

ÖĞRETMENLERDE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA VE

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK

Mustafa MERCAN

Yüksek Lisans Tezi

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Cemil YÜCEL

Afyonkarahisar

2006

**ÖĞRETMENLERDE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK
ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK**

Mustafa MERCAN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İlköğretim Anabilim Dalı Sınıf Öğretmenliği Bilim Dalı

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Cemil YÜCEL

Afyonkarahisar

Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Eylül 2006

YÜKSEK LİSANS TEZ ÖZETİ

ÖĞRETMENLERDE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK
ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK

Mustafa MERCAN

İlköğretim Anabilim Dalı Sınıf Öğretmenliği Bilim Dalı

Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Eylül 2006

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Cemil YÜCEL

Bu çalışmada örgütsel bağlılık, örgütsel yabancılaşma ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki incelenmiştir. İlköğretim öğretmenleri, örgütsel faktörler, bağlılık, yabancılaşma ve vatandaşlık davranışlarını esas alan faktörler açısından ele alınmıştır. Ölçme aracı olarak anket kullanılmıştır. Elde edilen veriler korelasyon analizine tabi tutulmuştur. Örgütsel bağlılık, örgütsel yabancılaşma davranışlarıyla örgütsel vatandaşlık davranışı arasında yüksek düzeyde anlamlı ilişkiler bulunamamıştır.

Anahtar kelimeler: Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel bağlılık, örgütsel yabancılaşma, engellenmişlik, güçsüzlük.

ABSTRACT

ORGANIZATIONAL COMMITMENT ORGANIZATIONAL ALIENATION AND
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR OF TEACHERS

Mustafa MERCAN

Department of Elementary Education

School of Graduate Studies in Social Sciences
Afyonkarahisar Kocatepe University

September 2006

Advisor Assistant Prof. Dr. Cemil YÜCEL

The study examines the organizational commitment, organizational alienation and organizational citizenship behaviour of teachers. This correlation is studied through factors which are based on primary school teachers, organizational factors, alienation and citizen behaviors. Questionnaires are used as means of evaluation. Obtained data is examined under correlation analysis. A low level positive relation isn't found between organizational citizen behaviors, alienation.

Key Words: Organizational citizen behavior, organizational commitment, organizational alienation, discouraged, weakness

TEZ JÜRİSİ VE ENSTİTÜ MÜDÜRLÜĞÜ ONAYI

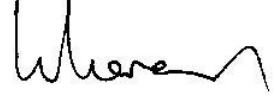
Tez Danışmanı :Yrd.Doç.Dr.Cemil YÜCEL

İmza


Jüri Üyeleri :Yrd.Doç.Dr.Mustafa YALÇIN



:Yrd.Doç.Dr.Kemal KARAMAN



İlköğretim anabilim dalı, Sınıf Öğretmenliği bilim dalı yüksek lisans öğrencisi Mustafa MERCAN'ın "Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Vatandaşlık" başlıklı tezi 11.09.2006 günü saat:14:00'de Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca değerlendirilerek kabul edilmiştir.

Prof.Dr.M.Ali ÖZDEMİR
MÜDÜR

ÖNSÖZ

Bu çalışmanın her aşamasında bana yardımcı olan, destek veren, yol gösteren, sabır ve anlayışını hiçbir zaman esirgemeyen tez danışmanım Yrd. Doç. Dr. Cemil Yücel'e sonsuz teşekkür ederim.

Ayrıca, her zaman her konuda olduğu gibi tez çalışmalarım sırasında da benden destek ve yardımlarını esirgemeyen sevgili aileme de teşekkürü bir borç bilirim.

Mustafa MERCAN

ÖZGEÇMİŞ

Mustafa MERCAN
İlköğretim Anabilim Dalı
Yüksek Lisans Programı

Eğitim

Lisans: 2002 Afyon Kocatepe Üniversitesi, Uşak Eğitim Fakültesi, Sınıf Öğretmenliği
Bölümü

Lise: 1996 İmam Hatip Lisesi, Uşak

İş / İstihdam

2000-Sınıf Öğretmeni. Büyüktuğluk İlköğretim Okulu, Emirdağ-Afyonkarahisar

2003-Sınıf Öğretmeni. Tınaztepe Zafer İlköğretim Okulu, Sinanpaşa-Afyonkarahisar

2005-Sınıf Öğretmeni. Susuz İlköğretim Okulu, Banaz -Uşak

Kişisel Bilgiler

Doğum Yeri ve Yılı: Gediz, 25 Şubat 1980

Yabancı Dil

İngilizce

İÇİNDEKİLER	Sayfa
ÖZET	ii
ABSTRACT.....	iii
TEZ JÜRİSİ VE ENSTİTÜ MÜDÜRLÜĞÜ ONAYI.....	iv
ÖNSÖZ.....	v
ÖZGEÇMİŞ	vi
TABLolar LİSTESİ	x
BÖLÜM I.....	1
GİRİŞ.....	1
I. EVREN VE ÖRNEKLEM	2
II. VERİ TOPLAMA ARACININ GELİŞTİRİLMESİ	2
III. VERİLERİN TOPLANMASI	3
IV. VERİLERİN ANALİZİ	3
V. MADDE ANALİZİ.....	5
VI. PROBLEM CÜMLESİ.....	5
BÖLÜM II	6
I. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK	6
II. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞININ BOYUTLARI.....	6
A) Diğerkamlık, Yardımseverlik.....	6
B) Vicdanlılık.....	6
C) Sportmenlik	7
D) Nezaket	7
E) Erdemlilik.....	7
III. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK İLE BENZER NİTELİKTE OLAN DAVRANIŞLAR	8
A) Örgütsel spontanlık.....	8
B) Psikolojik kontratlar.....	8
C) Rol davranışları.....	8
D) Sosyal temelli Örgütsel davranış (Prososyal örgütsel davranış).....	8
IV. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARININ SONUÇLARI.....	9
V. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI.....	9
VI. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLE İLGİLİ YAPILAN ÇALIŞMALAR.....	11

A) Allen ve Meyer.....	11
1.Duygusal Bağlılık	11
2. Rasyonel Bağlılık.....	11
3. Normatif Bağlılık.....	11
B) O'Reilly ve Chatman	11
1.Uyum:.....	12
2.Özdeşleşme:.....	12
3.İçselleştirme:.....	12
C) Katz ve Kahn	13
D) Mowday	13
1.Tutumsal Bağlılık:	13
2.Davranışsal Bağlılık:.....	13
E)Wiener	13
F) De Cotiis ve Summers	13
VII. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE BENZER KAVRAMLAR.....	16
A) Mesleki Bağlılık	16
B) İş Arkadaşlarına Bağlılık.....	17
C) Sadakat	17
D) İtaat	18
VIII. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI ETKİLEYEN FAKTÖRLER.....	18
A) Kişisel Faktörler	18
B) Örgütsel-Görevsel Faktörler.....	20
C) Durumsal Faktörler	22
1.Araşsal Kestirim:	22
2.Benzeyiş Kestirimi:.....	22
3.Adaletin Grup-Değer Kestirimi	22
D) Diğer Faktörler	22
IX. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK SONUÇLARI.....	23
A)Düşük Örgütsel Bağlılık	24
1.Olumlu Sonuçları.....	24
2.Olumsuz Sonuçları.....	24
B)İlımlı Örgütsel Bağlılık:	24

1.Olumlu Sonuçları.....	24
2.Olumsuz Sonuçları.....	25
C)Yüksek Örgütsel Bağlılık.....	25
1.Olumlu Sonuçları.....	25
2.Olumsuz Sonuçları.....	25
X. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK BOYUTLARI.....	27
A) Uyum	27
B) Özdeşleşme.....	27
C)İçselleştirme.....	27
XI. ÖĞRETMENLERDE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK.....	28
XII. ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA.....	31
XIII. ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA KAVRAMININ TANIMI	32
XIV. ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA SÜRECİ	33
A) Hegel ve Çağdaşlarına Göre Yabancılaşma.....	33
B) Marx'da Yabancılaşma	34
C) Marcuse ve Fromm'da Yabancılaşma	35
D) Durkheim'de Yabancılaşma.....	36
E) Seeman ve Diğer Amerikan Toplum Bilimcilerine Göre Yabancılaşma.....	36
XV. ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMANIN NEDENLERİ	37
XVI. ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMANIN SONUÇLARI	39
BÖLÜM III.....	42
I. VERİLERİN ANALİZ BULGULARI.....	42
II. TANIMLAR	44
A) Örgütsel Vatandaşlık	44
1. Vicdanlılık.....	44
2. Erdemlilik.....	45
3.Yardımseverlik	45
4.Sportmenlik	45
B) Örgütsel Bağlılık.....	45
1. Duygusal Bağlılık	45
2. Kalıcı Bağlılık.....	45
C) Örgütsel Yabancılaşma	46

1. Bezmişlik.....	46
2. İzole Olma	46
3. İnsan İlişkilerinde Normsuzlaşma	46
4.Engellenmişlik, Güçsüzlük.....	46
5.Kişisel Normları Yitirme.....	46
6. Meslekten Soğuma.....	47
7.Global – Evrensel Ümitsizlik	47
8.Farklılaşma	47
9. Araçsal İlişkinin Bozulması	47
10. Kurationsızlaşma	47
BÖLÜM IV	57
I. SONUÇLAR VE ÖNERİLER	57
KAYNAKÇA	59
EKLER	62

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Örgüte Bağlılığın Tarihçesi.....	14
Tablo 2. Bağlılık düzeylerinin olası sonuçları	26
Tablo 3 Örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili anket maddelerinin örgütsel vatandaşlığın boyutlarına göre dağılımı	48
Tablo 4. Örgütsel bağlılık ile ilgili anket maddelerinin örgütsel bağlılığın boyutlarına göre dağılımı	49
Tablo 5. Örgütsel Yabancılaşma ile ilgili anket maddelerinin örgütsel yabancılaşmanın boyutlarına göre dağılımı	50
Tablo 6. Tanımlayıcı İstatistikler	52
Tablo 7. Bay ve bayanların değişkenler açısından karşılaştırılması	53
Tablo 8.Cinsiyet değişkeni açısından tanımlayıcı istatistikler.....	54
Tablo 9.Değ işkenler arası korelasyonlar	55

BÖLÜM I

GİRİŞ

Eğitim sistemimizin önemli sorunlarından biri, öğretmenlerin okula ve işlerine olan olumlu tutum ve davranışlarının azalmasıdır. Bunun sebebi birçok etken olabilir. Bu çalışmada bu etkenlerden bağlılık ve yabancılaşma üzerinde durulmaktadır.

Bağlılık ve yabancılaşma ile örgütsel vatandaşlık bir örgütün etkinliğinin artırılmasında ve geliştirilmesinde önemli yere sahip faktörlerdir. Öğretmen işine karşı ne kadar olumlu tutum ve davranışlara sahip olursa verimliliği o kadar artacaktır. Hatta kendinden beklenenin fazlasını yerine getirecektir.

Eğitim bireyin davranışlarında değişiklik oluşturma sürecidir. Bu süreçte en önemli unsur hiç kuşkusuz öğretmenlerdir. Öğretmenler ne kadar kaliteli olursa eğitim de o kadar kaliteli olur.

Öğretmenlerin kalitesini artırmak için öncelikle onlara iyi bir eğitim vermek gerekir. Daha sonra ise, okullarda gerekli tüm koşullar sağlanarak yeterli fırsatlar tanınmalıdır. Ayrıca öğretmenlerin okula ve işlerine karşı olumlu tutum ve davranışlara sahip olmaları sağlanmalıdır. Böylece öğretmenlerden istenen düzeyde verimlilik gerçekleşecektir.

Eğitim sistemimizin en önemli sorunlarından biri öğretmenlerin okula ve işlerine olan olumlu tutum ve davranışlarının azalmasıdır. Bunun sebebi sosyal, psikolojik, fizyolojik, maddi ya da örgütle ilgili olabilir. Bağlılık ve yabancılaşma da bu sebepler arasında yer alabilir. Öğretmenler kendi değerleriyle örgütün değerlerini ne kadar çok benzeştirirse o kadar çok verimliliği artacaktır.

Bu çalışmanın amacı, Uşak il merkezinde ve merkez köylerinde bulunan ilköğretim öğretmenlerini, örgütsel faktörler, bağlılık, yabancılaşma ve vatandaşlık davranışlarını esas alan faktörler açısından ele alarak bu faktörlerin örgütsel bağlılık, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına olan etkilerini incelemektir. Ayrıca bu araştırma ile örgütsel vatandaşlık davranışlarının önemine işaret edilmekte ve meydana gelmesinde etkili faktörlere değinilerek eğitim yönetimi literatürüne katkı sağlamak amaçlanmaktadır.

Bu çalışma sonucunda elde edilecek verilerin, Milli Eğitim Bakanlığı ve ilgili kurumlarına oluşturacakları yeni projelere katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca bu çalışmanın yapılacak başka araştırmalara kaynak olma özelliği taşıyarak yeni araştırmacılara yol göstermesi beklenmektedir.

I. EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırmanın evrenini, Uşak ili ve merkez köylerindeki Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı 67 ilköğretim okulunda, 2005–2006 öğretim yılında görev yapan 1083 öğretmen oluşturmaktadır.

Araştırmanın örneklemini, Uşak İl Merkezi ve köylerinde bulunan, random yöntemiyle seçilen 25 ilköğretim okulundan 350 öğretmen oluşturmaktadır.

II. VERİ TOPLAMA ARACININ GELİŞTİRİLMESİ

Bu araştırmada kullanılan anketin geliştirilmesinde:

1- Örgütsel bağlılık, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık ile ilgili bulunan literatür incelendi. Bu literatüre bağlı olarak örgütsel bağlılık faktörleri, örgütsel yabancılaşma faktörleri ile örgütsel vatandaşlık davranışlarını ölçmek için Yücel Kurumsal Sadakat Ölçeği, Yücel Yabancılaşma Ölçeği ve Yücel Kurumsal Vatandaşlık Ölçeği kullanılmıştır.

2-Anket maddeleri öğretmenin, kendisini değerlendirmesini sağlayacak nitelikte hazırlanmıştır.

3-İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık, örgütsel yabancılaşma faktörleri ve örgütsel faktörler açısından kaç boyutta toplanabileceği belirlenerek, bir anket formu geliştirilmiştir. Anket formu geliştirilirken Yücel'in ölçek çalışmalarından yararlanılmıştır.

Bu kapsamda hazırlanan anket maddeleri doğrudan örgütsel bağlılık, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını ölçmeye yönelik, açık ve anlaşılır nitelik taşımaktadır.

İlköğretim öğretmenlerine uygulanmak üzere hazırlanan anket formu dört bölümden oluşmaktadır.

Birinci Bölüm: Kişisel bilgilerin yer aldığı bölümdür. Bu bölüm öğretmenin yaşını, cinsiyetini ve toplam kıdem yılını belirlemeye yönelik kişisel faktörlerden oluşmaktadır.

İkinci Bölüm: Öğretmenlerin, örgütsel bağlılık ile belirlenen örgütsel faktörleri ölçebilmek amacıyla hazırlanmış 27 maddeden oluşan bir ankettir.

Üçüncü Bölüm: Öğretmenlerin, örgütsel yabancılaşma ile belirlenen örgütsel faktörleri ölçebilmek amacıyla hazırlanmış 95 maddeden oluşan bir ankettir.

Dördüncü Bölüm: Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını tespit etmeye yönelik olarak hazırlanmış 35 maddelik bir anketten oluşmaktadır.

Anketlerde Likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Toplam anket maddesi 157 tanedir.

III. VERİLERİN TOPLANMASI

Bu araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Anketlerin okullarda uygulanabileceğine dair Milli Eğitim Bakanlığı Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı ve Uşak Milli Eğitim Müdürlüğünden gerekli izin alındı. Anket formları 350 adet çoğaltılarak random yöntemiyle belirlenen 25 okula bizzat gidilerek uygulandı. Anket formları ortalama 1 hafta sonra yine bizzat araştırmacı tarafından toplandı. Öğretmenlere uygulanan anket formlarından 299 tanesi geri dönmüştür.

IV. VERİLERİN ANALİZİ

Anketin uygulanmasıyla elde edilen veriler bilgisayar ortamında SPSS 13.0 paket programına girilerek değerlendirildi.

157 anket maddesinden örgütsel bağlılık ile ilgili olan 27 tanesi;

- Bunun tam tersi hislerim var. (0)
- Hiç Böyle hissettiğimi hatırlamıyorum. (1)
- Çok nadiren böyle hissettiğim oluyor. (2)
- Kararsızım. (3)
- Zaman zaman bu duyguları hissederim. (4)

- Çoğu zaman böyle hissediyorum. (5)
- Hep bu duyguları hissederim. (6)
- Duygularım o kadar güçlü ki buradaki ifade duygularımın yoğunluğu yanında çok hafif kalıyor. (7)

şeklinde derecelendirilerek hazırlanmıştır. Anketin başında öğretmenlere “aşağıdaki bölümde yer alan ifadeler sizin düşüncelerinizi ve içinde bulunduğunuz gerçek durumu ne derece yansıtmaktadır?” şeklinde soru yöneltilerek hiçbir ifadeyi boş bırakmamaları ve her bir ifadeyi diğerinden ayrı düşünerek, birbirinden bağımsız olarak cevaplamaları istenmiştir.

Anket maddelerinin örgütsel vatandaşlık ile ilgili olan 35 tanesi;

- Ben burada bahsedilen şeyin tam tersini yaparım. (0)
- Burada bahsedilenin tersini yapmam ama hiç böyle yaptığım da olmaz. (1)
- Çok çok nadiren burada bahsedilene yaparım. (2)
- Az da olsa ara sıra böyle davrandığım olur. (3)
- Bazen böyle davrandığım olur. (4)
- Çoğunlukla böyle davranırım. (5)
- Oldukça sık böyle yaparım. (6)
- İstisnasız her zaman böyle davranırım. (7)
- şeklinde derecelendirilmiştir.

Anket maddelerinin örgütsel yabancılaşma ile ilgili olan 95 tanesi;

- Bu duygunun tam tersini hissediyorum. (0)
- Hiç böyle hissettiğimi hatırlamıyorum. (1)
- Çok nadiren böyle hissettiğim oluyor. (2)
- Kararsızım. (3)
- Bazen bu duyguları hissettiğim oluyor. (4)
- Çoğu zaman böyle hissediyorum. (5)

- Hemen her zaman bu duyguları yaşıyorum. (6)
- Bu duyguların çok çok daha şiddetlisini yaşıyorum. (7)

şeklinde derecelendirilmiştir.

V. MADDE ANALİZİ

İlköğretim kademesindeki öğretmenlerin, anket maddelerine verdikleri cevaplar, alfa güvenilirlik analizine tabi tutulacak. Güvenilirlik analizinde düzeltilmiş toplam madde korelasyon değeri negatif olan maddeler incelenecek ve bu maddeler elenecek.

Bütün maddelerin Pearson korelasyonu pozitif olduğunda, en düşük değerli maddeler incelenecek ve silindiğinde alfa değerinde önemli yükselme sağlayan maddeler silinecek.

Güvenilirlik işlemi sonucunda geri kalan maddeler, alt boyutları ortaya çıkarmak için temel bileşenler analizine tabi tutulacak. Temel bileşenler analizinde maddelerin oluşturduğu boyutlar birbirinden farklı olursa, Varimax rotasyonu yapılacak. Aygen değeri 1 (bir) olarak alınıp üzerinde kaç boyut olduğuna bakılacak.

Öğretmenlerin verdiği cevaplar, cinsiyetleri açısından t testi ile karşılaştırılarak elde edilen bulgular tablo halinde sunulacak.

En son değişkenler arasında bir ilişki olup olmadığını anlamak amacıyla korelasyonlara bakılacak.

VI. PROBLEM CÜMLESİ

- Öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve örgütsel yabancılaşma davranışlarıyla örgütsel vatandaşlık davranışı arasında bir ilişki var mıdır?

BÖLÜM II

I. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK

Modern davranış bilimleri, bireylere etkin iş grupları içinde birleşme, yeteneklerini ve örgütsel ilişkilerini geliştirme ve grup içinde istenir kişiliğe sahip olma yönlerinden yol gösterme eğilimindedir. Davranış bilimleri, örgüt içindeki bireyin kişiliğinin örgüt yapısı doğrultusunda gelişmesi için çalışmaktadır (Oktay, 1996).

Özellikle öğretmenin özverili rol gereklerini aşan davranışlarının öğrenci başarısındaki katkısı ve öğrencilerin okula bağlılıklarını artıran etkili öğretmen davranışları, eğitim ve öğretimimiz için çok büyük önem taşımaktadır.

