment of teachers was greater than continuence and normative commitment. The results show that there were no significant relationship among occupatinal commitment and teachers' age, gender, service year, branch, income, merital status. At the end of the analysis, it was also found that there was a high, negative, and significant correlation among teachers' organizational and professional commitment and job turnover.

**Keywords:** Organizational Commitment, Occupational Commitmet, Affective Commitment, Continuance Commitment, Intention of Teacher's Job Turnover.



## İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	i
ÖZET.....	ii
ABSTRACT .....	iii
TABLolar LİSTESİ.....	ix
KISALTMALAR DİZİNİ .....	xv

### BÖLÜM I

GİRİŞ.....	1
1.1.Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	3
1.2.Araştırma Soruları .....	5
1.3.Araştırmanın Sayıltıları .....	6
1.4.Araştırmanın Sınırlılıkları .....	6
1.5.Tanımlar .....	6
1.5.1.Özel Okul.....	6
1.5.2.Bağlılık.....	6
1.5.3. Meslek.....	6
1.5.4. Mesleki Bağlılık.....	7
1.5.5.Örgüt .....	7
1.5.6. Örgütsel Bağlılık.....	7
1.5.7. Normatif Bağlılık.....	7
1.5.8. Duygusal Bağlılık .....	7
1.5.9. Devamlılık Bağlılığı .....	7
1.5.10. İşten Ayrılma Niyeti .....	7

## BÖLÜM II

### GENEL BİLGİLER ve ARAŞTIRMALAR

2.1. Özel Okul .....	8
2.1.1. Türkiye’de Özel Okulların Tarihçesi .....	8
2.2. Öğretmenlik Mesleği .....	10
2.2.1. Türkiye’de Öğretmenlik Mesleğinin Tarihçesi.....	12
2.3. Özel Okul Öğretmenliği .....	13
2.3.1. Özel Okul Öğretmenliğinin Devlet Okulu Öğretmenliğinden Farkları ....	14
2.4. Meslekî Bağlılık .....	14
2.4.1. Meslekî Bağlılık Nedir?.....	14
2.4.2. Literatürde Meslekî Bağlılık.....	15
2.4.2.1. Dünya Literatüründe Meslekî Bağlılık Çalışmaları .....	15
2.4.2.2. Türkiye Literatüründe Meslekî Bağlılık Çalışmaları .....	16
2.4.2.3. Öğretmenlerde Meslekî Bağlılık Çalışmaları.....	16
2.5. Örgütsel Bağlılık .....	18
2.5.1. Örgütsel Bağlılık Nedir?.....	19
2.5.2. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması.....	20
2.5.2.1. Tutumsal Bağlılık.....	20
2.5.2.1.1. Kanter’in Yaklaşımı .....	21
2.5.2.1.2. Etizoni’nin Yaklaşımı.....	21
2.5.2.1.3. O’Reilly ve Chatman’ın Yaklaşımı .....	22
2.5.2.1.4. Penley ve Gould’un Yaklaşımı.....	22
2.5.2.1.5. Allen ve Meyer’in Yaklaşımı .....	23
2.5.2.1.5.1. Duygusal Bağlılık .....	23
2.5.2.1.5.2. Devamlılık Bağlılığı .....	23
2.5.2.1.5.3. Normatif Bağlılık.....	23
2.5.2.2. Davranışsal Bağlılık.....	24

2.5.2.2.1. Becker'in Yan Bahis Kuramı .....	24
2.5.2.2.2. Salancik'in Yaklaşımı .....	25
2.5.2.3. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı.....	25
2.5.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler.....	25
2.5.4. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları .....	26
2.5.4.1. Düşük Örgütsel Bağlılık.....	26
2.5.4.2. Orta Düzeyde Örgütsel Bağlılık.....	27
2.5.4.3. Yüksek Örgütsel Bağlılık.....	27
2.5.5. Literatürde Örgütsel Bağlılık .....	27
2.5.5.1. Dünya Literatüründe Örgütsel Bağlılık Çalışmaları .....	27
2.5.5.2. Türkiye Literatüründe Örgütsel Bağlılık Çalışmaları .....	28
2.5.5.3.Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık Çalışmaları.....	29
2.6. İşten Ayrılma Niyeti .....	31
2.6.1. İşten Ayrılma Niyeti Nedir? .....	31
2.6.2. Literatürde İşten Ayrılma Niyeti.....	32
2.6.2.1. Dünya Literatüründe İşten Ayrılma Niyeti Çalışmaları.....	32
2.6.2.2. Türkiye Literatüründe İşten Ayrılma Niyeti Çalışmaları.....	33
2.6.3. Öğretmenlerde İşten Ayrılma Niyeti .....	34
2.7. Mesleki ve Örgütsel Bağlılıkla İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki .....	35

### **BÖLÜM III**

#### **YÖNTEM**

3.1. Araştırmanın Modeli .....	37
3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi.....	37
3.3. Veri Toplama Araçları.....	37
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu.....	37
3.3.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği .....	37
3.3.4. Meslekî Bağlılık Ölçeği .....	38

3.3.5. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği.....	38
3.4. Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması .....	39

## **BÖLÜM IV**

### **BULGULAR**

4.1. Tanımlayıcı İstatistikler.....	40
4.2. Ölçeklere İlişkin Betimsel İstatistikler .....	45
4.4.Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılması.....	46
4.4. Mesleki Bağlılık Ölçeği Puanlarının Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılması.....	70
4.5. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puanlarının Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılması.....	96

## **BÖLÜM V**

### **TARTIŞMA ve YORUM**

5.1. Örgütsel Bağlılık ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Tartışılması	109
5.2. Meslekî Bağlılık ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Tartışılması	111
5.3. Örgütsel Bağlılık, Meslekî Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti ile Demografik Değişkenler Arasındaki İlişkinin Tartışılması.....	111
5.3.1.Yaş, Cinsiyet ve Kıdem Değişkenleri ile Örgütsel Bağlılık, Meslekî Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Tartışılması.....	112
5.3.2. Çocuk Sayısı Değişkeni ile Örgütsel Bağlılık, Meslekî Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Tartışılması .....	114
5.3.3. Okul Türü Değişkeni ile Örgütsel Bağlılık, Meslekî Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Tartışılması .....	115
5.3.4. Okuldaki Öğretmen Sayısı Değişkeni ile Örgütsel Bağlılık, Meslekî Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Tartışılması.....	115
5.3.5. Öğretmenlikten Başka İşte Çalışmış Olma/Çalışmak İsteme Değişkenleri ile Örgütsel Bağlılık, Meslekî Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Tartışılması .....	116
5.3.6. Sendikalı Olma İsteği Değişkeni ile Örgütsel Bağlılık, Meslekî Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Tartışılması .....	117

5.3.7. Genel Olarak İşinden Memnun Olma Değişkeni ile Örgütsel Bağlılık, Meslekî Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Tartışılması...	117
5.3.8. Kurum Değişirme İsteği Değişkeni ile Örgütsel Bağlılık, Meslekî Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Tartışılması.....	118
5.3.9. Medenî Durum Değişkeni ile Örgütsel Bağlılık, Meslekî Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Tartışılması .....	118
5.3.10. Hane Halkı Gelir Düzeyi Değişkeni ile Örgütsel Bağlılık, Meslekî Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Tartışılması.....	118
5.3.11. Branş Değişkeni ile Örgütsel Bağlılık, Meslekî Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkinin Tartışılması .....	1119
5.3.12. Sözleşmeli /Ders Ücretli Çalışma Şekli Değişkeni ile Örgütsel Bağlılık, Meslekî Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Tartışılması...	119
5.3.13. Okulun İmajı ve Bulunduğu Çevre Değişkeni ile Örgütsel Bağlılık, Meslekî Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Tartışılması...	120

## BÖLÜM VI

### SONUÇ ve ÖNERİLER

6.1. Sonuç .....	121
6.2. Öneriler.....	122
<b>Kaynakça .....</b>	<b>127</b>
<b>Ekler .....</b>	<b>133</b>
Ek 1. Demografik Bilgi Formu.....	133
Ek 2. Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Bağlılık (ÖB) Ölçeği.....	135
EK- 3. Meslekî Bağlılık Ölçeği (MBÖ) .....	137
Ek-4. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği.....	139

## TABLolar LİSTESİ

- Tablo 1. Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı
- Tablo 2. Öğretmenlerin Meslek ve İş Özelliklerine Göre Dağılımı
- Tablo 3. Öğretmenlerin Yer Değiştirme Kıstaslarına Göre Dağılımı
- Tablo 4. Ölçeklere Ait Betimsel İstatistikler
- Tablo 5. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılmasına Ait T Testi Sonuçları
- Tablo 6. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları
- Tablo 7. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılmasına Ait Bağımsız İki Örneklem T Testi Sonuçları
- Tablo 8. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Çocuk Sayısına Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları
- Tablo 9. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Hane Halkı Aylık Gelirine Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları
- Tablo 10. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Kişisel Aylık Gelire Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları
- Tablo 11. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Öğrenim Düzeyine Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları
- Tablo 12. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Branşa Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları
- Tablo 13. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Mesleki Kıdeme Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları
- Tablo 14. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Bulunduğu Okuldaki Görev Süresine Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları
- Tablo 15. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Okul Türüne Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları
- Tablo 16. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Okuldaki Öğretmen Sayısına Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları
- Tablo 17. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Çalışma Şekline Göre Karşılaştırılmasına Ait Bağımsız İki Örneklem T Testi Sonuçları

- Tablo 18. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Sözleşme Şekline Göre Karşılaştırılmasına Ait Bağımsız İki Örneklem T Testi Sonuçları
- Tablo 19. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Öğretmenlikten Başka İşte Çalışma Durumuna Göre Karşılaştırılmasına Ait Bağımsız İki Örneklem T Testi Sonuçları
- Tablo 20. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Öğretmenlikten Başka İşte Çalışma İsteğine Göre Karşılaştırılmasına Ait Bağımsız İki Örneklem T Testi Sonuçları
- Tablo 21. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Sendikalı Olma İsteğine Göre Karşılaştırılmasına Ait Bağımsız İki Örneklem T Testi Sonuçları
- Tablo 22. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Ders Dışında Hazırlık İçin Haftalık Süreye Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları
- Tablo 23. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Genel Olarak İşinden Memnuniyet Düzeyine Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları
- Tablo 24. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Yer Değiştirme Düşüncesine Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları
- Tablo 25. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Yer Değiştirmede Okulun Bulunduğu Çevrenin Önemi Kıstasına Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları
- Tablo 26. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Yer Değiştirmede Okulun Bulunduğu Çevrenin Önemi Kıstasına Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları
- Tablo 27. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Yer Değiştirmede Okuldaki Maaş Dışı Ödemelerin Önemi Kıstasına Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları
- Tablo 28. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Yer Değiştirmede Okulun İkametgâh Yerine Yakınlığının Önemi Kıstasına Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları
- Tablo 29. Mesleki Bağlılık Ölçeği Puanlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılmasına Ait Bağımsız İki Örneklem T Testi Sonuçları
- Tablo 30. Mesleki Bağlılık Ölçeği Puanlarının Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları

- Tablo 31. Mesleki Bağlılık Ölçeği Puanlarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılmasına Ait Bağımsız İki Örneklem T Testi Sonuçları
- Tablo 32. Mesleki Bağlılık Ölçeği Puanlarının Çocuk Sayısına Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları
- Tablo 33. Mesleki Bağlılık Ölçeği Puanlarının Hane Halkı Aylık Gelirine Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları
- Tablo 34. Mesleki Bağlılık Ölçeği Puanlarının Kişisel Aylık Gelire Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları
- Tablo 35. Mesleki Bağlılık Ölçeği Puanlarının Öğrenim Düzeyine Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları
- Tablo 36. Mesleki Bağlılık Ölçeği Puanlarının Branşa Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları
- Tablo 37. Mesleki Bağlılık Ölçeği Puanlarının Mesleki Kıdeme Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları
- Tablo 38. Mesleki Bağlılık Ölçeği Puanlarının Bulunduğu Okuldaki Görev Süresine Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları
- Tablo 39. Mesleki Bağlılık Ölçeği Puanlarının Okul Türüne Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları
- Tablo 40. Mesleki Bağlılık Ölçeği Puanlarının Okuldaki Öğretmen Sayısına Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları
- Tablo 41. Mesleki Bağlılık Ölçeği Puanlarının Çalışma Şekline Göre Karşılaştırılmasına Ait Bağımsız İki Örneklem T Testi Sonuçları
- Tablo 42. Mesleki Bağlılık Ölçeği Puanlarının Sözleşme Şekline Göre Karşılaştırılmasına Ait Bağımsız İki Örneklem T Testi Sonuçları
- Tablo 43. Mesleki Bağlılık Ölçeği Puanlarının Öğretmenlikten Başka İşte Çalışma Durumuna Göre Karşılaştırılmasına Ait Bağımsız İki Örneklem T Testi Sonuçları
- Tablo 44. Mesleki Bağlılık Ölçeği Puanlarının Öğretmenlikten Başka İşte Çalışma İsteğine Göre Karşılaştırılmasına Ait Bağımsız İki Örneklem T Testi Sonuçları
- Tablo 45. Mesleki Bağlılık Ölçeği Puanlarının Sendikalı Olma İsteğine Göre Karşılaştırılmasına Ait Bağımsız İki Örneklem T Testi Sonuçları
- Tablo 46. Mesleki Bağlılık Ölçeği Puanlarının Ders Dışında Hazırlık İçin Haftalık Süreye Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları



- Tablo 47. Mesleki Bağlılık Ölçeği Puanlarının Genel Olarak İşinden Memnuniyet Düzeyine Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları
- Tablo 48. Mesleki Bağlılık Ölçeği Puanlarının Yer Değiştirme Düşüncesine Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları
- Tablo 49. Mesleki Bağlılık Ölçeği Puanlarının Yer Değiştirmede Okulun Bulunduğu Çevrenin Önemi Kıstasına Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları
- Tablo 50. Mesleki Bağlılık Ölçeği Puanlarının Yer Değiştirmede Okulun Bulunduğu Çevrenin Önemi Kıstasına Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları
- Tablo 51. Mesleki Bağlılık Ölçeği Puanlarının Yer Değiştirmede Okuldaki Maaş Dışı Ödemelerin Önemi Kıstasına Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları
- Tablo 52. Mesleki Bağlılık Ölçeği Puanlarının Yer Değiştirmede Okulun İkametgâh Yerine Yakınlığının Önemi Kıstasına Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları
- Tablo 53. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puanlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılmasına Ait Bağımsız İki Örneklem T Testi Sonuçları
- Tablo 54. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puanlarının Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları
- Tablo 55. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puanlarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılmasına Ait Bağımsız İki Örneklem T Testi Sonuçları
- Tablo 56. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puanlarının Çocuk Sayısına Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları
- Tablo 57. İşten Ayrılma Ölçeği Puanlarının Hane Halkı Aylık Gelirine Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları
- Tablo 58. İşten Ayrılma Ölçeği Puanlarının Kişisel Aylık Gelire Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları
- Tablo 59. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puanlarının Öğrenim Düzeyine Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları
- Tablo 60. İşten Ayrılma Ölçeği Puanlarının Branşa Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları
- Tablo 61. İşten Ayrılma Ölçeği Puanlarının Mesleki Kıdeme Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları

- Tablo 62. İşten Ayrılma Ölçeği Puanlarının Bulunduğu Okuldaki Görev Süresine Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları
- Tablo 63. İşten Ayrılma Ölçeği Puanlarının Okul Türüne Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları
- Tablo 64. İşten Ayrılma Ölçeği Puanlarının Okuldaki Öğretmen Sayısına Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları
- Tablo 65. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puanlarının Çalışma Şekline Göre Karşılaştırılmasına Ait Bağımsız İki Örneklem T Testi Sonuçları
- Tablo 66. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puanlarının Sözleşme Şekline Göre Karşılaştırılmasına Ait Bağımsız İki Örneklem T Testi Sonuçları
- Tablo 67. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puanlarının Öğretmenlikten Başka İşte Çalışma Durumuna Göre Karşılaştırılmasına Ait Bağımsız İki Örneklem T Testi Sonuçları
- Tablo 68. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puanlarının Öğretmenlikten Başka İşte Çalışma İsteğine Göre Karşılaştırılmasına Ait Bağımsız İki Örneklem T Testi Sonuçları
- Tablo 69. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puanlarının Sendikalı Olma İsteğine Göre Karşılaştırılmasına Ait Bağımsız İki Örneklem T Testi Sonuçları
- Tablo 70. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puanlarının Ders Dışında Hazırlık İçin Haftalık Süreye Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları
- Tablo 71. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puanlarının Genel Olarak İşinden Memnuniyet Düzeyine Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları
- Tablo 72. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puanlarının Yer Değiştirme Düşüncesine Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları
- Tablo 73. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puanlarının Yer Değiştirmede Okulun Bulunduğu Çevrenin Önemi Kıstasına Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları
- Tablo 74. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puanlarının Yer Değiştirmede Okulun İmajının Önemi Kıstasına Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları
- Tablo 75. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puanlarının Yer Değiştirmede Okuldaki Maaş Dışı Ödemelerin Önemi Kıstasına Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları

Tablo 76. İşten Ayrılma Ölçeği Puanlarının Yer Değiştirmede Okulun İkametgâh Yerine Yakınlığının Önemi Kıstasına Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları

Tablo 77. Örgütsel ve Mesleki Bağlılık Puanları ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

Tablo 78. Örgütsel Bağlılığın Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Ait Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Tablo 79. Mesleki Bağlılığın Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Ait Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları



## KISALTMALAR DİZİNİ

n	: Örneklem/gruptaki örneklem sayısı
%	: Yüzde
	: Ortalama
SS	: Standart sapma
t	: t testi puanı
F	: ANOVA test istatistiği
r	: Korelasyon katsayısı
A>B	: A grubunun puanları B grubunun puanlarından yüksektir.
B	: Regresyon katsayısı
SHB	: Regresyon katsayısının standart hatası
$\beta$	: Standardize edilmiş regresyon katsayısı
vd.	: ve diğerleri
İAN	: İşten Ayrılma Niyeti
KPSS	: Kamu Personeli Seçme Sınavı
MEB	: Millî Eğitim Bakanlığı
MB	: Meslekî Bağlılık
TEDMEM	: Tür Eğitim Derneği
ÖB	: Örgütsel Bağlılık
YÖK	: Yüksek Öğretim Kurulu

# BÖLÜM I

## GİRİŞ

Küreselleşmeyle birlikte iş dünyasında sürekli artan rekabet, tüm sektörlerde kıyasıya sürerken örgütlerin başarısı ve bu başarının devamlılığı konusunda insan kaynakları yönetim birimlerine pek çok görev düşmektedir.

İş gücü devrinin yol açtığı maddî ve manevî kayıpları en aza indirmek için tedbirler alınmadığında, bu durumdan hem örgütler hem de ülke ekonomisi olumsuz etkilenmektedir. Bu bağlamda; örgüt kültürü, örgüt iklimi, iş tatmini gibi örgütsel bağlılığın öncülleri ve ardılları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen gerek saha araştırmaları gerekse kavramsal boyutta çalışmalar her geçen gün artmaktadır.

Örgütsel bağlılığı yüksek olan işgörenler; çalıştıkları kurumla özdeşleşmiş, motivasyonu yüksek, verimlilik odaklı çalışan, gelişmeye açık bireylerdir. İşgörenlerin örgütsel bağlılıklarını sağlamak, sürdürmek ve arttırmak için örgüt yönetimlerinin üzerine düşen çok önemli yükümlülükler vardır. Bu yükümlülükler günü birlik ve el yordamıyla uygulanan geleneksel yöntemler yerine, bilimsel alt yapısı olan, işlevselliği kanıtlanmış yöntem ve yaklaşımlarla yerine getirildiğinde sağlıklı bir örgüt iklimi oluşturulabilir. Çalışanlarının profesyonel hedeflerinin desteklediği, kendilerini değerli hissettikleri bir çalışma ortamında verimlilik de artacaktır.

İyi yetişmiş ve deneyimli bir iş gücüne sahip olmak ve bu gücü elinde tutabilmek, malzemesi ve çıktısı insan olan eğitim sektöründe, kuşkusuz çok daha hayafî bir önem taşımaktadır. Ancak özel okulların kendine özgü istihdam koşullarının olması, her yıl oluşan iş gücü devrini de beraberinde getirmektedir.

Özel okullarda öğretmen istihdamı, resmî okullardaki gibi atama ve tayin yöntemiyle değil –genellikle- bir yıllık sözleşmeyle olmaktadır. Bir kısım öğretmenle de ders ücretli anlaşma yapılmaktadır.

Her yıl yaşanan iş akdi feshi endişesi, özel okullarda çalışan öğretmenlerin üzerinde önemli bir stres faktörüdür. Özellikle kuruma yeni katılan genç

öğretmenler, ilk birkaç yıl, yoğun bir stres ve bocalama yaşayabilmektedirler. Bu durum, bir yandan öğretmenin kendini ispat etmek adına daha yüksek performansla çalışması gibi –kısa vadeli de olsa- olumlu bir sonuç doğururken, öte yandan bir örgütsel bağlılık geliştirmede zorlanma hatta bağlılığa direnç gösterme gibi olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir.

Yeni öğretmenlerin kuruma ve kurum kültürlerine alışmaları için geçen birkaç aylık süre zarfında, kurumla ilgili olumlu ya da olumsuz kanaatleri oluşmakta ve bu kanaat genellikle pek de değişmemektedir. İşte bu kritik dönemde, öğretmenin kuruma ısındırılması, örgüt değerlerinin benimsemeleri için uygun bir örgüt iklimi oluşturulması, işten ayrılma düşüncesinin daha en baştan oluşmaması adına önem taşımaktadır.

Öğretmenlik gibi duygusal emek gerektiren bir işte, meslekî bağlılık; en az örgütsel bağlılık kadar önemsenmesi ve üzerinde durulması gereken bir kavramdır. Gerek mesleğin getirdiği gerekse örgütün sağladığı koşullar öğretmenlerin iş tatmini ve motivasyonu üzerinde etkili olarak örgüt üyeliğini sürdürme ve mesleğe devam etme eğiliminde belirleyici rol oynamaktadır.

Bu çalışmada, özel okul öğretmenlerinin meslekî ve örgütsel bağlılıkları ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki incelenerek ortaya çıkan bulgular doğrultusunda öneriler sunulacaktır.

Çalışmanın birinci bölümünde; araştırmanın amacı ve önemi, araştırma soruları, araştırmanın sayıltıları ve sınırlılıkları ile temel kavramların tanımlarına yer verilecektir. Çalışmanın ikinci bölümünde; Türkiye’de özel okulların tarihçesi, öğretmenlik mesleği, meslekî bağlılık, örgütsel bağlılık kavramları ve işten ayrılma niyeti ile ilgili literatür bilgisi sunulacak; yurt içi ve yurt dışında yapılan çalışmalar örneklendirildikten sonra ve örgütsel ve meslekî bağlılık kavramlarının işten ayrılma niyetiyle ilişkisi teorik olarak ele alınacaktır. Üçüncü bölümde araştırmanın modeli, evren ve örnekleme ve veri toplama araçları tanımlanarak verilerin çözümlenmesi ve yorumlanması yapılacaktır. Dördüncü bölümde; tanımlayıcı istatistikler, ölçeklere ilişkin betimleyici istatistikler ile örgütsel bağlılık (ÖB), meslekî bağlılık (MB) ve işten ayrılma niyeti (İAN) ölçeği puanlarının demografik değişkenlere göre karşılaştırması yapılacaktır. Beşinci bölümde, örgütsel bağlılık, meslekî bağlılık ve

işten ayrılma niyeti ile demografik değişkenler arasındaki ilişkiler tartışılacaktır. Altıncı bölümde ise sonuç ve öneriler yer alacaktır.

### **1.1.Araştırmanın Amacı ve Önemi**

Bu çalışmanın amacı, özel okullarda görev yapan öğretmenlerin mesleklerine ve çalıştıkları kuruma duydukları duygusal, normatif ve devamlılık bağlılıkları ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemek ve ortaya çıkan bulgular doğrultusunda çözüm önerileri sunmaktır.

Bu genel amaçlar doğrultusunda; yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, aylık gelir, aylık hane halkı geliri, kıdem, kurumda çalışma süresi, kurumda çalışma şekli, haftalık ders saati, ikamet yerinin uzaklığı, öğretmenlikten başka işte çalışmış olma, öğretmenlikten başka işte çalışma isteği gibi değişkenlerle örgütsel ve mesleki bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri ortaya koymak, bu araştırmanın alt amaçlarındandır.

Mesleki bağlılığı konu edinen çalışmalarda iş tatmini ve mesleki bağlılık arasındaki ilişki sıklıkla incelenmektedir. Söz konusu alanda, iş tatmini ile örgütten ayrılma ilişkisini inceleyen çok sayıda yayın olduğu gözlenmektedir. Bu yayınların tümünde iki değişken arasındaki ilişkinin ters yönlü olduğu yani işinden tatmin olmayan bireylerin örgütten ayrılma eğilimi göstereceği tutarlı bir biçimde ortaya konmuştur. Örgütten ayrılma niyeti pek çok çalışmada mesleki bağlılığın en belirgin ardıllarından biri olarak ele alınmaktadır. Martin (1979), Moore (2000) ve Price & Muller (1981), örgütten ayrılma niyetini çalışanların geri çekilme davranışlarından biri olarak ön plana çıkarmakta ve “bireyin örgütten uzaklaşması, yeni iş arayışına girmesi” olarak tanımlanmaktadır (Akt. Özmen, Özer, Saatçioğlu 2005).

Blau (1988), *işten ayrılma niyeti* kavramını “bireyin örgüt üyeliğini devam ettirme ya da ettirmeme olasılığı” olarak tanımlamaktadır. Bu niteliği gereği örgütten ayrılma niyeti bireylerin bir tür geri çekilme davranışı olarak kabul edilmektedir (Akt. Özmen, Özer ve Saatçioğlu, 2005).

Mesleki bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi konu edinen çalışmaların bir kısmına göre mesleki bağlılığı yüksek olan bireyler örgütlerine de bağlılık göstermekte ve örgütten ayrılma niyetleri düşmektedir (Meyer vd. 2002).

Gerek örgütsel bağlılık gerekse mesleki bağlılık ile ilgili çalışmalar incelendiğinde bu olguların neden ve sonuçları üzerine pek çok çalışma yapıldığı görülmektedir. Arbak ve Kesken'in (2005) örgütsel bağlılık ile ilgili gerçekleştirdikleri çalışmada örgütsel bağlılığın nedenlerinin kişisel özellikler, çalışma deneyimleri, iş ve rol özellikleri gibi ana başlıklar altında toplanabileceği ifade edilmektedir. Aynı çalışmada devamsızlığın, performansın ve işten ayrılmanın örgütsel bağlılığın en fazla üzerinde durulan sonuçları olduğu ifade edilmektedir (Arbak & Kesken, 2005)

İşten ayrılan işgörenlerin sayısının yüksek olduğu kurumlar, bazı olumsuzluklar yaşayabilmektedirler. Bu kurumlarda yaşanan olumsuzluklardan bazıları; yetenekli iş gücünü kaybetme olasılığının profesyonel anlamdaki rekabette örgütü dezavantajlı duruma getirmesi, yeni işe alınacak işgörelere verilecek eğitim, yeni iş görenleri işe almanın örgüte getireceği maliyetler, iş arkadaşlarını kaybeden iş görenlerin arkadaşlarından ayrılmaları nedeniyle yaşadıkları üzüntü, kuruma yeni alınacak kişilerle yaşanacak ilişkinin belirsizliğinden doğan endişe gibi faktörlerdir (Bibby, 2008; Scott vd., 1999; Akt. Polat ve Meydan, 2010).

Özel okullarda her öğretim yılında gerçekleşen öğretmen sirkülasyonu sonucunda, kuruma yeni katılan öğretmenlerin kurum kültürüne adapte alma süreci ve kurum içi eğitimleri; ekonomik kayıplara, işgücü ve zaman kaybına yol açmakta ve kurumun ve dolayısıyla eğitim-öğretim sürecinin verimliliğini olumsuz etkilemektedir. Özel okullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının artırılması ve işten ayrılma niyetlerinin düşürülmesi için var olan sorunların çok yönlü olarak ele alınması ve çözüm önerileri sunulması önem arz etmektedir.

İncelendiği kadarıyla literatürde, resmî okullar ve akademisyenlerin örgütsel bağlılıkları, -daha sınırlı sayıda da olsa - meslekî bağlılıkları ve işten ayrılma niyeti ilişkisini araştıran çalışmalar vardır. Ancak özel okul öğretmenleri ile ilgili çalışmalar kısıtlıdır. Örgütsel ve meslekî bağlılığın işten ayrılma niyeti ve diğer demografik değişkenlerle ilişkisinin yordanması, bu çalışmayı kapsamlı kılmıştır.

Bu araştırma; özel okul öğretmenlerinin örgütsel ve meslekî bağlılıklarının işten ayrılma niyetiyle ilişkisinin belirlenmesi, var olan sorunlara ışık tutması ve somut çözüm yolları üretmeye yardımcı olması bakımından önemlidir.



## 1.2.Araştırma Soruları

1. Özel okullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ve ÖB alt boyutları (duygusal/normatif/devamlılık) ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
2. Özel okullarda çalışan öğretmenlerin mesleki bağlılıkları ve MB alt boyutları ile (duygusal/normatif/devamlılık)ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
3. Özel okul öğretmenlerinin yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, aylık gelir, aylık hane halkı geliri, kıdem, kurumda çalışma süresi, kurumda çalışma şekli, haftalık ders saati, okulun imajı, okulun ikamet yerine uzaklığı, branş, eğitim düzeyi, okul türü, okuldaki öğretmen sayısı, okulda çalışma süresi, çalışma şekli, ek ödemeler, öğretmenlikten başka işte çalışmış olma gibi değişkenler açısından mesleki bağlılık puan ortalamaları anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?
4. Özel okul öğretmenlerinin yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, aylık gelir, aylık hane halkı geliri, kıdem, kurumda çalışma süresi, kurumda çalışma şekli, haftalık ders saati, okulun imajı, okulun ikamet yerine uzaklığı, branş, eğitim düzeyi, okul türü, okuldaki öğretmen sayısı, okulda çalışma süresi, çalışma şekli, ek ödemeler, öğretmenlikten başka işte çalışmış olma gibi değişkenler açısından örgütsel bağlılık puan ortalamaları anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?
5. Özel okul öğretmenlerinin yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, aylık gelir, aylık hane halkı geliri, kıdem, kurumda çalışma süresi, kurumda çalışma şekli, haftalık ders saati, okulun imajı, okulun ikamet yerine uzaklığı, branş, eğitim düzeyi, okul türü, okuldaki öğretmen sayısı, okulda çalışma süresi, çalışma şekli, ek ödemeler, öğretmenlikten başka işte çalışmış olma gibi değişkenler açısından işten ayrılma niyeti puan ortalamaları anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?

### 1.3.Araştırmanın Sayıltıları

Araştırmada geçerli olabilecek sayıltılar aşağıda belirtilmiştir:

1. Araştırma kapsamında belirlenen örneklem grubunun evreni temsil ettiği varsayılmaktadır.
2. Özel okul öğretmenlerinin örgütsel ve meslekî bağlılık düzeyinin düşük olmasının işten ayrılma niyetini güçlendirdiği öngörülmektedir.
3. Araştırmaya katılan bireylerin ölçekleri eksiksiz ve samimi bir şekilde cevaplayacağı kabul edilmektedir.

### 1.4.Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma;

1. İstanbul'un Bahçelievler, Bakırköy, Beylikdüzü ve Şişli ilçelerindeki özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler ile sınırlıdır.
2. Kullanılacak *Mesleki Bağlılık Ölçeği*, *Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği* ve *İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği*'nin ölçtüğü puanlar ile sınırlıdır.

### 1.5.Tanımlar

#### 1.5.1.Özel Okul

Gerçek veya tüzel kişilerin girişimleriyle kurulmuş, giderleri devlet tarafından karşılanmayan ve ana okuldan üniversiteye kadar eğitim-öğretim faaliyetleri yürüten örgün öğretim kurumlarıdır (Uygun, 2003).

#### 1.5.2.Bağlılık

Bir kişiye, bir düşünceye, bir kuruma, kendimizden daha büyük gördüğümüz bir şeye karşı bağlılık gösterme, yerine getirmek zorunda olduğumuz bir yükümlülüğü anlatır. (Balay, 2000).

#### 1.5.3. Meslek

Bireylerin yaşamsal faaliyetlerini sürdürebilmek ve maddi kazanç sağlamak amacıyla bir işte belirli bir süre çalışmaları olarak tanımlanmaktadır (Lee vd., Akt. Günçavdı, 2000).

#### **1.5.4. Mesleki Bağlılık**

Bireyin belirli bir alanda beceri ve uzmanlık kazanmak üzere yaptığı çalışmaların sonucunda, mesleğini yaşamında ne derece merkezi bir yerde değerlendirdiğidir. (Baysal ve Paksoy, 1999).

#### **1.5.5. Örgüt**

Ortak bir amacı veya işi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kurumların veya kişilerin oluşturduğu birlik, teşkilat (Güncel Türkçe Sözlük; TDK, 2017).

#### **1.5.6. Örgütsel Bağlılık**

Örgütsel bağlılık, bireyi örgüte bağlayan ve örgütten ayrılma olasılığını azaltan psikolojik durumdur. (Allen ve Meyer, 1990).

#### **1.5.7. Normatif Bağlılık**

Kişinin çalıştığı kuruma karşı sorumluluğu ve yükümlülüğü olduğuna inanması ve kendisini kurumda kalmaya zorunlu görmesine dayanan bağlılık. (Uyguç ve Çımrın: 2004).

#### **1.5.8. Duygusal Bağlılık**

Bireylerin kurumları ile özdeşleşmelerini, kurumun üyesi olmaktan mutlu olduklarını ve kuruma güçlü şekilde bağlı olduklarını gösteren duygusal yönelme (Uyguç ve Çımrın, 2004).

#### **1.5.9. Devamlılık Bağlılığı**

Bireyin çalıştığı kurumdan ayrılması durumunda ortaya çıkacak maliyetlerden ve iş alternatiflerinin azlığından dolayı kurum üyeliğini sürdürmesidir. (Uyguç ve Çımrın, 2004).

#### **1.5.10. İşten Ayrılma Niyeti**

Çalışanın, işten/örgütten ayrılma konusundaki bilinçli veya temkinli bir kararı veya niyeti (Barlet, 1999).

## BÖLÜM II

### GENEL BİLGİLER ve ARAŞTIRMALAR

#### 2.1. Özel Okul

Gerçek veya tüzel kişilerin girişimleriyle kurulmuş, giderleri devlet tarafından karşılanmayan ve ana okuldan üniversiteye kadar eğitim-öğretim faaliyetleri yürüten örgün öğretim kurumları *özel okul* statüsündedir. Özel okullar da resmî okullar gibi Millî Eğitim Bakanlığınca onaylanan eğitim-öğretim programlarını uygulamakla yükümlüdür (Uygun, 2003).

##### 2.1.1. Türkiye’de Özel Okulların Tarihçesi

Tan’a göre (1987) Batı’da kamu okullarının ve özel okulların açılması ve bugünkü anlamda eğitim sisteminin oturması, Sanayi Devrimi’nden sonra burjuva sınıfının oluşmasıyla büyük bir ivme kazanmış, özel okullar toplumda seçkinlerin yetiştirilmesine öncülük etmiştir (Aktaran: Uygun, 2003).

19. yüzyılda her alanda etkisini göstermeye başlayan Batı uygarlığı, eğitim alanında yapılan yenleşme hareketlerinde de kendisini göstermiştir. Dolayısıyla, Türkiye’de özel okulların tarihçesini Tanzimat dönemiyle başlatmak yanlış olmaz (Akyüz, 2001). Tanzimat Fermanı’nın 1839’da ilan edilmesinden sonra, 19. Yüzyıl ortalarında Osmanlı topraklarında yaşayan her cemaat ve toplum hızla kendilerine ait okullar açmaya başlamıştır. Nitekim, 1876 tarihli Kanun-i Esasî’de eğitim-öğretim serbestliği şu ifadelerle vurgu yapılmıştır (Md:15 - 16) : “Öğretim işi serbesttir. Belirlenmiş olan kanuna uymak şartıyla, her Osmanlı özel ve genel öğretime izinlidir ve bütün okullar devletin kontrol ve denetimi altındadır.” (Tanilli, 1976).

Özellikle azınlıklar ve yabancı devletler, kapütülasyonların sağladığı ayrıcalıklardan yararlanarak Osmanlı Devleti sınırları içinde çok sayıda özel okul açmıştır. Özellikle Tanzimat’ın ilanından sonra azınlık okulları ve yabancı okullar hızla yaygınlaşmıştır (Uygun, 2003). Vahapoğlu, (1990) ve Tozlu’ya (1991) göre nitelikli ve modern eğitim kurumları oldukları için yalnız azınlıkların değil seçkin Türk ailelerinin de prestijli bulduğu ve çocuklarını okuttukları bu okullar, kısa sürede

devletin temel eğitim politikalarından saparak kültür emperyalizminin taşıyıcısı hatta bazı zararlı unsurların merkezi hâline gelmiştir (Aktaran: Uygun, 2003).