Örgüt kültürünün önemli unsurlarından biri olan örgütsel vatandaşlık davranışı biçimsel ödül sistemi tarafından doğrudan ya da açık olarak tanımlanmayan, zorlayıcı olmayan ve örgütün bir bütün olarak faaliyet göstermesini sağlayan bireysel davranışlardır. Örgütsel vatandaşlık davranışı, bireyin formal iş gereklerinin dışındadır ve örgütün etkin faaliyet göstermesinde önemli bir yere sahiptir (Bateman, Organ, 1983).

Örgütsel vatandaşlık davranışı, biçimsel ödül sisteminde doğrudan ve tam olarak dikkate alınmayan, fakat bir bütün olarak ele alındığında organizasyonun fonksiyonlarını verimli bir biçimde yerine getirmesine yardımcı olan, gönüllülüğe dayalı davranışlardır. Bu davranışlar görev ve iş tanımlarında zorunlu tutulmayan, yapılmadığı takdirde ceza gerektirmeyen ve daha çok kişisel tercihlerle yapılan davranışlardır (Ünal, 2003).

II. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞININ BOYUTLARI

A) Diğerkamlık, Yardımseverlik: Diğerkamlık örgüt ile ilgili bir görevde veya sorunda diğer bir çalışana yardım etmeyi içeren isteğe bağlı davranışlardır. Çalışma arkadaşına bir projede yardımcı olmak, takım arkadaşının rahatsız olup, işe gelemediği bir günde onun işini üstlenmek, diğerlerini düşünme biçimindeki örgütsel vatandaşlık davranışına örnek gösterilebilir. Bulduğu örgütte diğer çalışanlara göre daha fazla başkalarının derdinin dinleyen, herkesten daha fazla diğer çalışanlara yardım eden kişilerin davranışları bu boyutta yer alır (Ünal, 2003).

B) Vicdanlılık: Vicdanlılık, örgüt üyelerinin kimi rol davranışlarını kendilerinden bekleneni aşan şekilde yerine getirmeleridir ve işe devamlılık, iş yerinde düzenli çalışma, dakiklik, dinlenme zamanlarını yerinde ve suiistimal etmeden

kullanma, görevin kurallara uyma gibi davranışları içermektedir. Bulunduğu örgütte herkesten daha aktif olma, herkesten daha fazla çalışma ve kimsenin istemediği işleri gönüllü olarak alma davranışları bu boyutta yer alır (Ünal, 2003).

C) Sportmenlik: Sportmenlik, çalışanların örgüt içinde gerginliğe neden olabilecek olumsuz davranışlardan kaçınmalarını ifade eder. Sıkıntı veren olaylar karşısında şikayet etmemek ve hoşgörülü olmaktır. Bulunduğu örgütte diğer çalışanlara göre daha az şikayet eden, işle ilgili olumsuzlukları fazla büyütmeyen kişilerin bu davranışları bu boyutta yer alır (Ünal, 2003).

D) Nezaket: İlk kez Organ'ın dile getirdiği ve tanımladığı nezaket boyutu, örgütte iş yükümlülükleri nedeniyle sürekli iletişim içinde olmaları gereken ve birbirlerinin işlerinden ve kararlarından etkilenen üyelerin sergiledikleri olumlu davranışları ifade etmektedir. Organ'ın (1990) bu davranışlara verdiği kimi örnekler, önceden haberdar etme, hatırlatma, bilgi aktarma, danışma ve yapılacakları özet halinde aktarmayı içerir. Nezaket duygusal açıdan istikrarlılığı koruyarak çatışmaları önler. Görevler konusunda önceden iletişimi sağlayarak bağımsız çalışacak işlerin programlanmasını ve işlerin yürümesini kolaylaştırır (İşbaşı, 2000).

Diğerkamlik ve nezaket boyutları “yardımseverlik” temeline dayanarak tanımlandıkları için birbirinden ayırt edilmeleri güç boyutlardadır. İki boyut arasındaki en belirgin fark, yardım etme ediminin gerçekleştiği zamana ilişkindir. Diğerkamlikta kişilerin birbirlerine bir sorun ortaya çıktıktan sonra, o soruna çözüm bulmak amacıyla yardım etmeleri söz konusudur. Nezaket boyutunda ise, öngörülen sorunun ortaya çıkmasını engellemek veya o sorunun etkilerini azaltmak amacıyla önceden somut adımlar atmaya gerektiren davranışlar vardır (İşbaşı, 2000).

E) Erdemlilik: Organ'ın (1990) kitabında yer verdiği son vatandaşlık davranışı boyutu olan “örgütsel erdem”, “örgütsel katılım”, Graham tarafından tanımlanmıştır. Graham, bu kavramı klasik politika felsefesine dayanarak geliştirmiş ve “organizasyonun politik yaşamına aktif ve sorunlu biçimde katılma” biçiminde ifade etmiştir. Bulunduğu örgütte diğer çalışanlara göre kendini daha fazla geliştirme, yenileme, alanındaki gelişmeleri takip etme davranışlarını içeren örgütsel vatandaşlık boyutudur (Ünal, 2003).

III. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK İLE BENZER NİTELİKTE OLAN DAVRANIŞLAR

A) Örgütsel spontanlık; kişinin özgür iradesine dayanan ve gönüllülüğe dayalı olan, rol tanımlarında yer almayan ancak örgütsel hedeflere ulaşmayı destekleyen davranışlardır (Ünal, 2003).

B) Psikolojik kontratlar; insanlar, bir örgüte katılırken, bir takım yararlar beklerler. Örneğin, bir işe giren kişi, bunun karşılığında bir takım maddi (para, mal) ve manevi (saygınlık ve statü kazanma, iş doyumunu elde etme, beğenilme gibi) kazançlar umar. Örgüte katılan birey, örgütle, yetki, görev ve sorumluluklarını, örgütten kazanacağı ekonomik ve maddi haklarını belirleyen yazılı bir anlaşma imzalar. Fakat yazılı olmayan bir anlaşmada yapılmış varsayımlar. Psikolojik anlaşma olarak tanımlanan ve somut olarak var olmayan bu anlaşma, ücretler ve çalışma koşullarına ilişkin ekonomik anlaşmaya ektir (Ünal, 2003).

C) Rol davranışları; çalışanların görevlerini yaparken gösterdikleri davranışları, rol davranışlarıdır (Ünal, 2003).

D) Sosyal temelli Örgütsel davranış (Prososyal örgütsel davranış); Prososyal örgütsel davranışlar, “fazladan rol” ve “tanımlanmış rol” davranışları şeklinde geniş bir kapsama sahiptir ve örgütsel vatandaşlık davranışları bunun fazladan rol davranışları kapsamına girmektedir. Prososyal örgütsel davranışlar, bireysel veya örgütsel verimlilikte çok çeşitli davranışları içerir ve örgütsel açıdan son derece önemlidir. Başkalarıyla işbirliği kurma, organizasyonu geliştirici fikirler ortaya atma, beklenmeyen tehlikeleri karşı organizasyonu koruma vb. prososyal davranışlar örgütün etkinliğini artırır. Ancak, her zaman etkinliği artırıcı nitelik taşımayabilirler. Örn. kişilerin birbirlerine yaptıkları kişisel yardımlar organizasyonun maliyetini artırarak etkinliğinin azalmasına neden olursa, bu ve buna benzer davranışlar örgüte zarar vereceğinden dolayı işlevselliğinden de söz etmek mümkün değildir (İşbaşı, 2000).

Örgütsel vatandaşlık davranışları ile sosyal temelli örgütsel davranışlar arasındaki en belirli fark, sosyal temelli örgütsel davranışın rol davranışlarını da kapsamaması ve bazen ilişkide olunan diğer kişilerin çıkarlarını gözeterek örgüte zararlı uygulamalara sebep olabilmesidir. Örgütsel vatandaşlık davranışları ise rol davranışlarını kapsamayıp her zaman örgüt yararına olan davranışlardır (Kamer, 2001).

IV. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARININ SONUÇLARI

Vatandaşlık davranışları örgütün sosyal mekanizmasının işlerliğini kolaylaştırdığı, anlaşmazlıkları azalttığı ve etkinliği arttırdığı için bunların sonucu olarak da performansı arttırabilir. Vatandaşlık davranışlarının örgütsel performansı arttırması sonucunda yönetsel fonksiyonlara kaynakların tahsisi azaltılmış olur. Böylece serbest kalan bu kaynakların (finansal ve insan kaynakları) daha verimli amaçlar için kullanılması sağlanır ve örgütsel başarı arttırılır. Kıdemli olan çalışanların yeni elemanlarla eğitim ve oryantasyonları için çalışmaları örgütün bu gibi aktivitelere aktarması gereken kaynak açısından tasarruf sağlanır (Kamer, 2001).

Örgütsel vatandaşlık davranışları ile yönetici ve çalışanların verimlilikleri artar. Örgütsel vatandaşlık davranışları, takım arkadaşları ve iş grupları arasındaki aktiviteleri etkili bir şekilde koordine ederek örgütsel performansın artmasını sağlarlar. Örgütsel vatandaşlık davranışları çalışılan örgüt ortamını cazip bir hale getirerek örgütün nitelikli iş gücünü çekme ve elinde tutma yeteneğini sağlar. Örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütün performansındaki değişkenlik azaltılabilir ve örgütün değişen çevre koşullarına adaptasyonunu kolaylaştırabilir (Kamer, 2001).

Vatandaşlık davranışları yöneticilerin performans değerlendirmelerini etkiler. Performans değerlendirme sonuçlarının terfi, transfer, eğitim, işten çıkarma gibi fonksiyonların rol oynadığı düşünülürse örgütsel vatandaşlık davranışlarının önemi de ortaya çıkmaktadır. Fakat çalışanların bu değerlendirmeyi anlamaları sağlanmalıdır (Kamer, 2001).

Balay'ın aktardığına göre, sosyo-ekonomik durumları sabit tutarak yaptıkları araştırmada, öğretmen bağlılığı ile öğrenci başarısı arasında bir ilişki ortaya çıkarmışlardır. Bu araştırmaya göre, öğretmen bağlılığı öğrenci başarısını arttırmakta aynı zamanda da öğrenci başarısından etkilenmektedir. Aktif başarılı öğrencilerle çalışan öğretmenler diğerlerine oranla daha çok bağlılık göstermektedirler. Düşük öğretmen bağlılığı ise öğrenci başarısını azaltmaktadır. Tükenmiş öğretmenler öğrencilerine karşı daha az hoş görülü olmakta ve daha fazla endişe ve bitkinlik göstererek rol davranışlarını da azaltabilmektedirler.

V. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI

Bir kavram ve anlayış biçimi olarak bağlılık, toplum duygusunun olduğu her yerde var olup, toplumsal içgüdünün duygusal bir anlatım biçimidir. Kölenin efendisine,

memurun görevine, askerin yurduna sadakati anlamındaki bağlılık, eski söyleniş şekliyle sadakat, sadık olma durumunu anlatmaktadır. Genel olarak bağlılık, en yüksek derecede bir duygudur. Bir kişiye, bir düşünceye, bir kuruma ya da kendimizden daha büyük gördüğümüz bir şeye karşı gösterdiğimiz bağlılığı ve yerine getirmek zorunda olduğumuz bir yükümlülüğü anlatır. Whyte (1956) yıllar önce aşırı bağlılığın tehlikelerini dile getirdiği "örgüt insanı" adlı çalışmasında, örgütsel insanı sadece örgütte çalışan değil, aynı zamanda örgüte ait olan kişi olarak tanımlamaktadır. Yazara göre örgüt insanı, yaratıcılık kaynağı olarak grubu görürken, bir yere ait olma duygusunun kendisinin nihai gereksinimi olduğuna inanmaktadır. Harold Guetzkov ise (1955) bağlılığı, kişiyi belli bir düşünceye, kişiye veya gruba karşı önceden hazırlayan bir davranış olarak nitelendirmektedir. Bu davranış, amaca süreklilik kazandıran duygular ve amacın gerçekleşmesini sağlayan eylemlerle şekillenmektedir (Balay, 2000).

Örgütsel bağlılığı ilk tanımlayanlardan biri olan Grusky, 1966'da bağlılığı "bireyin örgüte olan bağının gücü" şeklinde tanımlamıştır. Sakumura ve Salancik'e göre örgütsel bağlılık, bireylerin bağlılık tutumlarının sonucunda ortaya çıkan davranışsal eylemlerdir. Kidron örgütsel bağlılığın "daha çekici alternatifler erişilebilir olduğunda örgüt üyeliğini sürdürme niyeti" olduğunu ifade etmektedir. Bir başka tanıma göre bağlılık, birey ve örgüt arasında algılanan uyumun bir fonksiyonudur. Benzer şekilde Locke ve Kalleberg de bağlılığı, işe ait değerler ile örgütsel ödüller arasındaki uyumun bir fonksiyonu şeklinde tanımlamışlardır (Balay, 2000).

Meyer ve Allen'e göre örgütsel bağlılık; çalışanın örgüte olan psikolojik yaklaşımını ifade etmektedir ve işgören ile örgüt arasındaki ilişkiyi yansıtan, örgüt üyeliğini devam ettirme kararına yol açan psikolojik bir durumdur (Meyer and Allen, 1990).

Örgütsel bağlılıkla ilgili birçok tanımlama yapılmasına rağmen, en çok kabul gören tanımlama Porter, Mowday ve Steers'e aittir. Bu tanıma göre örgütsel bağlılık, bireyin örgüt amaç ve değerlerini kabul etmesi, bu amaçlara ulaşılması yönünde çaba sarf etmesi ve örgütteki üyeliğini devam ettirme arzusudur. Bu tanıma dayanarak bağlılığın üç unsurdan meydana geldiği ifade edilmektedir. Bu unsurlar (Vandenberg and Scarpello, 1994, Allen and Meyer, 1990):

- Örgütsel amaç ve değerleri kabullenme ve bunlara güçlü bir inanç duyma,
- Örgütsel amaçların başarılması yönünde ekstra çaba harcama,
- Örgüt üyeliğini devam ettirme yönünde güçlü bir istek duymadır.

Örgütsel bağlılık, örgüte pasif bir itaatten daha fazlasını ifade eder. Örgüt ve birey arasındaki bağ aktiftir, çünkü bireyler örgütün daha iyi olabilmesi için kendileriyle ilgili bir takım fedakârlıklar yapmaya hazırdırlar (Vandanberg, Scarpello, 1994).

Mowday, Steers ve Porter, örgütsel bağlılığın, örgüte pasif bir itaatten daha fazlasını ifade ettiğini öne sürmektedir. Bu yazarlara göre örgüt ile birey arasındaki bağ aktiftir, çünkü bireyler örgütün daha iyiye gidebilmesi için kendileriyle ilgili bir takım fedakârlıklar yapmaya razıdırlar (Balay,2000).

VI. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLE İLGİLİ YAPILAN ÇALIŞMALAR

A) Allen ve Meyer: Allen ve Meyer, üç bileşenli bir model öne sürmüştür:

1.Duygusal Bağlılık: Duygusal bağlılıkta, bireyin örgüte olan duygusal veya hissi bağlanması söz konusudur. Güçlü bir bağlılık içinde olan bireyler, örgütleriyle özdeşleşir, örgütün içine girer ve örgütün bir üyesi olmaktan dolayı mutlu olurlar.

2. Rasyonel Bağlılık: Bu tür bir bağlılık ise, bireyin örgütü terk etmesiyle kaybedeceklerini düşünerek örgütteki üyeliğini sürdürme arzusudur. Rasyonel bağlılık, iki ayrı olgunun sonucu olabilir. Birincisi uygun iş alternatiflerinin olmaması, ikincisi ise bireyin örgüte yaptığı yatırımların büyüklüğüdür. Bir başka deyimle, birey örgüte yönelik sarf ettiği zaman ve enerji olgusunu düşündüğünde, örgütsel temelli becerilerinin başka bir örgüte transfer olması zor olduğunu algıladığında ve kıdem esaslı kazançlarını kaybedeceğini fark ettiğinde örgüte yönelik yatırımları bireyin örgüte bağlılığını etkileyecektir.

3. Normatif Bağlılık: Bu bağlılık türü, bir kimsenin örgüte karşı sorumluluğu konusundaki inancının bir sonucudur. Birey, örgütte kalmaya mecbur olduğunu düşünür ve bu yönde inançlar taşır (Allen, Meyer, 1990).

B) O'Reilly ve Chatman : Örgütsel adanmışlığın, örgüte psikolojik olarak kendini adama olduğunu ve uyum (compliance), özdeşleşme ve içselleşme (internalization) olmak üzere üç boyut ve aşamada ele alınabileceğini belirtir. Bu boyutları kısaca şöyle özetleyebiliriz:

1.Uyum: Örgüte yüzeysel bir bağlılığı ifade eder. Uyum halinde çalışan yaptığını yapmak zorunda olduğu için yapar. O halde uyumda bireyin, zorla uyması söz konusudur. Birey bir şeyi, gerçekten inandığı için değil de ceza korkusu ya da ödül beklentisi içinde, kendisini mecbur hissettiği için yapması söz konusudur. Uyum, seçme imkânı vermez; birey yapması gerekenleri denetim altında, güvensiz bir ortamda yapmak zorunda kalır (Balay,2000).

Örgütte yetki, standart, kural, prosedür ve benzeri etkinlikler bireylerin uyumunu sağlar. Uyum, adanmışlığın ilk aşamasıdır. Bu aşamada birey, örgütte diğerlerinin etkilerini bir çıkar karşılığında (araçsal bağlılık) kabul eder. Uyumda, görüleceği üzere bir çıkar ilişkisi vardır. Birey beklediği ödeme, yükselme ya da benzeri çıkarlar karşılığında uyum gösterir (Balay, 2000).

2.Özdeşleşme: Bağlılığın ikinci aşaması olup bireylerin örgüte ve çalışanlarına yakın olma isteklerine bağlıdır. Özdeşleşmede birey başkalarının etkilerini, kendini tanımlamaya imkân veren ilişkilerin (kendinin farkına varılıp değerli bulunması gibi) kurulma ve sürdürülmesi karşılığında kabul eder. Özdeşleşmede, başkalarının hareket ve davranışları, başkalarıyla ilişkiye girmek ve bunu sürdürmek amacıyla benimsenir. Özdeşleşmede, bireye hoşnutluk veren, ancak kaybolma olasılığı yüksek olan bir çekicilik vardır. Doğaldır ki bu çekiciliğin korunmaya ihtiyacı vardır. Şu da unutulmamalıdır, özdeşleşme bireye hoş gelir, ancak onu sorumluluk altında bırakır. Kısaca özdeşleşme, bireyin, değer verdiği şey ya da şeyler karşılığında örgütü ile bir anlamda bir kişilik bütünleşmesine girmesidir. Özdeşleşen birey örgütünden gurur duyar (Balay, 2000).

3.İçselleştirme: Bağlılığın son aşaması olup birey ve örgütsel değerlerin karşılıklı uyumunu ifade eder. İçselleştirme, bireyin değerlerinin örgütsel değerlerle uyum içinde olması ve örgütsel değerlerin bireyin tutum ve davranışlarında etkili olmasıdır. Bu aşamada bireyin, örgütün değerlerini gerçekten kişisel değerleriyle uyumlu ve ödülleyici görmesi söz konusudur. İçselleştirme bir kere gerçekleştikten sonra, bireyin yeni etki kaynaklarıyla etkilenmesi gerekmez. Ne var ki içselleştirme, uzun zaman gerektirir. Görülen o ki, içselleştirmede bireyin, örgütün değer ve normlarını, kendi değer ve normları olarak, zorlama olmaksızın içten kabulü ve benimsemesi söz konusudur. Bu haliyle de içselleştirmede normatif bağlılık vardır (Balcı, 2003).

C) Katz ve Kahn: Katz ve Kahn (1977) bir örgüt ortamında kişileri, bağlılık duymaya yönelten farklı ödüllere dayalı devreler olduğunu ileri sürmüşlerdir. İşgönerlerin sistem içindeki eylemleri, hem iç ödüller hem de bazı dış ödüllerin birleşiminin bir sonucudur. İç ödüller anlatımsal devreyi, dış ödüller ise araçsal devreyi ifade eder. Bu ayırım, kişilerin bağlılığının niteliğini belirtir. İşsel bakımdan ödüllendirici olduğu durumlarda anlatımsal devre söz konusudur. Çünkü eylem, sistem içindeki kişilerin değer ve gereksinimlerini doğrudan anlatır. Para gibi dış ödüllerin güdüleyici olduğu durumlarda araçsal devreden bahsedilir (Balay, 2000).

D) Mowday: Mowday, tutum olarak bağlılık ve davranış olarak bağlılık ayırımını yapmıştır.

1.Tutumsal Bağlılık: Kişinin örgütsel amaçlarla özdeşleşmesini ve bunlar doğrultusunda çalışma istekliliğini bildirir.