Osmanlı Devleti, yabancı okulların ve azınlık okullarının zararlı etkilerinin farkındadır ve bunun önlenmesi için gerekli tedbirleri almıştır. 1869 tarihli *Maarif-i Umumiye Nizamnamesi*'nde yabancı okulların nasıl kurulacağı ve eğitim-öğretim vereceği, ders programlarının içeriği, öğretmen atamaları konularında hükümler belirlenmiştir. Ancak bu hükümler çoğu zaman kâğıt üzerinde kalmaktan öteye gidememiş ve bu okullar devlet denetiminin büyük ölçüde dışında kalmıştır (Uygun, 2003).

Her ne kadar özel girişimci Türkler tarafından açılmasa da ilk Türk özel okulu 1868'de eğitim-öğretim faaliyetlerine başlayan Galatasaray Sultanisi'dir. Devlet desteğiyle açılan okulun amacı "Osmanlılık bilincine uygun nitelikte insan yetiştirmek" tir. Okulda din, dil, ırk vb. yönden farklı toplulukların çocukları eğitim-öğretim görebilecektir (Ergin, 1977). Galatasaray Sultanisi'ne pek çok Türk ailesi, azınlıklardan ise en çok Bulgar teba çocuklarını göndermiştir. Ancak okul ücretleri oldukça yüksek olduğu için okula rağbet umulandan az olmuş, bu nedenle pek çok öğrenci burslu okutulmuştur (Uygun, 2003).

Özel girişimciler tarafından açılan ilk Türk özel okulu 15 Ocak 1884'te İstanbul Süleymaniye'de açılan *Şemsülmaarif Rüştîyesi*'dir. 1903 yılına gelindiğinde İstanbul'da ilk ve orta okul düzeyinde 28 özel Türk okulu ve bu kurumlarda öğretim gören çoğu Türk olmak üzere 4500 kadar öğrenci vardır (Akyüz, 2001).

Birinci Dünya Savaşı öncesi ve sonrasında azınlıklara ve yabancılara ait özel okulların zararlı etkilerinden kurtulmak için Türklerin özel okul açma girişimleri devlet tarafından desteklenmiştir. Bu konuda 1915 yılında yayımlanan *Mekteb-i Hususiye Talimatnamesi*'nde (Özel Okullar Yönetmeliği) Türklerin özel okul açma girişimleri teşvik edilmiş, yabancı okulların ve azınlık okullarının ise devletin gözetimine girmesi konusunda önlemler alınmıştır (Özkaya, 1993); (Akyüz, 2001).

Millî Mücadele sonrasında 21 Kasım 1922 tarihinde başlayan Lozan Görüşmeleri'nde masaya yatırılan ve en uzun süre tartışılan konulardan biri de yabancı ve azınlık okullar meselesi olmuştur. Bu okullar, devletin denetim ve kontrolüne alınmış ve bazı kısıtlamalar getirilmiştir (Özbek, 2000).

Cumhuriyetin ilanında sonra 3 Mart 1924'te Mustafa Kemal Atatürk'ün önderliği ve direktifleri doğrultusunda *Tevhid-i Tedrisat* (Eğitim-Öğretim Birliği) *Kanunu* çıkarılarak özel okullar ve azınlık okulları da dahil olmak üzere tüm okullar *Maarif Vekaleti'ne* (Millî Eğitim Bakanlığı) bağlanmıştır (Ünder, 1999). Artık millî bir vasıf kazanan eğitimde, özellikle yabancı okulların işleyişi ile ilgili düzenlemeler yapılmıştır. MEB'e bağlanan bu okullara gönderilen bir genelgeyle Türkçe derslerinin müfredatta yer alması, tarih ve coğrafya derslerinin Türkçe okutulması dükme bağlanmış ve dinî propaganda yapmak kesinlikle yasaklanmıştır (Demirtaş, 2008)

31 Ocak 1928'de "Türk çocuklarının yabancı okullara başvurması zorunluluğundan kurtaracak" yeni okullar açmak, başarılı ancak imkânları kısıtlı öğrencilere de yurt ve burs olanakları sunmak misyonuyla Türk Eğitim Derneği (TED) kurulmuştur (TED Tarihçesi, 2003. Akt. Uygun, 2003). Başka birkaç özel girişim ve TED dışında 1960'lı yıllara kadar Türkiye'de özel okul girişimciliği durağan bir seyir izlemiş, 1961 Anayasası'nda yapılan yeni ve teşvik edici düzenlemelerden sonra 18 Aralık 1965'te *625 Sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nun* yürürlüğe girmesiyle özel okul sayısında hızlı bir artış görülmüştür. Türkiye'deki özel okul sayısı 1969'a gelindiğinde 44'ü bulmuştur (Dikmen, 1971).

1982 Anayasası'ndaki düzenlemeler ve özellikle 1985'ten sonra kanun, tüzük, genelge vb. nitelikteki düzenlemelerle- yüksek okul ve üniversiteler de dahil- özel okullar devletçe büyük ölçüde desteklenmiştir. Lozan Antlaşması'yla yabancı girişimle açılmış okullar ve azınlık okullarına getirilen kısıtlayıcı önlemler, 1985 sonrası yapılan değişiklikler ve 4771 sayılı yasayla, "devletin denetim ve gözetimi esas olmak kaydıyla" kaldırılmıştır. 1985'te Türkiye genelinde 300 özel bulunurken, 2001-2002 öğretim yılında 1780'e yükselmiştir (Uygun, 2003).

2013'te 4200 olan özel okul sayısı, 2015-2016 MEB verilerine göre 9571'i bulmuştur (MEB, 2017).

## **2.2. Öğretmenlik Mesleği**

Literatürü incelediğimizde pek çok farklı meslek tanımı görürüz. Lee ve diğerlerine göre (2000) meslek, bireylerin yaşamsal faaliyetlerini sürdürebilmeleri için belirli bir işte çalışmalarınıdır (Akt. Tak ve Çiftçioğlu, 2008). Meslek kavramını profesyonellikle bağdaştırarak yapılan tanımlar da vardır. Tak ve Çiftçioğlu (2008),

meslek kavramını “bireylerin maddî kazanç sağlamak ve yaşamlarını sürdürebilmek için profesyonelleştikleri iştir.” şeklinde tanımlamışlardır (Tak & Çiftçioğlu, 2008). TDK sözlüğünde ise meslek “belli bir eğitim ile kazanılan sistemli bilgi ve becerilere dayalı, insanlara yararlı mal üretmek, hizmet vermek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, kuralları belirlenmiş iş” şeklinde tanımlanmaktadır (TDK Türkçe Sözlük, 2011).

Eğitim sisteminin vazgeçilmez unsurları olan öğretmenler, bireylerin eğitim yoluyla topluma kazandırılması sürecinde ve yeni nesillere kültürel öğelerin aktarılmasında önemli bir rol üstlenmektedir. Eğitim- öğretim sürecinin en stratejik unsurlarından biri öğretmendir (Üstüner, 2004).

Öğretmenlik mesleği, adaylık döneminde sonra; öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen olmak üzere üç kariyer basamağına ayrılır (Resmî Gazete, Değişik :7.1.2006/26046 RG: Madde:6).

MEB, eğitim-öğretim hizmetleri sınıfındaki toplam serbest öğretmen kadro sayısı içinde uzman öğretmen oranı % 20, başöğretmen oranı % 10'dur (Resmî Gazete, 7.1.2006/26046 RG, Madde:7).

*Uzman Öğretmen:* Alanında ya da eğitim bilimleri alanında tezli yüksek lisans öğrenimini tamamlayan öğretmenlerden kıdem, hizmet içi eğitim, etkinlikler ve sicil; lisans öncesi ve lisans mezunu öğretmenler ile alanı ya da eğitim bilimleri alanı dışında lisansüstü öğrenimini tamamlayan öğretmenlerden ise kıdem, eğitim, etkinlikler, sicil ve sınav ölçütlerine göre yapılan değerlendirme ve başarı sıralaması sonucunda alanlarında ayrılan kontenjana yerleştirilenler öğretmenlerdir (Resmî Gazete, 7.1.2006/26046 RG ).

*Başöğretmen:* Alanında ya da eğitim bilimleri alanında doktora öğrenimini tamamlayan öğretmenlerden kıdem, hizmet içi eğitim, etkinlikler ve sicil; lisans öncesi ve lisans mezunu öğretmenler ile alanı ya da eğitim bilimleri alanı dışında lisansüstü öğrenimini tamamlayan uzman öğretmenlerden ise kıdem, eğitim, etkinlikler, sicil ve sınav ölçütlerine göre yapılan değerlendirme ve başarı sıralaması sonucunda alanlarında ayrılan kontenjana yerleştirilen öğretmenleri ifade eder (Resmî Gazete, 7.1.2006/26046 RG ).

### 2.2.1. Türkiye’de Öğretmenlik Mesleğinin Tarihçesi

Türkiye’de öğretmenlik mesleğinin tarihçesi daha eskilere dayanmakla birlikte bu çalışmada Osmanlı İmparatorluğu’nun son dönemlerinden itibaren bir tarihçe sunulmaya çalışılacaktır.

1839 Tanzimat Fermanı’yla pek çok alanda gerçekleştirilmeye çalışılan reform hareketlerinden biri de Maarif Meclisleri’nin (*Meclis-i Maarif-i Muvafakat ve Meclis-i Maarif-i Umumiye*) kurulmasıdır. Tanzimat’la getirilen reformların çoğu askerî alanda olduğu için öğretmen ihtiyacını karşılayan okulların çoğu, askerî rüştiyelerin, yani ortaokulların öğretmen ihtiyacını karşılamak üzere açılan Darülmuallimin-i Rüşti okullarıdır. Bu okulların öğrencilerinin tümü erkektir. 1870’de kız çocukları için de ortaokul düzeyinde bir okul açılmıştır (Üstüner, 2004).

1870’de liseler (sultanî) için öğretmen yetiştirmek amacıyla 4 yıl eğitim veren Darülmuallimin Aliye (Öğretmen Eğitimi Enstitüsü) kurulmuştur. 1931’de bu okulların sayısı 30’u aşmıştır (Karagözoğlu, Arıcı, Bülbül, & Çoker, 1995).

3 Mart 1924’te TBMM tarafından kabul edilen Tevhid-i Tedrisat Kanunu (Eğitim Birliği Yasası), Tanzimat’la başlayan eğitim reformu girişimlerinin devamı niteliğindedir ve 13 Mart 1924 tarihli Orta Tedrisat Kanunu’nda geçen “Muallimlik, devletin umumi hizmetlerinden talim ve terbiye vazifesini üzerine alan, müstakil sınıf ve derecelere ayrılan bir meslektir ve maarif hizmetlerinde aslolan muallimlikdir.” ifadesiyle öğretmenlik, resmen uzmanlık gerektiren bir meslek statüsü kazanmıştır (Üstüner, 2004).

Cumhuriyet’in ilk yıllarında *Darülmuallimin* okullarının adı önce *Muallim Mektebi*, daha sonra da *Öğretmen Okulu* olarak değiştirilmiştir ve başta Ankara, İstanbul, İzmir olmak üzere pek çok ilde faaliyet göstermiştir. 1940 yılından itibaren öğretmen okullarının yanı sıra köy enstitüleri de açılmaya başlamıştır. Ankara, Eskişehir, Samsun, İzmir, Van, Kars, Diyarbakır, Erzurum, Antalya illerinde açılan Köy Enstitüleri’nin 1956’da kapatılmasıyla köy ve şehirlerdeki ilkokullara, sadece öğretmen okulları aracılığıyla öğretmen yetiştirme dönemine geçilmiştir (Akdemir, 2013).

Cumhuriyet’in ilk yıllarında özellikle kırsal kesimde olmak üzere daha çok ilkokul öğretmeni açığı varken, 1950’li yıllardan 1970’li yıllara kadar ortaokul ve



liselerde artan öğretmen ihtiyacı baş göstermiştir. Bu okullarda oluşan öğretmen ihtiyacını gidermek için kısa sürede öğretmen yetiştirmeye yönelik 1960-1963 yılları arasında *Yedek Subay Öğretmen Yetiştirme*, 1974-1975 yılları arasında yazın verilen kısa süreli eğitimlerle *Mektupla Öğretmen Yetiştirme* ve 1979-1980 yılları arasında da eğitimi yarım kalmış öğretmen adaylarının eğitimlerini tamamlamaları için *Hızlandırılmış Programla Öğretmen Yetiştirme* gibi çeşitli uygulamalara başvurulmuştur (Özoğlu, 2010). Söz konusu programlarla 120 bin civarında öğretmen yetiştirilmiştir. 1990'lerden itibaren üniversite mezunları öğretmen olmaya başlamıştır. Öğretmen yetiştiren okulların üniversite çatısı altında toplanmasıyla, Türkiye'de öğretmen eğitimi yeni bir boyut kazanmıştır (Akdemir, 2013).

1982 Anayasasıyla kurulan Yükseköğretim Kurulu (YÖK), daha önce üniversitelere bağlanan eğitim enstitülerini kendi bünyesinde toplamıştır. YÖK ile eğitim enstitüleri, dört yıllık eğitim fakültelerine dönüştürülmüştür. 1989 yılında eğitim enstitüleri eğitim fakültelerine dönüştürülünce 1992 yılından itibaren sınıf öğretmenliği bölümleri birkaç yıl mezun verememiş ve ciddi bir öğretmen açığı oluşmuştur. Bu açığı kapatmak amacıyla Millî Eğitim Bakanlığı'nın talebiyle üniversitelerde en az 26 haftalık pedagojik formasyon eğitimleri verilmiştir. Bu yıllar arasında üniversitelerin farklı fakültelerinden ve bölümlerinden mezun pek çok kişi formasyon alarak sınıf öğretmeni olarak atanmıştır (Özoğlu, 2010).

1994 – 1998 yılları arasında YÖK ve Dünya Bankası işbirliğiyle öğretmen eğitimini çağın gereklerine uygun hâle getirmek amacıyla *Hizmet Öncesi Öğretmen Eğitimi Projesi* adıyla yeni bir program hayata geçirilmiştir. Bu projeye eğitim fakültelerindeki eğitim kalitesini artırmaya yönelik öğretim görevlilerini yurt dışına eğitime göndermek, öğretmen adaylarına staj imkânı sağlamak, eğitim fakültelerinde program geliştirmek, Tezsiz Yüksek Lisans Programı açmak (1997'de) gibi bir dizi çalışma yapılmıştır. 2009-2010 yıllarında başlayan yeni uygulamayla Tezsiz Yüksek Lisans programı uygulamasından vazgeçilmiş, yine Öğretmenlik Formasyonu eğitimine başlanmıştır (Akdemir, 2013).

### **2.3. Özel Okul Öğretmenliği**

Küreselleşen dünyada rekabet, her alanda olduğu gibi eğitim alanında da karşımıza çıkmaktadır. Eğitimde kalite standartlarını yakalayabilmek için ön koşul, öğretmen yetiştirme programlarının nitelikli olmasıdır (Akdemir, 2013). Özel

okullarda genel olarak, okul yönetimi ve velilerin öğretmenlerden beklentileri oldukça yüksek olabilmektedir (Erdoğan, 2002).

Eyüpoğlu' na (2002) göre, özel okullarda öğretmenlerinin hizmet içi eğitimine büyük önem verilmekte ve öğretmen eğitimleri için önemli ölçüde bütçe ayrılmaktadır. Bunun nedeni artan beklentileri karşılayacak nitelikte öğretmen yetiştirme ve rekabet koşullarına ayak uydurma isteğidir (Akt. , Ilgar, 2014).

### **2.3.1. Özel Okul Öğretmenliğinin Devlet Okulu Öğretmenliğinden Farkları**

Devlet okullarında göreve başlayan öğretmenler KPSS ve alan yeterlilik sınavlarından geçtikten sonra atandıkları okulda göreve başlamaktadır. Özel okullara başvuran öğretmenler için de benzer bir süreç işler ve işe kabul edilebilmeleri için birtakım yeterliliklere sahip olma şartı aranır. Pek çok özel okul, kuruma başvuran öğretmeni alan yeterlilik sınavı, mülakat, örnek ders anlatımı gibi aşamalardan sonra işe kabul eder (Ilgar, 2014).

Özel okulda göreve başladıktan sonra öğretmenden yüksek bir performans göstermesi beklenir. Dolayısıyla, özel okullarda performans değerlendirmesi devlet okullarına oranla daha etkin bir şekilde yapılmaktadır. Yapılan bir araştırmada, özel okul öğretmenlerinin performanslarının devlet okulu öğretmenlerinden daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır (Çokgezen & Terzi, 2008).

## **2.4. Meslekî Bağlılık**

Bu bölümde meslekî bağlılığın ne olduğu, literatürde meslekî bağlılık çalışmaları ve öğretmenlik ile ilgili meslekî bağlılık çalışmaları üzerinde durulacaktır.

### **2.4.1. Meslekî Bağlılık Nedir?**

Meslek ve kariyer kavramı literatürde zaman zaman birbirinin yerine kullanılmakla birlikte, Lee ve arkadaşlarına göre *meslek*, bireylerin maddî kazanç sağlayarak yaşamlarını sürdürmek amacıyla bir işte belirli bir süre çalışmalarını anlamına gelmektedir kariyerse daha çok bir süreç olarak düşünülmektedir (Lee, Carswell, & Allen, 2000).

Meyer vd. (2002), *kariyer bağlılığı* ve *meslekî bağlılık* kavramlarını aynı anlamda kullanmışlardır (Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnytsky, 2002).

Baysal ve Paksoy'a göre *mesleğe bağlılık*, bireyin belirli bir alanda uzmanlık kazandığı mesleğinin hayatında ne kadar önemli bir yere sahip olduğunun farkında

olmasıdır (Akt. Tak ve Çiftçioğlu). Bir başka tanıma göre ise *mesleğe bağlılık*; mesleğe sadakat duygusu beslemek, meslekî kimliği ön plana çıkarmak, mesleğe yönelik yüksek motivasyon; mesleki değer, norm ve etik ilkelere bağlılıktır (Tak & Çiftçioğlu, 2008).

Allen ve Meyer'in (1990) örgütsel bağlılık ile ilgili olarak ileri sürdükleri üç boyutlu yaklaşımı; Meyer, Allen ve Smith (1993) benzer şekilde mesleğe bağlılık konusuna uyarlamışlardır. Meyer ve arkadaşlarına (1993) göre mesleğe duygusal bağlılık, meslekle özdeşleşmeyi, mesleği severek yapmayı; mesleğe devamlılık bağlılığı, meslekten ayrılmanın yüksek maliyetli oluşunu; mesleğe vazgeçemeyecek kadar çok yatırım yapmış olmayı; mesleğe normatif bağlılık ise meslekte kalma konusunda sorumluluk ve zorunluluk hissetmeyi açıklamaktadır (Meyer, Allen, & Smith, 1993) .

Meyer ve diğerleri (1993), duygusal mesleki bağlılığın önemini vurgulayarak meslekî bağlılığın, işgörenin mesleğin amaçları ile özdeşleşmesine ve bu hedeflere ulaşmanın göstereceği iradeye dayandığını belirtmektedir. Bu tür bağlılık, kişinin olumlu mesleki deneyimler edinmesi ve mesleki becerilerini geliştirilmesi ile gerçekleşir. Bu konuda organizasyonun rolü de oldukça önemlidir. Örgüt tarafından iyi tanımlanmış kariyer yolları duygusal bağlılığı destekler (Meyer, Allen, & Smith, 1993).

#### **2.4.2. Literatürde Meslekî Bağlılık**

Literatürde örgütsel bağlılık ile ilgili pek çok çalışma olmasına rağmen meslekî bağlılıkla ilgili çalışma sayısı biraz daha kısıtlıdır. Ancak son yıllarda örgütsel bağlılığın yanı sıra kariyer bağlılığı ve mesleki bağlılık kavramları ile ilgili çalışmaların sayısında belirli bir artış gözlenmiştir (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007).

##### **2.4.2.1. Dünya Literatüründe Meslekî Bağlılık Çalışmaları**

Dwivedula, R. & Bredillet, C. (2010) tarafından Fransa'da 141 proje çalışmanı üzerinde yapılan çalışmanın sonucunda, proje çalışanlarının örgüte duygusal bağlılıklarıyla duygusal mesleki bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuşken, örgütsel devam bağlılığı ile meslekî devam bağlılıkları arasında ve normatif; örgütsel bağlılık ile normatif mesleki bağlılık arasında orta derecede anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Proje çalışanlarının örgütleri ve meslekleri ile eşit derecede özdeşleştiği görülmektedir. Bu durum, örgütsel bağlılığın duygusal boyutu ile

duygusal meslekî bağıllık arasındaki yüksek korelasyondan anlaşılmaktadır (Dwivedula & Bredillet, 2010).

Buchanan & Thomson (1997) ve daha sonra Krugman, Smith ve Goode (2000)'un hemşireler üzerinde yaptıkları bir çalışmada, kariyer imkânlarının sağlanmasının hemşirelerin mesleki gelişimlerini kolaylaştırdığı ve örgütsel bağıllıklarını güçlendirdiği görülmüştür. Bu sonuçlardan da anlaşılmaktadır ki örgütsel ve mesleki bağıllık arasında pozitif bir ilişki vardır (Buchanan & Thomson, 1997).

Benzer sonuçlar Marks & Scholarios (2007) tarafından da bildirilmiştir. 5 ayrı şirketin 268 yazılım uzmanı üzerinde yapılan bir araştırmada, örgüt ve dolayısıyla mesleğin kendisi ile özdeşleşmenin yüksek seviyelerde olduğu bildirilmiştir. Üst düzey profesyoneller arasında örgütsel ve mesleki bağıllık arasında yüksek korelasyonların olduğu gözlemlenmiştir (Marks & Scholarios, 2007).

#### **2.4.2.2. Türkiye Literatüründe Meslekî Bağıllık Çalışmaları**

Örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel bağıllık ve mesleğe bağıllık arasındaki ilişkiyi araştırmak üzere Afyon ilindeki çeşitli hastanelerde çalışan 225 hemşireden oluşan örneklem grubu üzerinde Aslan (2008) tarafından yapılan araştırmada, mesleğe bağıllıkla örgütsel vatandaşlık arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki ( $r = .295, p < .01$ ) tespit etmiştir. Araştırmada, örgütsel vatandaşlık davranışında anlamlı ve pozitif yönde etkili olan bağıllık boyutunun, mesleğe duygusal bağıllık olduğu sonucuna varılmıştır ki bu Meyer, Allen ve Smith'in (1993) bulgularıyla paralellik göstermektedir (Aslan, 2008).

#### **2.4.2.3. Öğretmenlerde Meslekî Bağıllık Çalışmaları**

Özmen ve arkadaşlarının (2005), Dokuz Eylül Üniversitesinde görev yapan 104 profesör, 49 doçent, ve 127 yardımcı doçentten oluşan ve 188'i kadın, 159'u erkek toplam 280 akademisyenin örgütsel ve meslekî bağıllığın incelenmesine yönelik yaptıkları çalışmada; çalışma süresi ile örgütsel bağıllığın çok da ilişkili olmadığı, yaş ve unvanın ise mesleğe devamlılık bağıllığını nispeten zayıflatan ancak kuruma devamlılık bağıllığını güçlendiren faktörler olduğu sonucuna varılmıştır. Mesleğe normatif bağıllık, özellikle unvan değişkeni dikkate alındığında daha da güçlenmektedir. Mesleğe bağıllık arasında kadın ve erkekler arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Akademik yükselme ile örgüte duygusal bağıllığın azaldığı,

mesleğe olan duygusal bağlılığın ise arttığı görülmüştür (Özmen, Özer, & Saatçioğlu, 2005).

Tak ve Çiftçioğlu (2008), 305 öğretmeni kapsayan ve meslekî bağlılık ile örgütte kalma niyeti arasındaki ilişkiyi inceledikleri görgül araştırmalarında, mesleki bağlılık ile örgütsel bağlılık arasında doğrudan bir ilişki tespit edememişler ancak bulgular; iş tatmininin aracı etkisiyle mesleki bağlılığın örgütte kalma niyeti üzerinde etkili olabildiğini göstermiştir. Ayrıca iş tatmininin örgütte kalma üzerinde doğrudan ve güçlü bir etkiye sahip olduğu ve örgüt değerlerini benimseyen, yöneticilerden memnun olan bireylerin örgüte kalma niyetlerinin yüksek olduğu görülmüştür (Tak & Çiftçioğlu, 2008).

Aydın (2010), Tuzla merkez ve ilçelerinde görev alan 450 sınıf öğretmenine yönelik uyguladığı ilköğretim öğretmenlerinin mesleki bağlılıklarına etki eden faktörleri araştırdığı çalışmada, işe katılımın oldukça önemli bir etken olduğu görülmüştür. Bu sonuç Blau ve Boal, (1987) ile Mowday, Steers ve Porter (1979)'ın bu konu ile ilgili bulgularını destekler niteliktedir. Yine, örgütsel bağlılığın, mesleki bağlılığı pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir ve bu sonuç Lee, Corswell ve Allen (2000)'in yapmış oldukları çalışmayı desteklemektedir. Aynı şekilde, iş tatmininin de örgütsel bağlılığa pozitif etkide bulunduğu tespit edilmiştir ve bu sonuç Dubinsky ve arkadaşlarının (1992) yaptıkları çalışmanın sonucuyla paralellik göstermektedir (Aydın, 2010).

Uştu (2014), Şanlıurfa Merkez ilçesinde çalışan 712 sınıf öğretmenin katılımıyla gerçekleştirdiği araştırmada, sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının duygusal bağlılık alt boyutunun *orta düzeyde*, devam ve normatif bağlılıklarının ise *düşük düzeyde* olduğu ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin mesleki bağlılıkları ve işten ayrılma niyetleri de örgütsel bağlılıkta olduğu gibi aynı şekilde *düşük düzeyde* çıkmıştır. Araştırmanın sonucunda sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılığının duygusal bağlılık alt boyutunu en iyi şekilde yordayan değişkenlerin öğretmenlerin mesleki bağlılıkları ve hizmet yılları olduğu görülmüştür. Devam bağlılığını en iyi şekilde yordayan değişkenin öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri; normatif bağlılığı en iyi şekilde yordayan değişkenlerin ise öğretmenlerin mesleki bağlılıkları, işten ayrılma niyetleri ve cinsiyetleri olduğu sonucuna varılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının duygusal bağlılık alt boyutu; cinsiyet, yaş, hizmet yılı, eğitim durumu ve sınıf mevcuduna göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta; devam bağlılıkları ise

sınıf mevcutlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Normatif bağlılık alt boyutunda ele alınan demografik özelliklere göre ise anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir. Öğretmenlerin mesleki bağlılıklar; ele alınan demografik değişkenlerden cinsiyete, yaşa, medeni duruma, hizmet yılına göre anlamlı bir şekilde farklılaşırken işten ayrılma niyetleri ise cinsiyete, yaşa, medeni duruma, hizmet yılına ve eğitim durumuna göre anlamlı bir şekilde farklılaşma göstermemiştir (Uştu, 2014).

## 2.5.Örgütsel Bağlılık

Bu bölümde örgüt ve örgüt tipleri konusuna kısaca değinildikten sonra , örgütsel bağlılığın ne olduğu açıklanacak ve sınıflandırmaları hakkında bilgi verilecektir.

Örgütlerin özellikleri bağlılık düzeyi üzerinde etkilidir. Parry (2004); bürokratik, destekleyici ve yenilikçi tipte olmak üzere üç tip örgütten söz eder. Örgütler her üç örgüt tipine ilişkin özellikleri taşıyabilirler ancak uygulamada bu örgüt tiplerinden birisinin diğerlerine göre baskın olabileceği söylenebilir (Parry, 2004; Akt., Atik & Üstüner). Bürokratik örgütlerde hiyerarşi önemlidir ve örgüt, emir ve otorite ile işlevini yürütür(Caiden, 2009, Akt. Atik& Üstüner).

Destekleyici örgüt tipinde ise insan ilişkileri, yardımlaşma ve iş birliği öne çıkar (Parry, 2004, Akt. Atik & Üstüner). Destekleyici örgütlerde iş görenler, örgütün amaç ve değerlerini kendi amaç ve değerleri olarak görür (Jell ve Menguc, 2002, Akt. Atik & Üstüner). sorumluluktan kaçmazlar aksine sorumluluk üstlenmeye isteklidirler, yönetime katılmak isterler ve katıldıklarında da başarılı olurlar (Sağlam, 2010).

Yenilikçi örgütler ise örgütün tüm öğelerini dikkate alarak yönetim ve denetim süreçlerindeki çağdaş yenilik ve gelişmeleri takip eden ve uygulayan örgütlerdir (Özkan, 2009).

Örgütler; amaç, yapı, süreç ve iklim boyutlarıyla da ele alınmaktadır. *Amaç*; kaynakları yönetme, emeği azaltarak verimi artırma, *yapı*; rol, statü ve hiyerarşik işleyiş modeline işaret ederken iletişim; *süreç*; iletişim, planlama, koordinasyon ve karar verme mekanizmaların kapsar. *İklim* ise örgüt çalışanlarının birbiriyle ilişkisi sonucu oluşan ılımlı ya da olumsuz atmosferdir ( Bursalıoğlu, 2005).

### 2.5.1.Örgütsel Bağlılık Nedir?

Samadov'a göre, örgütsel bağlılık kavramı ilk kez 1956'da Whyte'nin *Örgüt İnsanı* başlıklı çalışmasında kullanılmıştır (Aktaran, Ayber, 2010). Kavram daha sonra pek çok araştırmacı tarafından ele alınmış ve tanımlanmıştır. Kavramın, üzerinde uzlaşmaya varılmış bir tanımının olmamasının en önemli nedeni konuya, örgütsel davranış, örgütsel psikoloji, sosyal psikoloji gibi farklı disiplinlerden araştırmacı ve akademisyenlerin kendi bakış açılarıyla yaklaşımlarıdır (İnce & Gül, 2005).

Örgütsel bağlılık kavramı genel olarak bireyin örgüt değerlerine olan inancı, örgüte duyduğu sadakati ve psikolojik bağlılığı ifade eder (Çetin, 2004). Aynı zamanda; kişisel özellikleri, kıdemi, başarıma isteğini, sorumluluk duygusunu, profesyonellik anlayışını kapsayan psikolojik bir olgudur (İnce & Gül, 2005).

Aşağıda örgütsel bağlılığın literatürde yapılmış pek tanımları yer almaktadır:

Becker' a (1960) göre örgütsel bağlılık, kişinin örgütte çalıştığı süre boyunca sarf ettiği çaba, verdiği emek, harcadığı zaman ve edindiği statü, para gibi unsurları, örgütten ayrılması durumunda kaybedeceği ve bütün yaptıklarının boşa çıkacağı endişesi sonucu oluşan bağlılıktır. Kanter (1968), örgütsel bağlılığın, örgütte sürekli kalmaya ilişkin avantaj ve örgütten ayrılmaya ilişkin dezavantajların bileşimi olduğunu söyler. Hall vd.'ye (1970) göre örgütsel bağlılık, Porter vd. (1978), örgütsel bağlılığı, örgütte sürekli kalmaya ilişkin avantaj ve örgütten ayrılmaya ilişkin dezavantajların bileşimidir. Bireyin, içinde bulunduğu örgütün amaç ve değerlerini kabul etmesi ve bu doğrultuda çaba sarf etmesi ve örgütte kalma arzusu duymasıdır, şeklinde tanımlar. Mowday vd. (1982) açısından örgütsel bağlılık, bireyin belirli bir örgüt içinde kendini tanımlama ve bu örgüte katılım gücüdür. Davis ve Newstorm (1989), örgütsel bağlılığı bir benzetmeyle yaparken şöyle der: "Örgütsel bağlılık, manyetik bir gücün metali çekmesi gibi, kişinin gelecekte örgütte kalmaya istekliliğinin ölçüsüdür." Meyer ve Allen (1996) ise örgütsel bağlılık için "Çalışan ile örgüt arasında, çalışanın örgütten gönüllü ayrılma ihtimalini azaltan psikolojik bir bağlıdır." tanımını yapar. İnce ve Gül (2005), Örgütsel bağlılık, bireyin yaptığı işten tam olarak tatmin olmasa dahi işine devam etme isteği duyması ve kendini işine psikolojik olarak bağlanmış hissetmesidir, tanımını yaparlar (Akt., Allen ve Meyer, 1991; Çakar ve Ceylan, 2005 ; Bakan, 2011).

Kişinin, çalıştığı örgüte bağlılık duyup duymadığı şu önemli kriterlerle belirlenmektedir (İbicioğlu, 2000); (İnce & Gül, 2005):

*Örgütün amaç, hedef ve değerlerini benimseme:* Kişinin kendi amaç, hedef ve değerleriyle mensubu olduğu örgütün amaç, hedef ve değerleri örtüşüyorsa örgütsel bağlılığı da yüksek olacaktır.

*Örgüt mensubiyetini sürdürmek için kuvvetli bir istek duyma:* Kişinin, başka bir örgütte daha iyi koşullarda çalışabilecekken, örgütte çalışmaya devam etmeyi içsel olarak istemesi, örgütsel bağlılığın yüksek olduğunu gösterir.

*Örgüt için fedakârlıkta bulunabilme:* Kişinin kendi formel görev tanımının dışında ve örgüt yararına, gönüllü olarak daha fazla çalışması örgütsel bağlılığın en önemli göstergesidir.

*İçselleştirme:* Kişinin kendi amaç ve değerleriyle örtüştüğüne inandığı örgütsel amaç ve değerleri içselleştirmesidir.

### **2.5.2. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması**

Örgütsel bağlılık konusunda farklı araştırmacılar çalışmıştır. Porter ve arkadaşları (1974), Etzioni (1975), Mowday ve diğ. ,(1982), O'Reilly ve Chatman (1986) ve Allen ve Meyer (1996); örgütsel bağlılığı çok boyutlu bir bileşen olarak görmüş ve her bir boyut için farklı tanımlar yapmışlardır (Akt., Bakan, 2011).

Literatürde örgütsel bağlılığın sınıflandırılmasında farklı yaklaşımların olduğu görülmektedir. Genel olarak örgütsel bağlılığın davranışsal veya tutumsal bir nedene dayandığı görüşü hakimdir (Çöl, 2004).

Mowday ve arkadaşları (1982), örgütsel bağlılığı *tutumsal bağlılık* (attitudinal commitment) ve *davranışsal bağlılık* (behavioral commitment) olmak üzere iki boyutlu ele almışlardır (Bakan, 2011).

#### **2.5.2.1. Tutumsal Bağlılık**

İlk kez Buchman (1974) tarafından ortaya konmuş ve Porter ve arkadaşları (1974) ve Mowday ve arkadaşları (1982) tarafından geliştirilmiştir. Duygusal-tutumsal bağlılık, Mowday ve diğ. (1982) ve Someres (1995) tarafından “örgütün değerlerini kabullenme ve örgütte çalışmaya gönüllü olmanın bir sonucu



olarak bireyin örgütle kurduğu örgütsel bağ” olarak tanımlanmaktadır. (Akt., Bakan, 2001).

#### **2.5.2.1.1.Kanter’in Yaklaşımı**

Bu yaklaşıma göre örgütsel bağlılık, bireylerin enerjilerini ve sadakatlerini sosyal sisteme vermeye istekli olmaları, istek ve ihtiyaçlarını karşılayacak sosyal ilişkilerle kişiliklerini birleştirmeleri şeklinde tanımlanmaktadır (Gül, 2002).

Kanter, örgütsel bağlılığı; *devamlılığa yönelik bağlılık*, *kenetlenme bağlılığı* ve *kontrol bağlılığı* olmak üzere üç kategoride değerlendirmektedir:

*Devamlılık bağlılığında* kişi, örgüte bağlılığın kendisi için kârlı olacağını fark eder. Bu bağlılık türü özveri ve yatırım olmak üzere iki ögeden oluşmaktadır. İşgören, organizasyona özveriyle bağlanmakta organizasyondan ayrılmak maliyetli olduğu için örgüte olan bağlılığını sürdürmektedir (Gül, 2001).

*Kenetlenme bağlılığında* ise kişisel ilişkiler ön plana çıkar. Örgütte yaratılan aidiyet duygusu; çalışanda örgüte karşı duygusal açıdan bağlılık oluşturur (Gül, 2002).

*Kontrol bağlılığı* ise çalışanlar, örgüt normlarına ve değerlerine uygun davrandıklarında ve bu normları ve değerleri temsil ettiklerine inandıkları zaman oluşmaktadır. Başka bir deyişle, çalışanlar, örgütün kurallarına ve direktiflerine uyduğunda ortaya çıkmaktadır (Kanter, 1968) .

#### **2.5.2.1.2.Etizoni’nin Yaklaşımı**

Etizoni örgütsel bağlılığı *negatif-yabancılaştırıcı*, *nötr-hesapçı* ve *pozitif-moral bağlılık* olmak üzere üç kategoride inceler *Pozitif-Moral Bağlılık*; örgütün amaçları, değerleri ve normlarını içselleştirme ile otoriteyle özdeşleşme esasına dayanmaktadır. Çalışanlar, toplum için faydalı amaçları takip ettiklerinde daha çok bağlanmaktadır. (Çetin, 2004).

*Negatif-Yabancılaştırıcı* bağlılıkta kişi, psikolojik olarak örgüte bağlılık duymamasına rağmen, kendisini üye olarak kalmaya zorlar; *nötr-hesapçı* bağlılıkta, verilen ücrete karşılık olarak bir günde çıkarılması gereken iş normuna uygun ölçüde bir bağlılık ortaya koyar. En olumlu uça yer alan *pozitif-moral* bağlılıkta ise çalışan, örgütün amacını ve örgütteki işini değerli sayar ve işini, ona değer verdiği için yapar (Balay, 2000).

### 2.5.2.1.3. O'Reilly ve Chatman'ın Yaklaşımı

Örgütsel bağlılığı, bireyin örgütü için hissettiği psikolojik bağ olarak tanımlayan O'Reilly ve Chatman (1986), örgüte bağlılığı üç boyutta ele almaktadır: *Uyum, özdeşleşme ve benimseme* (Balay 2000).

*Uyum*; tutum ve davranışlar, bazı ödülleri kazanabilmek için benimsendiğinde gerçekleşmektedir. Burada ödülün çekiciliği ve cezanın iticiliği, örgütsel bağlılığı oluşturan unsurlardır (Bakan, 2011).

*Özdeşleşme* boyutu, bireyin örgütün bir üyesi olarak kalma isteğine dayanır (İnce ve Gül, 2005). Kişi, bir grubun üyesi olmaya hak kazanabilmek ve bu hakkı koruyabilmek için örgüt veya grubun üyeleriyle sosyal ilişkiler kurabilmek adına o kişilerin davranışlarını benimseme yoluna gider (Balay, 2000). Kısaca, bireyin başkalarıyla sosyal ilişkiler kurabilmek ve sürdürülebilmek, kendini ifade etmek ve iş doyumunu sağlamak adına, kendi değerlerini ve davranışlarını, diğerlerinin değerleri ve davranışlarına göre ayarlamasına özdeşleşme denmektedir (İnce & Gül, 2005).

*Benimseme*; O'Reilly ve Chatman'a göre, kişinin kendi değerleri ve örgütün kişiden beklediği tutum ve davranışlar arasında uyum söz konusuysa, örgütsel bağlılığın benimseme boyutu ortaya çıkar (Bakan, 2011). Örgütsel değerlerle kişisel değer yargılarının uyumunda, çalışan daha mutlu olduğu için örgütte uzun süre kalmaya istekli davranır (Balay, 2000).

### 2.5.2.1.4. Penley ve Gould'un Yaklaşımı

Penley ve Gould (1988), örgütsel bağlılığın; *ahlakî, çıkarıcı-hesapçı ve yabancılaştırıcı* olmak üzere üç boyutu olduğunu belirtmektedir (Bakan, 2011).

*Ahlakî bağlılıkta* birey, örgütün amaçları, değerleri ve normlarını kabul ettiği için kendisini örgüte adanmış ve örgütün başarısı için sorumluluk hisseder. Bu nedenle gönüllü olarak en yüksek performans sergiler, sorumluluk almaktan çekinmez. Bu yönüyle ahlakî bağlılık duygusal bir içeriğe sahiptir. *Çıkarıcı-hesapçı bağlılıkta* işgören, kendi kazanımları uğruna örgüte bağlılık duyar. Yani, maddî-manevî çıkarları dolayısıyla örgütte kalmaya devam eder *Yabancılaştırıcı bağlılık* ise, işgörenin, iş ve kariyeri ile ilgili sonuçlar üzerinde kontrol eksikliği hissetmesi ile ilişkilidir (Bakan, 2011).

#### **2.5.2.1.5. Allen ve Meyer'in Yaklaşımı**

Örgütsel bağlılık kavramıyla ilgili daha kapsamlı araştırmalar yapan Allen ve Meyer (1991), örgütsel bağlılığın üç boyutuna işaret etmişlerdir: duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık (Meyer ve Allen, 1991).

Meyer ve Allen örgütsel bağlılık kavramını; *duygusal bağlılık*, *normatif bağlılık* ve *devam bağlılığı* olmak üzere üç boyutlu ele almaktadır (Bakan, 2011).

##### **2.5.2.1.5.1. Duygusal Bağlılık**

Duygusal açıdan örgüte bağlılık hisseden çalışanlar, örgütle özdeşleşirler ve örgütün üyesi olmaktan mutluluk duyarlar. Örgütle duygusal bağ kuran çalışanların örgüte başarısına katkıda bulunmak için yüksek performans gösterirler. (Uyguç & Çımrın, 2004).

##### **2.5.2.1.5.2. Devamlılık Bağlılığı**

Devamlılık bağlılığı; örgüt dışında alternatif iş fırsatlarının azlığını ve örgütte çalıştığı sürece sahip olduğu kazanımları göz önünde bulunduran çalışanın, örgüte duyduğu bağlılık türüdür. Bu bağlılık türünde kişi, örgütten ayrılmanın kendisine neye mal olacağına odaklanmaktadır. Allen ve Meyer yaptıkları çalışmalarda, iş alternatifleri ve yatırımlarla devamlılık bağlılığının önemli derecede ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir (Meyer, Allen, & Smith, 1993) (Meyer ve Simith, 2000; Allen ve Meyer 2002).

##### **2.5.2.1.5.3. Normatif Bağlılık**

Normatif bağlılık, Wiener ve Vardi (1980) tarafından ortaya atılmış ve daha sonraki çalışmalarda Allen ve Meyer tarafından geliştirilmiştir (Ersoy & Bayraktaroğlu, 2012). Normatif bağlılık, bireylerin içinde yaşadığı toplumun değerleri ve normlarıyla ilgilidir ve ahlakî sorumluluk duygusu ön plana çıkmaktadır. Bireyler sosyal ve kültürel normlardan etkisiyle sadakat ve bağlılık geliştirirler (Uyguç & Çımrın, 2004).

Allen ve Meyer'in (1997) üç boyutlu örgütsel bağlılık modeli, tutumsal ve davranışsal bakış açılarının yanı sıra, örgütsel bağlılığı toplumsal ve kültürel değerler boyutuyla ele alan normatif bağlılık boyutunu da içermesi bakımından önemlidir. Ayrıca, davranışsal bağlılık yaklaşımını bütüncül bir şekilde ele alması da dikkate

değer bir bakış açısıdır. Bu nedenle Allen ve Meyer'in yaklaşımı literatürde çok ilgi görmüş ve görgül araştırmalarda sıklıkla kullanılmıştır (Arbak ve Kesken, 2005).

### **2.5.2.2. Davranışsal Bağlılık**

Bir bağlılık türü olmaktan çok bir yaklaşım olan davranışsal bağlılığı Meyer ve Allen(1997), işgörenin, örgütten çok kendi davranışları sonucu oluşturduğu bağlılık olarak ele almaktadır. Bir davranışta bulunduktan sonra, bazı etmenler sonucunda kişi bu davranışlarını sürdürmeye devam eder hatta bu davranışı yapmaya kendini bağımlı hisseder. Aslında, bireyin sergilediği davranış, faaliyete olan bağlılığının bir sonucudur. Örgütte kalmaya istekli olan birey, örgüte karşı pozitif bir tutum benimser ve bu yönde davranış sergiler. Bunun için davranışlarını örgütün beklentilerine uyumlu hâle getirir (Bakan, 2011).

*Davranışsal* bağlılığa ilişkin literatürde geçen Becker'in (1960) *Yan-Bahis Kuramı* ve *Salancik'in Yaklaşımı* şöyledir:

#### **2.5.2.2.1. Becker'in Yan Bahis Kuramı**

Becker (1960) tarafından ortaya atılan kuram, üzerinden çok zaman geçmesine rağmen hâlâ önemini korumakta olup kuramın en can alıcı noktası tutumsal mı yoksa davranışsal mı olduğuna dair tartışmalardır (İnce ve Gül 2005; Bakan, 2011). Literatürde pek çok araştırmacı kuramı davranışsal yaklaşım çerçevesinde ele alırken, Allen ve Meyer bu sınıflandırmayı eleştirerek kuramın tutumsal bağlılık çerçevesinde ele alınması gerektiği görüşünü savunmuşlardır. Allen ve Meyer'e göre, *Yan Bahis Kuramı* örgütten ayrılmanın yol açacağı maliyetler temeline kurulduğundan ve örgütten ayrılmanın yol açacağı psikolojik boyutu yansıttığından kuram, tutumsal bir niteliğe sahiptir (İnce & Gül, 2005).

Yan Bahis Kuramı'na göre, kişi çalıştığı örgütte sergilediği davranışlarında bir tutarlık sergilemek ve bu davranışlarını haklı çıkarmak için, kendisi için önemli fakat davranışları için önemli olmayan; emek, bilgi, deneyim, zaman, statü gibi bir takım şeyler üzerine -kendisiyle- bahse girer ve bu bahsi kazanması için de davranışlarının istikrarlı bir şekilde tutarlılık arz etmesi gerekir. (Meyer ve Allen, 1984; Bulut, 2003; Bakan, 2011). Becker, tutarlı davranışlarda bulunarak bireyin davranışlarına olan bağlılığının artacağını savunmaktadır. Tutarlı davranışlar, rutin olarak gerçekleştirilen değişik faaliyetleri kapsasalar da aynı amaca hizmet ettiğine inanılan davranışlardır (İnce ve Gül, 2005; Bakan, 2011). Birey, örgütün amaç, değer

ve tutumlarıyla özdeşleştiği için değil, kendi amaçlarına ulaşmada en iyi yol olduğuna inandığından alternatif davranışlarda bulunmaz ve tutarlı davranmaya devam etme gereği duyar (İlsev, 1997). Dolayısıyla Becker'in Yan Bahis Kuramı'nda devam bağlılığı kavramı esas alınmaktadır. Kişi, örgüte duygusal bağlılık hissettiği için değil bağlanmadığı durumda kaybedeceklerini düşündüğünden örgüte bağlanmakta ve örgütte kalmaya devam etmektedir (İnce ve Gül, 2005). Birey, yan bahse girerek aslında başka bir örgüte transfer olma ihtimalini de elden geçirir (Bakan, 2011).

#### **2.5.2.2.2. Salancik'in Yaklaşımı**

Salancik'in sınıflandırması, tutumlar ile davranışlar arasındaki uyuma dayanmaktadır. Kişinin tutumları ile davranışları uyumlu olmadığında zaman kişi stres yaşamaktadır. Bunun önüne geçmek için de yaptığı işi ve çalıştığı örgütü benimsemese aslında yaptığı işin ve mensubu olduğu örgütün hiç de fena olmadığına kendisini inandırır (İnce ve Gül, 2015).

#### **2.5.2.3. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı**

Çoklu bağlılık yaklaşımı iş görenin; çalıştığı örgüte, mesleğine, müşterilerine, yöneticilerine ve iş arkadaşlarına karşı farklı bağlılık gösterecekleri kabulüne dayanır. Morrow (1993)'a göre bu farklılıklar; değer odağı, meslek odağı, iş odağı, örgütsel odak ve sendikal odak olmak üzere beş farklı bağlılık odağı nedeniyle olmaktadır. Diğer bir deyişle bu modelde örgütsel bağlılık; örgütü oluşturan çeşitli iç ve dış unsurların çoklu bağlılıklarının bir toplamı olarak ele alınmaktadır (Balay, 2000).

#### **2.5.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler**

Örgütsel bağlılığı belirleyen ve etkileyen pek çok faktör vardır. Bu faktörleri Balay (2000) ve Çetin (2004) şöyle sıralamaktadır:

- Yaş, cinsiyet ve deneyim
- Örgütsel adalet, güven ve iş tatmini
- Rol belirliliği, rol çatışması
- Yapılan işin önem, alınan destek
- Karar alma sürecinin içinde yer alabilme
- İş güvenliği, yabancılaşma, tanınma
- Medeni durum, ücret dışında sağlanan haklar

- Çaresizlik, iş saatleri, rutinlik
- Ücret, terfi olanakları, diğer işgörenler
- Liderlik davranışları, dışarıdaki iş imkânları, işgörelere gösterilen ilgi.

Maslavh ve Leither' e göre ( 1997), örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler şunlardır:

- Bireysel özellikler: Yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medenî durum, çalışma süresi, başarı güdüsü, gelişme ihtiyacı, iş ahlakı anlayışı ve yetkinlik.
- İş özellikleri: İşin çeşitliliği, işle özdeşleşme derecesi, işin önemi, işin özerklik düzeyi, işten alınan geribildirim vb.
- Çalışanların Deneyimleri: Çalışanların birbiriyle ve örgütle özellikleri
- Rol özellikleri: Rol belirsizliği ve rol çatışması
- Örgütsel Özellikler: İş yükü, kontrol, ödüller, aidiyet, adalet ve değerler. (Aktaran; Arbak ve Kesken, 2008).

*İş yükü*, işin belirli bir sürede ve kalitede yapılması gereken iş miktarı; *kontrol*, kişinin işi üzerinde sahip olduğu, karar verme, seçim yapma, sorun çözme ve sorumluklarını yerine getirme odağını; *ödü*, işgörenin örgüte sağladığı katkı karşılığında edindiği maddî ve manevî kazanımları ve takdir edilmeyi; *adalet* kavramı ise örgütün herkes için tutarlı ve eşit kurallara uymasını ifade eder. *Değerler* ise neyin doğru neyin yanlış olduğunu söyleyen ortak inançlardır (Bilgin, 2003; Leither, 2003; Akt. , Bilgin, 2013).

#### **2.5.4. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları**

Bağlılığın derecesine göre örgütsel bağlılığın sonuçları da olumlu ya da olumsuz olabilmektedir. Örgütün kabul edilebilir amaçlarının olması örgütsel bağlılığın yüksek olması olasılığını arttırırken gerçekçi olmayan hedefler bağlılık düzeyini düşürebilmektedir (Balay, 2000).

##### **2.5.4.1. Düşük Örgütsel Bağlılık**

Düşük örgütsel bağlılık olumsuz gibi görünmekle birlikte, kendi içinde olumlu unsurlar barındırır. Düşük örgütsel bağlılık düzeyi söz konusu olduğunda işgörenin yaratıcılığı artabilir, işgören, gelişmeye açık bir tutum sergileyebilir, kendisine alternatif iş olanakları oluşturma konusunda atılgan davranabilir. Koşullar iyileştirildiğinde bu süreç, örgütsel bağlılığın artması ve işgücü devrinin gerçekleşmesiyle sonuçlanabilir (Balay, 2000).

#### **2.5.4.2. Orta Düzeyde Örgütsel Bağlılık**

Bu düzeyde bağlılık gösteren birey, deneyimli olmakla birlikte örgütsel özdeşleşme ve bağlılığı tam değildir. Böyle işgörenler, sistemin kendilerini şekillendirmesine karşı çıkan, kişisel değerlerini örgütün değerleri potasında eritmeden korumaya gayret eden daha özerk bireylerdir. Ancak örgüte ılımlı düzeyde bağlılık olumlu sonuçlar doğurmama ihtimalini hep göz önünde tutmak ve uygun tedbirler almak gerekir. Aksi takdirde, işgörenin kendi içinde yaşadığı çatışma ve bocalama verim düşüklüğüne ve giderek işten ayrılmaya yol açabilir (Bayram, 2006).

#### **2.5.4.3. Yüksek Örgütsel Bağlılık**

Örgütsel bağlılığın yüksek olması tüm örgütlerin ulaşmak istedikleri bir hedef olsa da pratikte her zaman olumlu sonuçlara yol açmayabilir. Nitekim yüksek örgütsel bağlılık bazen işgörenin kendisini geliştirmesini sınırlayabilmekte, yeniliğe ve gelişmeye karşı bir direnç oluşturabilmektedir ki bu husus da gözden kaçırılmaması gereken önemli bir noktadır. Yüksek örgütsel bağlılık gösteren işgörenler, ancak mutsuzluk, hayal kırıklığı, örgütün amaçlarında değişim, iş doyumunun azalması gibi nedenlerle işten ayrılma eğilim gösterirler (Bayram, 2006).

#### **2.5.5. Literatürde Örgütsel Bağlılık**

Literatürde pek çok sektörde, çalışanların örgütsel bağlılıklarının farklı değişkenlerle olan ilişkisine dair pek çok araştırma mevcuttur.

##### **2.5.5.1. Dünya Literatüründe Örgütsel Bağlılık Çalışmaları**

Irving, Coleman ve Cooper (1999), Kanada'da farklı mesleklerden oluşan bir örneklem grubu üzerinde Allen, Meyer ve Smith'in (1993) üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi çalışmasını yapmış ve ölçeğin alt bileşenlerinin güvenilirliğini doğrulamışlardır (Irwing, Coleman, & Cooper, 1997).

Meyer, Stanley, Herscovitch ve Topopolnytsky (2002) tarafından Allen ve Meyer'in üç boyutlu bağlılık modelindeki duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devamlılık bağlılığı arasındaki ilişkileri ortaya koymak amacıyla yapılan meta analiz çalışmasında; örgütsel bağlılığın alt bileşenleri olan duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık ile iş doyumunu arasında pozitif yönde güçlü bir korelasyon olduğu ancak her üç bileşen ile işe devamsızlık ve işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde bir korelasyon olduğu görülmüştür. Aynı çalışmada, algılanan kurumsal destek ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönde güçlü bir korelasyon

olduğu sonucuna varılmıştır. Araştırmada kültürel farklılıkları gösteren yeni çalışmaların yapılması gerektiği vurgulanmıştır (Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnytsky, 2002).

Najeemah (2012), örgüt iklimi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında, Malezya’da devlet okulu öğretmenlerinden oluşan örneklem grubuna “Örgüt Kültürü Ölçeği” ve “Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği” uygulanmış, verilerin analizi sonucunda okul iklimi ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür (Najeemah, 2012).

#### **2.5.5.2. Türkiye Literatüründe Örgütsel Bağlılık Çalışmaları**

Kaya (2008), kamu sektöründe ve özel sektörde örgüt kültürünün, çalışanların örgütsel bağlılığına etkisini ve kamu kuruluşları ve özel kuruluşlarda çalışanların örgüt kültürü ve örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını 45 kamu kuruluşu ve 112 özel kuruluşta çalışanlar üzerinde araştırmış, araştırmanın sonunda kamu sektöründe ve özel sektörde çalışanların örgüt kültürleri arasında anlamlı; örgütsel bağlılık düzeyleri arasında orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu; örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık arasında ise anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır (Kaya H. , 2008).

Negiz ve arkadaşları (2011) tarafından Isparta ilinde kamu ve özel sektörde çalışan 397 katılımcıyla gerçekleştirilen, işe bağlılık ve iş tatmini açısından cinsiyet ve sektörel farklılıkların araştırıldığı çalışmada, duygusal ve normatif açılardan işe bağlılığın kamu sektöründe özel sektöre oranla daha yüksek olduğu; cinsiyetin sektörel açıdan farklılık oluşturmadığı görülmüş; çalışanların işlerinden memnun olmaları halinde işlerine duygusal bağlılık geliştirdikleri, devam ve normatif bağlılığa karşı da olumsuz bir tutum geliştirmedikleri tespit edilmiştir (Negiz, Oksay, & Akman, 2011).

Pamuk’un (2012) Zonguldak ili alışveriş merkezinde çalışan 70’i kadın 76’sı erkek 146 kısmî zamanlı işgören ile yaptığı çalışma sonucunda, kadın kısmi zamanlı çalışanların bağlılığın üç alt boyutunda da erkek çalışanlardan daha fazla örgütsel bağlılığa sahip oldukları görülmüştür. Yaş arttıkça, örgütsel bağlılığın alt boyutu olan duygusal bağlılığın; çalışma süresi arttıkça duygusal ve normatif bağlılığın arttığı izlenmiştir. Araştırmanın başında kısmi zamanlı çalışanların duygusal bağlılıklarının



düşük olacağı öngörülmesine rağmen örgütsel bağlılığın alt boyutları arasında en yüksek ortalamaya (3,28) sahip olduğu görülmüştür. Elde edilen bir diğer çapıcı sonuç ise, kısmi zamanlı çalışanların örgütsel bağlılıklarının tam zamanlı çalışanlarla karşılaştırıldığında anlamlı bir farklılık göstermediğidir (Pamuk, 2012).

Oktuğ (2017), çalışanların psikolojik güçlendirme algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkide, bireycilik ve toplulukçuluk eğilimlerinin biçimlendirici rolünü hazır giyim sektöründe faaliyet gösteren bir firmada çalışan toplam 142 çalışandan elde edilen bulgular doğrultusunda ele almış; psikolojik güçlendirme algısı ile bireycilik ve toplulukçuluk etkileşimlerinin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir katkısının bulunmadığı; ancak toplulukçuluk eğiliminin bir ögesinin, psikolojik güçlendirme algısı ile etkileşime girdiğinde, devam bağlılığı üzerinde anlamlı bir katkı sağladığı sonucuna varmıştır. Bireyci toplumlarda gelişen bireylerin, daha çok özerk benliğe sahip olma eğiliminde olduğu; toplulukçu kültürlerde yetişen bireylerin ise ilişkisel benlik geliştirme olasılığının daha yüksek olduğu (Markus ve Kitayama 1991) ve Türkiye'nin toplulukçu bir toplum olarak sınıflandırıldığı (Hofstede 2001) göz önünde bulundurulduğunda, bireycilik ve toplulukçuluk eğilimlerinin bağlılık türleriyle ne türlü etkileşimler ortaya koyabileceğini ele alan daha fazla çalışma yapılmasının önemi ortaya çıkmaktadır (Oktuğ, 2017).

### **2.5.5.3.Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık Çalışmaları**

Akademisyenlerde örgütsel ve mesleki bağlılığı inceledikleri alan araştırmasında Özmen ve arkadaşları (2005), Dokuz Eylül Üniversitesinde görev yapan 104 profesör, 49 doçent, ve 127 yardımcı doçentten oluşan ve 188'i kadın, 159'u erkek toplam 280 akademisyenin örgütsel bağlılıkları ile cinsiyet değişkeni ilişkisini incelediklerinde, kadınların örgütlerine duygusal ve normatif bağlılıklarının erkeklerden daha az olduğu ( $p<.05$ ), devamlılık bağlılığında ise erkek meslektaşlarına oranla anlamlı bir farklılık göstermedikleri görülmüştür (Özmen, Özer, & Saatçioğlu, 2005).

Yalçın (2009), "Eğitim Örgütlerinde Meyer ve Allen Üç boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması" kapsamındaki örneklem üzerinde; cinsiyet, medeni durum, okul türü, okulda çalışan öğretmen sayısı değişkenine göre öğretmenlerin görev yaptıkları okullara yönelik bağlılıklarında anlamlı bir farklılık olmadığını görülmüştür. Öte yandan, yıllardıkça örgütsel

ba lılı n arttı 1; ö retmenlerin ba ka bir okula tayin isteme (yer de i tirme) de i kenine göre ise tayin istemeyen ö retmenler lehine anlamlı bir farklılık oldu u görülmü tür (Yalçın, 2009).

Sezgin (2010) Okul kültürü ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ilişkisini Ankara'da düzenlenen bir hizmet içi eğitim programına katılan çeşitli ortaokullara mensup 270 matematik ve fen-teknoloji öğretmeni üzerinde yaptığı araştırmanın sonuçları, öğretmenlerin duygusal ve normatif bağlılıklarının, okul kültürünün destek, görev ve başarı boyutlarıyla pozitif ilişkili ; devam bağlılığının bürokratik okul kültürüyle yine pozitif yönde ilişkili olduğunu göstermiştir.Öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeylerinin, devam bağlılığı ve normatif bağlılıktan daha yüksek olduğu görülmüştür. Devam bağlılığının anlamlı tek yordayıcısının bürokratik kültür olduğu görülmüştür. Çalışmanın dikkat çekici sonucu ise başarı kültürünün, öğretmenlerin örgütsel bağlılığında anlamlı bir yordayıcı olarak ortaya çıkmamasıdır (Sezgin, 2010)

Çakmakçı ve Çetin (2012), öğretmenlerin kuruma bağlılıkları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında 12 soruluk demografik bilgi formunun yanı sıra Meyer, P.J. ve Allen, J. N. tarafından geliştirilip Wasti (2000) tarafından Türk kültürüne uyarlanmış ve örgütsel bağlılığı iki boyutlu ölçen 16 soruluk “Devamlılık ve Duygusal Bağlılık Ölçeği ile 3 sorusu Çimen (2000) tarafından geliştirilen ve diğer soruları literatür taraması sonucu araştırmacı tarafından oluşturulan 11 soruluk “İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği” kullanılmıştır. Söz konusu alan araştırmasında 761 öğretmenin kuruma bağlılıkları ile çalıştıkları kurumdan ayrılma niyeti arasında yüksek düzeyde negatif ve anlamlı bir ilişki ( $r = -0,847$ ) olduğunu tespit etmişlerdir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin kurumlarına bağlılıkları yüksek ( $X = 3,41$ ) düzeydedir (Çakmakçı & Çetin, 2012).

Aynı araştırmada öğretmenlerin yaşı, cinsiyeti, hizmet yılı, ikâmet yeri, medeni durumu, gelir durumu, çocuk sayısı gibi değişkenlerle duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve toplam kuruma bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmuş; cinsiyet, öğrenim durumu, branş, okul türü, görev yeri değişkenleriyle duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve toplam kuruma bağlılık arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Ayrıca, öğretmenlerin yaşları ilerledikçe kuruma bağlılıklarının da arttığı görülmüştür (Çakmakçı & Çetin, 2012).

Eğriboyun (2014), Bolu il merkezinde görev yapan 72'si yönetici ve 529'u öğretmen olmak üzere toplam 601 eğitimcinin katılımıyla gerçekleştirdiği araştırmada ortaöğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel destek ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemiş, örgütsel bağlılık ile örgütsel destek arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu; çalışanların örgütleri tarafından desteklendiklerinde örgütsel bağlılıklarının daha güçlü olduğu sonucuna ulaşmıştır. Eğriboyun çalışmasında öğretmenlerin ve yöneticilerin örgütsel destek algıları arttıkça örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık algılarının da arttığı sonucuna varmıştır (Eğriboyun, 2014).

Bağrıyanık (2016) tarafından Öğretmenlerin iş değerleriyle örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi Osmaniye il merkezindeki kamu okullarında ve özel okullarda çalışan 174'ü kadın 138'i erkek 312 öğretmenin oluşturduğu örneklem üzerinde bir alan araştırması yapılmıştır. Katılımcılara uygulanan Meyer ve Allen Örgütsel Bağlılık Ölçeği (1997) ve Lyons'un (2003) İş Değerleri Ölçeği'nden elde edilen verilerin analizi sonucunda öğretmenlerin, yaptıkları işle ilgili değerlerin kendileri açısından önemi arttıkça hem genel örgütsel bağlılık düzeylerinin hem de örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeylerinin arttığı görülmüştür (Bağrıyanık, 2016).

## **2.6.İşten Ayrılma Niyeti**

Bu bölümde; işten ayrılma niyetinin ne olduğu açıklanarak konuyla ilgili yurt içi ve yurt dışında yapılan araştırmalara ve öğretmenlerde işten ayrılma niyeti konusundaki çalışmalara dair literatür bilgilerine yer verilecektir.

### **2.6.1.İşten Ayrılma Niyeti Nedir?**

İşten ayrılma niyeti bir iş görenin çalıştığı örgütü bırakmaya olan eğilimi olarak tanımlanmaktadır. Başka bir deyişle; işten ayrılma niyetini çalışanların iş yerindeki mevcut çalışma koşullarından memnun olmadıklarında ortaya çıkan yıkıcı ve aktif bir davranış olarak tanımlamak mümkündür (Rusbelt vd., 1988; Akt. Bakan 2011).

Vrom'a göre (1964), işgörenin çalıştığı örgütten ayrılma olasılığı, işten ayrılma isteği olarak tanımlanmaktadır. Bireyin işten ayrılma niyetinin şekillenmesinde, mevcut işindeki tatmin düzeyinin yanı sıra, alternatif işin kendisine sağlayacağı imkânlar da önemlidir. (Akt. Bakan,2011).

## **2.6.2.Literatürde İşten Ayrılma Niyeti**

Literatürde işten ayrılma niyetinin farklı değişkenlerle ilişkisini inceleyen pek çok çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalar incelendiğinde pek çok faktörün, çalışanlarda işten ayrılma isteğinin oluşmasına yol açtığı görülmektedir.

### **2.6.2.1.Dünya Literatüründe İşten Ayrılma Niyeti Çalışmaları**

ABD genelinde yaklaşık yarım milyon öğretmen her yıl okullarından ayrılmaktadır. Bu öğretmenleri sadece yüzde 16'sı emeklilik nedeniyle, geri kalan yüzde 84'ü kendi talepleriyle olmaktadır (Boyd, Pamela, Marsha, Lankford, & Wyckkeff, 2010).

Öğretmenlerin işten ayrılma niyeti ve ayrılmalarıyla ilgili Stanford Üniversitesi'nde yapılan bir araştırmaya göre, Kaliforniya'daki devlet okulu öğretmenlerine uygulanan anket verilerine göre öğretmenlerin işten ayrılma oranının yüksek olması, öğrenci profilinden olduğu kadar, olumsuz çalışma koşullarından ve düşük maaşlardan kaynaklandığını ortaya koymaktadır Çok yüksek işten ayrılma oranlarına sahip okullarda; düşük maaş, eğitim-öğretimde strateji eksikliği, rehberlik hizmetlerinin yeterince sağlanmaması, düşük sosyo-ekonomik düzeydeki okullarda eğitim için zaman ve kaynak yetersizliği de dahil olmak üzere bir dizi gerekçe, işten ayrılma nedeni olarak sunulmaktadır (Loeb, Darling-Hammond, & Luczak, 2005).

Boyd ve arkadaşları (2009), New York City'deki devlet okullarında çalışan birinci sınıf öğretmenlerine 2004 ve 2005 yıllarında uyguladıkları ön-test, son-testlerle yaptıkları çalışmada ise öğretmenlerin % 80'inin bir sonraki yıl aynı okulda kaldığını; ayrılan öğretmenlerin işten ayrılma kararlarına en önemli gerekçe olarak olumsuz öğrenci davranışlarını gösterdiklerini bildirmiştir. Sonuçlar, öğretmenlerin siyahi ve İspanyol öğrencileri ağırlıklı olan okullardan ayrılma oranının daha yüksek olduğunu göstermektedir. Buna ek olarak, çalışmaya katılan öğretmenlerin yaklaşık yüzde 20'si müdürlerinin müfredat standartlarını karşılamak için hiçbir zaman personelle çalışmadığını ve yüzde 30'u müdürlerinin öğretmenler arasındaki mesleki işbirliğini teşvik etmediğini belirtmiştir. Sonuç olarak, bu çalışmada idari tutum ve koşullardan çok öğrenci davranışları ve öğrenci popülasyonunun etnisitesinin işten ayrılmada etkili olduğu görülmüştür (Boyd, Pamela, Marsha, Lankford, & Wyckkeff, 2010).

Motivasyon ve örgütsel bağlılığın öğretmenlerin işten ayrılma niyeti üzerine etkilerini inceleyen İmran ve Allil'in (2016), Suriye'nin Dhofar şehrinde görev yapan 467 devlet öğretmeninden oluşan örneklem grubundan elde ettikleri sonuçlara göre, amotivasyon ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. İçsel motivasyonun devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerinde ise önemli bir etkisi bulunmamaktadır (Imran & Allil, 2016).

### **2.6.2.2. Türkiye Literatüründe İşten Ayrılma Niyeti Çalışmaları**

Çakar ve Ceylan (2005), hizmet sektöründe çalışan 84 iş göreni ele alan iş motivasyonu, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri inceledikleri çalışmada; yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, hizmet yılı gibi değişkenlerle örgüte bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki kurulamamış ancak örgütsel bağlılık bileşenlerinin işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olduğu görülmüştür. Çalışanların, örgütün değerlerine ve amaçlarına olan inancı arttıkça örgütten ayrılmama konusunda daha fazla ahlaki sorumluluk duymaktadırlar. Çalışanların örgütten ayrılmayı göze almamaları sonucunda devam bağlılığı ve normatif bağlılık artmaktadır. İşten ayrılma niyetinin tüm değişkenlerle negatif yönü ilişkisi bulunmakta olup çalışanların işe bağlılığı, devamlılığı, örgüte duyduğu devamlılık, normatif ve duygusal bağlılığı arttıkça işten ayrılma niyeti azalmaktadır (Çakar & Ceylan, 2005).

Polat ve Meydan (2010), bireylerin, çalıştıkları örgütlere ilişkin olumlu ve olumsuz tutumlarının birbirleriyle ve işten ayrılma niyetiyle ilişkisini inceledikleri çalışmada, örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek olan bireylerin, çalıştıkları kurumları sanki kendilerininmiş gibi algılayacakları bu durumun da olumsuz iş tutumlarını ve işten ayrılma niyetini azaltacağı hipotezinden yola çıkarak 176 özel sektör çalışanı örneklemeyle yaptıkları çalışmada örgütsel özdeşleşmenin sinizm işten ayrılma niyeti üzerinde negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna varılmıştır. Yani, örgütleriyle özdeşleşme düzeyi yüksek bireylerin işten ayrılma niyetlerinin düşük olduğu görülmüştür (Polat & Meydan, 2010).

Örgüt içi stres kaynaklarının işten ayrılma niyetine etkisi literatürde bir diğer araştırma konusu olmuştur. Kıdak'ın (2011) İzmir Eğitim Diş Hastanesi'nde çalışan 100 diş hekimiyle gerçekleştirdiği alan araştırmada, hastanedeki stres kaynaklarının hekimlerde işten ayrılma niyeti oluşturmadığı ancak stres kaynaklarının alt

bileşenlerinden iş ve işteki rol, ilişki ve kişilik yapıları ile ilgili stres kaynaklarının işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna varılmıştır. Yaş ve meslekte toplam çalışma süresi arttıkça işten ayrılma niyetinin azaldığı, örgütsel politikalar ve yapı ile ilgili stres yükselse işten ayrılma niyetinin de yükseldiği görülmüştür. Yani, mevcut stres kaynakları, dış hekimlerinde işten ayrılma niyeti oluşturmaya bile örgütsel yapı ve politikalardan kaynaklanan stresin birbirleriyle olan etkileşimleri sonucu artan stres, işten ayrılma niyetini artıran olumsuz bir faktördür (Kıdak, 2011).

İşgörenlerin kişilik özelliklerinin temel benlik değerleri ve işten ayrılma niyetine etkisinin araştırıldığı çalışmada Akgündüz ve Akdağ (2014), Antalya'daki beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan 344 kişilik örneklem grubu üzerinde uyguladıkları *Kişilik Özellikleri Ölçeği*, *Temel Benlik Değerlendirmeleri Ölçeği* ve *İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği*'nden elde edilen verilerin analizinde temel benlik değerlendirmesi ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif; temel benlik değerlendirmesiyle sorumluluk, dışa dönüklük ve uyumluluk kişilik özellikleri arasında ve işten ayrılma niyeti ile gelişime açıklık, sorumluluk, dışa dönüklük ve uyumluluk kişilik özellikleri arasında negatif yönde ilişki olduğu görülmüştür (Akgündüz & Akdağ, 2014).

### **2.6.3. Öğretmenlerde İşten Ayrılma Niyeti**

Sarıdede ve Doyuran (2004), 2002-2003 eğitim-öğretim yılında Kocaeli İl Millî Eğitim Müdürlüğüne bağlı okullarda çalışan lise öğretmenlerine uyguladıkları sınıf ve okul kararlarına katılım, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırma sonucunda sadece yaş değişkeninin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu, diğer demografik değişkenlerle işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir etkisi olmadığı görülmüştür. Öte yandan aynı çalışmada okul kararlarına katılan öğretmenlerin duygusal bağlılığı arttığı ve okul kararlarına katılmanın işten ayrılma niyetini dolaylı olarak etkilediği sonucuna varılmıştır (Sarıdede & Doyuran, 2004).

Kaya (2008), akademisyenlerin çalışma biçimlerinin örgütsel bağlılıklarına ve işten ayrılma niyetine etkisini araştırdığı çalışmada, kadınların işten ayrılma niyetleri çalışma biçimi ile daha fazla bağlantılı olduğu, ayrıca 26 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip akademisyenlerin işten ayrılma niyetlerini çalışma biçimi ile

daha fazla ilgili olduğu sonucuna varmıştır. Bu grubu 22-25 yıl mesleki kıdem sahibi akademisyenler takip etmektedir. Yani akademisyenlerin işten ayrılma niyetinde cinsiyet ve kıdem önemli bir etken olarak görülmektedir (Kaya Y. M., 2008).