2.Davranışsal Bağlılık: Kişinin davranışsal faaliyetlere bağlılığından kaynaklanır. Davranışsal bağlılıkta bireyin örgüte bağlılığını, geçmişteki yatırım eylemlerine bağlı olup olmaması belirlemektedir. Böylece birey örgüte bağlanmaktadır. Çünkü ayrılmasının ona pahalıya mal olması olasılığı yüksektir.

Her iki tür bağlılık arasında dairesel bir ilişki vardır. Buna göre bağlılık tutumu, bağlılık davranışlarına götürürken, bu davranışlar da dönüşte bağlılık tutumlarını kuvvetlendirir (Balay, 2000).

E)Wiener: Wiener'e göre bağlılık örgüt güvenliği için yapılan kişisel fedakârlığı yansıtmalıdır. Bağlılık süreklilik göstermelidir. Yani davranış öncelikle ödül (destekleme) veya cezalandırma gibi çevresel bir kontrole dayanmamalıdır. Bağlılık, kişinin, zihnini örgütle ne kadar meşgul ettiğini göstermelidir. Yani, kişisel zamanın büyük bir bölümü örgüte ilişkin eylemlere ve düşüncelere ayrılmalıdır (Balay, 2000).

F) De Cotiis ve Summers: Bireyin örgüte tutumsal bağlılığı kapsamında dört önemli koşulu saymaktadırlar.

- 1.Örgütün amaç ve değerlerini içselleştirme,
- 2.Örgütsel role bu amaç ve değerler kapsamında sarılma,
- 3.Bu amaç ve değerlere hizmet etmek için uzun süre örgütte kalma isteği,
- 4.Bireysel amaçlara ulaşmak için araçsal çaba ötesinde, örgütsel amaç ve değerler yararına çaba gösterme isteği (Balay,2000).

Buna göre Allen ve Meyer (1990) örgütsel bağlılığı , duygusal , rasyonel ve normatif bağlılık ; O'Reilly ve Chatman ise uyum , özdeşleşme ve içselleştirme şeklinde sınıflandırmışlardır.Öte yandan Wiener, araçsal bağlılık – normatif bağlılık ; Katz ve Kahn araçsal devre – anlatımsal devre ; Mowday davranışsal bağlılık – tutumsal bağlılık ayırımını yapmışlardır (Balay,2000).

Tablo 1. Örgüte Bağlılığın Tarihiçesi

Yıl	Araştırmacı	Bulgular
1956	Whyte	Fazla örgüt bağımlısı kişinin tanımını yaptı ve örgüt için olabilecek zararları üzerine çalıştı.
1958	March Simon	Örgüte bağlılığın değişimsel modelini adapte ettiler.
1958	Morris Sherman	Yine örgüte bağlılığın değişimsel modeli üzerinde araştırma yaptılar.
1960	Gouldner	Örgüte bağlılığı güçlendirmek için karşılıklığın önemi buldu.
1961	Etzioni	Bağlılığın kategorizasyonlarını yapan ilk kişi oldu.
1964	Lodahl	Sosyal ilişkilerin örgüte bağlılığı olumlu yönde etkilediğini buldu.
1967	Downs	Örgüte fazla bağlı kişileri "fanatik" olarak nitelendirdi.
1970	Patchen	Örgüte karşı grup tutumlarının örgüt bağlılığı ile ilgili olduğunu buldu. Aynı sonucu örgüte bağımlılık ve güven değişkenleri için de buldu.
1970	Schein	Örgüte bağlılığının, örgütsel verimliliğin önemli göstergelerinden birisi olduğunu buldu.
1970	Steers	Aynı şekilde örgüte bağlılığının, örgütsel verimliliğin önemli göstergelerinden birisi olduğunu buldu.
1970	Campbell, Dunette	Örgüt ikliminin, örgüt bağlılığı üzerinde bağımsız bir etkisi olduğunu buldular.
1971	Lee	Olumlu üst-ast ilişkisinin örgüte bağlılığı artırdığını buldu.
1971	Sheldon	Hedef ve değer bütünlüğünün örgüte bağlılık üzerindeki etkisini belirtti.
1972	Herbiniak ,Alutto	Değişimsel bağlılık modelini adapte ettiler.
1972	Herbiniak Alutto	Cinsiyet ve bağlılık ilişkisini üzerinde çalıştılar.
1972	Hall , Shnider	Göreve bağlı olan değişim ve sorumluluğun örgüte bağlılığı artırdığını buldular.
1974	Buchanan	Örgüte bağlılığın tutumsal modelini adapte etti.
1974	Buchanan	Kişinin örgüt içinde çalıştığı yıllar boyunca, sahip olduğu iş deneyimlerinin doğası ve kalitesi örgüte bağlılığı belirlemede önemli bir etken olduğunu buldu.
1974	Porter	Örgüt bağlılığına tutumsal yaklaşım modelini öne sürdü.

Tablo 1'in devamı

1974	Modway, Porter	Performans ve bağlılık ilişkisi üzerine çalıştılar.
1974	Herbiniac	Yaş, kıdem ve örgüt bağlılığı ilişkileri üzerine çalıştı.
1975	Dubin	Kişisel ilgilerin örgüte bağlılıkla ilişki içinde olduğunu buldu.
1975	Etzioni	Faydacı örgütlerin kötü etkilerini belirtti.
1977	Salancik	Örgütün değerleri hakkında çalışana bilgi veren iletişim sürecinin çalışanın örgüte bağlılığını artırdığını buldu.
1977	Salancik, Staw	Davranışsal bağlılık modelini ileri sürdüler.
1978	Kidron	Güçlü kişisel iş ahlakının örgüte bağlılıkla ilişkili olduğunu buldu.
1978	Koch , Steers	Görevin içeriği, geri bildirim, sorumluluk ve otonominin örgüte bağlılıkla ilişkili olduğunu buldular.
1979	Mowday , McDade	Çalışma başlamadan önceki bilginin örgüt bağlılığını belirlemedeki önemini belirttiler.
1979	Bartol	Rol çatışması rol belirsizliği ve ağır rol yükünün örgüt bağlılığı ile ilişki içinde olduğunu buldu.
1979	Gould	Örgütsel bütünleşme kelimesini örgüt bağlılığı anlamında kullandı.
1979	Morris , Koch	Rol çatışması rol belirsizliği ve ağır rol yükünün örgüte bağlılık üzerindeki etkisi konusunda çalıştı.
1980	Morris , Steers	Eğitimin örgüt bağlılığı üzerindeki etkisi alanında çalıştılar.
1980	Morris , Steers	Örgüt büyüklüklerinin ve kontrol alanlarının örgüte bağlılıkla ilişki içinde bulunmadıklarını buldular.
1980	O'Reilly , Caldwell	Çalışmak için o örgütü seçmenin örgüte bağlılığı belirlemede önemli olduğunu buldular.
1980	Pfeffer , Lawler	Kariyerin başlangıcındaki iş alternatiflerinin varlığının önemini belirttiler.
1981	Korman	Bağlılık ve özel hayat ilişkilerini inceledi.
1981	Rowan	Örgüte fazla sadakatın zararları üzerinde durdu.
1981	Rhodes , Steers	Algılanan ödeme eşitliği ve bağlılık arasındaki ilişkiyi incelediler.
1981	Morris ,Sherman	Başarma ihtiyacı başarma duygusu ve yüksek derecedeki ihtiyaçların örgüte bağlılık üzerindeki etkisini incelediler.
1981	Morris , Sherman	Yaş ve kıdemin örgüte bağlılık üzerindeki etkisini incelediler.
1981	Angle , Perry	Yaş-kıdem ilişkisinin örgüte bağlılık üzerindeki etkisini incelediler.
1981	Morris , Sherman	Yaş ve kıdemin bağlılık üzerindeki etkisini incelediler.
1982	Mowday	Örgüt bağlılığının süreç modelini geliştirdi.

Tablo 1'in devamı

1982	Morris , Sherman	Örgüte bağlılığın psikolojik modelini adapte ettiler.
1983	Morrow	Bağlılığa ilişkin teorileri ve araştırmaları gözden geçirdi.
1983	Rusbult , Farrell	Örgüt bağlılığının yetki modelini geliştirdiler.

Kaynak. <http://www.insankaynaklari.com/cn/ContentBody.asp?BodyID=564>

VII. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE BENZER KAVRAMLAR

Bu bölümde örgütsel bağlılık ile benzer özellikler gösteren kavramlar irdelenmektedir. Çünkü bu kavramlar ile örgütsel bağlılık arasında çoğu zaman anlam kargaşası yaşanmakta, hatta biri diğerinin yerine kullanılmaktadır. Bu kavramlardan bazıları mesleki bağlılık, iş arkadaşlarına bağlılık, sadakat ve itaattir.

A) Mesleki Bağlılık

Mesleki bağlılık bireyin sahip olduğu beceri ve uzmanlık sonucunda mesleğinin hayatındaki önemini anlaması ile ilgilidir. Daha açık bir ifadeyle mesleki bağlılık, bireyin belli bir alanda beceri ve uzmanlık kazanmak amacıyla yaptığı çalışmalar sonucunda mesleğinin yaşamındaki önemini ve ne kadar merkezi bir yere sahip olduğunu algılamasıdır (Baysal ve Paksoy, 1999).

1960'lardan itibaren "profesyonel çalışanların örgütlerine kıyasla, mesleklerine daha fazla bağlılık gösterdikleri" hipotezi birçok araştırmaya konu olmuştur. Örneğin 1960'larda NASA'da çalışan mühendis ve bilim adamları arasında yapılan araştırmalar, sadece mesleğini icra etmeye odaklanan bir bilim adamının çalıştığı kuruluşa önemli bir katkısının olmadığını ortaya koymuştur. Öte yandan aynı araştırmalardan elde edilen sonuçlar sadece örgütlerine yönelmiş bireylerin, her şeyi kabullenen katı bürokratik bir yapıya sahip olduklarını göstermektedir (Varoğlu, 1993).

Mesleki bağlılık tıpkı örgütsel bağlılık gibi tutumsal ve davranışsal olmak üzere iki yaklaşım çerçevesinde ele alınmaktadır. Davranışsal perspektife göre mesleki bağlılık, mesleki birliklere katılım ve mesleki literatürü takip etme gibi faaliyetlere odaklanmaktadır. Tutumsal perspektif ise bireyin yeni fikirler üretmedeki katkısı, bu katkıların orijinalliği ve bireyin işine karşı olan tutumu gibi konulara ağırlık vermektedir (Balay, 2000).

Bünyesinde profesyonelleri istihdam eden örgütler için mesleki ve örgütsel bağlılık ilişkisi çok önemlidir. Çünkü mesleğine ve amaçlarına bağlı olan profesyonellerin gösterdikleri kurumsal bağlılığın derecesi oldukça düşüktür. Öte

yandan hem mesleğine hem de kurumuna bağlı olan bireylerin örgüt etkinliğini artıran davranışlar sergilediği saptanmıştır (Cengiz, 2001).

Bu durumda örgütler bireylerin mesleki faaliyetlerini ödüllendirmek ve kendi alanlarındaki gelişmeleri takip etmelerine zemin hazırlamak suretiyle mesleki beklentiler ile örgütsel amaçları aynı çizgiye çekmenin yollarını aramalıdır. Bu yolla mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığın eş zamanlı olarak hissedilmesi sağlanmış olacaktır.

B) İş Arkadaşlarına Bağlılık

İş arkadaşlarına bağlılık, bireyin diğer işgörenlerle özdeşleşmesi ve onlara karşı bağlılık duymasıdır. Arkadaş bağlılığı bazen bir takım faydalar elde etmek için bir araç, bazen de kendisi bir amaç olarak ortaya çıkabilmektedir (Balay, 2000).

Bağlılık güdüsü yüksek olan bireyler samimi ilişkilere ve arkadaşlık bağlarına çok önem verirler. Geleceğe yönelik bir takım planlarla uğraşmaktan ziyade insanlarla birlikte oldukları, onlarla bir şeyleri paylaştıkları ve onlara yardım ettikleri bir ortamda çalışmayı tercih ederler. Bu tür kişiliğe sahip bireyler için arkadaş bağlılığı bir amaçtır. Böyle durumlarda örgütten ayrılmak, bağlılık duyulan arkadaşlardan da ayrılmak anlamına geldiği için bireylerin örgütten kopması daha güç olmaktadır (Balay, 2000).

İşgörenlerin örgütteki diğer grup üyeleriyle değil, kendi grup üyeleriyle iletişim kurmayı tercih ettiklerini göstermektedir. İş arkadaşlarına duyulan bağlılık, bireylerin işe ilişkin her türlü güçlüğü yenmelerine yardımcı olmaktadır. Bu bilince sahip işgörenler birbirlerine daha fazla yaklaşarak, dayanışma duygusunun korunmasına hizmet etmektedirler. Bu nedenle arkadaş bağlılığının, bireyleri daha güçlü mesleksi ve örgütsel bağlılığa götüreceği öne sürülmektedir (Balay, 2000).

C) Sadakat

Örgütsel bağlılık ve örgütsel sadakat kavramlarının her ikisi de örgüt üyeliğinin uzun süre devam ettirilmesi ile ilgili kavramlardır. Ancak iki kavram dayanak noktaları bakımından birbirinden farklılık arz etmektedir. Çünkü örgütsel sadakat kültürel değerlere, örgütsel bağlılık ise, işe ve başarıya dayanmaktadır. Ayrıca örgütsel sadakatin, uzun süreli bağlılığın bir sonucu olduğu ifade edilmektedir (Balay, 2000).

Örgütsel sadakat, bireysel çıkarlardan ziyade örgüt çıkarlarını artırmayı ve bu çıkarlara bağlılık göstermeyi içeren üye davranışlarını ifade etmektedir. Bu davranışlar, işgörenin üyesi olduğu örgüt için olumlu bir imaj oluşturmak maksadıyla örgüt

hakkında pozitif söylemlerde bulunmayı ve tüm örgütün çıkarlarını artırmak için çalışmayı içermektedir (Balay, 2000).

Benzer bir başka tanımda Lee tarafından yapılmıştır. Bu tanıma göre örgütsel bağlılığın sadece bir boyutu olan örgütsel sadakat, örgüt üyeliğini sürdürme isteği ile ilgilidir. Ayrıca örgütün bir üyesi olmaktan duyulan gururu, örgütü çevreye karşı savunmayı ve başkalarıyla örgüt lehine konuşmaktan keyif duymayı içeren bir tutumdur (Balay, 2000).

Sonuç olarak örgütsel bağlılık sadakate kıyasla daha kapsamlı ve genel bir kavram olmasına rağmen, sadakat bağlılığına nazaran daha güçlü bir duygudur.

D) İtaat

İtaat kaynağını birey dışından alan bir görev duygusudur ve tartışılmaz bir otorite tarafından verilen tek kaynaklı bir emre dayalıdır. Bireyler genellikle verilen emirlere uymama sonucu karşılaşacakları yaptırım ve cezalardan çekindikleri için itaat göstermektedirler. Halbuki örgütsel bağlılık dış çevre kaynaklı değil, içsel bir görev duygusudur. İçsel olduğu için de, dışsal emirlerle oluşturulması mümkün değildir (Balay, 2000).

Genellikle insanlar itaatkârlığı bağlılık davranışının bileşenlerinden biri olarak görürler. Ancak bağlılığı itaatkârlığın kapsamı dâhilinde görmek mümkün değildir. Örneğin bir mahkûm itaatkâr olabilir, fakat buradan onun hapishaneye bağlılık duyduğu sonucu çıkarılamaz. İtaat olmaksızın duyulan bağlılık anarşi getirir, çünkü bireylerin bağlılık duydukları örgütün yararına olduğuna inanarak yapacakları fiiller önemli ölçüde farklılık gösterir. Bağlılık olmadan gösterilen itaat ise, örgütün ilerlemesini hızlandıracak önemli adımların atılmasını sağlamakta yetersiz kalır. Çünkü sadece itaat duygusuna sahip bireyler örgüt yararına daha ne gibi katkılar sağlayabileceklerini düşünmeye ihtiyaç hissetmezler ve sonuç olarak yenilikçi fikirlerini ortaya koyamazlar (Varoğlu, 1993).

VIII. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Örgütsel bağlılığı etkileyen ve belirleyen çeşitli faktörlerden söz edilebilir. Bu faktörler geçmişteki iş yaşantıları, kişisel – demografik, örgütsel-görevsel ve durumsal nitelikte olanlar şeklinde ayrılır:

A) Kişisel Faktörler: Kıdem, cinsiyet ve ırk gibi demografik faktörlerin sistematik olarak örgütsel bağlılık faktörleriyle ilişkisi bulunmuştur. Farklı cinsten ve

ıktan işgörenler arasında çalışma, bireyin daha düşük düzeyde psikolojik bağlılığı, örgütte kalma isteği ve daha yüksek sıklıkta devamsızlık demektir. Buna karşın kıdem faktöründeki farklılık, bir başka ifadeyle, bireyin farklı kıdemleri olan işgörenler arasında çalışması, onun daha üst düzeyde psikolojik bağlılığı, daha düşük düzeyde bireysel devamsızlık ve örgütte kalma isteği ile sonuçlanmaktadır. Bir örgütte kalma süresinin uzun oluşu örgütsel bağlılığa işaret etmek için yeterli değildir. Ayrıca bireylerin farklı eğitim düzeylerinde olmaları, onların örgütte daha fazla kalma isteğini ortaya çıkarmıştır. Bunun yanı sıra, aralarında yaş farkı olan işgörenlerin olduğu örgütlerde bireylerin, örgütteki üyeliklerini devam ettirmede daha az istekli oldukları görülmüştür (Balay, 2000).

Cinsiyet ve evlilik statüsü, mesleğe bağlılık ve mesleki davranışlarla ilişkisi bakımından sıklıkla tartışılmıştır. Kadınların örgütsel hiyerarşide yeterince üst makamlarda temsil edilmemesi ya da düşük temsillerinin, onların düşük tutumsal bağlılıklarından kaynaklandığı ifade edilmektedir. Tutumsal bağlılığın kaynağını kararlaştırmak ve cinslere göre farklılaşıp farklılaşmadığını sınamak üzere bir araştırma yapılmıştır. Araştırma, 328 kaynak kişinin mesleki ve eğitsel özgeçmişleri kontrol edilerek yapılmıştır. Tutumsal bağlılık ve işyeri deneyimleri, kaynak kişilerin örgütsel katılma ve iş doyumunu değerlendirmeleri yolu ile ölçülmüştür. Bulgular kadınların erkeklere göre daha az örgütsel adanmışlık düzeylerinin olduğunu göstermiştir.

Bir bulgu da kadın ve erkeklerin, genelde daha düşük örgütsel katılma, ancak daha üst düzeyde iş doyumunu beyan etmiş olmalarıdır (Balay,2000).

Örgütsel bağlılığı açıklamada literatürde iki model önerilmiştir:

- Cinsiyet modeli.
- İş modeli.

Cinsiyet modeli, kadın ve erkeklerin farklı bağlılık düzeylerinin olduğunu varsayar. Çünkü sosyalleşme sonucu, kadınların erkeklere göre, aile rollerine daha çok önem verdikleri kabul edilmektedir. Sırasıyla bu durum onların farklı uyumlarına neden olur; onların rol ve işlerine ilişkin algılamalarını, verdikleri önemi etkiler. Bu model, kadınların kimliklerini başkaları ile karşılıklı bağımlı ve besleyici ilişkilerle oluşturduklarını öngörür; dolayısıyla da aile rollerine temel öncelik ve vurgu getirir. Erkeklerin sosyalleşme süreci ise aksine onların bağımsız, atılgan ve amaç yönelimli olmalarına yol açar. Özetle bu model kadınların tutumsal olarak örgütlerine daha az

adanmışlık gösterdiklerini, daha yavaş kariyer gelişimi bulunduğunu varsayar (Balay, 2000).

İş modeli ise, tutumsal bağlılığın iş çevresinin bir işlevi olduğunu varsayar. Modele göre tutum oluşumu, farklı cinslerin sosyalleşmesinden doğmaz, aksine erkek ve kadınların farklı örgütsel tecrübeleri sonucu oluşur. Böylece iş modeli, tutumsal bağlılıktaki cinsiyet farkları ile ilgili önceki araştırma bulgularının özünde farklı örgütsel durumların bir göstergesi olduğunu kabul eder. İş modeli, kadınların, aynı örgütsel ortamlarda, erkek yandaşları gibi performans gösterdiklerinde, onların bağlılığının aynı faktörlerce şekillendirildiğini varsayar. Böylece erkek başat mesleklerde kadınların, bu mesleklerdeki erkekler gibi aynı değer ve tutumları geliştirebileceklerini varsayar (Balay, 2000).