## **2.7. Mesleki ve Örgütsel Bağlılıkla İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki**

Örgütsel bağlılık ve meslekî bağlılık kavramaları farklı anlamlara gelmekle birlikte literatürde zaman zaman birbirinin yerine kullanılagelmiştir. Mesleki ve örgütsel bağlılıkla ilgili çalışmalarda bir yandan bu bağlılık türleriyle ilgili kavramsal açıklamalar irdelenirken bir yandan da bu bağlılık türlerinin önemi, sınıflandırmaları ve alt bileşenlerine dair açıklamalar ve karşılaştırmalar yapılmaktadır. Meslekî bağlılık kavramı üzerinde daha az durulsa da 1970'li yıllardan buyana örgütsel bağlılık kavramı uygulayıcıların ve akademisyenlerin dikkatini çekmeye devam etmektedir (Kaya H. , 2008).

Örgütsel bağlılık, çalışanlar ve iş verenler arasında bağ kuran önemli bir unsurdur. Zira bağlılık; örgütte kalma niyeti, üyeliği sürdürme ve performans üzerinde önemli etkilere yol açmaktadır. Bu nedenle örgütsel bağlılık, işe devam etmeme ve iş gücü devrinin önemli bir belirleyicisi olarak karşımıza çıkmaktadır (Chow, 1994).

Örgütsel bağlılık düzeyinin bağımsız değişken olarak ele alınıp örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri incelemeye yönelik literatürde pek çok araştırma mevcuttur.

Çakar ve Ceylan (2005), yaptıkları araştırmada duygusal, normatif ve devamlılık bağlılığının işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediğini göstermişlerdir. Aynı araştırmada işe bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerinde güçlü bir etkiye sahip olduğu görülmüştür (Çakar & Ceylan, 2005).

Çekmecelioğlu (2006) araştırmasında duygusal bağlılığı negatif yönde etkilediğini saptamıştır. Aynı çalışmada normatif bağlılık ve devamlılık bağlılığının işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olmadığı gösterilmiştir (Çekmecelioğlu, 2006).

Örgütten ayrılma niyeti ile meslekî bağlılık arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmaların bazılarına göre, meslekî bağlılık ile örgütte kalma arasında sıkı bir ilişki vardır zira mesleklerine bağlı olan iş görenler örgütten ayrılmayı düşünmemektedir (Meyer vd., 1993; Cohen 1997; Blau, 1998). Bazı araştırmalar ise mesleğine bağlı

bireyler örgütlerine bağlılık geliştirmeseler bile örgütte kalmaya devam edebilmektedirler (Carson, Philips, & Roe, 1995).





## BÖLÜM III

### YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama araçları ile toplanan verilerin değerlendirilmesinde kullanılan istatistiksel yöntemler üzerinde durulmuştur.

#### 3.1. Araştırmanın Modeli

Özel okul öğretmenlerinin mesleki ve örgütsel bağlılığı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki inceleneceği için araştırmada *İlişkisel Tarama Modeli* kullanılmıştır.

Araştırmada öncelikle, evrenden tesadüfi örnekleme ile seçilen örneklem üzerinde *Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Bağlılık Ölçeği*, *Mesleki Bağlılık Ölçeği*, *İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği* ve *Demografik Bilgi Formu* uygulanmıştır.

#### 3.2. Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini İstanbul ilinin Avrupa yakasında çeşitli özel okullarda 2016-2017 eğitim-öğretim yılında görev yapan 159 kadın, 71 erkek toplam 230 öğretmen oluşturmuştur.

#### 3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada dört bölümden oluşan anket formu kullanılmıştır.

##### 3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Anket formunun ilk bölümünde öğretmenlerin cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, aylık hane geliri, aylık kişisel gelir, branş, öğrenim düzeyi, mesleki kıdem, okul türü, okuldaki öğretmen sayısı, okuldaki süre, yer değiştirme düşüncesi, yer değiştirme kriterleri, çalışma şekli, sözleşme şekli, ders dışı araştırma süresi, genel olarak işinden memnuniyet durumu, öğretmenlikten başka işte çalışmış olma durumu, öğretmenlik haricinde başka işte çalışma isteği, sendikalı olma isteği bilgilerinden oluşan demografik bilgi formu yer almaktadır.

##### 3.3.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Anket formunun ikinci bölümünde Meyer ve Allen (1997) tarafından geliştirilen, Başol ve Yalçın (2009) tarafından öğretmenlere uyarlanıp güvenilirlik

geçerlik çalışmaları yapılan Örgütsel Bağlılık Ölçeği yer almaktadır. Meyer ve Allen (1997) tarafından 18 madde ve 3 boyut olarak geliştirilen ölçeğin Başol ve Yalçın (2009) tarafından yapılan uyarlamasında 4 ve 3 boyutlu her iki yapısının da uygun olduğu; 3 boyutlu orijinal yapısının güvenilirlik katsayılarının daha yüksek olduğu ifade edilmiştir (Başol ve Yalçın, 2009:510). Ölçekte yer alan beşli likert tipinde (1: kesinlikle katılmıyorum, 5: kesinlikle katılıyorum) 18 maddeden 6 madde (1, 3, 5, 7, 8, 11) duygusal bağlılık, 6 madde (9, 10, 12, 14, 17, 18) normatif bağlılık ve 6 madde (2, 4, 6, 13, 15, 16) devam bağlılığı boyutlarını oluşturmaktadır. Alt boyutlardan alınan yüksek puan ilgili boyuttaki örgütsel bağlılık düzeyinin yüksekliğini ifade etmektedir. Bu çalışmada ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı ,72; alt boyutların katsayıları sırasıyla ,79 – ,69 ve ,63 olarak hesaplanmıştır (Başol & Yalçın, 2009).

#### **3.3.4. Meslekî Bağlılık Ölçeği**

Anket formunun üçüncü bölümünde Meyer ve diğerleri (1993) tarafından geliştirilen, Tak ve Çiftçioğlu (2009) tarafından Türkçeye uyarlanıp güvenilirlik geçerlik çalışmaları yapılan Üç Boyutlu Mesleki Bağlılık Ölçeği yer almaktadır. Ölçekte yer alan beşli likert tipinde (1: hiç katılmıyorum, 5: tamamen katılıyorum) 18 maddeden 6 madde (1-6) duygusal mesleki bağlılık, 6 madde (7-12) mesleki devamlılık bağlılığı ve 6 madde (13-18) normatif mesleki bağlılık boyutlarını oluşturmaktadır. Ölçekte olumsuz ifade taşıyan 5 madde (2, 4, 5, 11, 14) ters kodlanmaktadır. Alt boyutlardan alınan yüksek puan ilgili boyuttaki mesleki bağlılık düzeyinin yüksekliğini ifade etmektedir. Bu çalışmada ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı ,79; alt boyutların katsayıları sırasıyla ,82 – ,65 ve ,83 olarak hesaplanmıştır (Tak & Çiftçioğlu, Üç Boyutlu Meslekî Bağlılık Ölçeğinin Geçerlik Güvenirlik Analizi, 2009) .

#### **3.3.5. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği**

Anket formunun dördüncü bölümünde Cammann ve diğerleri (1983) tarafından geliştirilen, Mimaroglu (2008) tarafından Türkçeye uyarlanıp güvenilirlik geçerlik çalışmaları yapılan İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği yer almaktadır. Ölçekte yer alan beşli likert tipinde (1: kesinlikle katılmıyorum, 5: kesinlikle katılıyorum) 3 madde tek boyutta toplanmaktadır. Ölçekten alınan yüksek puan işten ayrılma niyetinin yüksekliğini ifade etmektedir. Bu çalışmada ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı 0,90 olarak hesaplanmıştır (Mimaroglu, 2008) .

### 3.4. Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması

Verilerin analizinde SPSS 15.0 programı kullanılmıştır. Öğretmenlerin cinsiyet, yaş, medeni durum, branş gibi demografik verileri ve yer değiştirme kıstaslarına ilişkin bilgiler frekans ve yüzde analizi olarak sunulmuştur. Ölçek alt boyut puanlarının normallik sınamasında Çarpıklık (Skewness) katsayısı kullanılmıştır. Sürekli bir değişkenden elde edilen puanların normal dağılım özelliğinde kullanılan çarpıklık katsayısının (Skewness)  $\pm 1$  sınırları içinde kalması puanların normal dağılımdan önemli bir sapma göstermediği şeklinde yorumlanabilir (Büyükoztürk, 2011:40). Normallik sınamasında ölçek alt boyut puanları normal dağılım gösterdiğinden (Tablo 4.4) puanların cinsiyet, medeni durum, çalışma şekli, sözleşme şekli, öğretmenlikten başka işte çalışmış olma durumu, öğretmenlik harici başka işte çalışma isteği ve sendikalı olma isteği değişkenlerine göre karşılaştırılmasında bağımsız iki örneklem t testi; diğer değişkenlere göre karşılaştırılmasında tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testinden yararlanılmıştır. Ölçek ve alt boyutlar arası ilişki analizi için Pearson korelasyon ve regresyon analizleri kullanılmıştır. Analizlerde anlamlılık düzeyi 0,05 ( $p < 0,05$ ) olarak belirlenmiştir.

## BÖLÜM IV

### BULGULAR

#### 4.1. Tanımlayıcı İstatistikler

**Tablo 4.1.Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı**

	<b>Gruplar</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Cinsiyet	Kadın	159	69,1
	Erkek	71	30,9
Yaş	21-30 yaş	68	29,6
	31-40 yaş	99	43,0
	41-50 yaş	63	27,4
Medeni durum	Evli	142	61,7
	Bekar	88	38,3
Çocuk sayısı	Yok	116	50,4
	1 çocuk	69	30,0
	2 ve daha fazla	45	19,5
Aylık hane halkı geliri	3001-4000TL	34	14,8
	4001-5000TL	37	16,1
	5001-6000TL	66	28,7
	6000TL üzeri	93	40,4
Kişisel aylık geliri	3000TL altı	59	25,7
	3001-4000TL	105	45,7
	4001-5000TL	51	22,2
	5000TL üzeri	15	6,5
Öğrenim düzeyi	Lisans	137	59,6

Lisansüstü	69	30,0
Diğer	24	10,4

Araştırmaya katılan 230 öğretmenin %69,1'i kadın, %30,9'u erkektir. Öğretmenlerin %29,6'sı 21-30 yaş, %43'ü 31-40 yaş aralığında, %27,4'ü 41 yaş ve üzerindedir. Öğretmenlerin %61,7'si evli, %38,3'ü bekdir. Öğretmenlerin %50,4'ü çocuk sahibi değil, %30'unun 1 çocuk, %19,5'inin 2 ve daha fazla çocuk sahibidir. Öğretmenlerin %14,8'inin aylık hane halkı geliri 3001-4000TL, %16,1'inin 40001-5000TL, %28,7'sinin 5001-6000TL arasında, %40,4'ünün hane aylık geliri 6000TL üzerindedir. Öğretmenlerin %25,7'sinin kişisel aylık geliri 3000TL altında, %45,7'sinin 3001-4000TL, %22,2'sinin 4001-5000TL arasında, %6,5'inin kişisel aylık geliri 5000TL üzerindedir. Öğretmenlerin %59,6'sı lisans, %30'u lisansüstü düzeyde, %10,4'ü diğer düzeylerde öğrenim görmüştür.

**Tablo 4. 2. Öğretmenlerin Meslek ve İş Özelliklerine Göre Dağılımı**

	Gruplar	N	%
Branş	Türkçe-Edebiyat	39	17,0
	Yabancı dil	26	11,3
	Sosyal bilimler	23	10,0
	Matematik	25	10,9
	Fen bilimleri	16	7,0
	Meslek dersleri	17	7,4
	Sınıf öğretmeni	14	6,1
	Güzel Sanatlar	20	8,7
	Diğer	50	21,7
Mesleki kıdem	3 yıldan az	33	14,3
	4-6 yıl	43	18,7
	7-9 yıl	56	24,3
	10-12 yıl	40	17,4

	13-15 yıl	19	8,3
	16 yıl ve üzeri	39	17,0
Okuldaki çalışma süresi	1-4 yıl	115	50,0
	5-9 yıl	61	26,5
	10 yıl ve üzeri	54	23,5
Okul türü	Anaokulu/ilkokul	41	17,8
	Ortaokul	53	23,0
	Lise	136	59,1
Okuldaki öğretmen sayısı	20 ve daha az	18	7,8
	21-40 öğretmen	56	24,3
	41-60 öğretmen	88	38,3
	60'tan fazla öğretmen	68	29,6
Çalışma şekli	Tam zamanlı	194	84,3
	Yarı zamanlı	36	15,7
Sözleşme şekli	Ders saati ücretli	14	6,1
	Sözleşmeli	216	93,9
Öğretmenlikten başka işte çalışmış mı?	Evet	100	43,5
	Hayır	130	56,5
Öğretmenlikten başka işte çalışma isteği	Evet	130	56,5
	Hayır	100	43,5
Sendikalı olma isteği	Evet	153	66,5
	Hayır	77	33,5
Ders dışında hazırlık (çalışma ve araştırma süresi)	1 saat	60	26,1
	2-4 saat	71	30,9
	5-7 saat	70	30,4

	8-100 saat	29	12,6
Genel olarak işinden memnuniyet	Memnun değil	33	14,3
	Ne memnun/ne değil	93	40,4
	Memnun	104	45,2

Öğretmenlerin %17'si Türkçe-Edebiyat, %11,3'ü yabancı dil, %10'u sosyal bilimler, %10,9'u Matematik, %7'si fen bilimleri, %7,4'ü meslek dersleri, %6,1'i sınıf öğretmeni, %8,7'si Güzel Sanatlar, %21,7'si diğer branşlarda öğretmendir. Öğretmenlerin %14,3'ünün mesleki kıdemi 3 yıldan az, %18,7'sinin 3-6 yıl, %24,3'ünün 7-9 yıl, %17,4'ünün 10-12 yıl, %8,3'ünün 13-15 yıl, %17'sinin 16 yıl ve üzerindedir. Öğretmenlerin %50'sinin bulunduğu okuldaki çalışma süresi 1-4 yıl, %26,5'inin 5-9 yıl, %23,5'inin 10 yıl ve üzerindedir. Öğretmenlerin %17,8'inin çalıştığı okul türü anaokulu/ilkokul, %23'ünün ortaokul, %59,1'inin lisedir. Öğretmenlerin %7,8'inin görev yaptığı okuldaki öğretmen sayısı 20 ve daha az, %24,3'ünün 21-40, %38,3'ünün 41-60 öğretmen, %29,6'sının okulunda 60'tan fazla öğretmen görev yapmaktadır. Öğretmenlerin %84,3'ü tam zamanlı, %15,7'si yarı zamanlı çalışmaktadır. Öğretmenlerin %6,1'i ücretli, %93,9'u sözleşmeli olarak görev yapmaktadır. Öğretmenlerin %43,5'i öğretmenlikten başka işte çalışmıştır. Öğretmenlerin %56,5'i öğretmenlikten başka işte çalışmak istemektedir. Öğretmenlerin %66,5'i sendikalı olmak istemektedir. Öğretmenlerin %26,1'i ders dışı hazırlığa haftada 1 saat zaman ayırmakta, %30,9'u haftada 2-4 saat, %30,4'ü haftada 5-7 saat, %12,6'sı haftada 8-10 saat zaman ayırmaktadır. Öğretmenlerin %14,3'ü işinden memnun olmadığını, %40,4'ü ne memnun/ne değil, %45,2'si işinden memnun olduğunu belirtmiştir.

**Tablo 4.3. Öğretmenlerin Yer Değiştirme Kistaslarına Göre Dağılımı**

	Gruplar	N	%	$\bar{X}$	SS
Yer değiştirme düşüncesi	Evet	53	23,0		
	Hayır	99	43,0		
	Kararsız	78	33,9		
Okulun	Çok önemli	33	14,3	2,37	,88

bulunduğu çevrenin önemi	Önemli	108	47,0		
	Orta derecede önemli	59	25,7		
	Biraz önemli	30	13,0		
Okulun imajı	Çok önemli	53	23,0		
	Önemli	116	50,4	2,03	,70
	Orta derecede önemli	61	26,5		
Okuldaki maaş dışı ödemeler	Çok önemli	88	38,3		
	Önemli	105	45,7		
	Orta derecede önemli	24	10,4	1,83	,82
Okulun ikametgâh yerine yakınlığı	Biraz önemli	13	5,7		
	Çok önemli	42	18,3		
	Önemli	128	55,7		
	Orta derecede önemli	46	20,0	2,14	,78
	Biraz önemli	14	6,1		

Öğretmenlerin %23'ü yer değiştirmeyi düşünmekte, %43'ü yer değiştirmeyi düşünmemekte, %33,9'u yer değiştirme düşüncesinde kararsızdır. Öğretmenlerin %14,3'ü için yer değiştirme kıstası olarak okulun bulunduğu çevre çok önemli, %47'si için önemli, %25,7'si için orta derecede önemli, %11,3'ü için biraz önemlidir. Öğretmenlerin %23'ü için yer değiştirme kıstası olarak okulun imajı çok önemli, %50,4'ü için önemli, %26,5'i için orta derecede önemlidir. Öğretmenlerin %38,3'ü için yer değiştirme kıstası olarak okuldaki maaş dışı ödemeler çok önemli, %45,7'si için önemli, %10,4'ü için orta derecede önemli, %5,7'si için biraz önemlidir. Öğretmenlerin %18,3'ü için yer değiştirme kıstası olarak okulun ikametgâh yerine yakınlığı çok önemli, %55,7'si için önemli, %20'si için orta derecede önemli, %6,1'i için biraz önemlidir. Öğretmenler için en yüksek öneme sahip yer değiştirme kıstası "okulun bulunduğu çevre" ( $2,37 \pm 0,88$ ) olduğu tespit edilmiştir.



## 4.2. Ölçeklere İlişkin Betimsel İstatistikler

Tablo 4.4. Ölçeklere Ait Betimsel İstatistikler

Ölçek	Alt Boyutlar	N	$\bar{X}$	SS	Çarpıklık
Örgütsel Bağlılık	Duygusal bağlılık	230	3,05	,75	,52
	Normatif bağlılık	230	2,89	,67	,28
	Devam bağlılığı	230	2,70	,63	-,29
	TOPLAM	230	51,87	7,98	,05
Mesleki Bağlılık	Duygusal mesleki bağlılık	230	3,67	,79	,06
	Mesleki devam bağlılığı	230	3,14	,64	-,24
	Normatif mesleki bağlılık	230	3,12	,81	,11
	TOPLAM	230	59,62	9,18	,18
İşten Ayrılma Niyeti	TOPLAM	230	8,75	2,99	,03

Örgütsel bağlılık ölçeği toplam puanı  $51,87 \pm 7,98$ ; en yüksek puana sahip alt boyut duygusal bağlılık ( $3,05 \pm ,75$ ) olarak tespit edilmiştir. Ölçekten alınabilecek en düşük (18) ve en yüksek (90) puanlar dikkate alındığında öğretmenlerin örgütsel bağlılığı orta düzeydedir (46,8 ile 61,2 aralığında). Tüm alt boyut puanlarının da “orta düzeyde” olduğu tespit edilmiştir (2,60 ile 3,40 aralığında).

Mesleki bağlılık ölçeği toplam puanı  $59,62 \pm 9,18$ ; en yüksek puana sahip alt boyut duygusal mesleki bağlılık ( $3,67 \pm 0,79$ ) olarak tespit edilmiştir. Ölçekten alınabilecek en düşük (18) ve en yüksek (90) puanlar dikkate alındığında öğretmenlerin mesleki bağlılığı orta düzeydedir (46,8 ile 61,2 aralığında). Mesleki devam ve normatif mesleki bağlılık alt boyut puanlarının “orta düzeyde” (2,60 ile 3,40 aralığında); duygusal mesleki bağlılık alt boyut puanlarının yüksek düzeyde (3,40 ile 4,20 aralığında) olduğu tespit edilmiştir.

İşten ayrılma ölçeği toplam puanı  $8,75 \pm 2,99$  olarak tespit edilmiştir. Ölçekten alınabilecek en düşük (3) ve en yüksek (15) puanlar dikkate alındığında

öğretmenlerin işten ayrılma niyetinin orta düzeyde (7,8 ile 10,2 aralığında) olduğu tespit edilmiştir.

#### 4.4.Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılması

**Tablo 4.5. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılmasına Ait T Testi Sonuçları**

Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	SS	T	P
Duygusal bağlılık	Kadın	159	3,10	,76	1,43	,155
	Erkek	71	2,95	,71		
Normatif bağlılık	Kadın	159	2,92	,69	1,05	,297
	Erkek	71	2,82	,63		
Devam bağlılığı	Kadın	159	2,67	,66	-1,33	,184
	Erkek	71	2,79	,56		
TOPLAM	Kadın	159	52,11	8,15	,69	,490
	Erkek	71	51,32	7,62		

Örgütsel bağlılık ölçeği toplam ve alt boyut puanlarının cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edildi ( $p>,05$ ).

**Tablo 4.6. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları**

Alt Boyutlar	Yaş	N	$\bar{X}$	SS	F	P
Duygusal bağlılık	21-30 yaş	68	3,01	,82	1,88	,155
	31-40 yaş	99	2,98	,71		
	41-50 yaş	63	3,20	,71		
Normatif bağlılık	21-30 yaş	68	2,92	,65	,41	,664
	31-40 yaş	99	2,85	,63		
	41-50 yaş	63	2,93	,75		
Devam	21-30 yaş	68	2,60	,64	1,42	,245

bağlılığı	31-40 yaş	99	2,76	,64		
	41-50 yaş	63	2,73	,61		
	21-30 yaş	68	51,1 6	8,36	1,23	,294
TOPLAM	31-40 yaş	99	51,5 2	7,55		
	41-50 yaş	63	53,1 9	8,19		

Örgütsel bağlılık ölçeği toplam ve alt boyut puanlarının yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edildi ( $p>.05$ ).

**Tablo 4.7. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılmasına Ait Bağımsız İki Örneklem T Testi Sonuçları**

Alt Boyutlar	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	SS	T	P
Duygusal bağlılık	Evli	142	3,02	,71	-,86	,393
	Bekar	88	3,10	,80		
Normatif bağlılık	Evli	142	2,85	,68	-1,11	,269
	Bekar	88	2,95	,66		
Devam bağlılığı	Evli	142	2,74	,64	1,02	,307
	Bekar	88	2,65	,62		
TOPLAM	Evli	142	51,64	7,89	-,55	,582
	Bekar	88	52,24	8,15		

Örgütsel bağlılık ölçeği toplam ve alt boyut puanlarının medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edildi ( $p>.05$ ).

**Tablo 4.8. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Çocuk Sayısına Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları**

Alt Boyutlar	Çocuk Sayısı	N	$\bar{X}$	SS	F	P	Anlamlı Fark
Duygusal	A-Yok	116	3,01	,74	3,17	,044	C>A,B

bağlılık	B-1 çocuk	69	2,96	,72		
	C-2 ve daha fazla	45	3,30	,75		
	A-Yok	116	2,86	,65	,29	,751
Normatif bağlılık	B-1 çocuk	69	2,92	,70		
	C-2 ve daha fazla	45	2,93	,68		
	A-Yok	116	2,75	,64	2,16	,117
Devam bağlılığı	B-1 çocuk	69	2,74	,59		
	C-2 ve daha fazla	45	2,53	,66		
	A-Yok	116	51,7	0	7,84	,21 ,815
TOPLAM	B-1 çocuk	69	51,7	1	8,23	
	C-2 ve daha fazla	45	52,5	6	8,09	
	A-Yok	116	51,7	0	7,84	,21 ,815

Duygusal bağlılık alt boyut puanlarının çocuk sayısına göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edildi ( $F=3,17$ ;  $p<.05$ ). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan LSD post hoc testi sonuçlarına göre 2 ve daha fazla çocuk sahibi öğretmenlerin duygusal bağlılık puanları, çocuğu olmayan ve 1 çocuğu olan öğretmenlerin duygusal bağlılık puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Örgütsel bağlılık ölçeği toplam ve normatif bağlılık, devam bağlılığı alt boyut puanlarının çocuk sayısına göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edildi ( $p>.05$ ).

**Tablo 4.9. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Hane Halkı Aylık Gelirine Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları**

Alt Boyutlar	Hane Halkı					
	Gelir	N	$\bar{X}$	SS	F	P
Duygusal bağlılık	3001- 4000TL	34	3,14	,91	1,42	,239

	4001-5000TL	37	3,09	,76		
	5001-6000TL	66	3,15	,79		
	6000TL üzeri	93	2,93	,63		
	3001-4000TL	34	2,85	,79	,45	,705
Normatif bağlılık	4001-5000TL	37	2,89	,67		
	5001-6000TL	66	2,97	,67		
	6000TL üzeri	93	2,85	,63		
	3001-4000TL	34	2,75	,64	,58	,626
Devam bağlılığı	4001-5000TL	37	2,67	,75		
	5001-6000TL	66	2,78	,62		
	6000TL üzeri	93	2,65	,58		
	3001-4000TL	34	52,44	9,44	1,67	,175
TOPLAM	4001-5000TL	37	51,95	7,51		
	5001-6000TL	66	53,36	7,86		
	6000TL üzeri	93	50,57	7,58		
	3001-4000TL	34	52,44	9,44	1,67	,175

Örgütsel bağlılık ölçeği toplam ve alt boyut puanlarının hane halkı aylık gelirine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edildi ( $p>,05$ ).

**Tablo 4.10. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Kişisel Aylık Gelire Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları**

Alt Boyutlar	Kişisel Gelir	N	$\bar{X}$	SS	F	P
Duygusal bağlılık	3000TL altı	59	2,94	,77	2,43	,066
	3001-4000TL	105	3,19	,75		
	4001-5000TL	51	2,90	,69		
	5000TL üzeri	15	3,06	,68		
Normatif bağlılık	3000TL altı	59	2,83	,72	,33	,801
	3001-4000TL	105	2,93	,69		
	4001-5000TL	51	2,87	,61		
	5000TL üzeri	15	2,90	,55		
Devam bağlılığı	3000TL altı	59	2,65	,73	1,21	0,307
	3001-4000TL	105	2,77	,58		
	4001-5000TL	51	2,70	,63		
	5000TL üzeri	15	2,47	,47		
TOPLAM	3000TL altı	59	50,53	8,28	2,27	,081
	3001-4000TL	105	53,35	7,94		
	4001-5000TL	51	50,76	7,76		
	5000TL üzeri	15	50,53	6,58		

Örgütsel bağlılık ölçeği toplam ve alt boyut puanlarının kişisel aylık gelirine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edildi ( $p>.05$ ).

**Tablo 4.11. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Öğrenim Düzeyine Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları**

Alt Boyutlar	Öğrenim		N	$\bar{X}$	SS	F	P
	Düzei						
Duygusal bağlılık	Lisans		137	3,00	,69	1,14	,322
	Lisansüstü		69	3,08	,84		
	Diğer		24	3,24	,74		
Normatif bağlılık	Lisans		137	2,95	,69	2,08	,127
	Lisansüstü		69	2,75	,65		
	Diğer		24	2,94	,57		
Devam bağlılığı	Lisans		137	2,77	,61	1,91	,150
	Lisansüstü		69	2,63	,67		
	Diğer		24	2,55	,61		
TOPLAM	Lisans		137	52,3 2	8,11	,91	,402
	Lisansüstü		69	50,7 8	7,87		
	Diğer		24	52,4 2	7,51		

Örgütsel bağlılık ölçeği toplam ve alt boyut puanlarının öğrenim düzeyine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edildi ( $p>.05$ ).

**Tablo 4.12. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Branşa Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları**

Alt Boyutlar	Branş	N	$\bar{X}$	SS	F	P
Duygusal bağlılık	Türkçe- Edebiyat	39	2,89	1,04	,97	,459
	Yabancı dil	26	3,14	,79		

	Sosyal bilimler	23	3,13	,55		
	Matematik	25	3,18	,54		
	Fen bilimleri	16	3,01	,54		
	Meslek dersleri	17	2,87	,65		
	Sınıf öğretmeni	14	3,37	,73		
	Güzel Sanatlar	20	2,89	,62		
	Diğer	50	3,08	,75		
	<b>Türkçe-Edebiyat</b>	<b>39</b>	<b>2,88</b>	<b>,80</b>	<b>,57</b>	<b>,801</b>
	Yabancı dil	26	2,96	,66		
	Sosyal bilimler	23	2,88	,69		
	Matematik	25	2,91	,57		
Normatif bağlılık	Fen bilimleri	16	2,96	,60		
	Meslek dersleri	17	2,82	,68		
	Sınıf öğretmeni	14	3,17	,75		
	Güzel Sanatlar	20	2,71	,63		
	Diğer	50	2,86	,63		
	<b>Türkçe-Edebiyat</b>	<b>39</b>	<b>2,45</b>	<b>,70</b>	<b>1,80</b>	<b>,078</b>
	Yabancı dil	26	2,62	,56		
Devam bağlılığı	Sosyal bilimler	23	2,78	,57		
	Matematik	25	2,68	,46		
	Fen bilimleri	16	2,83	,81		



	Meslek dersleri	17	2,74	,77		
	Sınıf öğretmeni	14	2,51	,46		
	Güzel Sanatlar	20	2,92	,43		
	Diğer	50	2,84	,65		
	Türkçe-Edebiyat	39	49,28	9,92	,91	,511
	Yabancı dil	26	52,31	8,79		
	Sosyal bilimler	23	52,70	8,04		
	Matematik	25	52,60	5,46		
TOPLAM	Fen bilimleri	16	52,81	7,70		
	Meslek dersleri	17	50,59	8,04		
	Sınıf öğretmeni	14	54,29	9,49		
	Güzel Sanatlar	20	51,10	7,04		
	Diğer	50	52,68	6,82		

Örgütsel bağlılık ölçeği toplam ve alt boyut puanlarının branşa göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edildi ( $p>.05$ ).

**Tablo 4.13. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Mesleki Kıdeme Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları**

Alt Boyutlar	Mesleki Kıdem	N	$\bar{X}$	SS	F	P
	3 yıldan az	33	3,09	,89	1,88	,099
Duygusal bağlılık	4-6 yıl	43	2,93	,58		
	7-9 yıl	56	2,92	,75		
	10-12 yıl	40	3,00	,72		

	13-15 yıl	19	3,18	,80		
	16 yıl ve üzeri	39	3,33	,72		
	3 yıldan az	33	3,01	,68	1,64	,151
	4-6 yıl	43	2,97	,61		
Normatif bağlılık	7-9 yıl	56	2,76	,67		
	10-12 yıl	40	2,78	,64		
	13-15 yıl	19	2,76	,64		
	16 yıl ve üzeri	39	3,06	,74		
	3 yıldan az	33	2,77	,62	1,37	,235
	4-6 yıl	43	2,87	,64		
Devam bağlılığı	7-9 yıl	56	2,72	,61		
	10-12 yıl	40	2,64	,53		
	13-15 yıl	19	2,64	,79		
	16 yıl ve üzeri	39	2,54	,66		
	3 yıldan az	33	53,24	7,55	1,27	,277
	4-6 yıl	43	52,65	6,23		
TOPLAM	7-9 yıl	56	50,38	8,55		
	10-12 yıl	40	50,50	8,48		
	13-15 yıl	19	51,53	7,43		
	16 yıl ve üzeri	39	53,56	8,75		

Örgütsel bağlılık ölçeği toplam ve alt boyut puanlarının mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edildi ( $p>.05$ ).

**Tablo 4. 14. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Bulunduğu Okuldaki Görev Süresine Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları**

Alt Boyutlar	Bulunduğu Okuldaki					
	Süre	N	$\bar{X}$	SS	F	P

Duygusal bağlılık	1-4 yıl	115	2,97	,83	1,84	,161
	5-9 yıl	61	3,07	,65		
	10 yıl ve üzeri	54	3,20	,65		
Normatif bağlılık	1-4 yıl	115	2,85	,68	,53	,592
	5-9 yıl	61	2,95	,67		
	10 yıl ve üzeri	54	2,92	,66		
Devam bağlılığı	1-4 yıl	115	2,66	,66	,70	,499
	5-9 yıl	61	2,77	,59		
	10 yıl ve üzeri	54	2,72	,62		
TOPLAM	1-4 yıl	115	50,8	3	1,96	,142
	5-9 yıl	61	52,7	7	7,03	
	10 yıl ve üzeri	54	53,0	6	8,26	

Örgütsel bağlılık ölçeği toplam ve alt boyut puanlarının bulunduğu okuldaki görev süresine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edildi ( $p>.05$ ).

**Tablo 4.15. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Okul Türüne Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları**

Alt Boyutlar	Okul Türü	N	$\bar{X}$	SS	F	p	Anlamlı Fark
Duygusal bağlılık	Anaokulu/ilkokul	41	3,21	,68	2,14	,121	
	Ortaokul	53	2,89	,65			
	Lise	136	3,06	,79			

Normatif bağlılık	Anaokulu/ilkok ul	41	3,16	,61	5,82 ,003 A>B,C
	Ortaokul	53	2,70	,74	
	Lise	136	2,88	,63	
Devam bağlılığı	Anaokulu/ilkok ul	41	2,76	,57	,18 ,836
	Ortaokul	53	2,70	,61	
	Lise	136	2,69	,66	
TOPLAM	Anaokulu/ilkok ul	41	54,7 6	7,98	4,69 ,010 A>B,C
	Ortaokul	53	49,7 5	8,80	
	Lise	136	51,8 2	7,42	

Duygusal bağlılık ve devam bağlılığı alt boyut puanlarının okul türüne göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edildi ( $p>.05$ ).

Normatif bağlılık alt boyut puanlarının okul türüne göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edildi ( $F=5,82$ ;  $p<.05$ ). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan LSD post hoc testi sonuçlarına göre anaokulu/ilkokulda görev yapan öğretmenlerin normatif bağlılık puanları, ortaokul ve lisede görev yapan öğretmenlerin normatif bağlılık puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Örgütsel bağlılık toplam puanlarının okul türüne göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edildi ( $F=4,69$ ;  $p<.05$ ). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan LSD post hoc testi sonuçlarına göre anaokulu/ilkokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık toplam puanları, ortaokul ve lisede görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık toplam puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir.

**Tablo 4.16. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Okuldaki Öğretmen Sayısına Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları**

Alt Boyutlar	Okuldaki Öğretmen Sayısı	N	$\bar{X}$	SS	F	P	Anlamlı
							Fark
Duygusal bağlılık	A-20 ve daha az	18	3,16	,91	,24	,872	
	B-21-40 öğretmen	56	2,99	,65			
	C-41-60 öğretmen	88	3,06	,74			
	D-60'tan fazla öğretmen	68	3,06	,79			
Normatif bağlılık	A-20 ve daha az	18	3,34	,71	3,78	<b>,011</b>	<b>A&gt;B,C,D</b>
	B-21-40 öğretmen	56	2,86	,61			
	C-41-60 öğretmen	88	2,78	,58			
	D-60'tan fazla öğretmen	68	2,94	,77			
Devam bağlılığı	A-20 ve daha az	18	2,74	,53	1,33	,264	
	B-21-40 öğretmen	56	2,71	,62			
	C-41-60 öğretmen	88	2,78	,66			
	D-60'tan fazla öğretmen	68	2,58	,62			
TOPLAM	A-20 ve daha az	18	55,44	8,94	134	,261	
	B-21-40 öğretmen	56	51,39	7,64			
	C-41-60 öğretmen	88	51,76	6,79			
	D-60'tan fazla öğretmen	68	51,46	9,26			

Duygusal bağlılık, devam bağlılığı alt boyut puanlarının ve örgütsel bağlılık toplam puanlarının okuldaki öğretmen sayısına göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edildi ( $p>.05$ ).

Normatif bağıllık alt boyut puanlarının okuldaki öğretmen sayısına göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edildi ( $F=3,78$ ;  $p<.05$ ). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan LSD post hoc testi sonuçlarına göre okulunda 20 ve daha az öğretmen bulunan öğretmenlerin normatif bağıllık puanları, okulunda 21-40, 41-60 ve 60'tan fazla öğretmen bulunan öğretmenlerin normatif bağıllık puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir.

**Tablo 4.17. Örgütsel Bağıllık Ölçeği Puanlarının Çalışma Şekline Göre Karşılaştırılmasına Ait Bağımsız İki Örneklem T Testi Sonuçları**

Alt Boyutlar	Çalışma Şekli	N	$\bar{X}$	SS	T	P
Duygusal bağıllık	Tam zamanlı	194	3,00	,68	-2,55	<b>,012</b>
	Yarı zamanlı	36	3,34	,98		
Normatif bağıllık	Tam zamanlı	194	2,85	,66	-2,12	<b>,035</b>
	Yarı zamanlı	36	3,11	,69		
Devam bağıllığı	Tam zamanlı	194	2,73	,62	1,44	,150
	Yarı zamanlı	36	2,56	,68		
TOPLAM	Tam zamanlı	194	51,46	7,90	-1,79	,073
	Yarı zamanlı	36	54,06	8,18		

Duygusal bağıllık alt boyut puanlarının çalışma şekline göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edildi ( $t=-2,55$ ;  $p<.05$ ). Yarı zamanlı çalışan öğretmenlerin duygusal bağıllık puanları, tam zamanlı çalışan öğretmenlerin duygusal bağıllık puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Normatif bağıllık alt boyut puanlarının çalışma şekline göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edildi ( $t=-2,12$ ;  $p<.05$ ). Yarı zamanlı çalışan öğretmenlerin normatif bağıllık puanları, tam zamanlı çalışan öğretmenlerin normatif bağıllık puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Örgütsel bağlılık ölçeği toplam ve devam bağlılığı alt boyut puanlarının çalışma şekline göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edildi ( $p>.05$ ).

**Tablo 4.18. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Sözleşme Şekline Göre Karşılaştırılmasına Ait Bağımsız İki Örneklem T Testi Sonuçları**

Alt Boyutlar	Sözleşme Şekli	N	$\bar{X}$	SS	T	P
Duygusal bağlılık	Ders saati ücretli	14	2,71	,76	-1,75	,081
	Sözleşmeli	216	3,07	,74		
Normatif bağlılık	Ders saati ücretli	14	2,79	,63	-,60	,546
	Sözleşmeli	216	2,90	,67		
Devam bağlılığı	Ders saati ücretli	14	2,70	,51	-,01	,994
	Sözleşmeli	216	2,70	,64		
TOPLAM	Ders saati ücretli	14	49,21	7,77	-1,29	,200
	Sözleşmeli	216	52,04	7,98		

Örgütsel bağlılık ölçeği toplam ve alt boyut puanlarının sözleşme şekline göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edildi ( $p>.05$ ).

**Tablo 4.19. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Öğretmenlikten Başka İşte Çalışma Durumuna Göre Karşılaştırılmasına Ait Bağımsız İki Örneklem T Testi Sonuçları**

Alt Boyutlar	Öğretmenlikten Başka İşte Çalışma	N	$\bar{X}$	SS	T	P
Duygusal bağlılık	Evet	100	2,97	,72	-1,47	,142
	Hayır	130	3,11	,76		
Normatif bağlılık	Evet	100	2,80	,62	-1,88	,062
	Hayır	130	2,96	,70		

Devam bağıllığı	Evet	100	2,62	,61	-1,88	,061
	Hayır	130	2,77	,64		
TOPLAM	Evet	100	50,28	6,88	-2,69	<b>,008</b>
	Hayır	130	53,09	8,56		

Duygusal bağıllık, normatif bağıllık ve devam bağıllığı alt boyut puanlarının öğretmenlikten başka işte çalışma durumuna göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edildi ( $p>.05$ ).

Örgütsel bağıllık toplam puanlarının öğretmenlikten başka işte çalışma durumuna göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edildi ( $t=-2,69$ ;  $p<.05$ ). Öğretmenlikten başka işte çalışmayan öğretmenlerin örgütsel bağıllık toplam puanları, öğretmenlikten başka işte çalışan öğretmenlerin örgütsel bağıllık toplam puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir.

**Tablo 4.20. Örgütsel Bağıllık Ölçeği Puanlarının Öğretmenlikten Başka İşte Çalışma İsteğine Göre Karşılaştırılmasına Ait Bağımsız İki Örneklem T Testi Sonuçları**

Alt Boyutlar	Öğretmenlikten Başka İşte Çalışma İsteği	N	$\bar{X}$	SS	T	P
	Hayır	100	3,35	,79		
Normatif bağıllık	Evet	130	2,79	,54	-2,60	<b>,010</b>
	Hayır	100	3,02	,79		
Devam bağıllığı	Evet	130	2,76	,62	1,67	,097
	Hayır	100	2,63	,63		
TOPLAM	Evet	130	50,25	6,83	-3,59	<b>,000</b>
	Hayır	100	53,97	8,87		

Duygusal bağıllık alt boyut puanlarının öğretmenlikten başka işte çalışma isteğine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edildi ( $t=-5,70$ ;  $p<.05$ ). Öğretmenlikten başka işte çalışmak istemeyen öğretmenlerin duygusal bağıllık



puanları, öğretmenlikten başka işte çalışmak isteyen öğretmenlerin duygusal bağlılık puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Normatif bağlılık alt boyut puanlarının öğretmenlikten başka işte çalışma isteğine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edildi ( $t=-2,60$ ;  $p<.05$ ). Öğretmenlikten başka işte çalışmak istemeyen öğretmenlerin normatif bağlılık puanları, öğretmenlikten başka işte çalışmak isteyen öğretmenlerin normatif bağlılık puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Devam bağlılığı alt boyut puanlarının öğretmenlikten başka işte çalışma isteğine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edildi ( $p>.05$ ).

Örgütsel bağlılık toplam puanlarının öğretmenlikten başka işte çalışma isteğine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edildi ( $t=-3,59$ ;  $p<.05$ ). Öğretmenlikten başka işte çalışmak istemeyen öğretmenlerin örgütsel bağlılık toplam puanları, öğretmenlikten başka işte çalışmak isteyen öğretmenlerin örgütsel bağlılık toplam puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir.

**Tablo 4. 21. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Sendikalı Olma İsteğine Göre Karşılaştırılmasına Ait Bağımsız İki Örneklem T Testi Sonuçları**

Alt Boyutlar	Sendikalı Olma İsteği	N	$\bar{X}$	SS	T	P
Duygusal bağlılık	Evet	153	3,00	,75	-1,36	,174
	Hayır	77	3,15	,73		
Normatif bağlılık	Evet	153	2,84	,66	-1,63	,105
	Hayır	77	2,99	,68		
Devam bağlılığı	Evet	153	2,65	,64	-1,89	,060
	Hayır	77	2,81	,60		
TOPLAM	Evet	153	50,95	8,07	-2,50	<b>,013</b>
	Hayır	77	53,70	7,52		

Duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı alt boyut puanlarının sendikalı olma isteğine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edildi ( $p>.05$ ).

Örgütsel bağlılık toplam puanlarının sendikalı olma isteğine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edildi ( $t=-2,50$ ;  $p<.05$ ). Sendikalı olmak istemeyen öğretmenlerin örgütsel bağlılık toplam puanları, sendikalı olmak isteyen öğretmenlerin örgütsel bağlılık toplam puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir.

**Tablo 4.22. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Ders Dışında Hazırlık İçin Haftalık Süreye Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları**

Alt Boyutlar	Ders Dışında Haftalık Hazırlık Süresi					
	N	$\bar{X}$	SS	F	P	
Duygusal bağlılık	1 saat	60	2,99	,69	1,02	,383
	2-4 saat	71	3,02	,74		
	5-7 saat	70	3,18	,76		
	8-100 saat	29	2,94	,84		
Normatif bağlılık	1 saat	60	2,86	,74	,58	,632
	2-4 saat	71	2,89	,66		
	5-7 saat	70	2,96	,64		
	8-100 saat	29	2,78	,61		
Devam bağlılığı	1 saat	60	2,68	,62	,89	,450
	2-4 saat	71	2,78	,61		
	5-7 saat	70	2,71	,66		
	8-100 saat	29	2,56	,64		
TOPLAM	1 saat	60	51,18	7,83	1,42	,237
	2-4 saat	71	52,13	8,28		
	5-7 saat	70	53,09	7,62		
	8-100 saat	29	49,72	8,23		

Örgütsel bağlılık ölçeği toplam ve alt boyut puanlarının ders dışında haftalık hazırlık süresine (çalışma ve araştırma süresi) göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edildi ( $p>.05$ ).

**Tablo 4. 23. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Genel Olarak İşinden Memnuniyet Düzeyine Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları**

Alt Boyutlar	Genel Olarak İşinden Memnuniyet	N	$\bar{X}$	SS	F	P	Anamlı Fark
Duygusal bağlılık	A-Memnun değil	33	2,53	,43	39,97	<b>,000</b>	<b>C&gt;A,B</b>
	B-Ne memnun/ne değil	93	2,78	,58			
	C-Memnun	104	3,46	,75			
Normatif bağlılık	A-Memnun değil	33	2,71	,59	20,71	<b>,000</b>	<b>C&gt;A,B</b>
	B-Ne memnun/ne değil	93	2,63	,50			
	C-Memnun	104	3,18	,72			
Devamlılığı	A-Memnun değil	33	3,08	,46	10,46	<b>,000</b>	<b>A&gt;B,C</b>
	B-Ne memnun/ne değil	93	2,76	,59			
	C-Memnun	104	2,54	,65			
TOPLAM	A-Memnun değil	33	49,88	5,56	17,38	<b>,000</b>	<b>C&gt;A,B</b>
	B-Ne memnun/ne değil	93	49,02	6,54			
	C-Memnun	104	55,05	8,66			

Duygusal bağlılık alt boyut puanlarının genel olarak işinden memnuniyet düzeyine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edildi ( $F=39,97$ ;  $p<.05$ ). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan LSD post hoc testi sonuçlarına göre genel olarak işinden memnun olan öğretmenlerin duygusal bağlılık puanları, işinden memnun olmayan ve ne memnun/ne değil olan öğretmenlerin duygusal bağlılık puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Normatif bağıllık alt boyut puanlarının genel olarak işinden memnuniyet düzeyine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edildi ( $F=20,71$ ;  $p<.05$ ). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan LSD post hoc testi sonuçlarına göre genel olarak işinden memnun olan öğretmenlerin normatif bağıllık puanları, işinden memnun olmayan ve ne memnun/ne değil olan öğretmenlerin normatif bağıllık puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Devam bağıllığı alt boyut puanlarının genel olarak işinden memnuniyet düzeyine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edildi ( $F=10,46$ ;  $p<.05$ ). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan LSD post hoc testi sonuçlarına göre genel olarak işinden memnun olmayan öğretmenlerin devam bağıllığı puanları, işinden memnun olan ve ne memnun/ne değil olan öğretmenlerin devam bağıllığı puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Örgütsel bağıllık toplam puanlarının genel olarak işinden memnuniyet düzeyine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edildi ( $F=17,38$ ;  $p<.05$ ). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan LSD post hoc testi sonuçlarına göre genel olarak işinden memnun olan öğretmenlerin örgütsel bağıllık toplam puanları, işinden memnun olmayan ve ne memnun/ne değil olan öğretmenlerin örgütsel bağıllık toplam puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir.

**Tablo 4. 24. Örgütsel Bağıllık Ölçeği Puanlarının Yer Değiştirme Düşüncesine Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları**

Alt Boyutlar	Yer Değiştirme Düşüncesi	N	$\bar{X}$	SS	F	P	Anlamlı
							Fark
Duygusal bağıllık	A-Evet	53	2,66	,65	20,35	<b>,000</b>	<b>B&gt;A,C</b>
	B-Hayır	99	3,37	,80			
	C-Kararsız	78	2,91	,55			
Normatif bağıllık	A-Evet	53	2,56	,64	23,98	<b>,000</b>	<b>B&gt;A,C</b>
	B-Hayır	99	3,20	,68			
	C-Kararsız	78	2,72	,48			
Devam	A-Evet	53	2,75	,58	3,61	<b>,029</b>	<b>C&gt;B</b>

bağlılığı	B-Hayır	99	2,58	,67		
	C-Kararsız	78	2,83	,60		
	A-Evet	53	47,8	3	7,51	16,76 ,000 B>A,C
TOPLA M	B-Hayır	99	54,9	1	8,55	C>A
	C-Kararsız	78	50,7	6	5,82	

Duygusal bağlılık alt boyut puanlarının yer değiştirme düşüncesine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edildi ( $F=20,35$ ;  $p<.05$ ). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan LSD post hoc testi sonuçlarına göre;

- Yer değiştirme düşüncesi olmayan öğretmenlerin duygusal bağlılık puanları, yer değiştirme düşüncesi olan ve kararsız olan öğretmenlerin duygusal bağlılık puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir.

- Yer değiştirme konusunda kararsız olan öğretmenlerin duygusal bağlılık puanları, yer değiştirme düşüncesi olan öğretmenlerin duygusal bağlılık puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Normatif bağlılık alt boyut puanlarının yer değiştirme düşüncesine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edildi ( $F=23,98$ ;  $p<.05$ ). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan LSD post hoc testi sonuçlarına göre yer değiştirme düşüncesi olmayan öğretmenlerin normatif bağlılık puanları, yer değiştirme düşüncesi olan ve kararsız olan öğretmenlerin normatif bağlılık puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Devam bağlılığı alt boyut puanlarının yer değiştirme düşüncesine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edildi ( $F=3,61$ ;  $p<.05$ ). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan LSD post hoc testi sonuçlarına göre yer değiştirme konusunda kararsız olan öğretmenlerin devam bağlılığı puanları, yer değiştirme düşüncesi olmayan öğretmenlerin devam bağlılığı puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Örgütsel bağlılık toplam puanlarının yer değiştirme düşüncesine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edildi ( $F=16,76$ ;  $p<.05$ ). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan LSD post hoc testi sonuçlarına göre;

- Yer değiştirme düşüncesi olmayan öğretmenlerin örgütsel bağlılık toplam puanları, yer değiştirme düşüncesi olan ve kararsız olan öğretmenlerin örgütsel bağlılık toplam puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir.

- Yer değiştirme konusunda kararsız olan öğretmenlerin örgütsel bağlılık toplam puanları, yer değiştirme düşüncesi olan öğretmenlerin örgütsel bağlılık toplam puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir.

**Tablo 4. 25. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Yer Değiştirmede Okulun Bulunduğu Çevrenin Önemi Kıstasına Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları**

Alt Boyutlar	Okulun Bulunduğu Çevre	N	$\bar{X}$	SS	F	P
Duygusal bağlılık	Çok önemli	33	2,79	,78	1,85	,140
	Önemli	108	3,06	,71		
	Orta derecede önemli	59	3,11	,79		
	Biraz önemli	30	3,19	,71		
Normatif bağlılık	Çok önemli	33	2,83	,75	,25	,859
	Önemli	108	2,92	,66		
	Orta derecede önemli	59	2,85	,70		
	Biraz önemli	30	2,92	,58		
Devam bağlılığı	Çok önemli	33	2,88	,62	1,87	,135
	Önemli	108	2,74	,63		
	Orta derecede önemli	59	2,60	,64		
	Biraz önemli	30	2,58	,58		

	Çok önemli	33	51,00	8,98	,31	,821
	Önemli	108	52,30	8,08		
TOPLAM	Orta derecede önemli	59	51,42	8,09		
	Biraz önemli	30	52,17	6,32		

Örgütsel bağlılık ölçeği toplam ve alt boyut puanlarının yer değiştirmede okulun bulunduğu çevrenin önemi kıstasına göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edildi ( $p>.05$ ).

**Tablo 4. 26. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Yer Değiştirmede Okulun İmajı Kıstasına Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları**

Alt Boyutlar	Okulun İmajı	N	$\bar{X}$	SS	F	P
Duygusal bağlılık	Çok önemli	53	3,15	0,77	2,64	,073
	Önemli	116	2,94	0,68		
	Orta derecede önemli	61	3,17	0,83		
Normatif bağlılık	Çok önemli	53	2,99	0,75	1,05	,351
	Önemli	116	2,83	0,63		
	Orta derecede önemli	61	2,92	0,66		
Devam bağlılığı	Çok önemli	53	2,67	,70	,22	,807
	Önemli	116	2,73	,62		
	Orta derecede önemli	61	2,69	,60		
TOPLAM	Çok önemli	53	52,85	9,00	1,37	,255
	Önemli	116	51,01	7,19		
	Orta derecede önemli	61	52,66	8,41		

Örgütsel bağlılık ölçeği toplam ve alt boyut puanlarının yer değiştirmede okulun imajının önemi kıstasına göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edildi ( $p>.05$ ).

**Tablo 4. 27. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Yer Değiştirmede Okuldaki Maaş Dışı Ödemelerin Önemi Kıstasına Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları**

<b>Alt Boyutlar</b>	<b>Okuldaki Maaş Dışı Ödemeler</b>	<b>N</b>	<b><math>\bar{X}</math></b>	<b>SS</b>	<b>F</b>	<b>P</b>
Duygusal bağlılık	Çok önemli	88	2,97	,71	1,42	,238
	Önemli	105	3,07	,73		
	Orta derecede önemli	24	3,09	,81		
	Biraz önemli	13	3,41	,90		
Normatif bağlılık	Çok önemli	88	2,80	,67	1,21	,307
	Önemli	105	2,94	,64		
	Orta derecede önemli	24	2,90	,73		
	Biraz önemli	13	3,10	,75		
Devam bağlılığı	Çok önemli	88	2,69	,64	,75	,522
	Önemli	105	2,72	,61		
	Orta derecede önemli	24	2,78	,62		
	Biraz önemli	13	2,47	,77		
TOPLAM	Çok önemli	88	50,74	7,61	1,10	,351
	Önemli	105	52,39	7,76		
	Orta derecede önemli	24	52,63	9,83		
	Biraz önemli	13	53,92	8,43		



Örgütsel bağlılık ölçeği toplam ve alt boyut puanlarının yer değiştirmede okuldaki maaş dışı ödemelerin önemi kıstasına göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edildi ( $p>.05$ ).

**Tablo 4. 28. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Yer Değiştirmede Okulun İkametgâh Yerine Yakınlığının Önemi Kıstasına Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları**

Alt Boyutlar	Okulun İkametgâh Yerine Yakınlığı		N	$\bar{X}$	SS	F	P
Duygusal bağlılık	Çok önemli		42	3,01	,81	,90	,444
	Önemli		128	3,12	,74		
	Orta derecede önemli		46	2,91	,69		
	Biraz önemli		14	3,04	,75		
Normatif bağlılık	Çok önemli		42	2,89	,77	1,00	,392
	Önemli		128	2,93	,63		
	Orta derecede önemli		46	2,87	,70		
	Biraz önemli		14	2,61	,55		
Devam bağlılığı	Çok önemli		42	2,65	,69	1,22	,302
	Önemli		128	2,75	,62		
	Orta derecede önemli		46	2,70	,64		
	Biraz önemli		14	2,43	,50		
TOPLAM	Çok önemli		42	51,33	9,23	1,75	,158
	Önemli		128	52,78	7,55		
	Orta derecede önemli		46	50,87	8,08		
	Biraz önemli		14	48,43	6,64		

Örgütsel bağlılık ölçeği toplam ve alt boyut puanlarının yer değiştirmede okulun ikametgâh yerine yakınlığının önemi kıstasına göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edildi ( $p>.05$ ).

#### 4.4. Mesleki Bağlılık Ölçeği Puanlarının Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılması

**Tablo 4. 29. Mesleki Bağlılık Ölçeği Puanlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılmasına Ait Bağımsız İki Örneklem T Testi Sonuçları**

Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	SS	T	P
Duygusal mesleki bağlılık	Kadın	159	3,73	,83	1,64	,103
	Erkek	71	3,55	,70		
Mesleki devam bağlılığı	Kadın	159	3,14	,67	,20	,844
	Erkek	71	3,12	,58		
Normatif mesleki bağlılık	Kadın	159	3,16	,86	1,12	,264
	Erkek	71	3,04	,67		
TOPLAM	Kadın	159	60,23	9,83	1,53	,129
	Erkek	71	58,24	7,42		

Mesleki bağlılık ölçeği toplam ve alt boyut puanlarının cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edildi ( $p>.05$ ).

**Tablo 4. 30. Mesleki Bağlılık Ölçeği Puanlarının Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları**

Alt Boyutlar	Yaş	N	$\bar{X}$	SS	F	P
Duygusal mesleki bağlılık	21-30 yaş	68	3,79	,85	1,32	,269
	31-40 yaş	99	3,59	,74		
	41-50 yaş	63	3,69	,80		
Mesleki devam bağlılığı	21-30 yaş	68	3,08	,67	,84	,434
	31-40 yaş	99	3,12	,65		
	41-50 yaş	63	3,22	,61		

Normatif mesleki bağlılık	21-30 yaş	68	3,26	,79	1,89	,153
	31-40 yaş	99	3,02	,80		
	41-50 yaş	63	3,14	,84		
TOPLAM	21-30 yaş	68	60,8	1	9,21	1,68 ,189
	31-40 yaş	99	58,3	6	8,93	
	41-50 yaş	63	60,3	0	9,44	

Mesleki bağlılık ölçeği toplam ve alt boyut puanlarının yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edildi ( $p>.05$ ).

**Tablo 4. 31. Mesleki Bağlılık Ölçeği Puanlarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılmasına Ait Bağımsız İki Örneklem T Testi Sonuçları**

Alt Boyutlar	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	SS	T	P
	Bekar	88	3,81	,83		
Mesleki devam bağlılığı	Evli	142	3,19	,60	1,53	,129
	Bekar	88	3,05	,70		
Normatif mesleki bağlılık	Evli	142	3,07	,79	-1,41	,161
	Bekar	88	3,22	,84		
TOPLAM	Evli	142	59,08	9,03	-1,13	,258
	Bekar	88	60,49	9,40		

Duygusal mesleki bağlılık alt boyut puanlarının medeni duruma göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edildi ( $t=-2,00$ ;  $p<.05$ ). Bekar öğretmenlerin duygusal mesleki bağlılık puanları, evli öğretmenlerin duygusal mesleki bağlılık puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Mesleki bağlılık ölçeği toplam ve mesleki devam bağlılığı, normatif mesleki bağlılık alt boyut puanlarının medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edildi ( $p>.05$ ).

**Tablo 4. 32. Mesleki Bağlılık Ölçeği Puanlarının Çocuk Sayısına Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları**

Alt Boyutlar	Çocuk Sayısı	N	$\bar{X}$	SS	F	P	
Duygusal mesleki bağlılık	A-Yok	116	3,69	,78	,48	,617	
	B-1 çocuk	69	3,60	,81			
	C-2 ve daha fazla	45	3,75	,80			
Mesleki devam bağlılığı	A-Yok	116	3,14	0,64	,85	,429	
	B-1 çocuk	69	3,07	,67			
	C-2 ve daha fazla	45	3,23	,61			
Normatif mesleki bağlılık	A-Yok	116	3,17	,82	2,70	,069	
	B-1 çocuk	69	2,95	,73			
	C-2 ve daha fazla	45	3,29	,87			
TOPLAM	A-Yok	116	59,9	6	9,44	2,59	,078
	B-1 çocuk	69	57,7	5	8,93		
	C-2 ve daha fazla	45	61,6	0	8,51		

Mesleki bağlılık ölçeği toplam ve alt boyut puanlarının çocuk sayısına göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edildi ( $p>.05$ ).

**Tablo 4. 33. Mesleki Bağlılık Ölçeği Puanlarının Hane Halkı Aylık Gelirine Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları**

Alt Boyutlar	Hane Halkı Gelir	N	$\bar{X}$	SS	F	p	Anlamlı Fark
--------------	------------------	---	-----------	----	---	---	--------------

	A-3001-4000TL	34	3,96	,80	2,11	,100	
Duygusal mesleki bağıllık	B-4001-5000TL	37	3,62	,84			
	C-5001-6000TL	66	3,71	,82			
	D-6000TL üzeri	93	3,57	,74			
	A-3001-4000TL	34	3,19	,75	,54	,655	
Mesleki devam bağıllığı	B-4001-5000TL	37	3,14	,62			
	C-5001-6000TL	66	3,06	,61			
	D-6000TL üzeri	93	3,18	,64			
	A-3001-4000TL	34	3,43	,87	3,15	,026	A>D
Normatif mesleki bağıllık	B-4001-5000TL	37	3,12	,91			
	C-5001-6000TL	66	3,20	,78			
	D-6000TL üzeri	93	2,96	,74			
	A-3001-4000TL	34	63,44	10,01	2,76	,043	A>D
TOPLAM	B-4001-5000TL	37	59,22	9,01			
	C-5001-6000TL	66	59,82	9,34			
	D-6000TL üzeri	93	58,24	8,55			

Duygusal mesleki bağıllık ve mesleki devam bağıllığı alt boyut puanlarının hane halkı aylık gelirine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edildi ( $p>.05$ ).

Normatif mesleki bağıllık alt boyut puanlarının hane halkı aylık gelirine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edildi ( $F=3,15$ ;  $p<.05$ ). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan LSD post hoc testi sonuçlarına göre hane halkı aylık geliri 3001-4000TL olan öğretmenlerin normatif mesleki bağıllık puanları, hane halkı geliri 6000TL üzeri olan öğretmenlerin normatif mesleki bağıllık puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Mesleki bağıllık ölçeği toplam puanlarının hane halkı aylık gelirine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edildi ( $F=2,76$ ;  $p<.05$ ). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan LSD post hoc testi sonuçlarına göre hane halkı aylık geliri 3001-4000TL olan öğretmenlerin mesleki bağıllık toplam puanları, hane halkı geliri 6000TL üzeri olan öğretmenlerin mesleki bağıllık toplam puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir.

**Tablo 4. 34. Mesleki Bağıllık Ölçeği Puanlarının Kişisel Aylık Gelire Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları**

Alt Boyutlar	Kişisel Gelir	N	$\bar{X}$	SS	F	P
Duygusal mesleki bağıllık	3000TL altı	59	3,79	,90	1,86	,137
	3001-4000TL	105	3,68	,75		
	4001-5000TL	51	3,47	,71		
	5000TL üzeri	15	3,84	,82		
Mesleki devam bağıllığı	3000TL altı	59	3,06	,77	1,96	,120
	3001-4000TL	105	3,17	,57		
	4001-5000TL	51	3,24	,62		
	5000TL üzeri	15	2,83	,58		
Normatif mesleki bağıllık	3000TL altı	59	3,29	,88	2,55	,056
	3001-4000TL	105	3,16	,78		
	4001-5000TL	51	2,88	,69		

	5000TL üzeri	15	3,06	,94		
	3000TL altı	59	60,86	9,69	1,46	,227
TOPLAM	3001-4000TL	105	60,11	9,30		
	4001-5000TL	51	57,51	7,88		
	5000TL üzeri	15	58,40	9,95		

Mesleki bağlılık ölçeği toplam ve alt boyut puanlarının kişisel aylık gelire göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edildi ( $p>.05$ ).

**Tablo 4. 35. Mesleki Bağlılık Ölçeği Puanlarının Öğrenim Düzeyine Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları**

Alt Boyutlar	Öğrenim Düzeyi	N	$\bar{X}$	SS	F	P
Duygusal mesleki bağlılık	Lisans	137	3,69	,79	,34	,711
	Lisansüstü	69	3,68	,79		
	Diğer	24	3,55	,83		
Mesleki devam bağlılığı	Lisans	137	3,14	,61	,02	,979
	Lisansüstü	69	3,14	,73		
	Diğer	24	3,11	,57		
Normatif mesleki bağlılık	Lisans	137	3,16	,80	,31	,732
	Lisansüstü	69	3,08	,83		
	Diğer	24	3,06	,82		
TOPLAM	Lisans	137	59,9	9,38	,35	,707
	Lisansüstü	69	59,3	9,13		
	Diğer	24	58,3	8,36		

Mesleki bağlılık ölçeği toplam ve alt boyut puanlarının öğrenim düzeyine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edildi ( $p>.05$ ).

**Tablo 4. 36. Mesleki Bağlılık Ölçeği Puanlarının Branşa Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları**

Alt Boyutlar	Branş	N	$\bar{X}$	SS	F	P	Anlamlı Fark
Duygusal mesleki bağlılık	A-Türkçe-Edebiyat	39	3,59	,82	1,32	,237	
	B-Yabancı dil	26	3,69	,75			
	C-Sosyal bilimler	23	3,59	,88			
	D-Matematik	25	3,67	,72			
	E-Fen bilimleri	16	3,69	,78			
	F-Meslek dersleri	17	3,83	,72			
	G-Sınıf öğretmeni	14	3,92	,79			
	H-Güzel Sanatlar	20	3,24	,59			
	I-Diğer	50	3,82	,86			
Mesleki devam bağlılığı	A-Türkçe-Edebiyat	39	3,09	,73	,74	,657	
	B-Yabancı dil	26	3,12	,58			
	C-Sosyal bilimler	23	3,22	,70			
	D-Matematik	25	3,18	,46			
	E-Fen bilimleri	16	3,23	,63			
	F-Meslek dersleri	17	2,93	,85			



	G-Sınıf öğretmeni	14	3,36	,65			
	H-Güzel Sanatlar	20	2,97	,55			
	I-Diğer	50	3,17	,63			
	A-Türkçe-Edebiyat	39	3,15	,75	2,00	<b>,048</b>	<b>A,F,G&gt;H</b>
	B-Yabancı dil	26	2,88	,97			<b>G,I&gt;B</b>
	C-Sosyal bilimler	23	3,03	1,02			
	D-Matematik	25	3,09	,73			
Normatif mesleki bağlılık	E-Fen bilimleri	16	3,02	,70			
	F-Meslek dersleri	17	3,25	,72			
	G-Sınıf öğretmeni	14	3,48	,72			
	H-Güzel Sanatlar	20	2,70	,62			
	I-Diğer	50	3,35	,78			
	A-Türkçe-Edebiyat	39	59,03	8,82	2,28	<b>,023</b>	<b>A,C,D&gt;H</b>
	B-Yabancı dil	26	58,15	8,94			<b>E,F,G&gt;H</b>
TOPLAM	C-Sosyal bilimler	23	59,04	11,37			<b>G,I&gt;B</b>
	D-Matematik	25	59,60	7,70			
	E-Fen	16	59,63	7,74			

---

bilimleri			
F-Meslek dersleri	17	60,12	8,98
G-Sınıf öğretmeni	14	64,50	10,77
H-Güzel Sanatlar	20	53,45	7,17
I-Diğer	50	62,04	8,97

---

Duygusal mesleki bağlılık ve mesleki devam bağlılığı alt boyut puanlarının branşa göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edildi ( $p>.05$ ).

Normatif mesleki bağlılık alt boyut puanlarının branşa göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edildi ( $F=2,00$ ;  $p<.05$ ). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan LSD post hoc testi sonuçlarına göre;

- Türkçe-Edebiyat, meslek dersleri ve sınıf öğretmenlerinin normatif mesleki bağlılık puanları, güzel sanatlar öğretmenlerinin normatif mesleki bağlılık puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir.

- Sınıf öğretmeni ve diğer branş öğretmenlerinin normatif mesleki bağlılık puanları, güzel sanatlar öğretmenlerinin normatif mesleki bağlılık puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Mesleki bağlılık ölçeği toplam puanlarının branşa göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edildi ( $F=2,28$ ;  $p<.05$ ). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan LSD post hoc testi sonuçlarına göre;

- Türkçe-Edebiyat, sosyal bilimler, matematik, fen bilimleri, meslek dersleri, sınıf öğretmenleri ve diğer branş öğretmenlerinin mesleki bağlılık toplam puanları, güzel sanatlar öğretmenlerinin mesleki bağlılık toplam puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir.

- Sınıf öğretmeni ve diğer branş öğretmenlerinin mesleki bağlılık toplam puanları, güzel sanatlar öğretmenlerinin mesleki bağlılık toplam puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir.

**Tablo 4. 37. Mesleki Bağlılık Ölçeği Puanlarının Mesleki Kıdeme Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları**

Alt Boyutlar	Mesleki Kıdem	N	$\bar{X}$	SS	F	P	Anlamlı Fark
Duygusal mesleki bağlılık	A-3 yıldan az	33	3,89	,82	1,73	,128	
	B-4-6 yıl	43	3,65	,70			
	C-7-9 yıl	56	3,59	,75			
	D-10-12 yıl	40	3,65	,73			
	E-13-15 yıl	19	3,32	,98			
	F-16 yıl ve üzeri	39	3,83	,85			
Mesleki devam bağlılığı	A-3 yıldan az	33	3,05	,63	1,57	,170	
	B-4-6 yıl	43	3,21	,56			
	C-7-9 yıl	56	2,98	,69			
	D-10-12 yıl	40	3,27	,64			
	E-13-15 yıl	19	3,06	,66			
	F-16 yıl ve üzeri	39	3,25	,63			
Normatif mesleki bağlılık	A-3 yıldan az	33	3,59	,69	4,68	,000	A,F>B,C,D,E
	B-4-6 yıl	43	2,96	,78			
	C-7-9 yıl	56	2,97	,69			
	D-10-12 yıl	40	2,94	,80			
	E-13-15	19	2,99	,94			

yıl							
	F-16 yıl ve üzeri	39	3,40	,86			
	A-3 yıldan az	33	63,15	8,69	3,48	,005	A,F>B,C,E
	B-4-6 yıl	43	58,93	8,38			
	C-7-9 yıl	56	57,23	8,37			
TOPLAM	D-10-12 yıl	40	59,18	10,52			
	E-13-15 yıl	19	56,26	9,12			
	F-16 yıl ve üzeri	39	62,90	8,71			

Duygusal mesleki bağlılık ve mesleki devam bağlılığı alt boyut puanlarının mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edildi ( $p>.05$ ).

Normatif mesleki bağlılık alt boyut puanlarının mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edildi ( $F=4,68$ ;  $p<.05$ ). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan LSD post hoc testi sonuçlarına göre mesleki kıdemi 3 yıldan az ve 16 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin normatif mesleki bağlılık puanları, mesleki kıdemi 4-6 yıl, 7-9 yıl, 10-12 yıl ve 13-15 yıl olan öğretmenlerin normatif mesleki bağlılık puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Mesleki bağlılık ölçeği toplam puanlarının mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edildi ( $F=3,48$ ;  $p<.05$ ). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan LSD post hoc testi sonuçlarına göre mesleki kıdemi 3 yıldan az ve 16 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin mesleki bağlılık toplam puanları, mesleki kıdemi 4-6 yıl, 7-9 yıl, 10-12 yıl ve 13-15 yıl olan öğretmenlerin mesleki bağlılık toplam puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir.

**Tablo 4. 38. Mesleki Bağlılık Ölçeği Puanlarının Bulunduğu Okuldaki Görev Süresine Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları**

Alt Boyutlar	Bulunduğu Okuldaki		N	$\bar{X}$	SS	F	P	
	Süre							
Duygusal mesleki bağlılık	1-4 yıl		115	3,72	,83	,48	,620	
	5-9 yıl		61	3,59	,70			
	10 yıl ve üzeri		54	3,68	,81			
Mesleki devam bağlılığı	1-4 yıl		115	3,05	,66	2,13	,120	
	5-9 yıl		61	3,20	,63			
	10 yıl ve üzeri		54	3,24	,60			
Normatif mesleki bağlılık	1-4 yıl		115	3,15	,86	,28	,756	
	5-9 yıl		61	3,14	,72			
	10 yıl ve üzeri		54	3,05	,80			
TOPLAM	1-4 yıl		115	59,5	0	9,41	,03	,973
	5-9 yıl		61	59,6	4	8,86		
	10 yıl ve üzeri		54	59,8	5	9,21		

Mesleki bağlılık ölçeği toplam ve alt boyut puanlarının bulunduğu okuldaki görev süresine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edildi ( $p>.05$ ).

**Tablo 4. 39. Mesleki Bağlılık Ölçeği Puanlarının Okul Türüne Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları**

Alt Boyutlar	Okul Türü	N	$\bar{X}$	SS	F	P
Duygusal	Anaokulu/ilkok	41	3,75	,78	,94	,391

mesleki bağlılık	ul					
	Ortaokul	53	3,55	,74		
	Lise	136	3,70	,82		
Mesleki devam bağlılığı	Anaokulu/ilkok				1,71	,184
	ul	41	3,30	,52		
	Ortaokul	53	3,10	,69		
	Lise	136	3,10	,65		
Normatif mesleki bağlılık	Anaokulu/ilkok				1,70	,184
	ul	41	3,32	,91		
	Ortaokul	53	3,02	,82		
	Lise	136	3,11	0,77		
TOPLAM	Anaokulu/ilkok		62,2	10,0	2,53	,081
	ul	41	4	6		
	Ortaokul	53	58,0	2	8,59	
	Lise	136	59,4	5	9,02	

Mesleki bağlılık ölçeği toplam ve alt boyut puanlarının görev yapılan okul türüne göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edildi ( $p>.05$ ).