B) Örgütsel-Görevsel Faktörler: Bağlılığı etkileyen örgütsel ve görevsel faktörler kapsamında rol çatışması, görev kimliği, işgören beklentilerinin çalıştığı görevde karşılanma derecesi, sosyal etkileşim tercihlerinin olması, astların beceri düzeyi, işe odaklanma, iş güclüğü, rol belirsizliği, üst-ast ilişkileri, ilerleme olanakları, araçsal iletişim, karar almaya katılım, bireyin gereksinmelerine önem vermeden söz edilebilir (Balay, 2000).

Role ilişkin değişkenler meslek işgörenleri arasında örgütsel bağlılığı belirlemede önemli olabilir. Bunlardan biri mesleki rol çatışmasıdır. Rol çatışmasının örgüt ortamında bağlılık üzerindeki olumsuz etkileri, davranışsal olmasa bile çoğunlukla psikolojik olarak kendi kabuğuna çekilme ve ilgisizlik şeklinde olmaktadır. Bu deneyimi yaşayan işgören duygusal olarak bir boşunalık duygusu yaşar ve iş arkadaşlarından umutsuz bir uzaklaşma girişiminde bulunur (Balay,2000).

Rol gerilimi ve belirsizliğinin var olması, örgüt dışı alternatiflerin çekiciliğini artırır. Bu da örgüte bağlılığı düşürür. Ayrıca olumsuz örgütsel hava, rol gerekleri konusunda belirsizlik, örgütsel otorite ve etkinin yetersizliği, kaynak ve olanak yetersizliği ile örgüt içinde kişiler arası toplumsal istemleri karşılayamama gibi örgütsel faktörler de bağlılığı olumsuz şekilde etkilemektedir (Balay, 2000).

Örgütsel bağlılığı belirleyen örgütsel faktörlerden biri de örgütün teknik düzeyi ve çevresiyle ilişkilidir. Birincisi üretimi olumsuz yönde etkileyebilecek teknik düzenlemeler; ikincisi de örgütün çevresinde yaşamını sürdürmede büyük zorluk çekmesidir (Balay,2000).

İş arkadaşlarına bağlılığın, örgütsel bağlılığı doğrudan etkileyen bir faktör olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel bağlılık üzerindeki iş arkadaşlarına bağlılık etkisinin, işe bağlılık kadar güçlü olmamasına karşın, sosyal katılımın kuramsal olarak örgütsel bağlılıkla ilişkili olduğu ileri sürülmüştür. Örgütten ayrılma, bir şekilde değerli olan iş arkadaşlarından ayrılma anlamına geldiğinden bireyler, sosyal bağları kesmeyerek örgütte kalmayı yeğlerler (Balay,2000).

Örgütle daha iyi uyuşma içinde olan çalışanların daha iyi performans göstereceği sayılısı nedeniyle örgütler, çalışanların işleriyle iyi bir uyum içinde olmalarını sağlamak üzere kaynaklarını seferber etmektedirler. Literatürde uyuşma ile ilgili bazı kavramlarına rastlanılmaktadır. Kariyere dayalı uyuşma kavramı, iş seçmeye dayalı uyuşma kavramı, örgüt iklimine dayalı uyuşma kavramı bunlar arasındadır. Esasen bu üç kavram da “etkileşimci psikoloji”ye dayanır. Etkileşimci psikoloji, belli bir durumda birey ve durumsal karakteristiklerin birlikte, odak bireyin bireysel tepkisini kararlaştırmasını konu edinir. Bireyin tutum ve davranışları, onun sosyal çevresi, özellikle de merkezi değerleri tarafından etkilenir. Duruma gelince, onu örgüt değerlerinden biri olarak kavramlaştırma ve kişi-örgüt uyuşmasını bu konuda anlamlı bulma yeterince araştırılmamış bir konudur (Balay, 2000).

Kişi -örgüt uyuşması- ya da uyumu, örgütün değer kalıpları ile bireyin değer kalıpları arasındaki bir uygunluk olarak tanımlanabilir. Kişi -örgüt uyuşması birey- durum etkileşimini değerlendirmede bir yoldur. Çünkü değerler asıldır, temeldir, göreceli olarak da durağandır; bireysel ve örgütsel değerler doğrudan karşılaştırılabilirler. Birey-örgüt uyuşması, bireyin değerlerinin, özel bir örgütsel bağlamdaki değer sistemiyle karşılaştığında oluşan etkileşimin, bireyin davranış ve tutumlarını nasıl etkilediğine yoğunlaşır.

Değerler, örgütsel kültürün temel öğeleri arasındadır. Kültürün, bireyin örgüte uyum sağlamasında önemli rolü vardır. Araştırma ve sezgi, bireyin değer ve önceliklerinin örgütün değer ve öncelikleriyle uyuşum göstermesi derecesinde, bireyin mutlu olacağını ve ilişki geliştirebileceğini göstermiştir. Değer sistemleri aynı zamanda hem üyelerin davranışına, hem de sistemin etkinlik ve işlevlerine meşruiyet kazandırır, onlara dayanak oluştururlar. Örgüt üyelerinin hepsi olmasa da çoğu aynı değerleri benimserler. Dolayısıyla örgüt değerleri bir grup ürünüdür. Örgütte merkezi bir değer sistemi, birimler ve düzeyler arası davranış ve şeylerin şekillenmesiyle ilgili değerler

oluşturduğunda oluşur. Güçlü örgütsel değerler yaygın biçimde tutulan ve geniş biçimde paylaşılanlardır (Balay, 2000).

C) Durumsal Faktörler: İnsanların örgütsel bağlılığa ilişkin durumsal tepkilerini kestirmeyi öneren başlıca üç yaklaşımdan söz etmiştir.

1.Araçsal Kestirim: Buna göre insanlar, örgütle tanışmalarında temelde, arzulanan sonuçları (ödeme, ilerleme, adaletli yönetim, insanca davranış v.b.) almayla ilgilenirler. Bireysel bağlılıktaki değişme, büyük oranda ön karşılaşmanın doğrudan ve açık oluşuna dayanmaktadır. Evvelki örgütsel bağlılık düzeyinin çok az etkisi vardır.

2.Benzeyiş Kestirimi: Bireylerin önceki tutumları onları yönlendirmektedir. Eğer insanlar karşılaşma algılarını, önceki bakış açılarına uydurmaya çalışırlarsa, önceki bağlılık düzeyleri ile karşılaşmaya verdikleri tepkilerin uygunluğu arasında olumlu bir ilişki olmalıdır. Örneğin önceden daha az bağlılık gösterenler, kurumla olan adaletsiz karşılaşmalarda daha olumsuz tepkide bulunurken, önceden daha çok bağlılık duyanlar, söz konusu durumlarda aynı tepkiyi gösterememektedir (Balay, 2000).

3.Adaletin Grup-Değer Kestirimi: Bu yaklaşıma göre yüksek ön bağlılığı olan insanlar, örgütle olan karşılaşmaları boyunca kendilerine adaletsiz davranıldığını hissettikleri zaman buna tepki gösterirler. Karşı taraftan uygun davranışlar görmek, kişilerle onurlu ve saygın şekilde ilgilenildiğini anlatır. Bu ise kişilerin kendi kimliklerini ve değerlerini kuvvetlendirir (Balay,2000).

Kararların adaletle alınış biçimi, işgörenlerin örgütlerine bağlılıklarını yüksek düzeyde belirler. Ayrıca düşük performans, etkisiz değerlendirme ve planlama sistemlerinin bireylerin hakkaniyet algılarını zayıflattığını, bunun sonucunda bireylerin örgütü terk etme eğilimine girdiklerini göstermiştir (Balay, 2000).

D) Diğer Faktörler: Bağlılık literatürü örgütsel bağlılığı belirleyen başka faktörlerin varlığını da ortaya koymaktadır. İş pazarı koşulları özellikle önemlidir. Çünkü iş pazarındaki daha sınırlı iş fırsatları algısı, örgüte daha yüksek düzeyde bir bağlılıkla sonuçlanmaktadır. Daha az iş seçenekleri olduğunu algılayan ve başka bir işe girmede daha az seçeneği olan işgörenlerin örgütlerine olan bağlılığı daha da artmaktadır (Balay, 2000).

İş örgütünün büyüklüğü, işgörenele sunulacak iş koşulları, olanakları ve ödülleriindeki iyileşme, işgörenin örgüte bağlılığını artırır. Buna karşın örgütsel büyüklük, örgüt içi bürokratikleşmeyi artırıcı bir faktördür. Küçük örgütlerde

işgörenlerin bağlılığı daha fazladır. Çünkü bu örgütlerde işgörenler, işverenleriyle ve birlikte çalıştıkları arkadaşlarıyla kişisel ilişki içinde olup, daha açık, doğrudan ve iç dünyalarını doyuran ödüller almaktadırlar (Balay,2000).

İşgörenlerin kazanç düzeyi veya kendilerine yapılan ödemenin, örgütsel bağlılıklarını etkilediği yönündeki görüşler, araştırma sonuçlarıyla desteklenmiştir. Kazançlar, örgüt tarafından sağlanan önemli bir ödül olup, işin çekiciliğini belirlemekte, işgörene yapılan daha fazla bir ödeme, genellikle daha üst düzeyde örgütsel bağlılık ile sonuçlanmaktadır (Balay,2000).

Allen ve Meyer'in (1990) geliştirdiği modelde örgütsel bağlılık üç ayrı yaklaşımla ele alınmaktadır. Duygusal bağlılıkta bireyler, istedikleri için; devam bağlılığında gereksinim duydukları için; normatif bağlılıkta ise yükümlülük hissettikleri için örgütte kalırlar. Buna göre işgören, bu psikolojik durumların her birini farklı derecelerde yaşayabilir. Örneğin bazı işgörenler, örgütte kalma konusunda, hem güçlü gereksinim hem de güçlü yükümlülük duyarken; bunu içten gelen bir arzuya yapmazlar. Diğer bazıları ise, ne gereksinim ne de yükümlülük hissetmemelerine karşın, kendi arzularıyla örgütte kalmaya devam ederler. Bu nedenle, kişinin örgüte bağlılığı, bu psikolojik durumların her birinin toplamının bir yansımasıdır (Allen ve Meyer,1990).

IX. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK SONUÇLARI

Bağlılığın sonuçları, bağlılığın derecesi ile ilgili olarak olumlu veya olumsuz olabilir. Örgütsel amaçlar kabul edilebilir olmadığında üyelerin yüksek düzeydeki bağlılığı örgütün dağılmasını hızlandırabilirken, amaçlar makul ve kabul edilebilir olduğunda yüksek düzeyde bir bağlılığın etkili davranışlarla sonuçlanması ihtimali vardır (Balay, 2000).

Bağlılık, iş bırakma davranışı ile yüksek düzeyde, düşük performans, artan devamsızlık ve gecikme gibi geri çekilme davranışlarıyla daha düşük düzeyde ters ilişki içindedir (Balay, 2000).

Davranışsal sonuçlar bağlılıkla güçlü ilişkiler içindedir. Bunlardan özellikle iş doyumu, güdülenme, katılım ve örgütte kalma arzusu örgütsel bağlılıkla olumlu, iş değiştirme ve devamsızlık ise bağlılıkla olumsuz ilişkili bulunmuştur.

Randall (1987), örgütsel bağlılık düzeyleri ile bu düzeylerin bireye ve örgüte yönelik olumlu ve olumsuz sonuçlarını irdelemiştir. Bu bağlamda düşük, ılımlı ve

yüksek örgütsel bağlılık ile bunların olumlu ve olumsuz sonuçlarından bahsedilebilir (Balay, 2000).

A)Düşük Örgütsel Bağlılık: Bu bağlılık düzeyinde birey, kendisini örgüte bağlayan güçlü tutum ve eğilimlerden yoksundur. Düşük örgütsel bağlılığın bireye ve örgüte dönük önemli sonuçları vardır.

1.Olumlu Sonuçları: Düşük örgütsel bağlılıkta bireyin yaratıcılığı ve gelişmeye açıklığı ortaya çıkabilir. Ayrıca birey, alternatif iş olanaklarını araştıracağından bu durum, insan kaynaklarının daha etkin kullanımını sağlayabilir.

Düşük örgütsel bağlılık uzun dönemde örgüte olumlu sonuçlar sağlayabilecek itiraz, şikâyet ve söylenmelerle sonuçlanır. Örgüt içten gelen ve informal olan bu iletişim sisteminden zamanında yararlanabilirse, kendisine pahalıya mal olabilecek davaları ve kanun düzenlemelerinin üstesinden gelebilir (Balay,2000).

2.Olumsuz Sonuçları: Örgüte düşük düzeyde bağlılık gösteren bireyler, örgüt içinde en az değerli ve duygusuz işgörenler olarak tanımlanırlar (Balay,2000).

Düşük örgütsel bağlılık gösteren bireyler yöneticiler tarafından gözden çıkarıldıkları için yukarıya terfi etme olağan dışı hale gelmektedir.

Bu tür bireyler düşük bağlılıkları nedeniyle ayrıca gelir kaybı, iş güvenliği kaybı, soyutlanma, karakter aşınması, kendisinden beklenmeyen görevleri yapma ve rahatsız edilme gibi ağır kişisel bedeller ödemek zorunda kalırlar. Düşük bağlılık genellikle yüksek düzeyde işgören devri, yüksek devamsızlık, işe geç kalma, örgütte kalma isteğinin yok olması, düşük iş kalitesi, örgüte sadakatsizlik, işgören hırsızlığı, yetersiz çaba, ikamet yerinin değiştirilmesi ve benzeri sonuçlarla ilişkili bulunmuştur.

B)İlimli Örgütsel Bağlılık: Birey deneyiminin güçlü fakat örgütle özdeşleşmenin ve bağlılığın tam olmadığı düzeydir. Bir kişilik olarak bireyin genellikle rol gereklerine tüm tepkime gücüyle cevap vermesine olanak yoktur. Çünkü kişinin yaşam alanının yalnızca bir bölümü örgütsel rolce doldurulur (Balay, 2000).

1.Olumlu Sonuçları: İlimli bağlılık, bireyin örgütüne sınırsız sadakat duymadığı bağlılık düzeyidir. Bu düzeyde yer alan işgörenler, sistemin kendilerini yeniden şekillendirmesine karşı çıkmakta ve bu yüzden birey olarak kimliklerini korumak için çaba göstermektedirler (Balay,2000).

Bu bağlılık profilinde işgörelere ve dolayısıyla örgüte dönük olumlu sonuçlardan dolayı örgütte hizmet süresi artabilmekte, örgütten ayrılma isteği az

olabilmekte ve daha büyük iş doyumuna ulaşılabilir. İlimli bağlılık birey ve örgütün karşılıklı değer uyumunu yansıttığından bireye dengeli inisiyatif ve kişisel tercih olanağı vermekte, böylece sonuçta dengeli bir bağlılık düzeyi ortaya çıkmaktadır (Balay, 2000).

2.Olumsuz Sonuçları: Örgüte ılımlı düzeyde bağlılık her zaman olumlu sonuçlar doğurmayabilir. Bu düzeydeki işgörenler topluma sorumluluk ile örgüte sadakat arasında bir bocalama ya da çatışma yaşarlar. Bu da kararsızlığa ve örgütün verimsiz işleyişine yol açabilir (Balay, 2000).

C)Yüksek Örgütsel Bağlılık: Bu bağlılık düzeyinde birey örgüte güçlü tutum ve eğilimlerle bağlılık gösterir. Örgütte olan özdeşleşme sonucunda yüksek bağlılık, hem birey hem de örgüt açısından önemli sonuçlar yansıtmaktadır.

1.Olumlu Sonuçları: Bu bağlılık düzeyi bireye, meslekte başarı ve ücretten doyum sağladığı gibi, dış baskılara karşın örgüte yüksek derecede sadakatini de devam ettirir. Örgüt, işgörenin sadakatine karşılık ona yetki devrederek ve onu üst pozisyonlara getirerek ödüllendirir (Balay,2000).

Yüksek düzeyde bağlılık gösteren bireyler örgütün en değerli üyesidirler. Bu işgörenlerin; işin kendisinden, örgütteki geleceklerinden, denetimden, iş arkadaşlarından ve ücretten doyumları yüksektir. Bunların örgütten ayrılmaları; mutsuzluk, hayal kırıklığına uğramaları, örgüt amaç ve kültürünün değişmesi, işten doyumsuzluk ve az ödülleniş veya mahrum bırakılmış hissine kapılmaları durumlarında olur. Devamsızlık göz önüne alındığında bu bireyler, sağlık sebepleri dışında yüksek devamsızlık göstermezler (Balay, 2000).

Yüksek düzeyde bağlılık gösteren bireyler örgüt dengesi ve devamlılığının sağlanmasında önemli rollere sahiptir. Çünkü örgütsel devamlılık, büyük ölçüde bunların rollerini yerine getirmeleriyle sağlanmaktadır. Bunlar kendi istekleriyle iş bırakmadıkları gibi, örgütün devam kurallarını da meşru olmayan şekilde ihmal etmezler (Balay,2000).

2.Olumsuz Sonuçları: Yüksek bağlılık bazen işgörenin gelişmesini ve hareketlilik fırsatlarını sınırlamaktadır. Bu durum aynı zamanda yaratıcılığı ve yenileşmeyi bastırmakta, gelişmeye karşı direnç oluşturmaktadır. Yüksek bağlılık düzeyi bazen yaratıcılığın yok olması, iş dışı ilişkilerde fazla stres ve gerilim,

zorlamayla sağlanan uyum, insan kaynaklarının etkisiz kullanımı ve örgüt yararı için birleşik suçlar işleme gibi olumsuz sonuçları beraberinde getirmektedir (Balay, 2000).

Yüksek derecede bağlılık, bireyin aşırı derecede grupta bütünleşmesine ve kimliğinin grup içinde erimesine yol açmaktadır. Bu bireyler ayrıca kişisel yetersizliklerini kapatmak amacıyla grup içinde daha etkin olma çabası gösterdiklerinde, bazen aile ilişkilerinde gerilimler yaşarlar. Yüksek örgütsel bağlılıkla birlikte yüksek iş bağlılığı olan bireyler, zamanlarının büyük bir bölümünü işlerine ve örgütlerine ayırdıklarından aile sorumluluklarını göz ardı etmekte, ev ve ş yaşantısında denge kuramamaktadırlar (Balay, 2000).

Tablo 2. Bağlılık düzeylerinin olası sonuçları

	Bireysel		Örgütsel	
	Olumlu	Olumsuz	Olumlu	Olumsuz
Düşük Bağlılık Düzeyi	*Bireysel yaratıcılık *Yenileşme ve özgünlük *İnsan kaynaklarının daha etkin kullanımı.	*Yavaş mesleki gelişme ve ilerleme *Kişisel maliyetler *Olası ihraç, ayrılma veya örgütsel amaçları bozma.	*Düşük performansın engellenmesi *İşgörenin zararını sınırlama	*Yüksek iş devri ,gecikme,devamsızlık , kalma isteksizliği , düşük iş kalitesi . *Örgüte sadakatsizlik *Sınırlı rol üstü davranış,rol modeline zarar verme
Orta Bağlılık Düzeyi	* İleri bağlılık duygusu, güvenlik, yeterlik,sadakat ve görev. *Yaratıcı bireycilik *Kimliğin korunması.	*Mesleki gelişme ve ilerleme fırsatları sınırlı olabilir. *Parçalı bağlılıklar arasında kolay olmayan uzlaşma.	*Artan işgören kıdemi *Sınırlı ayrılma isteği *Sınırlı iş devri *Yüksek iş doyumu.	*İşgörenin rol üstü ve üyelik davranışlarının sınırlanması *Örgütsel istemlerle iş dışı istemlerin dengelenmesi *Örgütsel etkililikte düşüş.
Yüksek Bağlılık Düzeyi	*Bireysel mesleki gelişme ve beklentileri karşılama. *Davranışın örgütçe ödüllendirilmesi. *Bireyin iş yapma tutkusu.	*Bireysel gelişme, yaratıcılık, yenileşme ve hareketlilik fırsatlarının boğulması. *Değişmeye karşı direnç. *Sosyal ilişkilerde gerilim. *İş dışı örgütler için sınırlı zaman ve enerji.	*Güvenli ve dengeli işgücü. *Yüksek düzeyde görev yarışı ve performans. *Örgütsel amaçların karşılanabilmesi.	*İnsan kaynaklarının yerinde kullanılamaması. *Örgütsel esneklik , yenileşme ve uyum yoksunluğu. *Geçmişteki politika ve süreçlere tam güven. *Gayretli işgörenlerden öfke ve düşmanlık. *Örgüt adına yasadışı ve etik olmayan eylemlere girişme.

Kaynak: (Randall ,1987)

X. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK BOYUTLARI

Balay'ın (2000) O'Reilly ve Chatman'dan aktardığına göre, örgütsel bağlılık, örgüte psikolojik olarak kendini adamadır ve uyum (compliance), özdeşleşme ve içselleştirme (internalization) olmak üzere üç boyut ve aşamada ele alınabilir.

A) Uyum: Örgüte yüzeysel bir bağlılığı ifade eder. Uyum halinde çalışan yaptığını yapmak zorunda olduğu için yapar. O halde uyumda bireyin, zorla uyması söz konusudur. Birey bir şeyi, gerçekten inandığı için değil de ceza korkusu ya da ödül beklentisi içinde, kendisini mecbur hissettiği için yapması söz konusudur. Uyum, seçme imkanı vermez; birey yapması gerekenleri denetim altında, güvensiz bir ortamda yapmak zorunda kalır.

Örgütte yetki, standart, kural, prosedür ve benzeri etkinlikler bireylerin uyumunu sağlar. Uyum, adanmışlığın ilk aşamasıdır. Bu aşamada birey, örgütte diğerlerinin etkilerini bir çıkar karşılığında (araçsal bağlılık) kabul eder. Uyumda, görüleceği üzere bir çıkar ilişkisi vardır. Birey beklediği ödeme, yükselme ya da benzeri çıkarlar karşılığında uyum gösterir.

B) Özdeşleşme: Bağlılığın ikinci aşaması olup bireylerin örgüte ve çalışanlarına yakın olma isteklerine bağlıdır. Özdeşleşmede birey başkalarının etkilerini, kendini tanımlamaya imkân veren ilişkilerin (kendinin farkına varılıp değerli bulunması gibi) kurulma ve sürdürülmesi karşılığında kabul eder. Özdeşleşmede, başkalarının hareket ve davranışları, başkalarıyla ilişkiye girmek ve bunu sürdürmek amacıyla benimsenir. Özdeşleşmede, bireye hoşnutluk veren, ancak kaybolma olasılığı yüksek olan bir çekicilik vardır. Doğaldır ki bu çekiciliğin korunmaya ihtiyacı vardır. Şu da unutulmamalıdır ki özdeşleşme bireye hoş gelir, ancak onu sorumluluk altında bırakır. Kısaca özdeşleşme, bireyin, değer verdiği şey ya da şeyler karşılığında örgütü ile bir anlamda bir kişilik bütünleşmesine girmesidir. Özdeşleşen birey örgütünden gurur duyar.

C) İçselleştirme: Bağlılığın son aşaması olup birey ve örgütsel değerlerin karşılıklı uyumunu ifade eder. İçselleştirme, bireyin değerlerinin örgütsel değerlerle uyum içinde olması ve örgütsel değerlerin bireyin tutum ve davranışlarında etkili olmasıdır. Bu aşamada bireyin, örgütün değerlerini gerçekten kişisel değerleriyle uyumlu ve ödülleyici görmesi söz konusudur. İçselleştirme bir kere gerçekleşikten

sonra, bireyin yeni etki kaynaklarıyla etkilenmesi gerekmez. Ne var ki içselleştirme, uzun zaman gerektirir. Görülen o ki, içselleştirmede bireyin, örgütün değer ve normlarını, kendi değer ve normları olarak, zorlama olmaksızın içten kabulü ve benimsemesi söz konusudur (Balay,2000).

XI. ÖĞRETMENLERDE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Yapılan araştırmalar, öğretmenlerin okula ilişkin üç bağlılığını öne çıkarmıştır. Bunlar; okul için çaba gösterme isteği, okulda çalışmaya devam etme isteği ve okulun eğitimsel amaç ve değerlerini kabuldür. Bir diğer bağlılık olarak öğretime bağlılıktan söz edilebilir.

Öğretime bağlılık ise üç koşulu gerektirir:

- 1.Öğretmenin öğretimde farklılık yaratma konusunda inançlı olması,
- 2.Öğrencilerin öğreneceği konusundaki beklentisi
- 3.Öğretimin gerçekleşmesinde gerekli çabayı ortaya koymadaki istekliliğidir.

Kushman (1992), öğrenciye bağlılığın neden ve sonuçlarını incelediği araştırmasında, bu bağlılığın, öğretmenlerin yeterliliği, yüksek beklentileri ve örgütsel bağlılıklarına karşılık geldiğini görmüştür. Öğretmenler, doğrudan çabaları ile elde ettikleri başarı sonrasında işlerine, işyerlerine ve öğrencilerine daha çok bağlılık göstermektedirler.

Örgütsel amaçlara bağlılık sadece belli bir rolün başarı derecesini nitelik ve nicelik yönünden yükselterek devamsızlığın ve işgücü devrinin azalmasına katkıda bulunmakla kalmayıp; aynı zamanda bireyi, örgütsel yaşam ve en üst düzeyde sistem başarısı için gerekli birçok gönüllü eyleme yöneltir. Örgütsel bağlılığın geliştirilmesi, iş görenlerin duygusal enerji ve dikkatlerinin birbiriyle ilişkilendirilmesine bağlıdır. Bu, iş görenlerin nasıl bir ilişki içinde olduklarını örgüt hakkındaki duygularını yansıtır. Birçok olayda rekabet baskılarını azaltmak, gerçekten çalışanların bağlılığını gerektirir. Çoğu örgütlerin rekabet talepleri bugün artık daha global, daha müşteriye dönük, daha esnek, daha öğrenme yönelimli, daha çok takım halinde çalışmaya endeksli ve daha üreticidir. Bu talepler, örgütün başarısı için duygusal, entelektüel ve fiziksel enerjisini birleştiren yüksek düzeyde bağlılık duyan insanları gerektirir. Ne yazık ki yöneticilerin çoğu, iş görenlerin artan beklentilerini etkili bir şekilde karşılamada başarısız olmaktadır. Normal koşullardaki istekleri dahi yeterince karşılanmayan iş görenlerden

giderek daha fazla beklentiye girmek, onların bağıllığını azaltmakta, stres ve tükenmişliğe yol açmaktadır.

Eğitim iş görenlerinin okula bağıllığı ve işten doymu, okul etkililiğinde önemli bir öğedir. Shann'ın (1998) araştırma bulguları, öğretmen-öğrenci ve öğretmen-ebeveyn ilişkilerinin iş doymu ve önemi bakımından büyük değer taşıdığını göstermiştir. Araştırma bu çerçevede, düşük düzeyde başarı gösteren okullarda görev yapan öğretmenlerin, öğretmenler arası ilişkisi ve okulun eğitim programı bakımından yüksek düzeyde başarı gösteren okullardaki öğretmenlerden daha doyumsuz olduklarını ortaya koymuştur. Bulgular ayrıca yöneticilerin, öğretmenleri karar alma sürecine katarak ve aynı zamanda eğitimsel reformlar üzerinde odaklanarak, öğretmenlerin örgütsel bağıllığı ve doyumunu azaltan konular üzerinde durmalarının gerekliliğine dikkat çekmektedir. İşlerinde yüksek düzeyde doyum sağlayan ve örgütlerine güçlü bir biçimde bağıllık duyan iş görenlerin, geri çekilme davranışlarından sakındıkları ve işlerine bağıllıkta devam ettikleri görülmüştür.

Örgütsel amaç ve değerlerin içselleştirilmesi ve onlara güçlü bağıllık, her şeyden önce en etkili güdü tarzlarından biridir. Bu güdü tarzı, klasik örgüt politikasının sınırları içinde uyarılması en zor olanı olarak görülür. İçselleştirmenin derecesi, örgütsel amaçların kendi özelliklerine ve bunların bireyin gereksinim ve değerleriyle olan uygunluğuna bağlıdır. Örgütsel amaçların içselleştirilmesi, devamsızlık ve işgücü devrinin düşük olmasını sağlar. Böyle bir güdüleme yüksek verimliliğe, sistemin başarısı için üst düzeyde gönüllü işbirliğine ve yaratıcılığa yönelir. Örgüt üyeleri kendilerini örgütün üyelerine içten ve moral olarak bağlarsa kendilerini örgütün bir parçası, örgütü de kendilerinden bir parça gibi görürler.

Kişileri sadece fiziksel anlamda sistemde görmek yeterli değildir. İş görenler, fiziksel olarak iş ortamında bulunsalar bile, psikolojik olarak sistemle bütünleşemeyebilirler. Eğitim iş görenleri de, işlerinde devamlılık göstermelerine karşın, iş ortamıyla duygusal yönden bütünleşmede zayıf kalabilirler. Bu nedenle kişileri sistemde yalnızca fiziksel anlamda görmek yeterli değildir. Açıkçası faaliyet alanı insanı yetiştirmek ve dönüştürmek olan okulun etkili işleyişi için üyelerin çoğu, görev tanımlarından daha fazlasını yapmaya istekli olmalıdırlar (Balay, 2000).

Bağıllık duyan öğretmenler, okullarına, öğrencilerine ve çalışma alanlarına güçlü şekilde yönelim gösterirler. Hedeflerden, sonuçlardan öncelikle hangilerininin

başarılacağı konusunda görüş ayrılıklarının olduğu işin kontrolünde ise büyük zorlukların yaşandığı okul gibi “gevşek” örgütlerde içten bağlılık özellikle daha büyük önem taşımaktadır. Sadece yasal uyum (sopa gibi) veya araçsal ödüllerle (şeker gibi) kişileri sisteme bağlamak her zaman mümkün değildir. Pehlivan’a (2000) göre bu türden bir bağlılığın, bireyin öz soğuma biçimindeki yabancılaşmasından öte bir şey olmadığını ileri sürmüşlerdir. Kendinden soğumuş bireyler, yaptıkları işlerden veya oynadıkları rollerden hemen hemen hiçbir kişisel doyum alamazlar. Eylemleri yönlendiren dışsal ödüllerdir. Bu tür insanlar birini memnun bırakmak ya da mutlu etmek veya salt para kazanmak için eylemde bulunurlar. Bazı öğrencilerin hiç zevk almamalarına rağmen elde edecekleri diplomanın kendilerine yüksek kazanç sağlayacağı düşüncesiyle öğrenimlerini sürdürmeleri de uyuma ilişkin başka bir davranıştır. Öyleyse bunların ötesinde bir güdülemeye, yani rolün başarılmasından dolaysız olarak elde edilen doyuma (bilim adamının bilimsel araştırma yapmasından, öğretmenin çocuklara öğretmesinden elde edilen doğrudan doyum gibi) ve sistemin amaç ve değerlerini içselleştiren güdüleme tarzlarına gereksinim vardır. Bir mesleğin, maddi kazanımlar ötesinde ve belli değerlerin benimsenmesini ortaya koyacak kadar üyelerinin bağlılığını gerektirdiğini ileri sürmüşlerdir. Bu bağlılık, kısmen tıp, askeriye ve hukuk gibi değişik mesleklerden üyelerin üçüncü şahıslar ve müşteriler tarafından kolayca kontrol edilemeyecek anlık kararlar almaya mecbur olmalarından dolayı gereklidir. Bu üyeler, o anda ikinci bir tahmini yapmak için gerekeni bilmezler. Bu eğitimdeki durumun ta kendisidir. Çünkü öğretmen performansını ölçmenin güçlüğü (dışarıdan bir gözlemcinin bir anda kavramasının zor olduğu değişik birçok faktörün birleşiminden oluşan öğretmen performansı) nedeniyle iyi bir öğretim, büyük ölçüde öğretmenlerin bağlılığı ve bilgisine dayanmaktadır (Balay, 2000).

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

Düşük öğretmen bağlılığı aynı zamanda öğrenci başarısını azaltmaktadır. Tükenmiş öğretmenler öğrencilere karşı daha az sevecen, sınıftaki karışıklığa karşı daha

az hoşgörü, daha fazla endişe ve bitkinlik göstermektedirler. Bu tür öğretmenler, öğretimlerinde akademik kaliteyi geliştirme konusunda daha az plan yapmakta ve kendilerini etkili öğretim sunmadan alıkoyan otoritenin kurallarına karşı çıkmada daha çekingen davranmaktadırlar. Sonucun, öğretmenlerle öğrenciler arasındaki bir anlaşma biçimini aldığı söylenebilir. Buna göre öğretmenler, daha fazla sosyal ilişkilerin olduğu daha düzenli bir sınıfa karşılık olarak öğrencilerine yönelik entelektüel beklentilerinde azalmaya gitmektedirler (Balay,2000).

Eğitim sistemimizin kalitesi ile ilgili tartışmalar yoğunlaşarak devam etmektedir. Eğitimcilerden velisine kadar hemen herkes, eğitim sistemimizin beklenen amaçları gerçekleştirmediğinden yakınmaktadır. Burada açıkça vurgulanması gereken konu eğitimimizin kalitesi ile sistemde görev yapan yönetici ve öğretmenlerimizin donanımları arasında yakın bir ilişkinin bulunduğudır. Eğitim işgörenlerimizin yetişmişlik düzeyi, yeterliği, becerileri, olanakları, amaç ve değer donanımları, milli eğitim amaçlarının gerçekleştirilmesine olanak tanımamaktadır.

Ülkemizde, öteden beri büyük ölçüde yasal uyum ve en alt düzeydeki araçsal bağlılık öğeleriyle yetinmek zorunda bırakılan okul yöneticileri ve öğretmenlerimizin görevlerinde başarılı olmaları neredeyse tamamen onların özverilerine terkedilmiştir.

Oysa eğitim, topluma ve bireylere yön veren bir faaliyet olarak hiçbir şekilde rastlantılara bırakılamaz. Bunun için öncelikle okul çalışanlarının sistemle iç içe tutacak çalışma koşullarının yanı sıra, zaman geçirilmeden onları psikolojik olarak sisteme bağlayacak moral faktörlerin de devreye konması gerekmektedir. Aksi takdirde eğitimde hedeften sapmaların önüne geçilemeyecektir (Balay,2000).

XII. ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA

Yirmi birinci yüzyılda dünya hızlı bir değişim yaşamaktadır. Herkes tarafından kabul edilen gerçek, çağımıza her alandaki hızlı değişim ve gelişmelerin damgasını vuracağıdır. Ülkeler bu değişme ve gelişmelere ayak uydurmaları oranında gelişmiş ülkeler arasında yerlerini alacaklardır. Değişme ve gelişmelere uyum sağlayacak toplumun ve bireyin yaratılmasında ise en önemli sorumluluk eğitime düşmektedir.

En genel anlamda eğitimin amacı çağın gereklerine uyum sağlayacak bireyleri yetiştirmektir. Eğitimin bu amaçlarının gerçekleşmesi toplumsal bir kurum olan okulun görevidir. Okullar bu görevlerini, toplumun ve bireyin istek ve gereksinmelerine göre hazırlanmış eğitim programları ile ulaşılmaktadırlar.

Okulların programlarında belirlenen amaçlar, öğretmenler tarafından kasıtlı olarak düzenlenen ve uygulanan öğretim-öğrenme sürecinde davranış değişikliğine dönüştürülür. Bu anlamda eğitimin bireysel ve toplumsal amaçlarının gerçekleştirilmesine dönük öğretim-öğrenme sürecinde en önemli sorumluluk öğretmenlere düşmektedir.

Eğitimin öngörülen amaçlarına ulaşmasından sorumlu olan öğretmenin etkili ve verimli bir öğretim hizmeti sunabilmesi, kişisel özellikleri ve mesleki yeterlilikleri, hizmet öncesinde aldıkları eğitim ile meslek yaşamlarında kendilerini geliştirmelerine bağlıdır. Öğretmenlerin mesleki yönden kendilerini geliştirmeleri ise meslek anlayışları ve mesleği benimsemeleri ile doğrudan ilişkilidir.

Öğretmenler meslek yaşamları boyunca sosyal, psikolojik, maddi, fiziksel ve kurumsal birçok etkenden etkilenirler. Öğretmenlerin görev yaptıkları kurumun nitelikleri, mesleği seçiş biçimleri, mesleğe verdikleri önem, sağlık durumları, aile yaşamları, iş doyumları, mesleğe yabancılaşmaları bu etkenlerden en önemlileridir. Bu etmenler içinde mesleğe yabancılaşma, öğretmenlerin kendilerini geliştirmesinden öğretim-öğrenme sürecindeki tutumlarına kadar tüm öğretmenlik davranışlarını etkilemektedir. Örneğin mesleğine yabancılaşan bir öğretmen, işini kendi dışında tekdüze bir etkinlik olarak algılamakta ve bu durum onun öğretim-öğrenme sürecinde göstermesi gereken dersine dönük tutumları ile öğrencilerine dönük davranışlarını olumsuzlaştırmakta, bu da öğretim-öğrenme sürecinde etkililiği ve verimliliği azaltmaktadır (Soysal, 1997).

XIII. ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA KAVRAMININ TANIMI

“Yabancılaşma” kavramı, dilimize batı dillerinden geçmiştir. Kavramın kökü Fransızcadaki “alene”, İspanyolcadaki “alienado”, İngilizcedeki “alienist” sözcüklerine dayanır. (Coştueroğlu,1999) Bu sözcükler kendisinden kopmuş insanı tanımlamak için kullanılmıştır.(Fromm,1996) Nitekim Demirer ve Özbudun’da (1998), yazılı tarih kadar eski olan ve ilk kullanımında dinsel bir nitelik taşıyan yabancılaşma kavramına “esrime”, “kendinden geçme”, “benliğin dışında olma” olarak tanımlamaktadır. Büyük Sözlüğe (1987) göre, yabancılaşmada insan kendini kendi dışında bir şey olarak algılar.

Günümüzde yabancılaşma kavramı, bireyin bireysel ve toplumsal yaşamdaki davranış ve etkinlikleri merkez alınarak tanımlanmaktadır. Örneğin Marx’a (2000)

göre yabancılaşma, “insanı, kendi etkinliğinin ürünlerine, üretken etkinliğin kendisine, içinde yaşadığı doğaya, kendine, kendi özel doğasına, insanlığına ve öteki insanlara yabancılaştıran eylemdir”. Püsküllüoğlu (2000) ise yabancılaşmayı, “bireyin, kendi ürettiği nesnelere, emek ürünlerinin boyunduruğu, egemenliği altına girerek kendi sorunlarına, bulunduğu ortama, toplumsal, insansal olana yabancı duruma gelmesi” olarak tanımlamaktadır. Aldemir’e (1983) göre de, “yabancılaşma toplumsal bir sistemdeki kişilerin kendi davranışlarının elde etmek istedikleri sonuç veya sonuçları ne dereceye kadar etkileyebildiklerine olan inançtır”. Hoşgörür (1997) ise, yabancılaşma kavramında iş gören etkinliklerini ön plana çıkararak, yabancılaşmayı “güçsüzlük hali” olarak tanımlamaktadır. Ona göre yabancılaşma, “kendi kendine gerçekleştirme ve kişilikleri ile ilgili ihtiyaçları eksik kaldığında, iş görenlerce yaşanan güçsüzlük halidir”.

Bu açıklamalardan da anlaşıldığı gibi, yabancılaşma kavramının tanımlanmasında gerek kavramın kapsamının genişliğinden gerekse kavramın tarihsel süreçte geçirdiği evrimden kaynaklanan farklı yaklaşımlar söz konusudur. Yabancılaşma kavramının tanımlanmasındaki farklı yaklaşımlar, yabancılaşma sürecinin açıklanmasına da yansır.

XIV. ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA SÜRECİ

Bu bölümde yabancılaşma kavramını tarihsel gelişimi içinde ele alınarak inceleyen ve yabancılaşma kavramını ve yabancılaşma sürecini farklı yaklaşımlarla açıklayan düşünürlerin tanımlamalarına yer verilmiştir.

A) Hegel ve Çağdaşlarına Göre Yabancılaşma

Hegel ve çağdaşlarında yabancılaşma kavramı daha çok soyut, felsefi ve dinsel bir nitelik taşımaktadır. Marx’a (2000) göre, yabancılaşma kavramını ilk kez felsefi bir kavram haline getiren Hegel’dir. Hegel’den önce yabancılaşma kavramının üzerinde derinlemesine durulmamıştır. Hegel’de yabancılaşma kavramının birbiriyle ilişkili iki anlamı olduğu bilinmektedir. Bunlardan birincisi; bireyin özde farklı olmadığı ve geçmişte birleşik olduğu bir şeyden ayrıldığı farkındalığıdır. İkincisi ise; bireyin özde farklı olmadığı ve geçmişte birleşik olduğu bir şeyden ayrı olan benliğinden kesin vazgeçiş ya da teslimiyeti; yani yabancılaşma durumundaki kendisini, bu ayrılığın zeminini yok etmek için kurban edişidir. (Demirer ve Özbudun, 1998)

Hegel yabancılaşma sürecini, bireyin kendisiyle tekrar bütünleşmek üzere toplumsal bütünden ayrılması olarak tanımlar ve yabancılaşma sürecinin aşılabilmesi için, bireyin yabancılaşma sürecinin farkına varması gerektiğini savunur. (Demirer ve Özbudun, 1998)

Minibaş (1993), Hegel'in çağdaşlarının yabancılaşma kavramına yaklaşımını şöyle özetlemektedir: Ficht'ye göre yabancılaşma, soyut ben tarafından somut bir dünya oluşturulmasıdır. Schiller'e göre yabancılaşma, insanın görünürdeki beni ile özünü uyumlaştıramamasıdır. Feuerbach ise yabancılaşmanın dinsel bir nitelik taşıdığını ve insanlığın yarattığı güçlerin din adı altında bireyin karşısına yabancı güçler olarak çıktığını ve onu güçsüz hale getirdiğini öne sürmektedir.