**Tablo 4. 40. Mesleki Bağlılık Ölçeği Puanlarının Okuldaki Öğretmen Sayısına Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları**

Alt Boyutlar	Okuldaki Öğretmen Sayısı	N	$\bar{X}$	SS	F	P	Anlamlı
							Fark
Duygusal mesleki bağlılık	A-20 ve daha az	18	4,13	,79	4,34	<b>0,005</b>	<b>A&gt;B,C</b>
	B-21-40 öğretmen	56	3,46	,80			<b>D&gt;B</b>
	C-41-60 öğretmen	88	3,61	,75			
	D-60'tan fazla öğretmen	68	3,81	,79			

	A-20 ve daha az	18	2,87	,82	1,27	,285
Mesleki devam bağıllığı	B-21-40 öğretmen	56	3,11	,54		
	C-41-60 öğretmen	88	3,18	,63		
	D-60'tan fazla öğretmen	68	3,18	,68		
	A-20 ve daha az	18	3,54	,91	1,78	,151
Normatif mesleki bağıllık	B-21-40 öğretmen	56	3,07	,81		
	C-41-60 öğretmen	88	3,12	,73		
	D-60'tan fazla öğretmen	68	3,07	,86		
	A-20 ve daha az	18	63,22	10,93	1,80	,148
TOPLAM	B-21-40 öğretmen	56	57,84	8,63		
	C-41-60 öğretmen	88	59,44	8,69		
	D-60'tan fazla öğretmen	68	60,35	9,59		

Duygusal mesleki bağıllık alt boyut puanlarının okuldaki öğretmen sayısına göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edildi ( $F=4,34$ ;  $p<.05$ ). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan LSD post hoc testi sonuçlarına göre;

- Okulunda 20 ve daha az öğretmen bulunan öğretmenlerin duygusal mesleki bağıllık puanları, okulunda 21-40 ve 41-60 öğretmen bulunan öğretmenlerin duygusal mesleki bağıllık puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir.

- Okulunda 60'tan fazla öğretmen bulunan öğretmenlerin duygusal mesleki bağıllık puanları, okulunda 21-40 öğretmen bulunan öğretmenlerin duygusal mesleki bağıllık puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Mesleki devam bağıllığı, normatif mesleki bağıllık alt boyut puanlarının ve mesleki bağıllık toplam puanlarının okuldaki öğretmen sayısına göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edildi ( $p>.05$ ).

**Tablo 4. 41. Mesleki Bağlılık Ölçeği Puanlarının Çalışma Şekline Göre Karşılaştırılmasına Ait Bağımsız İki Örneklem T Testi Sonuçları**

Alt Boyutlar	Çalışma Şekli	N	$\bar{X}$	SS	T	P
Duygusal mesleki bağlılık	Tam zamanlı	194	3,65	,79	-1,00	,317
	Yarı zamanlı	36	3,80	,83		
Mesleki devam bağlılığı	Tam zamanlı	194	3,16	,62	1,25	,212
	Yarı zamanlı	36	3,01	,74		
Normatif mesleki bağlılık	Tam zamanlı	194	3,09	,80	-1,54	,125
	Yarı zamanlı	36	3,31	,83		
TOPLAM	Tam zamanlı	194	59,41	8,94	-,80	,421
	Yarı zamanlı	36	60,75	10,44		

Mesleki bağlılık ölçeği toplam ve alt boyut puanlarının çalışma şekline göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edildi ( $p>.05$ ).

**Tablo 4. 42. Mesleki Bağlılık Ölçeği Puanlarının Sözleşme Şekline Göre Karşılaştırılmasına Ait Bağımsız İki Örneklem T Testi Sonuçları**

Alt Boyutlar	Sözleşme Şekli	N	$\bar{X}$	SS	T	P
Duygusal mesleki bağlılık	Ders saati ücretli	14	3,63	,90	-,21	,832
	Sözleşmeli	216	3,68	,79		
Mesleki devam bağlılığı	Ders saati ücretli	14	3,26	,82	,75	,455



	Sözleşmeli	216	3,13	,63		
Normatif mesleki bağlılık	Ders saati ücretli	14	3,57	,72	2,15	<b>,033</b>
	Sözleşmeli	216	3,10	,81		
TOPLAM	Ders saati ücretli	14	62,79	9,92	1,34	,183
	Sözleşmeli	216	59,41	9,12		

Duygusal mesleki bağlılık, mesleki devam bağlılığı alt boyut puanlarının ve mesleki bağlılık ölçek toplam puanlarının sözleşme şekline göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edildi ( $p>.05$ ).

Normatif mesleki bağlılık alt boyut puanlarının sözleşme şekline göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edildi ( $t=2,15$ ;  $p<.05$ ). Ders saati ücretli çalışan öğretmenlerin normatif mesleki bağlılık puanları, sözleşmeli çalışan öğretmenlerin normatif mesleki bağlılık puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir.

**Tablo 4. 43. Mesleki Bağlılık Ölçeği Puanlarının Öğretmenlikten Başka İşte Çalışma Durumuna Göre Karşılaştırılmasına Ait Bağımsız İki Örneklem T Testi Sonuçları**

Alt Boyutlar	Öğretmenlikten Başka İşte Çalışma	N	$\bar{X}$	SS	T	P
	Hayır	130	3,71	,81		
Mesleki devam bağlılığı	Evet	100	2,92	,56	-4,60	<b>,000</b>
	Hayır	130	3,30	,66		
Normatif mesleki bağlılık	Evet	100	2,93	,75	-3,35	<b>,001</b>
	Hayır	130	3,28	,82		
TOPLAM	Evet	100	56,84	8,03	-4,17	<b>,000</b>
	Hayır	130	61,75	9,46		

Duygusal mesleki bağlılık alt boyut puanlarının öğretmenlikten başka işte çalışma durumuna göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edildi ( $p>.05$ ).

Mesleki devam bağlılığı puanlarının öğretmenlikten başka işte çalışma durumuna göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edildi ( $t=-4,60$ ;  $p<.05$ ). Öğretmenlikten başka işte çalışmayan öğretmenlerin mesleki devam bağlılığı puanları, öğretmenlikten başka işte çalışan öğretmenlerin mesleki devam bağlılığı puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Normatif mesleki bağlılık puanlarının öğretmenlikten başka işte çalışma durumuna göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edildi ( $t=-3,35$ ;  $p<.05$ ). Öğretmenlikten başka işte çalışmayan öğretmenlerin normatif mesleki bağlılık puanları, öğretmenlikten başka işte çalışan öğretmenlerin normatif mesleki bağlılık puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Mesleki bağlılık toplam puanlarının öğretmenlikten başka işte çalışma durumuna göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edildi ( $t=-4,17$ ;  $p<.05$ ). Öğretmenlikten başka işte çalışmayan öğretmenlerin mesleki bağlılık toplam puanları, öğretmenlikten başka işte çalışan öğretmenlerin mesleki bağlılık toplam puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir.

**Tablo 4. 44. Mesleki Bağlılık Ölçeği Puanlarının Öğretmenlikten Başka İşte Çalışma İsteğine Göre Karşılaştırılmasına Ait Bağımsız İki Örneklem T Testi Sonuçları**

Alt Boyutlar	Öğretmenlikten Başka İşte Çalışma İsteği					
	N	$\bar{X}$	SS	T	P	
Duygusal mesleki bağlılık	Evet	130	3,53	,70	-3,29	<b>,001</b>
	Hayır	100	3,87	,86		
Mesleki devam bağlılığı	Evet	130	3,10	,62	-,92	,357
	Hayır	100	3,18	,68		
Normatif mesleki bağlılık	Evet	130	2,85	,68	-6,28	<b>,000</b>
	Hayır	100	3,48	,83		

TOPLAM	Evet	130	56,89	7,45	-5,44	<b>,000</b>
	Hayır	100	63,16	10,01		

Duygusal mesleki bağlılık puanlarının öğretmenlikten başka işte çalışma isteğine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edildi ( $=-3,29; p<.05$ ). Öğretmenlikten başka işte çalışmak istemeyen öğretmenlerin duygusal mesleki bağlılık puanları, öğretmenlikten başka işte çalışmak isteyen öğretmenlerin duygusal mesleki bağlılık puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Mesleki devam bağlılığı alt boyut puanlarının öğretmenlikten başka işte çalışma isteğine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edildi ( $p>.05$ ).

Normatif mesleki bağlılık puanlarının öğretmenlikten başka işte çalışma isteğine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edildi ( $t=-6,28; p<.05$ ). Öğretmenlikten başka işte çalışmak istemeyen öğretmenlerin normatif mesleki bağlılık puanları, öğretmenlikten başka işte çalışmak isteyen öğretmenlerin normatif mesleki bağlılık puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Örgütsel bağlılık toplam puanlarının öğretmenlikten başka işte çalışma isteğine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edildi ( $t=-5,44; p<.05$ ). Öğretmenlikten başka işte çalışmak istemeyen öğretmenlerin örgütsel bağlılık toplam, öğretmenlikten başka işte çalışmak isteyen öğretmenlerin örgütsel bağlılık toplam puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir.

**Tablo 4. 45. Mesleki Bağlılık Ölçeği Puanlarının Sendikalı Olma İsteğine Göre Karşılaştırılmasına Ait Bağımsız İki Örneklem T Testi Sonuçları**

Alt Boyutlar	Sendikalı Olma İsteği	N	$\bar{X}$	SS	T	P
Duygusal mesleki bağlılık	Evet	153	3,63	,83	-1,13	,261
	Hayır	77	3,76	,72		
Mesleki devam bağlılığı	Evet	153	3,13	,66	-,31	,753
	Hayır	77	3,16	,62		
Normatif mesleki	Evet	153	3,08	,79	-1,25	,212

bağlılık	Hayır	77	3,22	,85		
TOPLAM	Evet	153	59,03	8,95	-1,38	,169
	Hayır	77	60,79	9,58		

Mesleki bağlılık ölçeği toplam ve alt boyut puanlarının sendikalı olma isteğine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edildi ( $p>.05$ ).

**Tablo 4. 46. Mesleki Bağlılık Ölçeği Puanlarının Ders Dışında Hazırlık İçin Haftalık Süreye Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları**

Alt Boyutlar	Ders Dışında Haftalık Hazırlık Süresi					
	Hazırlık Süresi	N	$\bar{X}$	SS	F	P
Duygusal mesleki bağlılık	1 saat	60	3,58	,80	1,04	,374
	2-4 saat	71	3,67	,81		
	5-7 saat	70	3,67	,75		
	8-100 saat	29	3,90	,84		
Mesleki devam bağlılığı	1 saat	60	3,11	,71	,92	,430
	2-4 saat	71	3,14	,61		
	5-7 saat	70	3,22	,63		
	8-100 saat	29	2,99	,63		
Normatif mesleki bağlılık	1 saat	60	3,28	,86	2,63	,051
	2-4 saat	71	2,94	,75		
	5-7 saat	70	3,23	,73		
	8-100 saat	29	3,01	,96		
TOPLAM	1 saat	60	59,77	9,75	,75	,524
	2-4 saat	71	58,45	8,59		
	5-7 saat	70	60,76	9,00		
	8-100 saat	29	59,41	9,91		

Mesleki bağlılık ölçeği toplam ve alt boyut puanlarının ders dışında haftalık hazırlık süresine (çalışma ve araştırma süresi) göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edildi ( $p>.05$ ).

**Tablo 4.47. Mesleki Bağlılık Ölçeği Puanlarının Genel Olarak İşinden Memnuniyet Düzeyine Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları**

Alt Boyutlar	Genel Olarak İşinden Memnuniyet	N	$\bar{X}$	SS	F	P	Anamlı Fark
Duygusal mesleki bağlılık	A-Memnun değil	33	3,44	,66	5,05	<b>,007</b>	<b>C&gt;A,B</b>
	B-Ne memnun/ne değil	93	3,56	,75			
	C-Memnun	104	3,85	,84			
Mesleki devam bağlılığı	A-Memnun değil	33	3,33	,56	6,79	<b>,001</b>	<b>A,C&gt;B</b>
	B-Ne memnun/ne değil	93	2,96	,62			
	C-Memnun	104	3,24	,66			
Normatif mesleki bağlılık	A-Memnun değil	33	3,03	,66	6,26	<b>,002</b>	<b>C&gt;B</b>
	B-Ne memnun/ne değil	93	2,94	,71			
	C-Memnun	104	3,33	,89			
TOPLAM	A-Memnun değil	33	58,79	8,38	10,69	<b>,000</b>	<b>C&gt;A,B</b>
	B-Ne memnun/ne değil	93	56,71	7,50			
	C-Memnun	104	62,48	9,96			

Duygusal mesleki bağlılık alt boyut puanlarının genel olarak işinden memnuniyet düzeyine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edildi ( $F=5,05$ ;  $p<.05$ ). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan LSD post hoc testi sonuçlarına göre genel olarak işinden memnun olan öğretmenlerin duygusal

mesleki bağıllık puanları, işinden memnun olmayan ve ne memnun/ne değil olan öğretmenlerin duygusal mesleki bağıllık puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Mesleki devam bağıllığı alt boyut puanlarının genel olarak işinden memnuniyet düzeyine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edildi ( $F=6,79; p<.05$ ). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan LSD post hoc testi sonuçlarına göre genel olarak işinden memnun olmayan ve memnun olan öğretmenlerin mesleki devam bağıllığı puanları, işinden ne memnun/ne değil olan öğretmenlerin mesleki devam bağıllığı puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Normatif mesleki bağıllık alt boyut puanlarının genel olarak işinden memnuniyet düzeyine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edildi ( $F=6,26; p<.05$ ). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan LSD post hoc testi sonuçlarına göre genel olarak işinden memnun olan öğretmenlerin normatif mesleki bağıllık puanları, işinden ne memnun/ne değil olan öğretmenlerin normatif mesleki bağıllık puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Mesleki bağıllık toplam puanlarının genel olarak işinden memnuniyet düzeyine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edildi ( $F=10,69; p<.05$ ). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan LSD post hoc testi sonuçlarına göre genel olarak işinden memnun olan öğretmenlerin mesleki bağıllık toplam puanları, işinden memnun olmayan ve ne memnun/ne değil olan öğretmenlerin mesleki bağıllık toplam puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir.

**Tablo 4. 48. Mesleki Bağıllık Ölçeği Puanlarının Yer Değiştirme Düşüncesine Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları**

Alt Boyutlar	Yer Değiştirme Düşüncesi	N	$\bar{X}$	SS	F	P	Anlamlı
							Fark
Duygusal mesleki bağıllık	A-Evet	53	3,42	,72	3,94	<b>,021</b>	<b>B,C&gt;A</b>
	B-Hayır	99	3,79	,86			
	C-Kararsız	78	3,71	,72			
Mesleki devam	A-Evet	53	3,16	,64	,05	,953	
	B-Hayır	99	3,13	,68			

bağlılığı	C-Kararsız	78	3,13	,60			
Normatif mesleki bağlılık	A-Evet	53	3,14	,76	3,93	<b>,021</b>	<b>B&gt;C</b>
	B-Hayır	99	3,27	,92			
	C-Kararsız	78	2,93	,64			
TOPLA M	A-Evet		58,3		2,40	,093	
	B-Hayır	53	4	8,64			
	C-Kararsız	99	61,1	10,4			
		78	3	1			
			58,5				
		78	6	7,56			

Duygusal mesleki bağlılık alt boyut puanlarının yer değiştirme düşüncesine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edildi ( $F=3,94$ ;  $p<.05$ ). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan LSD post hoc testi sonuçlarına göre yer değiştirme düşüncesi olmayan ve kararsız olan öğretmenlerin duygusal mesleki bağlılık puanları, yer değiştirme düşüncesi olan öğretmenlerin duygusal mesleki bağlılık puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Normatif mesleki bağlılık alt boyut puanlarının yer değiştirme düşüncesine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edildi ( $F=3,93$ ;  $p<.05$ ). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan LSD post hoc testi sonuçlarına göre yer değiştirme düşüncesi olmayan öğretmenlerin normatif mesleki bağlılık puanları, yer değiştirme konusunda kararsız olan öğretmenlerin normatif mesleki bağlılık puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Mesleki devam bağlılığı alt boyut puanlarının ve mesleki bağlılık ölçeği toplam puanlarının yer değiştirme düşüncesine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edildi ( $p>.05$ ).

**Tablo 4. 49. Mesleki Bağlılık Ölçeği Puanlarının Yer Değiştirmede Okulun Bulunduğu Çevrenin Önemi Kıstasına Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları**

Alt Boyutlar	Okulun Bulunduğu Çevre	N	$\bar{X}$	SS	F	P	Anlamlı
							Fark

Duygusal mesleki bağlılık	A-Çok önemli	33	3,23	,77	4,79	<b>,003</b>	<b>B,C&gt;A</b>
	B-Önemli	108	3,75	,79			
	C-Orta derecede önemli	59	3,82	,79			
	D-Biraz önemli	30	3,61	,69			
Mesleki devam bağlılığı	A-Çok önemli	33	3,29	,60	,97	,409	
	B-Önemli	108	3,14	,65			
	C-Orta derecede önemli	59	3,08	,68			
	D-Biraz önemli	30	3,06	,58			
Normatif mesleki bağlılık	A-Çok önemli	33	3,13	,98	,06	,983	
	B-Önemli	108	3,14	,73			
	C-Orta derecede önemli	59	3,11	,87			
	D-Biraz önemli	30	3,08	,80			
TOPLAM	A-Çok önemli	33	57,91	10,55	,74	,530	
	B-Önemli	108	60,24	9,14			
	C-Orta derecede önemli	59	60,02	9,16			
	D-Biraz önemli	30	58,47	7,74			



Duygusal mesleki bağlılık alt boyut puanlarının yer değiştirmede okulun bulunduğu çevrenin önemi kıstasına göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edildi ( $F=4,79$ ;  $p<.05$ ). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan LSD post hoc testi sonuçlarına göre okulun bulunduğu çevreyi önemli ve orta derecede önemli gören öğretmenlerin duygusal mesleki bağlılık puanları, okulun bulunduğu çevreyi çok önemli gören öğretmenlerin duygusal mesleki bağlılık puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Mesleki devam bağlılığı, normatif mesleki bağlılık alt boyut puanlarının ve mesleki bağlılık ölçeği toplam puanlarının yer değiştirmede okulun bulunduğu çevrenin önemi kıstasına göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edildi ( $p>.05$ ).

**Tablo 4. 50. Mesleki Bağlılık Ölçeği Puanlarının Yer Değiştirmede Okulun İmajı Kıstasına Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları**

Alt Boyutlar	Okulun İmajı	N	$\bar{X}$	SS	F	P	Anlamlı
							Fark
Duygusal mesleki bağlılık	A-Çok önemli	53	3,74	,82	,23	,792	
	B-Önemli	116	3,66	,77			
	C-Orta derecede önemli	61	3,64	,82			
Mesleki devam bağlılığı	A-Çok önemli	53	3,40	,56	6,56	<b>,002</b>	<b>A&gt;B,C</b>
	B-Önemli	116	3,02	,67			
	C-Orta derecede önemli	61	3,14	,60			
Normatif mesleki bağlılık	A-Çok önemli	53	3,25	,73	,99	,374	
	B-Önemli	116	3,06	,84			
	C-Orta derecede önemli	61	3,13	,82			
TOPLAM	A-Çok önemli	53	62,32	8,75	3,30	<b>,039</b>	<b>A&gt;B</b>
	B-Önemli	116	58,46	8,80			
	C-Orta derecede önemli	61	59,48	9,88			

Duygusal mesleki bağlılık ve normatif mesleki bağlılık alt boyut puanlarının yer değiştirmede okulun imajının önemi kıstasına göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edildi ( $p>.05$ ).

Mesleki devam bağlılığı alt boyut puanlarının yer değiştirmede okulun imajının önemi kıstasına göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edildi ( $F=6,56$ ;  $p<.05$ ). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan LSD post hoc testi sonuçlarına göre okulun imajını çok önemli gören öğretmenlerin mesleki devam bağlılığı puanları, okulun imajını önemli ve orta derecede önemli gören öğretmenlerin mesleki devam bağlılığı puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Mesleki bağlılık ölçek toplam puanlarının yer değiştirmede okulun imajının önemi kıstasına göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edildi ( $F=3,30$ ;  $p<.05$ ). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan LSD post hoc testi sonuçlarına göre okulun imajını çok önemli gören öğretmenlerin mesleki bağlılık ölçeği toplam puanları, okulun imajını önemli gören öğretmenlerin mesleki bağlılık toplam puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir.

**Tablo 4.51. Mesleki Bağlılık Ölçeği Puanlarının Yer Değiştirmede Okuldaki Maaş Dışı Ödemelerin Önemi Kıstasına Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları**

Alt Boyutlar	Okuldaki Maaş Dışı Ödemeler	N	$\bar{X}$	SS	F	P
Duygusal mesleki bağlılık	Çok önemli	88	3,66	,83	,02	,995
	Önemli	105	3,68	,76		
	Orta derecede önemli	24	3,70	,73		
	Biraz önemli	13	3,65	,98		
Mesleki devam bağlılığı	Çok önemli	88	3,09	,73	,86	,463
	Önemli	105	3,13	,57		
	Orta derecede önemli	24	3,33	,67		

	Biraz önemli	13	3,18	,57		
	Çok önemli	88	2,97	,89	2,00	,115
Normatif mesleki bağlılık	Önemli	105	3,18	,76		
	Orta derecede önemli	24	3,34	,67		
	Biraz önemli	13	3,28	,76		
	Çok önemli	88	58,35	9,64	1,30	,273
	Önemli	105	59,95	8,82		
TOPLAM	Orta derecede önemli	24	62,21	7,94		
	Biraz önemli	13	60,69	10,62		

Mesleki bağlılık ölçeği toplam ve alt boyut puanlarının yer değiştirmede okuldaki maaş dışı ödemelerin önemi kıstasına göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edildi ( $p>.05$ ).

**Tablo 4.52. Mesleki Bağlılık Ölçeği Puanlarının Yer Değiştirmede Okulun İkametgâh Yerine Yakınlığının Önemi Kıstasına Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları**

Alt Boyutlar	Okulun İkametgâh Yerine Yakınlığı	N	$\bar{X}$	SS	F	P
Duygusal mesleki bağlılık	Çok önemli	42	3,79	,79	1,27	,285
	Önemli	128	3,68	,79		
	Orta derecede önemli	46	3,67	0,76		
	Biraz önemli	14	3,31	,91		
Mesleki devam bağlılığı	Çok önemli	42	3,25	,64	,67	,570
	Önemli	128	3,13	,63		
	Orta derecede önemli	46	3,06	,69		
	Biraz önemli	14	3,11	,64		

	Çok önemli	42	3,26	,91	,84	,471
Normatif mesleki bağlılık	Önemli	128	3,13	,80		
	Orta derecede önemli	46	2,99	,74		
	Biraz önemli	14	3,10	,81		
	Çok önemli	42	61,76	9,70	1,45	,230
TOPLAM	Önemli	128	59,66	9,16		
	Orta derecede önemli	46	58,30	8,80		
	Biraz önemli	14	57,07	8,50		

Mesleki bağlılık ölçeği toplam ve alt boyut puanlarının yer değiştirmede okulun ikametgâh yerine yakınlığının önemi kıstasına göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edildi ( $p>.05$ ).

#### 4.5. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puanlarının Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılması

**Tablo 4.53. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puanlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılmasına Ait Bağımsız İki Örneklem T Testi Sonuçları**

Cinsiyet	N	$\bar{X}$	SS	T	P
Kadın	159	8,77	3,00	,15	,883
Erkek	71	8,70	3,01		

İşten ayrılma niyeti ölçeği puanlarının cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edildi ( $p>.05$ ).

**Tablo 4.54. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puanlarının Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları**

Yaş	N	$\bar{X}$	SS	F	P
21-30 yaş	68	9,15	3,33	1,21	,300
31-40 yaş	99	8,74	2,75		
41-50 yaş	63	8,33	2,97		

İşten ayrılma niyeti ölçeği puanlarının yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edildi ( $p>.05$ ).

**Tablo 4.55. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puanlarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılmasına Ait Bağımsız İki Örneklem T Testi Sonuçları**

Medeni Durum	N	$\bar{X}$	SS	T	P
Evli	142	8,73	2,97	-,10	,921
Bekar	88	8,77	3,04		

İşten ayrılma niyeti ölçeği puanlarının medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edildi ( $p>.05$ ).

**Tablo 4.56. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puanlarının Çocuk Sayısına Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları**

Çocuk Sayısı	N	$\bar{X}$	SS	F	p
A-Yok	116	8,96	2,97	1,77	,173
B-1 çocuk	69	8,88	3,04		
C-2 ve daha fazla	45	8,00	2,95		

İşten ayrılma niyeti ölçeği puanlarının çocuk sayısına göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edildi ( $p>.05$ ).

**Tablo 4.57. İşten Ayrılma Ölçeği Puanlarının Hane Halkı Aylık Gelirine Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları**

Hane Halkı Gelir	N	$\bar{X}$	SS	F	P	Anlamlı Fark
A-3001-4000TL	34	9,15	3,16	3,48	,017	A>B
B-4001-5000TL	37	7,70	2,90			D>B,C
C-5001-6000TL	66	8,30	3,08			
D-6000TL	93	9,33	2,78			

üzeri

İşten ayrılma niyeti ölçek puanlarının hane halkı aylık gelirine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edildi ( $F=3,48$ ;  $p<.05$ ). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan LSD post hoc testi sonuçlarına göre hane halkı aylık geliri 3001-4000TL olan öğretmenlerin işten ayrılma niyeti puanları, hane halkı geliri 4001-5000TL olan öğretmenlerin işten ayrılma niyeti puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir. Hane halkı aylık geliri 6000TL üzeri olan öğretmenlerin işten ayrılma niyeti puanları, hane halkı geliri 4001-5000TL ve 5001-6000TL olan öğretmenlerin işten ayrılma niyeti puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir.

**Tablo 4.58. İşten Ayrılma Ölçeği Puanlarının Kişisel Aylık Gelire Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları**

Kişisel Gelir	N	$\bar{X}$	SS	F	P
A-3001-4000TL	59	9,41	3,16	2,64	,050
B-4001-5000TL	105	8,33	2,93		
C-5001-6000TL	51	9,16	2,78		
D-6000TL üzeri	15	7,67	2,99		

İşten ayrılma niyeti ölçeği puanlarının kişisel aylık gelire göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edildi ( $p>.05$ ).

**Tablo 4.59. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puanlarının Öğrenim Düzeyine Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları**

Öğrenim Düzeyi	N	$\bar{X}$	SS	F	P
Lisans	137	8,94	3,04	1,34	,265
Lisansüstü	69	8,67	2,97		
Diğer	24	7,88	2,76		

İşten ayrılma niyeti ölçeği puanlarının öğrenim düzeyine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edildi ( $p>.05$ ).

**Tablo 4.60. İşten Ayrılma Ölçeği Puanlarının Branşa Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları**

<b>Branş</b>	<b>N</b>	<b><math>\bar{X}</math></b>	<b>SS</b>	<b>F</b>	<b>P</b>
A-Türkçe-Edebiyat	39	8,54	3,58	,18	,993
B-Yabancı dil	26	8,42	2,98		
C-Sosyal bilimler	23	9,04	2,84		
D-Matematik	25	8,68	2,56		
E-Fen bilimleri	16	8,94	2,02		
F-Meslek dersleri	17	9,00	3,24		
G-Sınıf öğretmeni	14	8,29	2,95		
H-Güzel Sanatlar	20	9,05	2,63		
I-Diğer	50	8,84	3,27		

İşten ayrılma niyeti ölçeği puanlarının branşa göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edildi ( $p>.05$ ).

**Tablo 4.61. İşten Ayrılma Ölçeği Puanlarının Mesleki Kıdeme Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları**

<b>Mesleki Kıdem</b>	<b>N</b>	<b><math>\bar{X}</math></b>	<b>SS</b>	<b>F</b>	<b>P</b>
3 yıldan az	33	8,76	3,27	1,35	,245
4-6 yıl	43	9,07	3,11		
7-9 yıl	56	9,18	2,83		

10-12 yıl	40	9,03	2,87
13-15 yıl	19	7,84	3,13
16 yıl ve üzeri	39	7,92	2,84

İşten ayrılma niyeti ölçeği puanlarının mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edildi ( $p>.05$ ).

**Tablo 4.62. İşten Ayrılma Ölçeği Puanlarının Bulunduğu Okuldaki Görev Süresine Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları**

Bulunduğu Okuldaki Süre	N	$\bar{X}$	SS	F	P
1-4 yıl	115	8,77	3,36	,06	,945
5-9 yıl	61	8,80	2,39		
10 yıl ve üzeri	54	8,63	2,82		

İşten ayrılma niyeti ölçeği puanlarının bulunduğu okuldaki görev süresine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edildi ( $p>.05$ ).

**Tablo 4.63. İşten Ayrılma Ölçeği Puanlarının Okul Türüne Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları**

Okul Türü	N	$\bar{X}$	SS	F	P
Anaokulu/ilkokul	41	8,22	3,27	1,88	,155
Ortaokul	53	9,38	2,78		
Lise	136	8,66	2,97		

İşten ayrılma niyeti ölçeği puanlarının görev yapılan okul türüne göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edildi ( $p>.05$ ).

**Tablo 4.64. İşten Ayrılma Ölçeği Puanlarının Okuldaki Öğretmen Sayısına Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları**

Okuldaki Öğretmen Sayısı	N	$\bar{X}$	SS	F	P
--------------------------	---	-----------	----	---	---



A-20 ve daha az	18	8,17	3,43	,60	,613
B-21-40 öğretmen	56	8,84	3,07		
C-41-60 öğretmen	88	9,00	2,89		
D-60'tan fazla öğretmen	68	8,50	2,96		

İşten ayrılma niyeti ölçeği puanlarının okuldaki öğretmen sayısına göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edildi ( $p>.05$ ).

**Tablo 4.65. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puanlarının Çalışma Şekline Göre Karşılaştırılmasına Ait Bağımsız İki Örneklem T Testi Sonuçları**

Çalışma Şekli	N	$\bar{X}$	SS	t	P
Tam zamanlı	194	8,95	2,97	2,38	,018
Yarı zamanlı	36	7,67	2,96		

İşten ayrılma niyeti ölçek puanlarının çalışma şekline göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edildi ( $t=2,38$ ;  $p<.05$ ). Tam zamanlı çalışan öğretmenlerin işten ayrılma niyeti puanları, yarı zamanlı çalışan öğretmenlerin işten ayrılma niyeti puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir.

**Tablo 4.66. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puanlarının Sözleşme Şekline Göre Karşılaştırılmasına Ait Bağımsız İki Örneklem T Testi Sonuçları**

Sözleşme Şekli	N	$\bar{X}$	SS	T	P
Ders saati ücretli	14	8,71	3,75	-,04	,966
Sözleşmeli	21 6	8,75	2,95		

İşten ayrılma niyeti ölçeği puanlarının sözleşme şekline göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edildi ( $p>.05$ ).

**Tablo 4.67. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puanlarının Öğretmenlikten Başka İşte Çalışma Durumuna Göre Karşılaştırılmasına Ait Bağımsız İki Örneklem T Testi Sonuçları**

<b>Öğretmenlikten Başka İşte Çalışma</b>					
	<b>N</b>	<b><math>\bar{X}</math></b>	<b>SS</b>	<b>T</b>	<b>p</b>
Evet	100	9,13	3,06	1,70	,090
Hayır	130	8,45	2,92		

İşten ayrılma niyeti ölçeği puanlarının öğretmenlikten başka işte çalışma durumuna göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edildi ( $p>.05$ ).

**Tablo 4.68. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puanlarının Öğretmenlikten Başka İşte Çalışma İsteğine Göre Karşılaştırılmasına Ait Bağımsız İki Örneklem T Testi Sonuçları**

<b>Öğretmenlikten Başka İşte Çalışma İsteği</b>					
	<b>N</b>	<b><math>\bar{X}</math></b>	<b>SS</b>	<b>T</b>	<b>P</b>
Evet	130	9,49	2,71	4,47	<b>,000</b>
Hayır	100	7,78	3,09		

İşten ayrılma niyeti ölçek puanlarının öğretmenlikten başka işte çalışma isteğine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edildi ( $t=4,47$ ;  $p<.05$ ). Öğretmenlikten başka işte çalışmak isteyen öğretmenlerin işten ayrılma niyeti puanları, öğretmenlikten başka işte çalışmak istemeyen öğretmenlerin işten ayrılma niyeti puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir.

**Tablo 4.69. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puanlarının Sendikalı Olma İsteğine Göre Karşılaştırılmasına Ait Bağımsız İki Örneklem T Testi Sonuçları**

<b>Sendikalı Olma İsteği</b>					
	<b>N</b>	<b><math>\bar{X}</math></b>	<b>SS</b>	<b>T</b>	<b>P</b>
Evet	153	8,84	2,93	0,63	,527
Hayır	77	8,57	3,13		

İşten ayrılma niyeti ölçek puanlarının sendikalı olma isteğine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edildi ( $p>.05$ ).

**Tablo 4.70. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puanlarının Ders Dışında Hazırlık İçin Haftalık Süreye Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları**

<b>Ders Dışında</b>						
<b>Haftalık</b>						
<b>Hazırlık Süresi</b>	<b>N</b>	<b><math>\bar{X}</math></b>	<b>SS</b>	<b>F</b>	<b>p</b>	
1 saat	60	8,60	2,92	,43	,731	
2-4 saat	71	9,03	3,08			
5-7 saat	70	8,51	2,97			
8-100 saat	29	8,93	3,07			

İşten ayrılma niyeti ölçek puanlarının ders dışında haftalık hazırlık süresine (çalışma ve araştırma süresi) göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edildi ( $p>.05$ ).

**Tablo 4.71. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puanlarının Genel Olarak İşinden Memnuniyet Düzeyine Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları**

<b>Genel Olarak İşinden Memnuniyet</b>	<b>N</b>	<b><math>\bar{X}</math></b>	<b>SS</b>	<b>F</b>	<b>P</b>	<b>Anlamlı Fark</b>
A-Memnun değil	33	10,94	2,86	37,15	,000	A>B,C
B-Ne memnun/ne değil	93	9,73	2,49			B>C
C-Memnun	104	7,17	2,63			

İşten ayrılma niyeti ölçek puanlarının genel olarak işinden memnuniyet düzeyine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edildi ( $F=37,15$ ;  $p<.05$ ). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan LSD post hoc testi sonuçlarına göre;

- Genel olarak işinden memnun olmayan öğretmenlerin işten ayrılma niyeti puanları, işinden memnun olan ve ne memnun/ne değil olan öğretmenlerin işten ayrılma niyeti puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir.

- Genel olarak işinden ne memnun / ne memnun değil olan öğretmenlerin işten ayrılma niyeti puanları, işinden memnun olan öğretmenlerin işten ayrılma niyeti puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir.

**Tablo 4.72. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puanlarının Yer Değiştirme Düşüncesine Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları**

Yer Değiştirme Düşüncesi	N	$\bar{X}$	SS	F	P	Anlamlı
						Fark
A-Evet	53	10,91	3,06	68,15	,000	A>B,C
B-Hayır	99	6,69	2,21			C>B
C-Kararsız	78	9,90	2,03			

İşten ayrılma niyeti ölçek puanlarının yer değiştirme düşüncesine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edildi ( $F=68,15$ ;  $p<.05$ ). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan LSD post hoc testi sonuçlarına göre;

- Yer değiştirme düşüncesi olan öğretmenlerin işten ayrılma niyeti puanları, yer değiştirme düşüncesi olmayan ve kararsız olan öğretmenlerin işten ayrılma niyeti puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir.

- Yer değiştirme konusunda kararsız olan öğretmenlerin işten ayrılma niyeti puanları, yer değiştirme düşüncesi olmayan öğretmenlerin işten ayrılma niyeti puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir.

**Tablo 4.73. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puanlarının Yer Değiştirmede Okulun Bulunduğu Çevrenin Önemi Kıstasına Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları**

Okulun Bulunduğu Çevre	N	$\bar{X}$	SS	F	P
A-Çok önemli	33	9,30	3,25	,74	,529
B-Önemli	108	8,63	2,89		
C-Orta derecede önemli	59	8,90	3,20		
D-Biraz önemli	30	8,27	2,69		

İşten ayrılma niyeti ölçek puanlarının yer değiştirmede okulun bulunduğu çevrenin önemi kıstasına göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edildi ( $p>.05$ ).

**Tablo 4.74. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puanlarının Yer Değiştirmede Okulun İmajının Önemi Kıstasına Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları**

Okulun İmajı	N	$\bar{X}$	SS	F	P
Çok önemli	53	8,55	3,37	,67	,512
Önemli	116	8,97	2,83		
Orta derecede önemli	61	8,49	2,96		

İşten ayrılma niyeti ölçek puanlarının yer değiştirmede okulun imajının önemi kıstasına göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edildi ( $p>.05$ ).

**Tablo 4. 75. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puanlarının Yer Değiştirmede Okuldaki Maaş Dışı Ödemelerin Önemi Kıstasına Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları**

Okuldaki Maaş Dışı Ödemeler	N	$\bar{X}$	SS	F	P
Çok önemli	88	8,98	3,08	,61	,608
Önemli	105	8,61	2,88		
Orta derecede önemli	24	8,96	2,93		
Biraz önemli	13	7,92	3,57		

İşten ayrılma niyeti ölçek puanlarının yer değiştirmede okuldaki maaş dışı ödemelerin önemi kıstasına göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edildi ( $p>.05$ ).