B) Marx'da Yabancılaşma

Yabancılaşma kavramını açıklarken Hegel'den etkilenen Marx da önceleri yabancılaşma kavramını ilk olarak felsefi bir çerçevede incelemiş, daha sonra da "yabancılaşmış emek" kavramı üzerinde durulmuştur. Yabancılaşma emek yoluyla insanın özgür ve bilinçli eylemi, çarpık ve yabancılaşmış bir etkinliğe dönüşmekte, bunun sonucunda da yaşamın kendisi bir araç olmaya başlamaktadır. Marx'a (2000) göre işçinin ürününe yabancılaşması, yalnızca emeğin bir nesnesi haline gelmesi, onun bir dışsal var oluş kazanması anlamına gelmez, ama onun dışında bağımsız olarak, ona yabancı bir şey olarak var olması ve onun karşısına bir güç olarak çıkması anlamlarına gelir.

Soysal'a (1997) göre, Marx insanlık tarihinin her aşamasında var olmuş olan emeğin yabancılaşmasını, kapitalist toplumda en üst aşamaya ulaştığını belirtmekte ve yabancılaşmanın işçi sınıfı içinde diğer sınıflardan daha yüksek düzeyde yaşandığını söylemektedir. Bu iddianın dayandığı temel, işçilerin üretim sürecinin planlama, örgütlenme ve kontrolünde söz sahibi olmamalarıdır.

Marx, yalnız yabancılaşmış emek kavramı üzerinde durmamış, aynı zamanda insanın çevresinden ve diğer insanlardan yabancılaşmasını da incelemiştir. Ancak genellikle Marx'ın eserlerinde yabancılaşma kavramı "iş" merkezli bir nitelik taşımaktadır. Bu nedenle Marx, etkili bir üretim için hem birey hem de toplum yönünden yabancılaşma sürecinin aşılması gerektiğini vurgulamıştır. (Marx, 2000)

C) Marcuse ve Fromm'da Yabancılaşma

Yapıtlarında, çağımızın yabancılaşmayı besleyen etkisi üzerinde duran Marcuse, sanayi toplumunun geliştirdiği tüketim kültürünün, insanda yapay gereksinimler oluşturduğu, yapay gereksinimlerin de insan bilincinin dönüştürme niteliğini engellediğini söylemektedir. (Demirer ve Özbudun, 1998) Marcuse'e göre, günümüzde bireyin gereksinimleri yapaylaşmış, niceliksel olarak artan gereksinimler, nitelik olarak artmamıştır. Bu durum bireyin üretici gücüne de ket vurmaktadır. Öte yandan "Marcuse, günümüzde giderek yoğunlaşan kitle iletişiminin, yabancılaşmayı desteklediğini savunmuştur. (Eltugay, 1999)

Eserlerinde yabancılaşma kavramı üzerinde duran bir başka düşünür de Fromm'dur. Fromm, bireyin doğasını merkeze alarak yabancılaşmayı oluşturan etmenleri tartışmıştır. Ona göre yabancılaşmanın nedenleri, hızlı değişen üretim yapısı, toplumsal yapı ve teknolojik yapının birey üzerinde yansımalarıdır. Aybar'a (1995) göre Fromm, insanın yaratıcılığını ve potansiyelini geliştirmeyen üretim ve tüketim ilişkilerinin, bireyin yabancılaşmasına neden olacağını belirtmektedir.

Fromm (1995), yabancılaşma kavramına göre insanın içinde bulunduğu durumu şöyle betimlemektedir:

Dünya (doğa, eşya, öteki insanlar ve insanın kendisi), çağdaş insana yabancı gelmeye başlamıştır. İnsanoğlu, artık kendisini, düşünen, hisseden ve seven bir varlık olarak göremiyor ve kendi eylemlerinin bir öznesi olarak yaşamıyor, fakat kendisini, yarattığı şeylerde ve yaratma gücünün dışı vuruk görünümünün bir nesnesi olarak görüp algılıyor ve ancak kendi yaratıcılığının ürünlerine teslim olduğu oranda kendisiyle ilişki kurulabiliyor.

Fromm'a göre, özellikle gelişmiş ve gelişmekte olan toplumlardaki üretim ve tüketim ilişkisi içinde küçük veya büyük memur, satıcı, esnaf veya tüccar, özellikle hizmetler sektöründe çalışanların hemen tümüne yakını yabancılaşma içinde yaşamaktadır.

Marcuse ve Fromm yabancılaşma kavramının alanını genişletmişler ve bu kavramı çağımızdaki toplumsal koşullarının bireye yansımaları ekseninde değerlendirmişlerdir. Bu eksende kavrama yaptıkları en büyük katkı da, Marx'da işçi sınıfı ve emek eksenli olan yabancılaşma kavramını bu eksenden ve sınırdan çıkararak

toplumdaki tüm işgörenleri kapsayacak şekilde genişletmeleri olmuştur. (Bayındır, 2002)

D) Durkheim’de Yabancılaşma

Durkheim yabancılaşma kavramına doğrudan değinmez. Ancak onun ortaya koyduğu “anomi” kavramı yabancılaşma tanımlarına temel oluşturmuştur (Demirer ve Özbudun, 1998). Durkheim’e göre anomi, “kültürel normlar ile bireyleri bunlara uygun ve uyumlu davranışlarda bulunmaya zorlayan toplumsal yapı arasındaki kopma halidir”. Durkheim, temeli ahlaksal olan anomi kavramını değerlendirirken, ana tez olarak bireylerin tutkularının en fazla disiplinli olması gereken anda en az disiplinli olduğu durumlar üzerinde durmaktadır (Demirer ve Özbudun 1998).

Durkheim, işbölümünün toplumu dengede tuttuğunu belirterek bireylerin gereksinmelerini sınırlayacak, adil ve meşru bir yetkiye gerek olduğunu savunmuştur. Bireyin yetkisini kabul edeceği tek ahlaksal güç ise toplumdur. Buna göre, bireysel düzeyde anomi kavramı, bireylerin toplumca benimsenmiş araçlardan beklenen doyumu sağlayamamaları durumudur. Başka bir deyişle bireyler, yetkisini kabul ettiği toplumsal araçlardan yeterince doyum elde edememektedir (Demirer ve Özbudun 1998).

E) Seeman ve Diğer Amerikan Toplum Bilimcilerine Göre Yabancılaşma

1960’lı yıllardan itibaren Amerika’da da yabancılaşma kavramı, toplumbilim sözlüğüne girmiş ve yabancılaşma üzerine araştırmalar yapılmaya başlanmıştır. İlk dönem araştırmaları görecelidir ve amaç, yabancılaşan bireyin saptanmasıdır (Esin, 1982).

Amerika’da yabancılaşma konusunda çalışan bilim adamlarından en önemlisi olan Seeman’ın amacı, toplum içinde hareket eden bireyin kişisel açıdan yabancılaşmasını incelemektir. Bu amaç doğrultusunda Seeman, yabancılaşmayı sosyal-psikolojik açıdan ele almış ve araştırmalarında toplumsal koşulları dışarıda tutmuştur (Esin, 1982).

Seeman’ın yaptığı çalışmalar yabancılaşmanın tanımlanmasına ve gözlemlenebilmesine çok büyük katkılar getirmiştir. Seeman, yabancılaşma kavramını sınırlandırarak bireye etkilerini aşamalarla göstermiştir. Seeman’a göre yabancılaşmanın beş boyutu vardır. Bu boyutlar: güçsüzlük, anlamsızlık, normsuzluk,

çevreden uzaklaşma, kendinden uzaklaşmadır (Eltugay, 1999; Hoşgörür, 1997; Esin, 1982).

- Güçsüzlük, bireyin, kendi yaşam alanlarının bazıları üzerindeki kontrolünü yitirmesidir. Bu kontrolsüzlük sonucunda birey kendini güçsüz hisseder ve başkalarının yönlendirmesine gereksinme duyar. Olaylar karşısındaki denetimini yitirdiği duygusuna kapılan birey güçsüzlük yaşamaktadır.
- Anlamsızlık; yaptığı işi anlamlı bulmama ve yüklendiği rollerle kendisi arasında ilişki kuramama ile ilgilidir. Birey çevresinde olan bitenlere bir anlam verememektedir.
- Normsuzluk; birey, kendi değer yargılarını ortaya koyamaz ve kendine ait değer yargıları yoktur, aynı zamanda da çevrenin değer yargılarını benimseyemez.
- Çevreden uzaklaşma; bireyin çevredeki öğelerle iletişim kurabilme becerisinin yitirilmesi olarak açıklanabilir. Bu çevresel etkenlerden (gürültü, yalıtılmış bir çevre) kaynaklanabileceği gibi, işin amaçlarını içselleştirememesi, kurumla özdeşleşememesi, kendini ait hissedememesi de kaynaklanabilmektedir.
- Kendinden uzaklaşma; bireyin kendini ödüllendireceği bir etkinlik bulamaması olarak ifade edilebilir.

XV. ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMANIN NEDENLERİ

Yabancılaşma kavramını farklı bakış açıları ile açıklayan düşünürler, yabancılaşmanın nedenlerini de farklı yaklaşımlarla açıklanabilmektedir. Örneğin Fromm (1997), çağdaş insanın çevresindeki insanlara ve doğaya yabancılaşmasının çok belirgin olduğunu belirtmektedir. Marcuse de günümüz toplumuna yönelik yaptığı çalışmalarla bunun altını çizmektedir. Çağımızın getirdiği teknoloji, kitle iletişimi, yoğun iş yaşamı, birbirinden yalıtılmış kent yaşamları bireyleri olumsuz yönde etkilemekte ve yabancılaşmanın oluşması için uygun ortam yaratmaktadır.

Ekmekçi (1999) de yabancılaşmayı, bireyin dış dünyadan kopması olarak tanımlamaktadır. Bu kopma şöyle açıklanabilir: İnsan dış dünyada var olanları, kendi edimlerinin bir sonucu olarak görmüyor ise, bu sistemleri uyması gereken ve

değiştirilemeyecek sistemler olarak algılar. Bu da kendisini güçsüz hissetmesine neden olacaktır. Sonuç olarak birey çevre ile bütünleşemeyecek ve kendinden uzaklaşacaktır.

Yabancılaşma tanımına ve sürecine ilişkin açıklamalarda belirtildiği gibi, günümüz toplumunda bireyler yabancılaşmayı üretim sürecinden ve iş yaşamından kaynaklı yaşayabilecekleri gibi, tüketim ve boş zamanları kullanma açısından da yaşayabilirler. Yabancılaşma duygusunun yaşanmasında kişisel özellikler, istek ve beklentiler ile inanç ve kanılar da önemlidir. Yine kişisel özellikler olarak sayılabilecek yaş, cinsiyet, işte çalışma süresi gibi değişkenler de yabancılaşma üzerinde etkilidir.

İş yaşamında ise, çalışılan kurumun büyüklüğü, yönetim biçimi ve bürokratik yapısı da yabancılaşmanın oluşmasına elverişli bir ortam yaratmaktadır. Aynı zamanda iş yaşamındaki işbölümü, sabit bir işte çalışma, monotonluk, yöneticilerle yaşanan çatışmalar, diğer çalışanlarla yaşanan olumsuz ilişkiler, karara katılamama, gürültü, çalışma koşullarının ağırlığı vb. etmenler, bireyleri etkileyip onların hem kendilerine hem de mesleklerine karşı yabancılaşmalarına neden olmaktadır (Hoşgörür, 1997).

Yabancılaşma, bireyin içinde yaşadığı en geniş toplumsal çevreden arkadaş ve aile çevresine ve kişisel özelliklerine kadar uzanan bir dizi etmeden kaynaklanmaktadır. Bu konuda çalışan konu uzmanlarının (Hoşgörür 1997; Pars 1982) çalışmalarında ortaya koydukları görüşlerine dayanılarak bireylerin iş yaşamlarındaki yabancılaşmalarının nedenleri, şu başlıklar altında toplanabilmektedir.

- Çağımızın Özellikleri: Günümüz toplumlarında yaşanan sanayileşme sürecine bağlı hızlı kentleşmenin birey üzerinde yarattığı baskı, çevre kirliliğinin yol açtığı tahribat, teknolojiye bağlı hızlı gelişmeler vb. gibi özelliklerin bireyler üzerindeki etkisi yabancılaşmaya yol açmaktadır.
- Günlük Yaşam Koşulları: Bireylerin oturdukları çalıştıkları yere bağlı olarak karşılaştıkları güçlükler (işin eve uzak olması ve buna bağlı olarak işe geliş ve gidişlerin yarattığı stres vb.), oturulan yerdeki kültürel yapı, ailenin yapısı, sağlık sorunları (örneğin süregelen bir hastalık durumu) bireylerde yabancılaşmaya yol açabilmektedir.
- Çalışılan Kurumun Niteliği: Çalışılan kurumdaki bürokratik yapı, görevin kapsamı veya iş bölümü, yöneticiler ve diğer çalışanlarla ilişkiler, iş yerinin fiziksel yapısı (gürültülü, ısınma sorunları vb.) kazanılan paranın miktarı gibi etmenler bireylerde yabancılaşmaya yol açabilmektedir.

- Yapılan İşin Niteliği: Sabit bir işte çalışma, zamanı ve süresi, aşırı iş yükü, sevilmeyen bir işi yapma, kararlara katılamama, yönetime öneriler götürememe, işin sonuçlarını denetleyememe gibi etmenler yabancılaşmaya yol açabilmektedir.
- Kişisel Özellikler: Bireyin iş yaşamından ve toplumsal yaşamından beklentileri, fiziksel ve psikolojik yapısı, yaşam algısı ve yaşama bakış açısı, sosyal ve iletişim becerileri, toplumsal ve mesleki doyum anlayışı, gereksinmelerini karşılayamaması vb. etmenler bireylerde yabancılaşmaya yol açabilmektedir.

XVI. ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMANIN SONUÇLARI

Önceki sayfalarda da belirtildiği gibi, tarihsel ve toplumsal gelişim süreci içinde farklı yaklaşımlarla açıklanmış ve çok değişik anlamlarda kullanılmış olan yabancılaşma kavramı, günümüzde çağdaş insanın sosyal-psikolojik hastalıklarının kısaltılmış ifadesi olmuştur. Çünkü bu hastalıkların en belirgin göstergeleri olan grup ve birey açısından toplumdaki, kurumdaki ya da diğer kişilerden uzaklaşma, ancak yabancılaşma süreci ile açıklanabilir. Yabancılaşma kavramının üzerinde son dönemde özellikle durulmasının en temel nedeni, günümüz insanının yaşadığı yabancılaşma durumunun topluma yansıyan yıkıcı etkileridir (Bayındır 2002).

Bayındır'ın aktardığına göre yabancılaşmanın doğurduğu temel sonuçlar; iş tatminsizliği, iletişim sorunu, sorumluluk ve karar almadan kaçış, bürokrasi sempatisi, yenilik korkusu, sürekli şikâyet durumu, insanlarla yakın iletişimi yük olarak algılama olarak sıralanabilir. Buna bağlı olarak yabancılaşmış bireylerde gözlenen başlıca kişilik özelliklerini; yaratıcılığın yok olması, zihinsel bozukluklar, toplumsal ilişkilerden kaçınma, yaşama karşı ilgisizlik, uyuşturucu ve intihar eğilimi, düzensiz yaşam ve kötü ilişkiler, toplumun değer yargılarına ve normlarına ilgisizlik ya da karşıtlık, aşırı bencillik, boyun eğme, teslimiyetçilik, sorgulamaksızın kabullenme ve kadercilik olarak sıralamıştır.

İşine ve mesleğine yabancılaşan birey, işinde harcadığı emekte kendini olumlamaz, kendisini mutsuz hisseder, fiziksel ve zihinsel yönden kendini geliştirmeye çalışmaz, çalışmalarını basit birer doğal zorunluluk olarak algılar.

Başaran'a (1991) göre, çalıştığı iş ortamına yabancılaşan birey şu özellikleri gösterir:

1.Örgüte yabancılaşan bir işgören, örgütün kendine verdiği örgütsel ve toplumsal konumu, saygınlığı reddeder.

2.İşini elverdiğince yaşamının bir kesimi olarak görmemeye; işinden özel yaşamında söz etmemeye çalışır.

3.Örgütün yönetimine, toplumsal etkinliklerine, görevi dışındaki işlere arkasını dönmüştür.

4.Örgütü ve işi ile gurur duymaz.

5.Örgüt dışında kendine doyum kaynakları arar.

Yabancılaşma kavramı içinde güçsüzlük en sık kullanılan kavramdır. Aldemir (1983) güçsüzlüğü şu şekilde örneklemektedir:

Bir fabrikadaki işçiler veya üniversitedeki öğretim üyeleri, örgütlerinin kurallarını veya politikalarını yeniden düzenlemek veya gözden geçirmek istediklerinde ve bu sonuca ulaşmada kendi davranışlarının hiç veya çok az sayılabilecek düzeyde etkili olacağını düşündüklerinde onların buldukları sisteme yabancılaştıkları söylenebilir.

Birey yabancılaşma sonucunda işinden sıkılmakta, iş yaşamından kalan zamanında yaptığı etkinlikler ona zevk vermemekte ve bu kısırdöngü ise onu tüketmektedir. Yabancılaşma sonucunda birey; “kendini kendi güçlerinin, kendi zenginliğinin etkin yaratıcısı olarak değil de, dışındaki güçlere bağımlı, canlı özünü bu güçlere yansıtmiş, yoksunlaşmış bir nesne olarak algılan” (Soysal,1997).

Yukarıda da belirtildiği gibi yabancılaşma, günümüz insanının en önemli sosyo-psikolojik sorunlarından biridir ve özellikle işgören bireyin üstünde çok olumsuz etkileri vardır. Yabancılaşma, toplumun sosyal ve ekonomik gelişimine koşut olarak hemen her iş kolundaki işgörenleri az ya da çok etkilemektedir. Doğal olarak yabancılaşan işgörenin davranışları, iş yerindeki üretim ya da hizmet sürecini ve elde edilen ürünün veya hizmetin niteliğini olumsuz yönde etkilemektedir. Aynı şekilde, toplumsal varlığını sürdürmesinin ve çağdaşlaşmanın gereği olan toplumsal, ekonomik, siyasi, kültürel, bireysel ve teknolojik gelişimin sağlanmasında temel araçlardan birisi olan eğitim hizmetinde de işgörenleri oluşturan öğretmenlerde yabancılaşma duygusunun gelişmesi, onların temel görev alanları olan öğretme-öğrenme sürecindeki

davranışlarını olumsuz yönde etkilemektedir. Bu durum öğretim hizmetinin etkililiğinin azalmasına, dolayısıyla eğitim amaçları olarak öğretme-öğrenme sürecinden elde edilmesi istenilen öğrenci davranışlarının gerçekleşmesini engellemektedir.

Öğretmenlerin mesleklerine yabancılaşmalarının öğretme-öğrenme sürecindeki olumsuz etkileri, yabancılaşma konusunda yapılan çeşitli çalışmalara (Hoşgörür, 1997) dayanılarak şöyle özetlenmektedir:

- Yabancılaşma öğretmenlerin yaratıcılığını engeller.
- Yabancılaşma öğretmenlerin öğrencilerine ve topluma örnek bir model olmasını engeller.
- Yabancılaşma öğretmenlerin mesleki yönden kendilerini geliştirmelerini engeller.
- Yabancılaşma öğretmenlerin toplumsal kalkınmaya katkısını engeller.
- Yabancılaşma öğretmenlerin öğretme – öğrenme sürecindeki etkililiğini engeller.
- Yabancılaşma öğretmenlerin öğretim hizmetindeki verimliliğini engeller.
- Yabancılaşma öğretmenlerin okul yönetimi ve diğer öğretmenler ile işbirliği içinde çalışmalarını engeller.

BÖLÜM III

I. VERİLERİN ANALİZ BULGULARI

Örgütsel bağlılık faktörleri, örgütsel yabancılaşma faktörleri ile örgütsel vatandaşlık davranışlarını ölçmek için Yücel Kurumsal Sadakat Ölçeği, Yücel Yabancılaşma Ölçeği ve Yücel Kurumsal Vatandaşlık Ölçeğinden yararlanılarak hazırlanan anketten elde edilen veriler öncelikle güvenilirlik analizine tabi tutuldu. Elenmesi gereken maddenin olup olmadığına karar vermek için istatistiksel madde analizi incelemesi yapıldı. Bu incelemede “Düzeltilmiş Toplam Madde Korelasyonu ” verilerine bakıldı.