**Tablo 4. 76. İşten Ayrılma Ölçeği Puanlarının Yer Değiştirmede Okulun İkametgâh Yerine Yakınlığının Önemi Kıstasına Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları**

Okulun İkametgâh Yerine Yakınlığı	N	$\bar{X}$	SS	F	P
Çok önemli	42	8,95	3,13	,866	,460
Önemli	128	8,49	2,87		
Orta derecede	46	9,28	3,20		

önemli

Biraz önemli 14 8,71 3,05

İşten ayrılma niyeti ölçek puanlarının yer değiştirmede okulun ikametgâh yerine yakınlığının önemi kıstasına göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edildi ( $p>.05$ ).

**Tablo 4. 77. Örgütsel ve Mesleki Bağlılık Puanları ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1- Duygusal bağlılık	1	,53**	-,21**	,73**	,31**	,18**	,29**	,39**	-,63**
2- Normatif bağlılık		1	,04	,82**	,29**	,23**	,24**	,37**	-,55**
3- Devam bağlılığı			1	,38**	-,12	,22**	-,02	,02	,16*
4- ÖRGÜTSEL BAĞLILIK				1	,27**	,32**	,27**	,42**	-,56**
5- Duygusal mesleki bağlılık					1	-,04	,34**	,68**	-,12
6- Mesleki devam bağlılığı						1	,24**	,52**	-,13
7- Normatif mesleki bağlılık							1	,81**	-,20**
8- MESLEKİ BAĞLILIK								1	-,22**
9- İŞTEN AYRILMA NİYETİ									1

\*  $p<.05$

\*\* $p<.01$

Duygusal bağlılık ( $r=-,63$ ;  $p<.01$ ), normatif bağlılık ( $r=-,55$ ;  $p<.01$ ) alt boyut puanları ve örgütsel bağlılık toplam puanları ( $r=-,56$ ;  $p<.01$ ) ile işten ayrılma niyeti puanları arasında negatif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır. Devam bağlılığı ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki bulunmaktadır ( $r=,16$ ;  $p<.05$ ).

Duygusal mesleki bağlılık ve mesleki devam bağlılığı puanları ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ilişki bulunmamaktadır ( $p>.05$ ). Normatif mesleki bağlılık ( $r=-.20$ ;  $p<.01$ ) alt boyut puanı ve mesleki bağlılık toplam puanı ( $r=-.22$ ;  $p<.01$ ) ile işten ayrılma niyeti puanları arasında negatif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır.

**Tablo 4. 78. Örgütsel Bağlılığın Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Ait Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları**

Bağımsız Değişkenler	B	SH <sub>B</sub>	B	T	P
Sabit	17,302	1,003		17,243	,000
Duygusal bağlılık	-1,787	,238	-,445	-7,510	,000
Normatif bağlılık	-1,433	,260	-,320	-5,521	,000
Devam bağlılığı	,385	,239	,081	1,608	,109
R=,686      R <sup>2</sup> =,471      ΔR <sup>2</sup> =,464					
F <sub>(3;226)</sub> =66,951      p=,000					

Örgütsel bağlılık alt boyutları ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi gösteren modelin uygun olduğu görülmektedir ( $F_{(3;226)}=14,40$ ;  $p<.05$ ). Örgütsel bağlılık alt boyutları, işten ayrılma niyeti değişkenindeki toplam varyansın yaklaşık %46'sını açıklamaktadır ( $\Delta R^2=,464$ ).

Regresyon katsayısının anlamlılığına ilişkin t testi sonucu incelendiğinde örgütsel bağlılığa ait alt boyutlardan duygusal bağlılık ( $t=-7,51$ ;  $p<.01$ ) ve normatif bağlılığın ( $t=-5,52$ ;  $p<.01$ ) işten ayrılma üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkiye sahip olduğu görülmektedir. Devam bağlılığının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi anlamlı değildir ( $t=1,61$ ;  $p>.05$ ).

Standardize edilmiş regresyon katsayılarına ( $\beta$ ) göre örgütsel bağlılık alt boyutlarının işten ayrılma niyeti üzerindeki önem sırası duygusal bağlılık ( $\beta=-,45$ ), normatif bağlılık ( $\beta=-,32$ ) ve devam bağlılığı ( $\beta=,08$ ) şeklindedir.

Regresyon analizi sonuçlarına göre örgütsel bağlılık değişkenlerinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine ilişkin matematiksel model aşağıdaki gibidir:

$$\text{İşten Ayrılma Niyeti} = 17,30 - ,45*\text{Duygusal bağlılık} - ,32*\text{Normatif bağlılık} + ,08*\text{Devam bağlılığı}$$

**Tablo 4. 79. Mesleki Bağlılığın Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Ait Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları**

Bağımsız Değişkenler	B	SH <sub>B</sub>	B	T	P
Sabit	12,901	1,364		9,458	,000
Duygusal mesleki bağlılık	-0,268	0,263	-0,071	-1,020	,309
Mesleki devam bağlılığı	-0,433	0,313	-0,093	-1,385	,168
Normatif mesleki bağlılık	-0,579	0,265	-0,156	-2,185	<b>,030</b>
<hr/>					
R=0,228	R <sup>2</sup> =,052	ΔR <sup>2</sup> =,040			
F <sub>(3;226)</sub> =4,145		p=,007			

Mesleki bağlılık alt boyutları ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi gösteren modelin uygun olduğu görülmektedir (F<sub>(3;226)</sub>=4,15; p<.05). Mesleki bağlılık alt boyutları, işten ayrılma niyeti değişkenindeki toplam varyansın yaklaşık %4'ünü açıklamaktadır (ΔR<sup>2</sup>=,040).

Regresyon katsayısının anlamlılığına ilişkin t testi sonucu incelendiğinde mesleki bağlılığa ait alt boyutlardan normatif mesleki bağlılığın işten ayrılma üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkiye sahip olduğu görülmektedir (t=-2,19; p<.01). Duygusal mesleki bağlılık (t=-1,02; p>.05) ve mesleki devam bağlılığının (t=-1,39; p>.05) işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi anlamlı değildir.

Standardize edilmiş regresyon katsayılarına (β) göre mesleki bağlılık alt boyutlarının işten ayrılma niyeti üzerindeki önem sırası normatif mesleki bağlılık (β=-,16), mesleki devam bağlılığı (β=-,09) ve duygusal mesleki bağlılık (β=-,07) şeklindedir.

Regresyon analizi sonuçlarına göre mesleki bağlılık değişkenlerinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine ilişkin matematiksel model aşağıdaki gibidir:

$$\text{İşten Ayrılma Niyeti} = 12,90 - ,16*\text{Normatif mesleki bağlılık} - ,09*\text{Mesleki devam bağlılığı} - ,07*\text{Duygusal mesleki bağlılık}$$



## BÖLÜM V

### TARTIŞMA ve YORUM

Bu bölümde; araştırmanın örneklemini oluşturan özel okul öğretmenlerinin örgütsel ve meslekî bağlılıklarının işten ayrılma niyetini yordayıp yordamadığına dair sonuçlar, ilgili literatürle yorumlanmıştır. Ayrıca, özel okul öğretmenlerinin örgütsel ve mesleki bağlılığının işten ayrılma niyetiyle ve diğer değişkenlerle ilişkisine ait sonuçlar yorumlanmış ve bu doğrultuda tartışmalara yer verilmiştir.

#### 5.1. Örgütsel Bağlılık ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Tartışılması

Bu çalışmaya katılan özel okul öğretmenlerinin örgütsel bağlılığın tüm alt boyutlarındaki puanları (duygusal/normatif/devamlılık) ve ÖB toplam puan ortalamaları orta düzeydedir.

Örgütsel bağlılık ölçeğinin en yüksek puana sahip alt boyutu duygusal bağlılıktır.

Literatür incelendiğinde, duygusal bağlılığın en yüksek bağlılık boyutu olduğuna dair çeşitli çalışmalar olduğu görülmüştür.

Wasti (2000), Meyer ve Allen'in Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin geçerlik ve güvenilirliğini inceledikleri çalışmada, en yüksek ÖB alt boyutunun duygusal bağlılık daha sonra normatif bağlılık olduğu sonucuna varmıştır.

Eğriboyun' un (2001) ortaöğretim kurumlarında çalışan yönetici ve öğretmenlerin ÖB ve MB düzeylerini incelediği çalışmasında öğretmenlerin en yüksek ÖB boyutunun duygusal bağlılık olduğu; daha sonra normatif bağlılık ve devam bağlılığının yer aldığı görülmektedir.

Akademisyenlerin mesleğe bağlılıklarının incelendiği Özmen vd. nin (2003) çalışmasında, akademisyenlerin hem örgütlerine hem mesleklerine bağlı oldukları, ancak daha iyi koşullar sunulduğunda örgütlerini değiştirebilecekleri sonucuna ulaşılmıştır (Özmen vd. 2003).

Türk Eğitim Derneği (TEDMEM)' in raporuna göre, resmi okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri, özel okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinden daha düşüktür. Özel okullarda görev yapan öğretmenlerin mesleki algıları ise resmi okullarında görev yapan öğretmenlerin mesleki algılarından daha olumludur (TEDMEM, Öğretmen Gözüyle Öğretmenlik Raporu).

Bu çalışmaya katılan öğretmenlerin işten ayrılma niyeti de orta düzeydedir.

ÖB' nin alt bileşenleriyle İAN ilişkisi şöyledir:

Duygusal bağlılık, normatif bağlılık alt boyut puanları ve ÖB toplam puanları arasında negatif yönlü anlamlı ilişki bulunmaktadır.

Devam bağlılığı ile İAN arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

ÖB alt boyutlarından duygusal bağlılık ve normatif bağlılığın İAN ile negatif yönlü anlamlı bir ilişkisi olduğu görülmektedir.

Devam bağlılığının İAN ile ilişkisi ise anlamlı değildir.

Literatür çalışmalarındaki sonuçların da ÖB ile İAN arasındaki negatif yönlü anlamlı ilişkiyi destekler nitelikte olduğu görülmüştür.

Meyer, Stanley, Herscovitch ve Topopolnytsky (2002) tarafından yapılan meta analiz çalışmasında, örgütsel bağlılığın alt bileşenleri olan duygusal ve normatif bağlılığın yanı sıra devam bağlılığının da İAN arasında negatif yönde bir korelasyonu olduğu sonucuna ulaşılmıştır. (Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topopolnytsky, 2002).

Uyguç ve Çımrın'ın (2004) çalışmaları, İAN'ın en çok duygusal bağlılıktan, daha sonra normatif bağlılıktan negatif yönde etkilendiğini göstermiştir.

Çakar ve Ceylan (2005) ile Keleş (2006), her üç bağlılık türünün de İAN'ı negatif yönde etkilediği; Çekmececioğlu (2006) ise sadece duygusal bağlılığın İAN'ı negatif yönde etkilediği sonucuna varmışlardır.

Çakmakçı ve Çetin (2012), öğretmenlerin duygusal ve devamlılık bağlılık düzeyleri ile İAN arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmada, örgüte duygusal bağlılık puan ortalamalarının devamlılık bağlılığı puan ortalamalarından daha yüksek olduğu sonucuna varmıştır.

Öğretmenlerin kurumdan ayrılmayı işten ayrılmanın doğuracağı olumsuz sonuçları ve alternatif azlığını göz önünde bulundurarak göze almamaları ve örgüt üyeliğine devam etmeleri, devam bağlılığına ve normatif bağlılığına işaret ettiğinden bu bağlılık türlerinin daha düşük düzeyde çıkması eğitim örgütleri açısından olumlu bir durumdur.

Örgütün değerlerine ve amaçlarına olan inancının artması, duygusal bağlılığa işaret etmektedir ve örgütten ayrılmama konusunda daha fazla sorumluluk duyma sonucunu doğurur (Çakar ve Ceylan, 2005). Duygusal bağlılık; kurumla özdeşleşmeyi, kurumun değerlerini benimsemeyi, kurumun amaç, vizyon ve misyonuna uygun ve istekli çalışmayı sağlayacağından verimli çalışmayı da

beraberinde getirecektir. Bu tür bağıllık duyan öğretmenler kurumda çalışmaya devam etmeye istekli olurlar ve işten ayrılma niyetleri düşük olur.

## **5.2. Meslekî Bağıllık ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Tartışılması**

Bu çalışmada, meslekî bağıllığın alt boyutları ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki ise şöyledir:

Meslekî bağıllıkta en yüksek bağıllık boyutu duygusal bağıllıktır.

Normatif bağıllık ve devam bağıllığı arasında orta düzeyde anlamlı ilişki vardır.

Duygusal meslekî bağıllık ve devam bağıllığı ile İAN arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Normatif meslekî bağıllık ve toplam meslekî bağıllık ile İAN arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

Öğretmenlerin meslekî bağıllıkları arttıkça işten ayrılma niyetlerinin düştüğü görülmüştür. Normatif bağıllığın yüksek olması, mesleğin yüklediği toplumsal sorumluluktan dolayı bağıllık hissettiklerine işaret etmektedir.

Meslekî bağıllık ile İAN arasındaki ilişkileri inceleyen bazı çalışmalarda, meslekî bağıllığın örgütsel bağıllığı destekleyen ve İAN' ı düşüren bir faktör olduğu belirtilmektedir (Meyer vd , 1993; Blau, 2000).

Tak ve Çiftçioğlu'nun (2008) öğretmenlerle ilgili çalışmasında meslekî bağıllıkla işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki kurulamamıştır. Blau, (1985); Blau, (1988); Morrow, (1993) ; Chan vd. (2007) de yaptıkları araştırmalarda meslekî bağıllık ile örgütte kalma arasında anlamlı bir ilişki bulmamışlardır. (Akt. Tak &Çiftçioğlu, 2008 ).

## **5.3. Örgütsel Bağıllık, Meslekî Bağıllık ve İşten Ayrılma Niyeti ile Demografik Değişkenler Arasındaki İlişkinin Tartışılması**

Literatürde yapılan çalışmalarda, ÖB ile demografik değişkenler arasında bir ilişkinin olup olmadığı, varsa ne yönde olduğu henüz netleşmiş değildir (Ersoy & Bayraktaroğlu, 2012). O nedenle çeşitli çalışmalardaki bulgular birbiriyle uyuşmamaktadır. Yine de çalışmada bulunan pek çok demografik değişkenle ÖB, MB ve İAN arasındaki ilişkileri incelemekte yarar görülmektedir:

Bu çalışmada, ÖB ölçeği toplam ve alt boyut puanlarının demografik değişkenlerden cinsiyet, yaş, medeni durum, hane halkı aylık geliri, kişisel aylık

gelir, brans, kıdem, okuldaki görev süresi, sözleşme şekli, öğretmenlikten başka işte çalışmış olma, derse hazırlık süresi, okulun bulunduğu çevrenin önemi, okulun ikamet yerine uzaklığı ölçütlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

MB ölçeğinin demografik değişkenlerden yaş, medenî durum, çocuk sayısı, kişisel gelir okuldaki görev süresi, öğrenim durumu, okul türü, tam veya yarı zamanlı çalışma, sendikalı olma isteği, derse hazırlık süresi ve maaş dışı ödemeler ölçütlerine göre anlamlı bir fark göstermediği görülmüştür.

İAN ölçeği ile yaş, cinsiyet, medenî durum, çocuk sayısı, kişisel gelir, öğrenim düzeyi, kıdem, brans, okuldaki görev süresi, okul türü, okuldaki öğretmen sayısı, sözleşme şekli, başka işte çalışma durumu, sendikalı olma isteği, derse hazırlık süresi, okulun bulunduğu çevre, okulun imajı, maaş dışı ödemeler ve okulun ikamet yerine uzaklığı değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki kurulamamıştır.

Bu çalışmada kullanılan bağımsız değişkenlerin MB, ÖB ve İAN ile ilişkisi literatür çalışmalarıyla karşılaştırılarak aşağıda karşılaştırılmıştır:

### **5.3.1.Yaş, Cinsiyet ve Kıdem Değişkenler ile Örgütsel Bağlılık, Meslekî Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Tartışılması**

Bu araştırmada yaş değişkeni ile örgütsel bağlılık, meslekî bağlılık ve İAN arasında anlamlı bir ilişki kurulmamıştır. Ancak yaş değişkeninin farklı çalışmalarda verdiği sonuçlar yaşın önemli bir değişken olduğunu göstermesi bakımından anlamlı ve kaydedeğerdir.

Literatürde yaş ve kıdem arttıkça örgüte yapılan yatırımlar arttığından bağlılığın da artacağı öngörülmektedir. İlerleyen yaşla birlikte alternatifler azalmaktadır Colerelli ve Bishop, 1990; Meyer vd. , 1993; Akt. , Özmen, Özer& Saatçioğlu, 2005).

Meyer vd. (1993) , yaptıkları bir çalışmada yaş ve kıdemın örgütsel bağlılığın üç boyutuyla da düşük de olsa pozitif yönde anlamlı bir ilişki içinde olduğunu göstermişlerdir. Meyer vd. (2002), yaşın hem duygusal hem de normatif bağlılıkla zayıf da olsa pozitif yönde bir ilişki içinde olduğunu belirtmektedir.

Özmen ve arkadaşlarının (2005), Dokuz Eylül Üniversitesinde görev 280 akademisyenin örgütsel ve meslekî bağlılığın incelenmesine yönelik yaptıkları çalışmada; çalışma süresi (kıdem) ile örgütsel bağlılığın çok da ilişkili olmadığı, yaşın ise mesleğe devamlılık bağına nispeten zayıflatan ancak kuruma devamlılık bağlılığını güçlendiren faktörler olduğu sonucuna varılmıştır. (Özmen, Özer, & Saatçioğlu, 2005).

Sarıdede ve Doyuran (2004), 2002-2003 eğitim-öğretim yılında Kocaeli İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı okullarda çalışan lise öğretmenlerine uyguladıkları sınıf ve okul kararlarına katılım, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırma sonucunda, sadece yaş değişkeninin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu, diğer demografik değişkenlerle işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir etkisi olmadığı görülmüştür. (Sarıdede ve Doyuran).

Yalçın (2009), Eğitim Örgütlerinde Meyer ve Allen Üç boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması kapsamındaki örneklem üzerinde; cinsiyet ile ÖB arasında anlamlı bir ilişki olmadığı, yaş ilerledikçe örgütsel bağlılığın arttığı sonucuna varmıştır. (Yalçın; 2002).

Çakmakçı ve Çetin'in (2012) de çalışmalarında, yaş değişkeninin örgütsel bağlılıkta etkili olduğunu, yaş ilerledikçe örgütsel bağlılığın da arttığını tespit etmişlerdir. (Çakmakçı & Çetin, 2012).

Kadınların iş hayatında başarılı olabilmek için daha fazla çaba harcamaları gerektiği görüşünden hareketle normatif bağlılıklarının yüksek olacağı öngörülse de (Arbak & Kesken, 2009), bu çalışmada, cinsiyet ile ÖB ve İAN arasında anlamlı bir ilişki kurulamamıştır.

Meyer vd. (2002), cinsiyet ile meslekî bağlılık arasındaki ilişkinin bağlılığın her üç boyutunda da anlamlı bir fark göstermediği sonucuna varmıştır (Meyer vd. 2002; Akt. Özmen; Özer&Saatçioğlu).

Özmen, Özer& Saatçioğlu' nun (2005) çalışmasında da kadın ve erkeklerin meslekî bağlılıkları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Türk Eğitim Derneği (TEDMEM) 'in 2014 yılında Ankara ili resmî ve özel okul öğretmenleri örnekleminde gerçekleştirdiği *Öğretmen Gözüyle Öğretmenlik* başlıklı çalışmanın raporunda erkek öğretmenlerin, kadın öğretmenlerden daha yüksek örgütsel bağlılık sergilemektedir; “duygusal bağlılık”, “devam bağlılığı” ve “normatif bağlılık” boyutlarının hepsinde erkeklerin daha yüksek ortalamaya sahip olduğu belirtilmektedir (Öğretmen Gözüyle Öğretmenlik, TEDMEM, 2014).

Kaya (2008), akademisyenlerin çalışma biçimlerinin örgütsel bağlılıklarına ve işten ayrılma niyetine etkisini araştırdığı çalışmada, akademisyenlerin işten ayrılma niyetinde cinsiyet ve kıdemin önemli bir etken olduğunu göstermiştir (Kaya Y. M., 2008).

Bu çalışmada, özel okul öğretmenlerinin normatif mesleki bağlılık alt boyut puanlarının mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Mesleki kıdemi 3 yıldan az ve 16 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin normatif mesleki bağlılık puanları, mesleki kıdemi 4-6 yıl, 7-9 yıl, 10-12 yıl ve 13-15 yıl olan öğretmenlerin normatif mesleki bağlılık puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir. Kıdemi en düşük ve en yüksek öğretmenlerin meslekî bağlılıkları daha yüksek çıkmıştır. Bu durum genç öğretmenlerin heves ve yüksek motivasyonuna, deneyimli öğretmenlerin ise meslekte geçirdiği uzun yıllar gösterdikleri emek sonucu artan sorumluluk duygularına bağlanabilir.

Türk Eğitim Derneği'nin (TEDMEM) raporuna göre de örgütsel bağlılığı en yüksek düzeyde olan öğretmenler, 25 yıldan fazla deneyime sahip öğretmenlerdir. Mesleki deneyim süresi arttıkça, öğretmenlerin duygusal bağlılığının arttığı da gözlenmiştir (TEDMEM, Öğretmen Gözüyle Öğretmenlik Raporu, 2014).

Çalışmadan çıkan sonuçlardan hareketle, diğer demografik değişkenlerle ÖB, MB ve İAN ilişkisine dair sonuçlar şöyledir:

### **5.3.2. Çocuk Sayısı Değişkenler ile Örgütsel Bağlılık, Meslekî Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Tartışılması**

İki veya daha fazla çocuğu olan öğretmenlerin örgüte duygusal bağlılık düzeylerinin bir çocuğu olan ya da çocuk sahibi olmayan öğretmenlere göre anlamlı düzeyde yüksektir.

Kaya Y.M. (2008), akademisyenlerin örgütsel bağlılıkları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasına göre, dört çocuk sahibi akademisyenlerin normatif ve devam bağlılıkları diğerlerine oranla daha yüksektir (Kaya Y.M.,2008).

Çocuk sayısı ile ÖB, MB ve İAN ilişkisini yordayan literatür çalışmalarının yapılması yararlı olacaktır.

### **5.3.3. Okul Türü Değişkeni ile Örgütsel Bağlılık, Meslekî Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Tartışılması**

Anaokulu ve ilkokulda görev yapan öğretmenlerin örgüte normatif bağlılıkları ile toplam ÖB puanları ortaokul ve lise öğretmenlerinden yüksek çıkmıştır.

Bu durum, kendilerine daha fazla ihtiyaç duyan küçük yaş grubundaki öğrencilere öğretmenlik yapmalarının getirdiği yüksek sorumluluk duygusuna bağlanabilir.

Uştu (2014), Şanlıurfa Merkez ilçesinde çalışan 712 sınıf öğretmenin katılımıyla gerçekleştirdiği çalışmada, sınıf öğretmenlerinin ÖB duygusal bağlılık alt boyutunun *orta düzeyde*, devam ve normatif bağlılıklarının ise *düşük düzeyde* olduğu sonucuna varmıştır

İlköğretim okullarının örgüt tipi ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişkiyi Malatya ilinde görev yapan 24 resmî okulun öğretmenleri üzerinde inceleyen Atik ve Üstüner (2014), öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyini orta düzeyde bulmuştur (Atik & Üstüner, 2014).

Konuyla ilgili farklı branşları karşılaştıran çalışmalar yapılabilir.

### **5.3.4. Okuldaki Öğretmen Sayısı Değişkeni ile Örgütsel Bağlılık, Meslekî Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Tartışılması**

Çalışmada, okuldaki öğretmen sayısı azaldıkça normatif bağlılığın arttığı görülmüştür.

Bu durum az sayıda öğretmenin birbiriyle daha yakın ve güçlü ilişkiler kurmaları ve bu bağın işverene duyulan moral mecburiyetleri de güçlendirici bir

faktör olmasına bağlanabilir. Daha az çalışanın bulunduğu bir örgütte hiyerarşik yapı daha esnek ancak ilişkiler samimiyet ve güven esasına dayalı olabilir.

20'den az ve 60'dan fazla öğretmenin çalıştığı okullarda duygusal meslekî bağlılık puanlarının yüksek çıkmıştır.

Duygusal bağlılığın örgütün amaçlarını ve değerlerini paylaşma, örgütün bir üyesi olarak kalma iradesini gönüllü olarak gösterme ve bu şekilde verimliğe katkıda bulunma gibi temel özellikleri düşünüldüğünde, 60'tan fazla öğretmenin çalıştığı okulda duygusal meslekî bağlılığın yüksek çıkması; çalışanların motivasyonlarının yüksek, örgüt ikliminin ılımlı olması ile açıklanabilir. Bu sonuçlara göre, örgütsel bağlılık yönetiminde stratejiler belirlerken işgören sayısının dikkate değer bir faktör olabileceği söylenebilir.

Literatürde, örgütteki öğretmen sayısına göre bağlılığı yordayan başka çalışmalar yapılabilir.

### **5.3.5. Öğretmenlikten Başka İşte Çalışmış Olma/Çalışmak İsteme Değişkenler ile Örgütsel Bağlılık, Meslekî Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Tartışılması**

Öğretmenlikten başka işte çalışmak istemeyen öğretmenlerin duygusal ve normatif bağlılıkları ile toplam ÖB puanlarının başka bir işte çalışmak isteyen öğretmenlere göre anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır.

Öğretmenlikten başka işte çalışmayı istemeyen öğretmenlerin normatif ve toplam MB puanları da anlamlı derecede daha yüksek çıkmıştır.

Bu durum, öğretmenlik mesleğini seçmenin yüklediği meslekî sorumluk duygusuyla açıklanabilir.

Öğretmenlikten başka işte çalışmamış öğretmenlerin MB puanlarının başka işte çalışanlara göre anlamlı derecede yüksek çıkması, farklı bir alanda iş deneyimine sahip olmayan öğretmenlerin diğer işlere ilgi duymamalarıyla açıklanabilir.

Öğretmenlikten başka bir işte çalışmak isteyen öğretmenlerin İAN puanı başka işte çalışmak istemeyenlerden anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır.

Hem ÖB hem MB hem de İAN' daki bu sonuçlar, başka işte çalışmış öğretmenlerin mesleklerin sağladığı olanakları ve çalışma şartlarını karşılaştırma şansına sahip olmaları ve başka işlerin avantajları ve dezavantajları hakkında fikir



sahibi olmalarıyla açıklanabilir. Başka bir işte çalışmış öğretmenlerinin ÖB ve MB toplam puanlarının daha düşük çıkması düşündürücüdür.

Türk Eğitim Derneğinin özel ve resmî okul öğretmenlerine uygulanan geniş kapsamlı nicel araştırmasının sonuç raporunda ifade edildiğine göre, öğretmenlerin çoğu, öğretmenlik mesleğinin başka hiçbir işte olmadığı kadar belirsiz ve öngörülemez problemlere sahip olduğunu düşünmektedir. Öğretmenlik mesleğinin saygınlığı ve imajının düzelmeyecek kadar yıprandığını düşünen öğretmenlerin oranı ise %41,9'dur. Özel okullarda çalışan öğretmenlerin görev yapan öğretmenlerin mesleki algıları, resmi okullarında görev yapan öğretmenlerin mesleki algılarından ise daha olumludur. (TEDMEM, Öğretmen Gözüyle Öğretmenlik Raporu,2014).

Öğretmenlerin meslekleri ile ilgili olumsuz algıları ve başka işlere ya da mesleklere yönelmeye düşünmesine yol açan nedenleri araştıran nitel ve nicel araştırmalar yapılarak ortaya çıkan bulgular doğrultusunda çözüm önerileri sunulabilir.

### **5.3.6. Sendikalı Olma İsteği Değişkeni ile Örgütsel Bağlılık, Meslekî Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Tartışılması**

Sendikalı olmak istemeyen öğretmenlerin ÖB toplam puanları isteyenlere göre yüksek çıkmıştır.

Bu konuda literatür çalışmaları yapılabilir.

### **5.3.7. Genel Olarak İşinden Memnun Olma Değişkeni ile Örgütsel Bağlılık, Meslekî Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Tartışılması**

Genel olarak işinden memnun olan öğretmenlerin, memnun olmayan ve az memnun olan öğretmenlere göre her üç ÖB ve MB alt boyutu ve toplam ÖB ve MB puanları anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır.

İşinden memnun olmayan öğretmenlerin İAN puanları, işinden memnun ve orta derecede memnu olanlara göre anlamlı derecede yüksek çıkmıştır. Yani işinden memnun olma İAN'ı düşürürken, iş memnuniyetsizliği İAN'ı yükseltmektedir.

Bu sonuçlar; iş memnuniyetinin örgütsel ve mesleki bağlılığı güçlendirdiğini ve işten ayrılma niyetini düşürdüğünü somut bir şekilde göstermesi bakımından önemlidir.

### **5.3.8. Kurum Değişirme İsteği Değişkeni ile Örgütsel Bağlılık, Meslekî Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Tartışılması**

Yer (kurum) değişikliği konusunda kararsız olan ve çalıştığı kurumu değiştirmeyi düşünmeyen öğretmenlerin duygusal bağlılıkları ve toplam ÖB puanlarını, kurum değiştirmek istemeyenlere göre yüksek çıkmıştır.

Kurum değiştirmeyi düşünmeyen öğretmenlerin duygusal ve normatif MB puanları, kararsız olan ve yer değiştirmek isteyenlere göre anlamlı derecede yüksek çıkmıştır.

Yer değiştirmeyi düşünen ve bu konuda kararsız olan öğretmenlerin İAN puanları, düşünmeyenlere göre anlamlı düzeyde yüksektir.

ÖB, işgörenin örgütle bütünleşmesinin düzeyini gösterir. Bu çalışmada, öğretmenlerin ÖB düzeyleri arttıkça İAN düzeyinin azalması gerek kavramsal gerekse ampirik çalışmaların sonuçlarıyla uyumludur. Kurum değiştirme düşüncesi işten ayrılma niyetine karşılık gelmektedir. ÖB ile İAN ilişkisinin sonuçlarının incelendiği bölümde bu sonuçlar yorumlanmıştır.

### **5.3.9. Medenî Durum Değişkeni ile Örgütsel Bağlılık, Meslekî Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Tartışılması**

Bekâr öğretmenlerin mesleğe olan duygusal bağlılığının evli öğretmenlere göre yüksek çıkmıştır.

Bu sonuç, genç ve mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin hevesleri ve kendilerine hedef belirleyip örgütte yükselme istekleriyle açıklanabilir.

Özmen vd. (2005) de yaptıkları çalışmada kadın ve erkek öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir fark bulmamışlardır.

### **5.3.10. Hane Halkı Gelir Düzeyi Değişkeni ile Örgütsel Bağlılık, Meslekî Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Tartışılması**

Hane halkı geliri düşük olan öğretmenlerin normatif bağlılıkları ve MB toplam puanları, hane halkı geliri yüksek olanlara göre anlamlı derecede yüksek çıkmıştır.

Hane halkı geliri en düşük ve en yüksek olan öğretmenlerin İAN düzeyleri anlamlı derecede yüksek çıkmıştır.

Bu sonuç, hane halkı gelir düzeyi düşük olan öğretmenlerin daha yüksek gelirli bir iş arayışında olduğu için İAN geliştirdiğini düşündürmektedir. Hane halkı geliri en yüksek düzeyde olan öğretmenlerin İAN puanlarının yüksek oluşu ise göreceli daha iyi ekonomik imkânlarla sahip oldukları için çalışmaya devam etmeseler bile ekonomik koşullarında önemli bir düşüş olmayacağı sonucuna bağlanabilir. Ücret değişkeninin MB ve ÖB ve İAN ile ilişkisi ilgili literatürde çalışılabilir.

### **5.3.11. Branş Değişkeni ile Örgütsel Bağlılık, Meslekî Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinin Tartışılması**

Branşa göre MB incelendiğinde, Türkçe-edebiyat, sınıf öğretmenleri, meslek dersleri ve diğer branş öğretmenlerinin normatif MB ortalamaları güzel sanatlar öğretmenlerinin normatif MB puanlarından anlamlı derecede yüksektir.

Türkçe-edebiyat, matematik, sosyal bilimler, fen dersleri ve meslek dersleri MB toplam puanları, güzel sanatlar öğretmenlerinin toplam MB puanlarından anlamlı derecede yüksektir.

Bu çalışmada Güzel Sanatlar öğretmenlerinin meslekî bağlılığının düşük çıkması, özgürlük ve yaratıcılık gerektiren mesleklerini, okul ortamlarında müfredatla kısıtlı şekilde icra edebilmeleri ve toplum tarafından branşlarına daha az önem atfedilmesiyle açıklanabilir.

İstanbul ili Beykoz ilçesi resmî liselerinde çalışan öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen faktörlere yönelik bir araştırmada, özellikle Görsel Sanatlar ve Beden Eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu düşük bulunmuştur. (Tunacan & Çetin, 2009).

Eğitim sistemimizdeki derslere toplum tarafından farklı derecede önem atfedilebilmektedir. Liselere ve üniversiteye giriş sınavlarında temel dersler olarak nitelenen Türkçe-edebiyat, matematik ve fen dersleri ile temel eğitim olduğu için önem verilen sınıf öğretmenliği branşlarındaki öğretmenlerin normatif MB ve toplam MB puanlarının Güzel Sanatlar öğretmenlerinin normatif ve toplam MB düzeyinden anlamlı derecede yüksek çıkması, Güzel Sanatlar öğretmenlerinin mesleklerine yönelik olumsuz yargılardan etkilenmelerinin sonucu olabilir.

### **5.3.12. Sözleşmeli /Ders Ücretli Çalışma Şekli Değişkeni ile Örgütsel Bağlılık, Meslekî Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Tartışılması**

Ders ücretli çalışan öğretmenlerin normatif meslekî bağlılığı sözleşmeli öğretmenlere göre daha yüksek çıkmıştır.

Tam zamanlı çalışan öğretmenlerin İAN puanı yarı zamanlı çalışan öğretmenlerden anlamlı düzeyde yüksektir.

Bu sonuç, ders ücretli çalışan öğretmenlerin ders saatlerinin daha az olması, genellikle kısmî zamanlı çalışıp kuruma daha az gelmeleri, bu nedenle kişisel ve samimiyete dayalı ilişkiler kurmaktan çok, resmî ve hiyerarşik işleyişe dayalı bir bakış açısı geliştirmeleriyle açıklanabilir.

Öğülmüş, Yıldırım & Aslan'a (2013) göre, ders ücretlerinin düşüklüğü, sık öğretmen değişikliği, öğrenci üzerinde otorite boşluğu gibi sorunlara yol açmaktadır (Öğülmüş, Yılmaz, & Aslan, 2013). Çalışma şekli değişkeni ile ÖB, MB ve İAN arasındaki ilişkiyi inceleyen ve sorunlara çözüm önerileri getiren literatür çalışması yapılabilir.

### **5.3.13. Okulun İmajına ve Bulunduğu Çevre Değişkeni ile Örgütsel Bağlılık, Meslekî Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Tartışılması**

Okulun bulunduğu çevreyi orta derecede önemli bulan öğretmenlerin duygusal MB puanları, çok önemli görenlere göre anlamlı derecede yüksek çıkmıştır.

Okulun imajını çok önemli bulan öğretmenlerin meslekî devam bağlılığının; önemli ve orta derecede önemli bulanlara göre yüksek çıkmıştır.

Örgütsel imaj, örgüt dışındakilerin örgütü nasıl gördüklerine ilişkin inanç olarak tanımlanır (Polat, 2011; Dursun, 2011; Sabuncuoğlu, 2004; Hatch ve Schultz, 1997; Dutton ve Ducerich, 1991; Akt. , Köybaşı, Uğurlu & Ceylan).

Okullarda örgütsel bağlılıkla örgütsel imaj arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında Köybaşı, Uğurlu & Ceylan (2017), örgütsel bağlılıkla örgütsel imaj arasında pozitif bir ilişki olduğu, örgütsel imajın, örgütsel bağlılığı anlamlı bir şekilde yordadığı sonucuna ulaşmışlardır (Köybaşı, Uğurlu, & Ceylan, 2017).

Bu çalışmada okulun imajını çok önemli bulan öğretmenlerin devam bağlılığının yüksek çıkması imaj değişkeninin bağlılık üzerindeki etkisini göstermesi bakımında önemlidir. Litratürde ÖB, MB ile örgütün imajı arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar yapılabilir.

## BÖLÜM VI

### SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu bölümde araştırma sonuçlarına ve önerilere yer verilmiştir.

#### 6.1. Sonuç

Bu çalışmadan elde edilen bulgulara göre:

Özel okullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılık toplam puanları ile İAN arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Öğretmenlerin örgüte duygusal ve normatif bağlılık alt boyut puanları ile İAN arasında negatif yönlü anlamlı ilişki vardır. Devam bağlılığı ile İAN arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmaktadır.

Örgütsel bağlılık alt boyutlarının İAN üzerindeki önem sırası; duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı şeklindedir.

Meslekî bağlılığın duygusal bağlılık ve meslekî devam bağlılığı alt boyutları ile İAN arasında ise anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

Meslekî bağlılığa ait alt boyutlarının işten ayrılma niyeti İAN üzerindeki önem sırası; normatif meslekî bağlılık, meslekî devam bağlılığı ve duygusal meslekî bağlılık şeklindedir.

Örgütsel bağlılığın tüm alt boyutlarındaki (duygusal/normatif/devamlılık) puanları orta düzeyde; meslekî bağlılığın normatif ve devam bağlılığı orta düzeyde, duygusal bağlılık boyutu ise yüksek düzeydedir. Hem örgütsel bağlılık hem meslekî bağlılıkta da en yüksek bağlılık alt boyutu duygusal bağlılıktır.

ÖB ölçeği; demografik değişkenlerden cinsiyet, yaş, medeni durum, hane halkı aylık geliri, kişisel aylık gelir, branş, kıdem, okuldaki görev süresi, sözleşme şekli, öğretmenlikten başka işte çalışmış olma, derse hazırlık süresi, okulun bulunduğu çevrenin önemi, okulun ikamet yerine uzaklığı ölçütlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

ÖB ölçeği; demografik değişkenlerden çocuk sayısı, okul türü, okuldaki öğretmen sayısı, yer değiştirme düşüncesi, okulun imajı, ek ödemeler, çalışma ve

sözleşme şekli, öğretmenlikten başka işte çalışma isteği ve sendikalı olma isteği değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

MB ölçeği ile yaş, medenî durum, çocuk sayısı, kişisel gelir okuldaki görev süresi, öğrenim durumu, okul türü, tam veya yarı zamanlı çalışma, sendikalı olma isteği, derse hazırlık süresi ve maaş dışı ödemeler değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

MB ölçeği ile cinsiyet, aylık hane halkı geliri, branş, kıdem, okuldaki öğretmen sayısı, yer değiştirme isteği, okulun bulunduğu çevre, okulun imajı, okulun uzaklığı, sözleşme şekli, derse hazırlık süresi, iş memnuniyeti, öğretmenlikten başka işte çalışmış olma ve öğretmenlikten başka işte çalışma isteği değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

İAN ölçeği ile yaş, cinsiyet, medenî durum, çocuk sayısı, kişisel gelir, öğrenim düzeyi, kıdem, branş, okuldaki görev süresi, okul türü, okuldaki öğretmen sayısı, sözleşme şekli, başka işte çalışma durumu, sendikalı olma isteği, derse hazırlık süresi, okulun bulunduğu çevre, okulun imajı, maaş dışı ödemeler ve okulun ikamet yerine uzaklığı değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

İAN ölçeği ile aylık hane halkı geliri, kurum değiştirme düşüncesi, okulun bulunduğu çevre, iş memnuniyeti, öğretmenlikten başka işte çalışmış olma, öğretmenlikten başka iş yapma isteği değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Özel okul öğretmenlerinin % 45,2'sinin genel olarak işinden memnun olması olumlu bir durumdur ancak %40,4'lük bir bölümü memnuniyet konusunda kararsız, % 33,9'u yer değiştirme konusunda kararsızdır. Bu sonuçlar, özel okullardaki istihdam ve çalışma koşullarının düzeltilmesi gereğini düşündürmektedir. Öğretmenlerin %56,3'ünün başka bir işte çalışmayı istemesi de bir başka olumsuz sonuçtur.

## **6.2. Öneriler**

Bu çalışmada, özel okullarda görev yapan öğretmenlerin hem örgütsel hem de meslekî bağlılığın alt boyutlarında duygusal bağlılık puanlarının en yüksek düzeyde çıkması, mesleklerine bağlı olduklarını göstermektedir. Literatürde de öngörüldüğü gibi (Meyer vd. 1993; Blau 2000) bu durum, meslekî ve örgütsel bağlılığın birbiriyle ilişkili olduğuna işaret etmektedir. Buna rağmen, mesleklerine

ve örgüte duygusal bağlılığı yüksek olan öğretmenlerin işten ayrılma eğilimi göstermeleri mesleğin ve/veya örgütün koşullarıyla ilişkilendirilebilir.

ÖB, MB ve İAN ile öğretmenlikten başka işte çalışma isteği arasında anlamlı bir ilişki olması, özel okul yöneticilerinin dikkatle değerlendirmesi gereken bir sonuçtur. Özel okullarda çalışan öğretmenlerin onca emek vererek edindikleri mesleklerinden vazgeçmeyi düşünmeleri, gerek istihdam gerekse çalışma şartlarının iyileştirilmesi gerektiği sonucunu doğurmaktadır.

İş memnuniyeti ile MB ve İAN arasında anlamlı bir ilişki olduğu göz önünde bulundurulduğunda, yönetim anlayışının önemi daha iyi anlaşılacaktır. Günümüzde okul yöneticilerinden, MEB'in kendilerine yüklediği bürokratik ağırlıklı görev ve sorumluluklarını yerine getirmenin yanı sıra; demokratik, yenilikçi, katılımcı bir yönetim anlayışı ve insan kaynakları yönetim becerileri sergilemeleri beklenmektedir (Şahin 2000). İnsan kaynakları istihdamı, oryantasyonu, görev ve yetkilendirmesi konusunda yetkinliği olan yöneticiler tarafından yönetilen okullarda; öğretmenlerin motivasyonları, iş tatminleri ve bunun sonucunda örgütsel ve meslekî bağlılıkları da yükselecektir. Örgütsel bağlılık ve meslekî bağlılığın birbirlerini karşılıklı etkiledikleri de göz önünde bulundurulduğunda, bu iki kavramın iş memnuniyetini arttıracığı ve işten ayrılma niyeti ve iş gücü devri gibi sonuçların ortaya çıkma ihtimalini düşüreceği öngörülebilir.

Ayrıca, okul yöneticilerinin öğretmenlere eğitim - öğretim uygulamalarıyla ilgili kararlara katılım fırsatları sunması, öğretmenlerin hem kuruma hem de mesleklerine olumlu tutumlar geliştirmeleri ve daha istekli çalışmalarını sağlayan etken olacaktır (Çelikten, 2001). Okul topluluğunda yer alan her branştan öğretmenin, yaş, kıdem ve deneyimi ne olursa olsun, eğitim-öğretim sürecindeki kararlarda söz sahibi olması ve kendisini okulun bir üyesi gibi hissetmesi, meslekî bağlılığın artmasında önemli bir faktördür.

Bu çalışmanın sonuçlarından biri de özel okul öğretmenlerinin tam veya yarı zamanlı çalışma şekli ile ÖB arasında anlamlı bir ilişki olmasıdır. Yarı zamanlı çalışan öğretmenlerin duygusal ve normatif ÖB düzeyleri tam zamanlı çalışan öğretmenlerin ÖB düzeyinden anlamlı düzeyde yüksektir. Bu sonuç, öğretmenlerin iş yükünün azaltılması gerektiğini düşündürmektedir. Öğretmenlerin haftalık ders

saatlerinin MEB öğretmen ve yöneticilerin ders ve ek ders saatlerine ilişkin esaslar çerçevesinde yer alan ders saatleri (Resmî Gazete, 20/5/2002/4269 - 28.6.2002/24799) sınırlarında kalması öğretmenin verimi açısından özen gösterilmesi gereken bir konudur. Özel okullarda bilimsel, sosyal, kültürel ve sportif alanlardaki diğer etkinliklerin yoğunluğu da göz önünde bulundurularak iş gücü ile iş yükü arasındaki denge gözetilmelidir.

Sözleşme şekli ile normatif MB ve İAN arasında anlamlı bir ilişki olması, bu çalışmanın çarpıcı sonuçlarından biridir. Özel okul öğretmenlerinin, en önemli stres faktörlerinden biri olan yıllık sözleşme ile çalışılması, özellikle kuruma yeni katılan öğretmenler açısından meslekî bağlılığı azaltan ve işten ayrılma niyetini arttıran bir faktör olabilmektedir. Okul yönetimlerinin bu durumu göz önünde tutarak kuruma adaptasyon, kurum kültürüne alışma ve değerlerini benimseme sürecinde destek olmaları, bu önemli sürecin kazanımlarla geçirilmesinde etkili olacaktır. Sorunun çözümünde -genellikle bir yıl olan- sözleşme süresi ve kriterlerinin gözden geçirilmesi önem arz etmektedir.

İşgörenin işten ayrılma niyetini şekillenmesinde örgütsel bağlılığın bir öncülü olan iş tatmini de önemli bir etkidir (Bakan, 2011). Öğretmenlerin meslekî tatmin, örgütsel ve meslekî bağlılık düzeylerinin artırılmasında MEB mevzuatında var olan kariyer fırsatlarına ilaveten, her kurumun kendi kariyer geliştirme politikası belirlemesi, öğretmenlerin motivasyonunu arttıran bir faktör olabilir. Belirli periyotlarla uygulanacak anketlerle bağlılık düzeylerinin ve iş tatmininin ölçülmesi, uygulanan politikalar konusunda yönetime geribildirim sunar ve elde edilen sonuçlar çerçevesinde gerekli tedbirleri alınması konusunda yol gösterir.

Aylık hane halkı geliri ile MB ve İAN arasında, ek ödemeler değişkeni ile ÖB arasında anlamlı bir ilişki olması, özel okul öğretmenlerinin ücret politikalarının gözden geçirilmesi ve iyileştirilmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Bu çalışmadan elde edilen demografik değişkenlerle ÖB, MB ve İAN ilişkisine dair bazı sonuçlar ışığında özel okul öğretmenlerinin meslekî ve örgütsel bağlılıklarının artırılması için önerileri şöyle sıralayabiliriz:



SONUÇLAR	ÖNERİLER
<p>Sözleşme şekli ile ÖB ve MB arasında anlamlı bir ilişki vardır.</p> <p>Çalışma şekli ile ÖB arasında anlamlı bir ilişki vardır.</p> <p>Tam zamanlı çalışan öğretmenlerin İAN puanı yarı zamanlı çalışan öğretmenlerden anlamlı düzeyde yüksektir.</p>	<p>Öğretmen istihdamında sözleşme süresinin ve kriterlerinin örgütsel bağlılığa katkı sağlayacak şekilde düzenlenmesi</p> <p>Eğitim-öğretim planlamalarında iş yükü-iş gücü dengesinin gözetilmesi</p> <p>Öğretmenlere hafta içi en az yarım gün izin imkânının sağlanması</p>
<p>Kurum değiştirme düşüncesi ile ÖB ve İAN arasında anlamlı bir ilişki vardır.</p> <p>Kurum değiştirmeyi düşünen öğretmenlerin örgütsel bağlılığı düşük, işten ayrılma niyeti yüksektir.</p> <p>Öğretmenlikten başka bir işte çalışma isteği ile ÖB, MB ve İAN arasında anlamlı bir ilişki vardır.</p> <p>İş memnuniyeti ile MB ve İAN arasında anlamlı bir ilişki vardır.</p>	<p>Okullarda örgüt ve endüstri psikolojisi kuram ve uygulamaları çerçevesinde bir yönetim anlayışının benimsenmesi</p> <p>Alanında yetkin insan kaynakları birimlerinin bulunması, varsa işlevselliğinin artırılması</p> <p>Her branştan öğretmen ile eşitlik ve iş birliğine dayalı, adil ve tutarlı ast-üst ilişkilerinin kurulması</p> <p>Öğretmenlerin eğitim-öğretim uygulamalarına ilişkin kararlara demokratik katılımına önem verilmesi</p> <p>MEB Yönetmeliği'nde var olan kariyer basamakları sisteminin yanı sıra kurumların kendi kariyer geliştirme politikalarına sahip olması</p>

<p>Ek ödemeler ile ÖB arasında anlamlı bir ilişki vardır.</p> <p>Aylık hane halkı geliri ile İAN arasında anlamlı bir ilişki vardır.</p>	<p>Özel okul öğretmenlerinin ücret politikalarının gözden geçirilmesi ve ücretlerinin iyileştirilmesi, ek ödeme koşullarının oluşturulması</p>
<p>Okulun imajı ile ÖB ve MB arasında anlamlı bir ilişki vardır.</p> <p>Okulun bulunduğu çevre ile MB ve İAN arasında anlamlı bir ilişki vardır.</p>	<p>Olumlu örgüt imajı oluşturulması ve bu imajın korunması</p> <p>Okulların, buldukları çevreye katkı sağlayacak projeler üretmeleri ve/veya var olan projelere katkı sağlamaları</p>

Araştırma; İstanbul'un çeşitli ilçelerindeki özel öğretim kurumlarında 2016-2017 eğitim-öğretim yılında görev yapan öğretmenler ile sınırlıdır. Araştırmanın verileri; *Allen ve Meyer Mesleki Bağlılık Ölçeği*, *Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği* ve *İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği*'nin ölçtüğü puanlar ile sınırlıdır. Benzer çalışmaların diğer illerdeki özel okullarda da yapılarak sonuçların karşılaştırılması ve genellemelere gidilmesi yararlı olacaktır.

Konuyla ilgili nicel araştırmaların yanı sıra nitel araştırmalar da yapılabilir. Böylece araştırmalarda bir çeşitlilik oluşacak ve var olan sorunlara farklı yöntemlerle elde edilen bulgular aracılığıyla çözüm yolları üretme imkânı olacaktır.

Bu çalışmada ortaya çıkan bulguların örgüt psikolojisi ve eğitim yönetimi alanında yapılacak başka çalışmalar katkı sağlayacağı umulmaktadır.

## KAYNAKÇA

- Akdemir, A. S. (2013, 8/12). Türkiye'de öğretmen yetiştirme programlarının tarihçesi ve sorunları. *International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 15-28.
- Akgündüz, Y., & Akdağ, G. (2014). İşgörenlerin kişilik özelliklerinin temel benlik değerlendirmelerine ve işten ayrılma niyetlerine etkisi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 12(24), 295-318.
- Akyüz, Y. (2001). *Türk Eğitim Tarihi (Başlangıçtan 2001'e)*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Arbak, Y., & Kesken, J. (2005). Örgütsel Bağlılık: Sağlık hizmetlerinde sürekli gelişim için davranışsal bir yaklaşım. *Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları*, 56-57.
- Aslan, Ş. (2008). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel bağlılık ve mesleğe bağlılık arasındaki ilişkilerin araştırılması. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15(2), 163-178.
- Atik, S., & Üstüner, M. (2014). İlköğretim Okullarının örgüt tipi ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(15), 133-154.
- Aydın, A. (2010). İlköğretim Öğretmenlerinin Mesleki Bağlılıklarına Etki Eden Faktörler. *Yüksek Lisans Tezi*. Beykent Üniversitesi.
- Bağrıyanık, H. (2016). Öğretmenlerin iş değerleriyle örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 14(1), 69-84.
- Bakan, İ. (2011). Çağdaş Yönetim Yaklaşımları: İlkeler, Kavramlar, Yaklaşımlar. İ. Bakan içinde, *Toplam Kalite Yönetimi*. İstanbul: Beta Basım.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Başol, G., & Yalçın, B. (2009). Allen ve Myer Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlik Güvenirlik Çalışması. *The 5th International Balkan Educational and Science Congress* (s. 497-507). Edirne: Trakya Üniversitesi.
- Bayram, L. (2006). Yönetimde yeni bir paradigma: örgütsel bağlılık. *Sayıştay dergisi*, 125-136.
- Baysal, A., & Paksoy, M. (1999). Mesleğe ve örgüte bağlılığın çok yönlü incelenmesine Meyer ve Allen modeli. *İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*, 1(28), 7-15.
- Blau, G. (1987). Locus of control as a potential moderator of turnover process. *Journal of Occupational Psychology*, 11(60), 21-29.
- Boyd, D., Pamela, G., Marsha, I., Lankford, H., & Wyckeff, J. (2010). The influence of school administration on teacher retention decision. *American Educational Research Journal*.

- Buchanan, J., & Thomson, N. (1997). Recruiting, retaining, and motivating nursing staff: The use of clinical ladders, Brihton UK. *Institute of Employment Studies*.
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: PEGEM Akademi.
- Carson, K., Philips, C., & Roe, J. (1995). A career entrenchment model: theoretical development and emprical outcomes. *Journal of Career Development*, 301-320.
- Chow, I. (1994). Organizational commitment and career development of Chinese managers in Hong Kong and Taiwan. *The International Journal of Career Management*, 4(6), 3-9.
- Çakar, N. D., & Ceylan, A. (2005). İş motivasyonunun çalışan bağlılığı ve işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 1(6), 52-66.
- Çakmakçı, C., & Çetin, Ş. (2012). öğretmenlerin kuruma bağlılık düzeyleri ile kurumdan ayrılma niyetleri üzerine bir alan araştırması. *KHO Bilim Dergisi*, 22(2).
- Çekmecelioğlu, H. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarının işten ayrılma niyeti ve verimlilik üzerindeki etkilerinin Değerlendirilmesi. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 153-168.
- Çetin, M. Ö. (2004). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Çelikten, M. (2001). Etkili okullarda karar alma. Erciyes Üniversitesi S.B.E. Dergisi (1) 1-12. [http://sbedergi.erciyes.edu.tr/sayi\\_11/sayi\\_11\\_14\\_Celikten.pdf](http://sbedergi.erciyes.edu.tr/sayi_11/sayi_11_14_Celikten.pdf)
- Çokgezen, M., & Terzi, N. (2008). Türkiye'de devletin eğitime müdahalesinin yeterli gerekçesi var mı? *Liberal Düşünce*(49), 3-24.
- Çöl, G. (2004). Örgütsel bağlılık kavramı ve benzer kavramlarla ilişkisi. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan kaynakları Dergisi*(2).
- Demircan, N., & Ceylan, A. (2002). Çalışanların örgüte bağlılığı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilere yönelik bir araştırma. *İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*, 1(28), 1-13.
- Demirtaş, B. (2008). Atatürk döneminde eğitim alanında yaşanan gelişmeler. *Akademik Bakış*, 1(2), 155-174.
- Dikmen, O. (1971). *özel Yüksekokullar Meselesi*. İstanbul: Cahit Matbaası.
- Dwivedula, R., & Bredillet, C. (2010). The relation between organizational and professional pommitment in case of project workers:ilmplications of the project management. *University Lille Nord de Frances SKEMA Business School*. Defining the Future of Project Management, Washington, DC. Newtown Square, PA: Project Management Institute.
- Eğriboyun, D. (2014). Ortaöğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel destek ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*(9), 27-45.

- Erdoğan, İ. (2002). Eğitimde Kalite Arayışları ve Özel Okullar Paneli -. *Sempozyum (14-16 Şubat 2002)*. Antalya: Özel Okullar Derneği Yayınları.
- Ergin, O. (1977). *Türk Maarif Tarihi*. İstanbul: Eser Matbaası.
- Ersoy, S., & Bayraktaroğlu, S. (2012). Örgütsel Bağlılık. D. E. Özler içinde, *Örgütsel Davranışta Güncel Konular* (s. 1-16). Bursa: Ekin Yayınevi.
- Gül, H. (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi. *Ege Üniversitesi Ekonomi, İşletme ve Siyaset Bilimleri Dergisi*, 2(1), 1-20.
- İbicioğlu, H. (2000). Örgütsel davranışta paradigmatik uyumun yeri. *Sosya ve Beşerîl Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 15, 13-22.
- İlgar, Ş. (2014). "Özel okul ve devlet okulunda görev yapmış sınıf öğretmenlerinin sınıf yönetimindeki farklılıklara ilişkin görüşleri. *Hasan Âlli Yücel Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(22), 259-285.
- İlsev, A. (1997). Örgütsel bağlılık: hizmet sektöründe bir araştırma. *Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Ankara.
- Imran, R., & Allil, K. (2016). Teacher's turnover intentions: Examining the impact of motivations. *International Journal of Educational* <https://doi.org/10.1108/IJEM-05-2016-0131>, 6(31), 828-842.
- İnce, M., & Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. Konya: Çizgi Kitapevi.
- Irwing, G., Coleman, D., & Cooper, C. (1997). Further assesments of a three component model of occupational commitment: Generalizibility and differences across accupations. *Journal of Applied Psychology*, 1(82), 444-452.
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanism in utopian communitise. *American Sociological Review*, s.501.
- Karagözoğlu, G., Arıcı, H., Bülbül, S., & Çoker, N. (1995). *Türkiye'de Öğretmen, Eğitim Politikaları ve Modelleri Toplantısı*. Ankara: Millî Eğitim Basımevi.
- Kaya, H. (2008, Temmuz-Ağustos). Kamu ve özel sektör kuruluşlarının örgütsel kültürünün analizi ve kurum kültürünün çalışanların örgütsel bağlılığına etkisi: görgül bir araştırma. *Maliye Dergisi*(155), 119-143.
- Kaya, Y. M. (2008). Yüksek Öğrenim Kurumlarında Çalışan Akademisyenlerin Çalışma Biçimlerinin Örgütsel Bağlılıklarına ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Yüksek Lisans Tezi*. Kocaeli.
- Kıdak, L. B. (2011). Örgüt içi stres kaynakları ve işten ayrılma niyetine etkisi: eğitim dış hastanesinde çalışan dış hekimleri üzerine bir uygulama. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 48(555), 36-47.

- Köybaşı, F., Uğurlu, C. T., & Ceylan, N. (2017). Okullarda Örgütsel bağlılık yaratan Bir Öncül Olarak İmaj. *Atatürk Üniversitesi Kazım karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*(34), 1-18.
- Lee, K., Carswell, J. J., & Allen, N. J. (2000). A meta-analytic review of occupational commitment: relations with person -and work- related variables. *Journal of Applied Psychology*, 799-811.
- Loeb, S., Darling-Hammond, L., & Luczak, J. (2005). How teaching conditions predict teacher turnover in California schools. *Peabody Journal of Education, Rendering School Resources More Effective: Unconventional Responses to Long-Standing Issues*, 3(80), 44-70.
- Marks, A., & Scholarios, D. (2007). Revisiting technical workers: Professional and organizational identities in the software industry. *Marks, A., & Scholarios, D. 2007. . New Technology Work and Employment*, 22(2), 98–117., 2(22), 98-117.
- MEB. (2017). Özel Öğretim Kurumları Genel Müdürlüğü: (<http://ookgm.meb.gov.tr/>). adresinden alınmıştır
- Meyer, J., & N.J., A. (1991). A three componenet conceptualization of organizational commitment. *Human Research Management Review.*, 1, 61-89.
- Meyer, J., Allen, N., & Smith, C. (1993). Commitment to organizations and ocuupations: extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-552.
- Meyer, J., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, ,. L. (2002, August). Affective continuance and normative commitment to the organization: a meta- anaysis of antecedents, correlates and consequences. *Journal of Vocational behavior*, 1(61), 20-52.
- Mimaroğlu, H. (2008). Psikolojik Sözleşmenin Personelin Tutum ve Davranışlarına Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma. Doktora Tezi. Adana.
- Najeemah, Y. M. (2012, Mayıs 2). Sschool climate an teacher's commitment: a case study of Malasia. (I. a.-G. Directory, Dü.) *International Journal of Economics Business and Management Studies - IJEBEMS*, 1(2), 65-75.
- Negiz, N., Oksay, A., & Akman, E. (2011, 2). İşe bağlılık ve işten tatmin açısından cinsiyet ve sektörel farklılık: kamu ve mzel sektör kuruluşlarında karşılaştırmalı bir inceleme (Isparta örneği). *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(14), 207-229.
- Oktuğ, Z. (2017). Psikolojik güçlendirme algısı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide bireycilik-toplulukçuluk eğilimlerinin biçimlendirici rolü. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(3), 245-266.

- Öğülmüş, K., Yılmaz, N., & Aslan, G. (2013). Analysis of thr issues faced by the substitute teachers and an evaluation of the practice of substitute teaching from the perspective of the school adminiztration. *Elementary Education Online,,* 1089-1099.
- Özbek, N. (2000). *Türkiye'deki Yabancıların Öğrenim ve Öğretim Özgürlüğü*. Ankara: Mülkiyeliler Biliği Yayınları.
- Özdevecioğlu, M., & Aktaş, A. (2009, 11 21). Kariyer bağlılığı, mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığın yaşam tatmini üzerindeki etkisi: iş-aile çatışmasının rolü. *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi*, 1-21.
- Özkan, H. (2009). Meslekî ve Teknik eğitimde İnovasyon İhtiyacı. *Meslekî ve Teknik Eğitimde İnovasyon İhtiyacıThe First International Congress of Educational Research*. Çanakkale: Onsekiz Mart Üniversitesi.
- Özkaya, N. (1993). *Türkiye'de ve Dünyada Özel Eğitim Kurumlarının Yeri(14 ekim 1992,Seminer)*. İstanbul: İTO Yayınları.
- Özmen, Ö., Özer, P., & Saatçioğlu, Ö. (2005). Akademisyenlerde örgütsel ve meslekî bağlılığın iicelenmesinde örnek bir araştırma. *İşletme Fakültesi Dergisi*, 1-14.
- Özoğlu, M. (2010). Türkiye'de Öğretmen yetiştirme Sisteminin Sorunları. *Seta Analiz*.
- Pamuk, S. (2012). Kısmî Zamanlı Çalışanlarda Örgütsel bağlılık: Alışveriş Merkezi Çalışanları Örneği. *Yüksek Lisans Tezi*. Zonguldak: Bülent Ecevit Üniversitesi SBE.
- Polat, M., & Meydan, C. H. (2010, 05 28). Örgütsel özdeşleşmenin sinizm ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi üzerine bir araştırma. *Kara Harp Okulu Dekanlığı Sistem Bilimleri Bölümü*, 145-165.
- Polat, M., & Meydan, C. H. (2010, 05 28). Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Kara Harp Okulu Dekanlığı Sistem Bilimleri Bölümü*, 145-165.
- Resmî Gazete, 13.08.2005/25905 tarihli RG ve 7.1.2006/26046 RG tarih ve no.lu ek ve değişiklikler.
- Resmî Gazete, 20.05.1999/23700 ve 28.06.1999/24799 tarih ve no.lu değişiklikler.  
[http://mevzuat.meb.gov.tr/html/23555\\_0.html](http://mevzuat.meb.gov.tr/html/23555_0.html)
- Sağlam, A. (2010). Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi. H. Memeduoğlu, & K. Yılmaz. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Sarıdede, U., & Doyuran, Ş. (2004). Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*. Malatya: İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi.
- Sezgin, F. (2010). Öğretmenlerin örgütsel bağlılığının bir yordayıcısı olarak okul kültürü. *Eğitim ve Bilim*, 35(156), 142-159.

- Şahin, A,E (2000), İlköğretim okulu müdürlerinin yeterlilikleri. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, (21), 243-260.
- Tak, B., & Çiftçioğlu, A. (2008). Meslekî bağlılık ile çalışanların örgütte kalma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik görgül bir çalışma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 63(4), 155-178.
- Tak, B., & Çiftçioğlu, A. (2009, 1ralık 1). Üç boyutlu meslekî bağlılık ölçeğinin geçerlik güvenirlik analizi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 35-54.
- Tanilli, S. (1976). *Anayasalar ve Siyasi Belgeler*. İstanbul: Sulhi Garan Matbaası.
- TDK Türkçe Sözlük. (2011).
- TEDMEM Öğretmen Gözüyle Öğretmenlik*. Ankara: Türk Eğitim Derneği.
- Tunacan, S., & Çetin, C. (2009). Lise öğretmenlerinin iş doyumlarını etkileyen faktörlere ilişkin bir araştırma. *M:Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi* (29), 155-172.
- Uştu, H. (2014). Sınıf Öğretmenlerinin Meslekî Bağlılık İşten Ayrılma Niyeti ve Sosyo Demografik Özelliklerinin Örgütsel Bağlılığı Yordama Düzeyine Etkisi. *Yüksek Lisans Tezi*. Adana: Çukurova Üniversitesi.
- Uyguç, N., & Çımrın, D. (2004). DEÜ araştırma ve uygulama hastanesi merkez laboratuvarı çalışanlarının örgüte bağlılıklarını ve İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörler. *D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi*, 19(1), 91-99.
- Uygun, S. (2003). Türkiye'de dünden bugüne özel okullara bir bakış (Gelişim ve Etkileri). *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 36(1-2), 109-120.
- Ünder, H. (1999). *Tevhid-ii Tedrisat: Gerekçe ve Uygulama*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları.
- Üstüner, M. (2004). Geçmişten günümüze Türk eğitim sisteminde öğretmen yetiştirme ve günümüz sorunları. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5-7.
- Yalçın, B. (2009). Eğitim Örgütlerinde Meyer ve Allen Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi*. Tokat: Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim bilimleri Ana Bilim Dalı .



## EKLER

### Ek 1. Demografik Bilgi Formu

1. Yaşınız: ( ..... )    ( ) 21-30    ( ) 31-40    ( ) 41-50    ( ) 51 ve yukarı

2. Cinsiyetiniz: ( ) Kadın    ( ) Erkek

3. Medeni Haliniz:    ( ) Evli    ( ) Bekar    ( ) Dul/bo anmı

4. Çocuk sayısı ( ) Var (sayısı) .....    ( ) Yok

5. Aylık hane halkı geliri ..... TL

6. Sizin aylık geliriniz ..... TL

7. Branşınız:

( ) Türkçe-Edebiyat    ( ) Yabancı Diller

( ) Sosyal Bilgiler    ( ) Meslek Dersleri

( ) Fen Bilimleri    ( ) Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi

( ) Matematik    ( ) Sınıf Öğretmenliği

( ) Güzel Sanatlar    ( ) Diğer

8. Bitirdiğiniz son eğitim kurumu:

( )Yüksek Lisans veya Doktora    ( )Yüksek Öğretmen Okulu

( ) Fakülte    ( ) Mesleki ve Teknik Eğitim

( ) Eğitim Fakültesi    ( ) Diğer

( ) Eğitim Enstitüsü

9. Mesleki kıdeminiz:

( ) 3 yıl ve daha az    ( ) 4-6 yıl    ( ) 7-9 yıl

( ) 10-12 yıl    ( ) 13-15 yıl    ( ) 16 yıl ve daha üstü

10. Çalıştığınız okul türü:    ( ) İlköğretim    ( ) Ortaokul    ( ) Lise

11. Okulunuzun öğretmen sayısı: .....

12. Su an çalıştığınız okulda kaçınıcı yılınız: .....

13.. Yer değiştirmeyi düşünüyor musunuz? ( ) Evet ( ) Hayır ( ) Kararsızım

14. Yer değiştirmede dikkate alacağınız kıstasları, önem derecenize göre sıralayarak 1, 2, 3, 4 şeklinde değerlendiriniz. (1: Çok önemli, 2: Önemli, 3: Orta düzeyde önemli, 4: Az önemli)

Okulun bulunduğu çevrenin sosyal ve ekonomik düzeyi

Okulun imajı

Okuldaki maaş dışı ödemelerin(ek ders, kurs vb.) yeterliliği

Okulun ikametgâh yerime yakınlığı

15.Çalışma Őekliniz:  Tam zamanlı  Yarı zamanlı

16.Şu andaki sözleşme Őekliniz:  Ders saati ücretli(yarı zamanlı)  Belirli süreli (Sözleşmeli)

17.Ders dışında araştırma/hazırlık yapmak için haftada kaç saat harcıyorsunuz? .....

18.Genel olarak işinizden ne kadar memnunsunuz?

Hiç memnun değilim  Memnun değilim  Ne memnunum ne değilim  Memnunum

Çok memnunum

19. Öğretmenlik haricinde başka bir işte çalıştınız mı?  Evet  Hayır

20. Öğretmenlik haricinde başka bir işte çalışmak ister miydiniz?  Evet  Hayır

21. Sendikalı olmayı ister miydiniz?  Evet  Hayır

## Ek 2. Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Bağlılık (ÖB) Ölçeği

Aşağıdaki ifadeler örgütsel bağlılık ile ilgili ifadeler içermektedir. Size en uygun olan seçeneği işaretleyiniz.

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1. Meslek hayatımın kalan kısmını bu okulda geçirmek beni mutlu eder.					
2. Şu anda okulumda kalmam mecburiyetten. (T)					
3. Okulumda karşı güçlü bir aitlik hissim yok.					
4. İstesem de şu anda okulumdan ayrılmak çok zor olurdu.					
5. Bu okulun benim için çok kişisel (özel) bir anlamı var.					
6. Şu anda okulumdan ayrılmak istediğime karar versem hayatımın çoğu alt üst olur.					
7. Bu okulun meselelerini gerçekten de kendi meselelerim gibi hissediyorum.					
8. Bu okula kendimi “duygusal olarak bağlı” hissetmiyorum.					
9. Okulumda çok şey borçluyum.					
10. Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için okulumdan şu anda ayrılmazdım.					
11. Kendimi okulumda “ailenin bir parçası” gibi hissetmiyorum.					
12. Benim için avantajlı da olsa, okulumdan şu anda ayrılmanın doğru olmadığını hissediyorum.					
13. Bu okuldan ayrılmanın az sayıdaki olumsuz sonuçlarından biri alternatif kılığı olurdu.					
14. Mevcut idarecilerimle kalmak için hiçbir					

manevi yükümlülük hissetmiyorum.					
15. Bu okulu bırakmayı düşünemeyeceğim kadar az seçeneğim olduğunu düşünüyorum.					
16. Eğer bu okula kendimden bu kadar çok vermiş olmasaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.					
17. Okulumdan şimdi ayrılısam kendimi suçlu hissederim.					
18. Bu okul benim sadakatimi hak ediyor.					



### EK- 3. Meslekî Bağlılık Ölçeği (MBÖ)

Aşağıdaki sorular, mesleğinizle ilgili tatmininizi içeren ifadeleri içermektedir. Size en uygun olan seçeneği işaretleyiniz.

SORU NO	MESLEKÎ BAĞLILIK ÖLÇEĞİ	Hiç katılmıyorum.	Katılmıyorum.	Kararsızım.	Katılıyorum.	Tamamen katılıyorum
	<b><i>Duyusal Mesleki Bağlılık</i></b>					
19.	Öğretmenlik kişisel imajım açısından önem taşımaktadır.					
20.	Öğretmenlik mesleğini seçtiğim için pişmanım(T)					
21.	Öğretmen olduğum için gurur duyuyorum.					
22.	Öğretmen olmaktan hoşlanmıyorum. (T)					
23.	Öğretmenlik mesleği ile kendimi özdeşleştiremiyorum. (T)					
24.	Öğretmenliği heyecan verici bir meslek olarak görüyorum.					
	<b><i>Mesleki Devamlılık Bağlılığı</i></b>					
25.	Bu mesleğe, mesleğimi şimdi değiştiremeyecek kadar çok şey verdim.					
26.	Benim için mesleğimi değiştirmek şu an çok zor olur.					
27.	Eğer mesleğimi değiştirirsem hayatı büyük ölçüde alt üst olur.					
28.	Şu anda mesleğimi değiştirmem bana çok pahalıya patlar.					
29.	Beni öğretmenlik mesleğini değiştirmekten alıkoyacak herhangi bir neden yok. (T)					
30.	Su anda mesleğimi değiştirmem için kişisel olarak çok önemli fedakârlıklara katlanmam gerekir.					
	<b><i>Normatif Mesleğe Bağlılık</i></b>					
31.	Belirli bir mesleğin eğitimini almış kişilerin o mesleği makul bir süre yapma sorumluluğu					

	taşımaları gerektiğine inanıyorum.					
32.	Öğretmenlik mesleğinde kalmak için herhangi bir yükümlülük hissetmiyorum. (T)					
33.	Öğretmenlik mesleğine devam etmeyi, yerine getirmem gereken bir sorumluluk olarak görüyorum.					
34.	Bana avantaj sağlayacak olsa bile öğretmenlik mesleğini bırakmaya hakkım olmadığını düşünüyorum.					
35.	Öğretmenliği bırakırsam kendimi suçlu hissederim.					
36.	Mesleğime duyduğum sadakatten dolayı öğretmenlik yapmaya devam ediyorum.					

#### Ek-4. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

Aşağıdaki sorular çalıştığınız kurum/kuruluştan ayrılma isteğiniz ile ilgili ifadeleri içermektedir. Size en uygun seçeneği işaretleyiniz.

	İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÖLÇEĞİ	Kesinlikle katılmıyorum.	Katılmıyorum.	Kısmen katılmıyorum.	Katılıyorum.	Kesinlikle katılıyorum.
1.	Bu kurumdan ayrılmayı sıklıkla düşünüyorum.					
2.	Başka bir işverenle görüşme ihtimalim var.					
3.	Önümüzdeki bir yıl içinde bu iş yerinden ayrılmayı düşünüyorum.					