Düzeltilmiş madde korelasyonu pozitif olan maddelerden en düşük değerli maddeler incelendi. Bu en düşük değerli maddelerden silindiğinde alfa değerini önemli derecede yükselten maddeler olup olmadığına bakıldı. Buna göre, alfa değerinde önemli bir yükselme sağlandığı için örgütsel yabancılaşma bölümünden toplam 47 madde (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 19, 20, 21, 22, 27, 28, 29, 34, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 66, 67, 68, 75, 76, 77, 78, 84, 85, 86, 93 ve 94.maddeler), örgütsel bağlılık bölümünden toplam 15 madde (3, 5, 6, 7, 8, 11, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 24 ve 27.maddeler), örgütsel vatandaşlık bölümünden ise toplam 17 madde (4, 7, 8, 9, 10, 16, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 33, 34 ve 35.maddeler) silindi.

Güvenilirlik işleminden sonra geri kalan; örgütsel yabancılaşma bölümünden 47 madde, örgütsel bağlılık bölümünden 12 madde ve örgütsel vatandaşlık bölümünden 18 madde olmak üzere toplam 77 madde temel bileşenler analizine tabi tutuldu. Bu işlem, örgütsel davranışları ölçtüğü düşünülen maddelerin temel boyutlarını ortaya çıkarmak için yapıldı. Temel bileşenler analizi sonucunda örgütsel yabancılaşma bölümünde 10 boyut, örgütsel bağlılık bölümünde 2 boyut ve örgütsel vatandaşlık bölümünde 4 boyut oluştuğu görüldü. Oluşan tabloda maddeler anlamsal olarak incelendi ve boyutların her birinde sorun yaratan madde olmadığı görüldü. Yani tüm maddeler kendi grupları altında toplandı. Bu da yapısal geçerliliğe destek sağlamış oldu.

Yücel'in kurumsal vatandaşlık ölçeğinde yer alan anket maddelerine öğretmenlerin verdikleri cevaplardan hareketle ortaya çıkartılan örgütsel vatandaşlık boyutları şu şekilde isimlendirildi:

1. Vicdanlılık
2. Erdemlilik
3. Yardımseverlik
4. Sportmenlik

Yücel'in kurumsal sadakat ölçeğinde yer alan anket maddelerine öğretmenlerin verdikleri cevaplardan hareketle ortaya çıkartılan örgütsel bağlılık boyutları şu şekilde isimlendirildi:

1. Duygusal bağlılık
2. Kalıcı Bağlılık

Yücel'in yabancılaşma ölçeğinde yer alan anket maddelerine öğretmenlerin verdikleri cevaplardan hareketle ortaya çıkartılan örgütsel yabancılaşma boyutları şu şekilde isimlendirildi:

1. Bezmişlik
2. İzole olma
3. İnsan ilişkilerinde normsuzlaşma
4. Engellenmişlik, güçsüzlük
5. Kişisel normları yitirme
6. Meslekten soğuma
7. Global – Evrensel Ümitsizlik
8. Farklılaşma
9. Araçsal ilişkinin bozulması
10. Kuralsızlaşma

Temel bileşenler analizinde ortaya çıkan boyutların güvenilirlik değerleri şu şekilde bulundu:

- **Vicdanlılık** boyutu 6 maddeden oluşmaktadır. Alfa değeri. 89
- **Erdemlilik** boyutu 4 maddeden oluşmaktadır. Alfa değeri. 87
- **Yardımseverlik** boyutu 5 maddeden oluşmaktadır. Alfa değeri. 85
- **Sportmenlik** boyutu 3 maddeden oluşmaktadır. Alfa değeri. 80

Temel bileşenler analizinde örgütsel vatandaşlık maddelerinin genel alfa değeri. 92 olarak bulundu.

- **Duygusal bağlılık** boyutu 6 maddeden oluşmaktadır. Alfa değeri. 86
- **Kalıcı bağlılık** boyutu 6 maddeden oluşmaktadır. Alfa değeri. 90

Temel bileşenler analizinde örgütsel bağlılık maddelerinin genel alfa değeri. 93 olarak bulundu.

- **Bezmişlik** boyutu 6 madden oluşmaktadır. Alfa değeri. 75
- **İzole olma** boyutu 6 maddeden oluşmaktadır. Alfa değeri. 76
- **İnsan ilişkilerinde normsuzlaşma** boyutu 6 maddeden oluşmaktadır. Alfa değeri. 75
- **Engellenmişlik, güçsüzlük** boyutu 5 maddeden oluşmaktadır. Alfa değeri. 76
- **Kişisel normları yitirme** boyutu 5 maddeden oluşmaktadır. Alfa değeri. 76
- **Meslekten soğuma** boyutu 5 maddeden oluşmaktadır. Alfa değeri. 75
- **Global – Evrensel ümitsizlik** boyutu 4 maddeden oluşmaktadır. Alfa değeri. 76
- **Farklılaşma** boyutu 4 maddeden oluşmaktadır. Alfa değeri. 77
- **Araçsal ilişkinin bozulması** boyutu 3 maddeden oluşmaktadır. Alfa değeri. 77
- **Kuralsızlaşma** boyutu 3 maddeden oluşmaktadır. Alfa değeri. 78

Temel bileşenler analizinde örgütsel yabancılaşma maddelerinin genel alfa değeri. 78 olarak bulundu.

II. TANIMLAR

A) Örgütsel Vatandaşlık: Organ'a göre, örgütün biçimsel ödül sistemince doğrudan ve açık bir biçimde tanınmayan ve bir bütün olarak örgütün etkili çalışmasını destekleyen davranışlardır.

1. Vicdanlılık: Bulunduğu örgütte herkesten daha aktif olma, herkesten daha fazla çalışma ve kimsenin istemediği işleri gönüllü olarak alma davranışlarını içeren örgütsel vatandaşlık boyutudur.

Bu boyutla ilgili örnek anket maddeleri:

a) Okulda herkesten daha fazla zorunlu olmadığım halde gönüllü olarak fazladan görev alırım.

b) Okulun başarısı için herkesten daha fazla çalışırım.

2. Erdemlilik: Bulunduğu örgütte diğer çalışanlara göre kendini daha fazla geliştirme, yenileme, alanındaki gelişmeleri takip etme davranışlarını içeren örgütsel vatandaşlık boyutudur.

Bu boyutla ilgili örnek anket maddeleri:

- a) Herkesten daha fazla, gelişmeleri ve yenilikleri takip ederim.
- b) Alanımdaki gelişmeleri herkesten daha fazla takip ederim.

3.Yardımseverlik: Bulunduğu örgütte diğer çalışanlara göre daha fazla başkalarının derdinin dinleyen, herkesten daha fazla diğer çalışanlara yardım eden kişilerin bu davranışlarını içeren örgütsel vatandaşlık boyutudur.

Bu boyutla ilgili örnek anket maddeleri:

- a) Herkesten daha fazla başkalarının derdini dinlerim.
- b) Herkesten daha fazla diğer öğretmenlerin yardımına koşarım.

4.Sportmenlik: Bulunduğu örgütte diğer çalışanlara göre daha az şikayet eden, fevri davranmayan, işle ilgili olumsuzlukları fazla büyütmeyen kişilerin bu davranışlarını içeren örgütsel vatandaşlık boyutudur.

Bu boyutla ilgili örnek anket maddeleri:

- a). Ufak sorunları başkalarına oranla en az büyüten benim.
- b) Sürekli şikayet eden biri gibi görünmekten en fazla kaçınan benim.

B) Örgütsel Bağlılık: Bireyin örgüt amaç ve değerlerini kabul etmesi, bu amaçlara ulaşılması yönünde çaba sarf etmesi ve örgütteki üyeliğini devam ettirme arzusudur.

1. Duygusal Bağlılık: Bulunduğu örgütün değerleriyle kendi değerleri uyuşan ve bulunduğu örgütte çalışmaktan mutluluk duyan kişilerin bu davranışlarını içeren örgütsel bağlılık boyutudur.

Bu boyutla ilgili örnek anket maddeleri:

- a) Benim değerlerim ve bu kurumun değerleri büyük bir uyuşma gösteriyor.
- b) Benim için en mutlu olabileceğim okul burası.

2. Kalıcı Bağlılık: Bulunduğu örgütten başka bir örgütte çalışmayı hiç düşünmeyen ve bulunduğu örgütten ayrılmamak için eziyetlere bile katlanmayı göze alan kişilerin bu davranışlarını içeren örgütsel bağlılık boyutudur.

Bu boyutla ilgili örnek anket maddeleri:

- a) Sonsuza kadar bu okul için çalışabilirim.

b) Bu okuldan ayrılmamak için pek çok kişinin katlanmayacağı eziyetlere katlanmaya razı olurum.

C) Örgütsel Yabancılaşma: Püsküllüoğlu (2000) yabancılaşmayı, “bireyin, kendi ürettiği nesnelere, emek ürünlerinin boyunduruğu, egemenliği altına girerek kendi sorunlarına, bulunduğu ortama, toplumsal, insansal olana yabancı duruma gelmesi” olarak tanımlamaktadır.

1. Bezmişlik: Her şeyden sıkılan ve kendini işe yaramaz biri olarak hisseden kişilerin bu davranışlarını içeren örgütsel yabancılaşma boyutudur.

Bu boyutla ilgili örnek anket maddeleri:

- a) İşe yaramaz biri olduğumu hissediyorum.
- b) Her şeyden sıkıldım.

2. İzole Olma: Çevresindekilerle fazla sosyalleşmeyen, kafasına göre birilerini bulmakta zorlanan kişilerin bu davranışlarını içeren örgütsel yabancılaşma boyutudur.

Bu boyutla ilgili örnek anket maddeleri:

- a) İnsanları çok sık arayan biri değilimdir.
- b) Çevremdekilerle pek fazla sosyalleşmem.

3. İnsan İlişkilerinde Normsuzlaşma: Kazanmak için her yola başvurmayı zorunlu gören, çevresindekilere güvenini yitirmiş kişilerin bu davranışlarını içeren örgütsel yabancılaşma boyutudur.

Bu boyutla ilgili örnek anket maddeleri:

- a) İleri gitmek için birilerinin ayağını kaydırmak moda olmuş.
- b) Dürüstlük giderek unutulmaya başladı.

4.Engellenmişlik, Gücsüzlük: İşini istediği gibi yapamadığına inanan ve kendini üretken hissetmeyen kişilerin bu davranışlarını içeren örgütsel yabancılaşma boyutudur.

Bu boyutla ilgili örnek anket maddeleri:

- a) İşimde kendimi üretken hissetmiyorum.
- b) İşimde yapabileceğim pek çok şeyi yapamadığımı hissediyorum

5.Kişisel Normları Yitirme: Huzuru bozmamak adına tavizler veren, iyi görünmek adına gerçeği saklayan kişilerin bu davranışlarını içeren örgütsel yabancılaşma boyutudur.

Bu boyutla ilgili örnek anket maddeleri:

- a) İyi görünmek için gerçeği yansıtmadığım olmuştur.
- b) Huzuru bozmamak adına taviz verdiğim olmuştur.

6. Meslekten Soğuma: Yaptığı işten zevk almayan ve ideallerini kaybetmiş kişilerin bu davranışlarını içeren örgütsel yabancılaşma boyutudur.

Bu boyutla ilgili örnek anket maddeleri:

- a) İşimizin bir zevki kalmadı.
- b) Bu iş artık ideallerimi yitirdi.

7.Global – Evrensel Ümitsizlik: Dünyayı anlamakta zorluk çektiğine inanan ve geleceği karanlık olarak gören kişilerin bu davranışlarını içeren örgütsel yabancılaşma boyutudur.

Bu boyutla ilgili örnek anket maddeleri:

- a) Dünyayı anlamakta zorluk çekiyorum.
- b) Dünyanın geleceği karanlık.

8.Farklılaşma: Çalışmanın anlamını yitirdiğine inanan kişilerin bu davranışlarını içeren örgütsel yabancılaşma boyutudur.

Bu boyutla ilgili örnek anket maddeleri:

- a) Ne kadar çalışırsan çalış pek anlamı kalmadı.
- b) Doğrularla yanlışları ayırt etmek çok zorlaşmaya başladı.

9. Araçsal İlişkinin Bozulması: Kurallara uymanın artık gereksiz olduğuna inanan kişilerin bu davranışlarını içeren örgütsel yabancılaşma boyutudur.

Bu boyutla ilgili örnek anket maddeleri:

- a) Kuralsızlık almış başını yürümüş.
- b) Kurala uyarak yaşayanın kaybettiği bir çağda yaşıyoruz.

10. Kuralsızlaşma: Çevresindekilerle aynı değerleri paylaşmayan, toplumun kendisi gibi düşünmediğine inanan kişilerin bu davranışlarını içeren örgütsel yabancılaşma boyutudur.

Bu boyutla ilgili anket maddeleri:

- a) Toplum benim gibi düşünmüyor.
- b) Ben çevremdekilerin değerlerini paylaşmıyorum.

Tablo 3 Örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili anket maddelerinin örgütsel vatandaşlığın boyutlarına göre dağılımı

Anket Maddeleri	Boyutlar			
	Vicdanlılık	Erdemlilik	Yardımsızlık	Sportmenlik
ocb19 1. Pek çok kişinin almak istemediği görevleri gönüllü olarak alırım.	,82			
ocb20 Okul yararına işleri organize etmede ve yürütmede herkese göre daha aktifimdir.	,79			
ocb18 Okulda herkesten daha fazla zorunlu olmadığım halde gönüllü olarak fazladan görev alırım.	,76			
ocb21 Okulun başarısı için herkesten daha fazla çalışırım.	,68			
ocb17 Okula herkesten daha erken gelir, diğerlerine göre derslerime zamanında girerim.	,64			
ocb15 Mesai saatleri dışında ve hafta sonlarında da okul işlerini yapmada herkesten daha fazla aktifimdir.	,62	,51		
ocb12 Herkesten daha fazla, kendimi geliştirir ve yenilerim.		,80		
ocb11 Herkesten daha fazla, gelişmeleri ve yenilikleri takip ederim.		,78		
ocb13 Mesleki yayınları herkesten daha fazla takip ederim.	,35	,72		
ocb14 Alanımdaki gelişmeleri herkesten daha fazla takip ederim.		,72		
Ocb2 Herkesten daha fazla başkalarının derdini dinlerim.			,85	
ocb3 Herkesten daha fazla diğer öğretmenlerin yardımına koşarım			,83	
ocb1 Yeni gelen meslektaşlarıma, herkesten daha fazla yardımcı olurum.			,75	
ocb5 Herkesin işini yetiştirmesine yardımcı olurum.		,36	,69	
ocb6 İşbirliğinde herkesten daha önde giderim.		,53	,58	
ocb31 Ufak sorunları başkalarına oranla en az büyüten benim.				,84
ocb30 Sürekli şikayet eden biri gibi görünmekten en fazla kaçınan benim.				,76
ocb32 İşle ilgili geçici olumsuzluklara en fazla tahammül eden benim.				,75
Aygen Değeri	3,669	3,350	3,079	2,313
Açıklanan Varyasyon	20,384	18,612	17,107	12,849
Açıklamalı Yığılmalı Varyasyon	20,384	38,996	56,104	68,953
Alfa (α) Değeri	.85	.87	.89	.80

Tablo 4. Örgütsel bağlılık ile ilgili anket maddelerinin örgütsel bağlılığın boyutlarına göre dağılımı

Anket Maddeleri	Boyutlar	
	Duygusal Bağlılık	Kalıcı Bağlılık
bag23 Beni en tatmin edici okul burası.	,796	
bag26 Arkadaşlarıma çalıştığım okuldan bahsederken çalışılacak mükemmel bir ortam olarak bahsetmekten kendimi alamıyorum.	,777	
bag25 Ben bu okula çok şey borçluyum.	,772	
bag22 Benim değerlerim ve bu kurumun değerleri büyük bir uyuşma gösteriyor.	,771	
bag21 Benim için çalışılabilecek en huzurlu okul burası.	,726	
bag20 Benim için en mutlu olabileceğim okul burası.	,661	
bag1 Yaptığım iş, okuttuğum öğrenciler, çalışan meslektaşlarım bu okuldakilere çok benzese de başka bir okulda çalıştığımı hayal edemiyorum.		,770
bag4 Okulmdan ayrılıp başka okulda görev alma beklentisi aklımın ucundan bile geçmez.		,765
bag2 Sonsuza kadar bu okul için çalışabilirim		,756
bag9 Çok uzun yıllar bu okulda çalışsam da hala bundan memnuniyet duyacağımdan ve sıkılmayacağımdan eminim.		,704
bag12 Bu okuldan ayrılmamak için pek çok kişinin katlanmayacağı eziyetlere katlanmaya razı olurum.		,637
bag10 Çalışabilecek daha huzurlu bir okul düşünemiyorum.		,633
Aygen Değeri	3,948	3,668
Açıklanan Varyasyon	32,897	30,569
Açıklamalı Yıgmal Varyasyon	32,897	63,466

Tablo 5. Örgütsel Yabancılaşma ile ilgili anket maddelerinin örgütsel yabancılaşmanın boyutlarına göre dağılımı

	Boyutlar									
	Bezmişlik	İzole	İnsan ilişkilerinde normsuzlaşma	Engellenmişlik	Kişisel normları yitirme	Meslekten soğuma	Global-evrensel ümitsizlik	Farklılaşma	Araşsal ilişkinin bozulması	Kuralsızlaşma
yab69 İşe yaramaz biri olduğumu hissediyorum	,72									
yab70 Her şeyden sıkıldım	,79									
yab71 Problemler üstesinden gelemeyeceğim kadar boyumu aşmaya başladı.	,80									
yab72 Hayatı kendi istediğim yöne yönlendirecek güce sahip değilim.	,80									
yab73 Hayatın hızına yetişemiyorum.	,73									
yab74 Hayatımı kontrol edebilmem için ipin ucunu kaçırdığımı hissediyorum.	,66									
yab87 İnsanları çok sık arayan biri değilimdir.		,73								
yab88 Dışarıda çok zaman geçiren biri sayılmam.		,78								
yab89 Ailem dışında pek fazla zaman harcamam.		,81								
yab90 Çevremdekilerle pek fazla sosyalleşmem.		,77								
yab91 Kafama göre birilerini bulmakta zorlanıyorum.		,79								
yab92 Çevremdekiler pek benim kafama uygun değil.		,74								
yab46 Kazanmak için hile yapmak zorunlu hale gelmiş.			,71							
yab47 İleri gitmek için birilerinin ayağını kaydırmak moda olmuş.			,73							
yab48 Dürüstlük giderek unutulmaya başladı.			,80							
yab49 Ayak oyunu bilmezsen ilerleyemezsin.			,80							
yab50 Güvencenek adam kalmadı.			,74							
yab51 Kimseye arkamı dönmeye gelmiyor.			,76							
yab35 İş ortamında kendimi bir robot gibi hissediyorum.				,69						
yab36 İşimde kendimi üretken hissetmiyorum.				,83						
yab37 İşimde yapabileceğim pek çok şeyi yapamadığımı hissediyorum				,79						
yab38 İşimde elim kolum bağlı hissediyorum.				,83						
yab39 İsteddiğim gibi öğretmenlik yapamıyorum.				,72						

Tablo.5 'in devamı.

yab79 Arkadaşsız ve dostsuz kalmamak için doğru olmayan şeyleri yaptığım olmuştur.					,69					
yab80 Problem çıkmasın diye yalnızın tarafında olduğum olmuştur.					,77					
yab81 İyi görünmek için gerçeği yansıtmadığım olmuştur.					,82					
yab82 Huzuru bozmamak adına taviz verdiğim olmuştur.					,72					
yab83 Başkasının hakkını yediğim olmuştur.					,73					
yab61 Kimsenin işinizi ne kadar iyi yaptığınıza baktığı yok.					,74					
yab62 Çoğu kişi yaptığı işte göz boyamakla meşgul.					,75					
yab63 Öğretmenlik bitmiş.					,75					
yab64 İşimizin bir zevki kalmadı.					,75					
yab65 Bu iş artık ideallerimi yitirdi.					,71					
yab23 Dünyayı anlamakta zorluk çekiyorum.							,73			
yab24 Dünyanın çivisi çıkmış.							,78			
yab25 Dünyanın geleceği karanlık.							,83			
yab26 Gelecek nesiller çok şanssız.							,74			
yab30 Köşe dönmeçilik en büyük meziyet sayılıyor.								,74		
yab31 Alın teri ve çalışmanın yerini şans ve beleşçilik aldı.								,83		
yab32 Ne kadar çalışırsan çalış pek anlamı kalmadı.								,70		
yab33 Doğrularla yanlışları ayırt etmek çok zorlaşmaya başladı.								,74		
yab16 Kuralsızlık almış başını yürümüş.									,75	
yab17 Adamı olana arkasına güvenene yasak masak kalmadı.									,81	
yab18 Kurala uyarak yaşayanın kaybettiği bir çağda yaşıyoruz.									,78	
yab12 Benim inandıklarımın içinde yaşadığım toplumun inandıkları uyuşmamaya başladı.										,73
yab13 Toplum benim gibi düşünmüyor.										,82
yab14 Ben çevremdekilerin değerlerini paylaşmıyorum.										,74
Aygen Değeri	4,40	4,19	4,09	3,70	3,46	3,30	2,85	2,83	2,19	2,05
Açıklanan Varyasyon	9,36	8,91	8,72	7,88	7,36	7,02	6,07	6,02	4,66	4,37
Açıklanamaz Yığılmalı Varyasyon	9,36	18,27	26,99	34,88	42,24	49,26	55,34	61,37	66,03	70,41
Alfa (α) Değeri	,75	,76	,75	,76	,76	,75	,76	,77	,77	,78

Tablo 6. Tanımlayıcı İstatistikler

	Ortalama	Standart sapma	N
ocb	3,90	1,14	299
Vicdanlılık	3,86	1,43	299
Erdemlilik	3,86	1,46	299
Yardımlı	3,94	1,42	299
Sportmenlik	3,99	1,46	299
Örgütsel Bağlılık	3,34	1,45	299
Duygusal Bağlılık	3,42	1,60	299
Kalıcı Bağlılık	3,26	1,58	299
Bezmişlik	2,86	1,57	299
İzole olma	2,97	1,47	299
İnsan ilişkilerinde normsuzlaşma	3,28	1,51	299
Engellenmişlik , güçsüzlük	3,24	1,64	299
Kişisel normları yitirme	2,59	1,56	299
Meslekten soğuma	3,18	1,61	299
Global-evrensel ümitsizlik	3,37	1,58	299
Çevreden ve toplumdaki farklılaşma	3,47	1,49	299
Araçsal ilişkinin bozulması	3,82	1,58	299
Kuralsızlaşma	3,93	1,58	299

Tablo 7. Bay ve bayanların değişkenler açısından karşılaştırılması

	t	p
Bezmişlik	-1,36	,18
İzole olma	-1,74	,08
İnsan ilişkilerinde normsuzlaşma	,72	,47
Engellenmişlik, güçsüzlük	-1,04	,30
Kişisel normları yitirme	-1,96	,05
Meslekten soğuma	-1,75	,08
Global-evrensel ümitsizlik	-,83	,41
Farklılaşma	-,16	,87
Araçsal ilişkinin bozulması	-,48	,63
Kuralsızlaşma	-1,39	,17
vicdanlılık	-2,81	,01
erdemlilik	-2,46	,01
yardımsverlik	-,80	,43
sportmenlik	-1,97	,05
ocb	-2,59	,01
Duygusal bağıllık	-,55	,58
bağıllık	-,48	,63
Kalıcı bağıllık	-,31	,76

Tablo 8.Cinsiyet değişkeni açısından tanımlayıcı istatistikler

	Cinsiyet	N	ortalama	Standart sapma
Bezmişlik	Bayan	132	2,72	1,52
	Bay	167	2,97	1,60
İzole olma	Bayan	132	2,80	1,35
	Bay	167	3,10	1,56
İnsan ilişkilerinde normsuzlaşma	Bayan	132	3,35	1,50
	Bay	167	3,22	1,52
Engellenmişlik , güçsüzlük	Bayan	132	3,13	1,63
	Bay	167	3,33	1,65
Kişisel normları yitirme	Bayan	132	2,39	1,42
	Bay	167	2,74	1,64
Meslekten soğuma	Bayan	132	3,00	1,60
	Bay	167	3,33	1,61
Global-evrensel ümitsizlik	Bayan	132	3,29	1,60
	Bay	167	3,44	1,57
farklılaşma	Bayan	132	3,46	1,51
	Bay	167	3,49	1,47
Arasal ilişkinin bozulması	Bayan	132	3,77	1,57
	Bay	167	3,86	1,60
kuralsızlaşma	Bayan	132	3,79	1,55
	Bay	167	4,04	1,60
Vicdanlılık	Bayan	132	3,60	1,34
	Bay	167	4,06	1,47
erdemlilik	Bayan	132	3,63	1,39
	Bay	167	4,05	1,50
yardimseverlik	Bayan	132	3,86	1,46
	Bay	167	3,99	1,40
sportmenlik	Bayan	132	3,81	1,48
	Bay	167	4,14	1,44
ocb	Bayan	132	3,71	1,09
	Bay	167	4,05	1,16
Duygusal bağlılık	Bayan	132	3,37	1,58
	Bay	167	3,47	1,61
bağlılık	Bayan	132	3,30	1,52
	Bay	167	3,38	1,39
Kalıcı bağlılık	Bayan	132	3,23	1,70
	Bay	167	3,28	1,47

Tablo.7 ve Tablo.8’de görüldüğü gibi bay ve bayan öğretmenler arasında çevresindekilere göre fazla sosyalleşememe, huzuru bozmamak adına taviz verme, iyi görünmek adına gerçeği saklama, öğretmenlikten zevk almama, ideallerini yitirme, bulunduğu örgütte herkesten daha fazla aktif olma, kimsenin almak istemediğı işleri gönüllü olarak alma, kendini geliştirme, yenileme, diğer öğretmenlere göre daha az şikayet etme, işle ilgili olumsuzlukları fazla büyütmememe ve daha fazla örgüt yararına görevlerini aşan davranış gösterme açısından anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Tablo 9.Değ işkenler arası korelasyonlar

	ocb	Vicdanlılık	Erdemlilik	Yardımseverlik	Sportmenlik	Bağlılık	Duygusal bağlılık	Kalıcı bağlılık	Bezmişlik	İzole olma	İnsan ilişkilerinde normsuzlaşma	Engellenmişlik, güçsüzlük hissi	Kişisel normları yitirme	Meslekten soğuma	Global-evrensel ümitsizlik	Farklılaşma	Araçsal ilişkinin bozulması	Kuralsızlaşma
ocb	1,00	,87	,81	,75	,67	,01	,03	-,01	-,04	,06	,04	-,17	-,05	,14	,00	-,06	,00	,16
vicdanlılık	,87	1,00	,62	,46	,52	,09	,09	,07	,00	,10	,05	-,13	,03	,10	,00	,01	-,04	,15
erdemlilik	,81	,62	1,00	,51	,43	-,08	-,09	-,07	-,08	-,07	,00	-,17	-,07	,11	,02	-,11	-,01	,18
yardımseverlik	,75	,46	,51	1,00	,33	-,09	-,04	-,12	-,03	,10	-,01	-,12	-,07	,14	,00	-,13	,08	,11
sportmenlik	,67	,52	,43	,33	1,00	,12	,13	,09	-,04	,00	,10	-,14	-,07	,06	,00	,04	-,03	,06
bağlılık	,01	,09	-,08	-,09	,12	1,00	,91	,91	,10	,07	,03	-,01	,21	-,07	,03	,17	,04	,00
duygusal bağlılık	,03	,09	-,09	-,04	,13	,91	1,00	,67	,08	,08	,05	,00	,18	-,08	,04	,14	,10	-,02
kalıcı bağlılık	-,01	,07	-,07	-,12	,09	,91	,67	1,00	,10	,04	,00	-,02	,19	-,04	,01	,18	-,03	,02
bezmişlik	-,04	,00	-,08	-,03	-,04	,10	,08	,10	1,00	,46	,30	,37	,56	,54	,16	,25	,09	,05
izole olma	,06	,10	-,07	,10	,00	,07	,08	,04	,46	1,00	,30	,29	,50	,37	,11	,20	,14	,03
insan ilişkilerinde normsuzlaşma	,04	,05	,00	-,01	,10	,03	,05	,00	,30	,30	1,00	,35	,29	,42	,39	,22	,39	,26
Engellenmişlik, güçsüzlük hissi	-,17	-,13	-,17	-,12	-,14	-,01	,00	-,02	,37	,29	,35	1,00	,31	,30	,28	,13	,47	,02
Kişisel normları yitirme	-,05	,03	-,07	-,07	-,07	,21	,18	,19	,56	,50	,29	,31	1,00	,34	,14	,22	,10	,05
Meslekten soğuma	,14	,10	,11	,14	,06	-,07	-,08	-,04	,54	,37	,42	,30	,34	1,00	,30	,21	,22	,16
Global-evrensel ümitsizlik	,00	,00	,02	,00	,00	,03	,04	,01	,16	,11	,39	,28	,14	,30	1,00	,18	,48	,32
Farklılaşma	-,06	,01	-,11	-,13	,04	,17	,14	,18	,25	,20	,22	,13	,22	,21	,18	1,00	,11	,41
Araçsal ilişkinin bozulması	,00	-,04	-,01	,08	-,03	,04	,10	-,03	,09	,14	,39	,47	,10	,22	,48	,11	1,00	,26
kuralsızlaşma	,16	,15	,18	,11	,06	,00	-,02	,02	,05	,03	,26	,02	,05	,16	,32	,41	,26	1,00

Not. Tabloda 0.11 ve üzerindeki tüm korelasyonlar 0.05 düzeyinde manidardır.

Değişkenler arası korelasyonlardan hareketle örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel bağlılık davranışları arasında fevri olmama davranışı dışında doğrudan anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Örgüte olan bağlılıkla sadece fevri olmama, daha az şikayet etme davranışı arasında düşük düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerin örgüte olan bağlılıkları onların fedakâr ve daha aktif olmalarını, yardımsever ve örgüt yararına çalışmalarını, kendini geliştiren ve yenileyen bireyler olmalarını doğrudan etkilemez.

Örgütsel vatandaşlık davranışı ile engellenmişlik ve güçsüzlük hissetme, yaptığı işten zevk almama ve ideallerini yitirme, çevresindekilerle aynı değerleri paylaşmama ve toplumun kendisi gibi düşünmediğine inanma davranışları arasında düşük düzeyde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Diğer yabancılaşma davranışları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında doğrudan anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Öğretmenler ne kadar fedakâr ve aktif, yardımsever ve örgüt yararına çalışırsa, ne kadar kendini geliştirir ve yenilirse o kadar engellenmişlik ve güçsüzlük hissi azalır. Öğretmenlerde çevresindekilerle aynı değerleri paylaşmama, toplumun kendisi gibi düşünmediğine inanma ve yaptığı işten zevk alamaz hale gelme, ideallerini yitirme davranışları arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışlarının da arttığı görülmüştür. Ancak bu ilişki oldukça düşük düzeyde bir ilişkidir.

Öğretmenlerin örgüte olan bağlılıkları arttıkça huzuru bozmamak adına tavizler verme ve iyi görünmek adına gerçeği saklama davranışlarında da artış olduğu görülmektedir. Böyle öğretmenlerin gözü okuldan başka bir şeyi görmemektedir.

Her şeyden sıkılma, kendini işe yaramaz biri olarak hissetme, kendi kabuğuna çekilme, çevresindekilere güvenini yitirme, işini istediği gibi yapamadığına inanma, kendini güçsüz hissetme, huzuru bozmamak adına tavizler verme, iyi görünmek adına gerçekleri saklama, yaptığı işten zevk almama, ideallerini yitirme, dünyanın geleceğini karanlık olarak görme ve çalışmanın anlamını yitirme davranışları arasında çok güçlü pozitif düzeyde ilişkiler bulunmuştur.

BÖLÜM IV

I. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Bu araştırmada, bulunduğu örgütte herkesten daha aktif olma, herkesten daha fazla çalışma, kimsenin istemediği işleri gönüllü olarak alma, diğer çalışanlara göre kendini daha fazla geliştirme, yenileme, alanındaki gelişmeleri takip etme, diğer çalışanlara göre daha fazla başkalarının derdinin dinleme, herkesten daha fazla diğer çalışanlara yardım etme, diğer çalışanlara göre daha az şikayet etme, fevri davranmama, işle ilgili olumsuzlukları fazla büyütmemeye davranışları olarak özetlenebilecek örgütsel vatandaşlık davranışları ile bulunduğu örgütün değerleriyle uyuma, bulunduğu örgütte çalışmaktan mutluluk duyma, bulunduğu örgütten başka bir örgütte çalışmayı hiç düşünmeme ve bulunduğu örgütten ayrılmamak için eziyetlere bile katlanmayı göze alma, her şeyden sıkılma, kendini işe yaramaz biri olarak hissetme, çevresindekilerle fazla sosyalleşmeme, kafasına göre birilerini bulmakta zorlanma, çevresindekilere güvenini yitirme, işini istediği gibi yapamadığına inanma ve kendini üretken hissetmeme, huzuru bozmamak adına tavizler verme, iyi görünmek adına gerçeği saklama, yaptığı işten zevk almama, ideallerini kaybetme, çalışmanın anlamını yitirdiğine inanma, kurallara uymama, çevresindekilerle aynı değerleri paylaşmama, toplumun kendisi gibi düşünmediğine inanma olarak özetlenebilecek bağlılık ve yabancılaşma faktörleri arasındaki ilişki incelenmiştir.

Öğretmenlerin okula olan bağlılıklarının ve yabancılaşmanın alt boyutlarını oluşturan davranışların, örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla yüksek düzeyde ilgisinin olmadığı anlaşılmaktadır. Bulduğu okula bağlılık duyan öğretmenlerin aynı zamanda örgütsel vatandaşlık davranışı göstereceği sonucuna ulaşmak oldukça güçtür.

Öğretmenlerin yukarıda sözü edilen örgütsel vatandaşlık davranışlarını gösterdikleri oranda engellenmişlik ve güçsüzlük hissini azalacağı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca öğretmenler yaptıkları işten zevk almasalar, ideallerini yitirme noktasına gelseler dahi örgütsel vatandaşlık davranışı gösterebilmektedirler. Bu da öğretmenlerin ne derece gayretli ve fedakâr olduklarını göstermeye yetmektedir.

Öğretmenlerin okula bağlılık duyguları arttıkça huzuru ön planda tuttıkları ve okul ortamını bozmamak adına seslerini yükseltmedikleri, kişiliklerinden tavizler verdikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Bu çalışma ile örgütsel bağlılık, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık alanında literatüre önemli katkılar yapılmıştır. Örgütsel yabancılaşma davranışıyla ilgili şimdiye kadar literatürde olmayan alt boyutlar bulunmuştur.

Her ne kadar örgütsel bağlılık ve örgütsel yabancılaşma davranışları arasında yüksek düzeyde ilişkiler bulunamasa da örgütsel vatandaşlığın hangi örgütsel faktörlerden etkilendiği ile ilgili araştırmalara devam edilmesi gerekir. Bundan sonra yapılacak çalışmalarda burada ele alınmayan öğretmenlerin kişilik özellikleri, örgütsel imaj, örgütsel zekâ v.b. konulara ağırlık verilmesi önerilir.

KAYNAKÇA

- Aldemir, C., 1983, “Yöneticilerin Güç Tipleri İle İş’e Yabancılaşma ve İş doyumu Arasındaki İlişkiler”, AMME İdaresi Dergisi,16-1:61-77,Mart.
- Allen, N.J.Meyer, 1990, “The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization”, Journal of Occupational Psychology.
- Balay, R., 2000, Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık.,Nobel Yayıncılık Ankara.
- Balcı , A., 2003, Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji ve Taktikler, Pegem A Yayıncılık, 2.Baskı, Ankara.
- Bateman T.S., D.W.Organ, 1983, “Job Satisfaction and the Good Soldier : The Relationship Between Affect and Employee Citizenship”, Academy of Management Journal.
- Bayındır, B., 2002, “Ortaöğretim Dal Öğretmenlerinin Mesleğe Yabancılaşmaları ile Öğretme Öğrenme Sürecindeki Davranışları Arasındaki İlişki.” Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Baysal,A.C.ve Paksoy, M., 1999, “Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli”, İ.Ü.İşletme Fakültesi Dergisi, C:28, S:1.
- Büyük Sözlük. İstanbul:Güneş Yayınları,1987
- Cengiz, A. A., 2001, “Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri ve Eskişehir'de Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama”, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir.
- Demirer,T. ve Özbudun S., 1998, Yabancılaşma.Ankara:Öteki Yayınevi.
- Eltugay , Ö., “Popüler Kültür ve Yabancılaşma.” Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara :Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Esin, P., 1982, İşbölümü Yabancılaşma ve Sosyal Politika. Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayın No: 502.
- Fromm, E., 1996, Sağlıklı Toplum. Çeviren : Yurdanur Salman ve Zeynep Tanrıseven. İstanbul: Payel Yayınları.

- Hoşgörür, V., 1997, “Eğitim İşgörenlerinin Örgütsel Tutumları (Samsun İli Merkez Ortaöğretim Okulları Örneği)”. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Ankara : Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- İnsan Kaynakları Web sayfası,
<http://www.insankaynaklari.com/cn/ContentBody.asp?BodyID=564>
 (10.12.2005)
- Kamer, M., 2001, “Örgütsel Güven, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri” (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) İstanbul.
- Kushman, J.W., 1992, The organizational dynamics of teacher workplace commitment:A study of urban elementary and middle schools. Educational administration quarterly.
- Marx, K., 2000, Yabancılaşma. Çeviren:Kenan Somer Ankara:Sol Yayınları.
- Minibaş, J., 1993, “Yabancılaşma Kavramının İncelenmesi ve Banka Sektörüne Yönelik Bir Araştırma”. Yayımlanmamış Doktora Tezi.İstanbul:İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Oktay, M., 1996, İşletmeciler İçin: Davranış Bilimlerine Giriş. Der Yayınları: İstanbul.
- Özen İ. - Janset Ö., 2000, “Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin ve Örgütsel Adaletle İlişkin Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü: Bir Turizm Örgütünde Uygulama” (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Pehlivan ,İ. 2000, İş Yaşamında Stres . Ankara:Pegem Yayıncılık.
- Püsküllüoğlu , A., 2000, Arkadaş Türkçe Sözlük. Ankara: Arkadaş Yayınevi.
- Randall, D. M. and COTE, J. A., 1991, Interrelationships of Work Commitment Constructs, Work and Occupations, Vol:18, No:2.
- Shann, M.H., 1998, Professional commitment and satisfaction among teachers in urban middle schools. The journal of educational research.
- Shann,M.H. 1998, Professional commitment and satisfaction among teachers in urban middle schools.The journal of educational research 92,2:67-73
- Soysal, A., 1997, “Örgütlerde Yabancılaşmaya İlişkin Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma”. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi,Konya:Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Ünal, Z., 2003, “ Öğretmenlerde İş Doyumu ve Örgütsel Vatandaşlık.” (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi): Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Vandenberg, R. J., and Scarpello, V., 1994, “A Longitudinal Assessment of the Determinant Relationship Between Employee Commitments to the Occupation and the Organization”, Journal of Organizational Behavior, Vol:15, 535-547.
- Varoğlu, D., 1993, ”Kamu Sektörü Çalışanlarının İşlerine ve Kuruluşlarına Karşı Tutumları, Bağlılıkları ve Değerleri”, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi.

EKLER

EK I. İlköğretim Okullarında Çalışılmasına İzin Verildiğini Gösteren Onay

EK II. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Aracı

Ek I: İlköğretim Okullarında Çalışılmasına İzin Verildiğini Gösteren Onay

**T.C.
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı**

Sayı : B.08.0.EGD.0.33.05.311-364/1252
Konu : Araştırma İzni

30/02/2006

**AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Sosyal Bilimler Enstitüsü)**

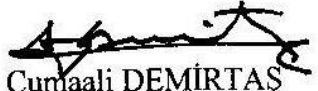
İlgi : 03.02.2006 tarih ve B.30.2.AKÜ.0.E1.00.00-560/156 sayılı yazınız.

Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü İlköğretim Ana Bilim Dalı Sınıf Öğretmenliği Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Mustafa MERCAN'ın "Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Vatandaşlık" konulu araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılacak anketlerin, Uşak İli ilköğretim okullarında uygulama izin talebi incelenmiştir.

Üniversiteniz tarafından kabul edilen, onaylı bir örneği Bakanlığımızda muhafaza edilen (2 sayfa - 39 sorudan oluşan) anketin belirtilen okullarda uygulanmasında bir sakınca görülmemektedir.

Araştırmanın bitiminde sonuç raporunun iki örneğinin Bakanlığımıza gönderilmesi gerekmektedir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.


Cumaali DEMİRTAŞ
Bakan a.
Müsteşar Yardımcısı

EKLER :
EK-1: Anket Örneği (1 Adet-2 Sayfa)
EK-2: Okul Listesi (1 Adet-2 Sayfa)



