



Turkish Studies

International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic
Volume 12/6, p. 55-76

DOI Number: <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.11535>
ISSN: 1308-2140, ANKARA-TURKEY

Article Info/Makale Bilgisi

✍ Received/Geliş: 01.03.2017 ✓ Accepted/Kabul: 30.03.2017
✍ Referees/Hakemler: Doç. Dr. Özge HACİFAZLIOĞLU – Doç. Dr.
Aynur BOZKURT BOSTANCI

This article was checked by iThenticate.

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK: KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ VE EĞİTİM ÖRGÜTLERİ AÇISINDAN ETKİLERİ

Ahmet AVCI*

ÖZET

Örgütlerin varlıklarını devam ettirmeleri, hedeflerine ulaşmaları ve başarılı olabilmelerinde çalışanların performansı kritik rol oynamaktadır. Çalışanların performansı da büyük oranda kurumlarına olan tutumları çerçevesinde şekillenmektedir. Bu noktada örgütsel bağlılık kavramının önemi ve gerekliliği karşımıza çıkmaktadır. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar, kurumlarıyla özdeşleşmekte, kurumlarının hedef, norm ve değerlerini içselleştirmekte ve kendilerini kurumda kalıcı olarak görebilmektedirler. Bundan dolayıdır ki yarım asırdan fazla bir süredir örgütsel bağlılık kavramı özellikle yönetim bilimlerinin temel konularından biri olmuştur. Kurumların verimli ve başarılı olabilmeleri adına örgütsel bağlılık kavramı ve ilişkili oldukları değişkenlerle ilgili pek çok araştırma yapılmış ve önemli sonuçlar elde edilmiştir. Benzer şekilde otuz yılı aşkın bir süredir konu eğitim örgütlerinde de tartışılmaya başlanmış ve konuyla ilgili pek çok çalışma yapılmıştır. Eğitim örgütlerinde istenilen sonuçların elde edilmesi ve beklenen çıktılara ulaşılabilmesi adına örgütsel bağlılığın çok kritik bir rol üstlendiği araştırmalar neticesinde ortaya konulmuştur. Örgütsel bağlılığı yüksek olan okul yöneticileri ve öğretmenlerin, sağlıklı ve verimli bir eğitim-öğretim ortamının oluşmasında, sürdürülebilir başarının elde edilmesinde, akademik ve kişisel gelişimi istenilen seviyede olan, kendisiyle barışık ve özgüveni yüksek öğrencilerin yetiştirilmesinde çok önemli rollerinin bulunduğu açık şekilde ortaya konulmuştur. Böylesine önemli bir kavram olan örgütsel bağlılığın kazanılması zor ve uzun süren bir çabayı gerektirmekte, kaybedilmesi ise kolay ve hızlı olabilmektedir. Bu tespitlerden hareketle bu makalenin amacı; örgütsel bağlılığın kavramsal çerçevesini sunmak; yapısı ve alt boyutları hakkında bilgi vermek, kişisel ve örgütsel açıdan etkilerini belirtmek, eğitim örgütleri açısından bazı çıkarım ve önerilerde bulunmaktır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel bağlılık, örgütsel davranış, eğitim örgütleri, eğitim yönetimi

* Yrd. Doç. Dr. Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü, El-mek: ahmetavci7@gmail.com

ORGANIZATIONAL COMMITMENT: CONCEPTUAL FRAMEWORK AND EFFECTS ON EDUCATIONAL ORGANIZATIONS

ABSTRACT

Employees' performance plays a critical role for organizations to be able to continue their existence, to achieve their goals and to succeed. The performance of employees is largely shaped by their attitudes towards their institutions. The importance and necessity of the concept of organizational commitment appear at this point. Employees with high organizational commitment are identified with their institutions, internalize the goals, norms and values of their institutions and may consider themselves permanent in the institution. Therefore, the concept of organizational commitment has been one of the main issues of management sciences for more than half a century. Many researches have been carried out on the concept of organizational commitment and the related variables for institutions to be productive and successful, and significant results have been achieved. Similarly, this issue has also begun to be discussed in educational organizations for more than thirty years, and many studies on the subject have been carried out. As a result of the studies, it has been suggested that organizational commitment plays a very critical role to get the desired results and reach the expected outcomes in educational organizations. It has been clearly demonstrated that school administrators and teachers with high organizational commitment have very important roles in the formation of a healthy and productive education and training environment, in achieving sustainable success and in training of students with high self-confidence and peace whose academic and personal developments are at the desired level. The acquisition of such an important concept of organizational commitment requires a hard and long effort, and the loss of it can be easy and fast. Based on these determinations, the purpose of this article is to present the conceptual framework of organizational commitment, to provide information about its structure and sub-dimensions, to indicate its personal and organizational effects and to make some inferences and suggestions in terms of educational organizations.

STRUCTURED ABSTRACT

Employees' performance plays a critical role for organizations to be able to continue their existence, to achieve their goals and to succeed. The performance of employees is largely shaped by their attitudes towards their institutions. The importance and necessity of the concept of organizational commitment appear at this point. Employees with high organizational commitment are identified with their institutions, internalize the goals, norms and values of their institutions and may consider themselves permanent in the institution. Therefore, the concept of organizational commitment has been one of the main issues of management sciences for more than half a century. Many researches have been carried out on the concept of organizational commitment and the related variables for institutions to be productive and successful, and

Turkish Studies

significant results have been achieved. Similarly, this issue has also begun to be discussed in educational organizations for more than thirty years, and many studies on the subject have been carried out. As a result of the studies, it has been suggested that organizational commitment plays a very critical role to get the desired results and reach the expected outcomes in educational organizations. It has been clearly demonstrated that school administrators and teachers with high organizational commitment have very important roles in the formation of a healthy and productive education and training environment, in achieving sustainable success and in training of students with high self-confidence and peace whose academic and personal developments are at the desired level. The acquisition of such an important concept of organizational commitment requires a hard and long effort, and the loss of it can be easy and fast. Based on these determinations, the purpose of this article is to present the conceptual framework of organizational commitment, to provide information about its structure and sub-dimensions, to indicate its personal and organizational effects and to make some inferences and suggestions in terms of educational organizations.

Studies carried out on organizational commitment state that the concept has a complex structure consisting of many factors and there is no accepted clear definition of it (Schwenk, 1986; Reichers, 1986; McGee and Ford, 1987). The fact that employees enter into the unity of identity and integrate with the institution where they work is on the basis of organizational commitment (Randall, 1990). In general, the fact that the employees love their job and institution, adopt the goals of their institution, do what is needed for these goals, and the level of seeing their future in this institution also reveal the level of organizational commitment (Meyer, Stanley, Herscovitch and Topolnytsky, 2002; Fornes and Rocco, 2004). Organizational commitment means that the employee has strong organizational goals and values and acts accordingly (Wiener, 1982:418; Brewer, 1996). According to Porter, Steers, Mowday and Boulian (1974: 604), organizational commitment is an active commitment between the individual and the organization, and thanks to this commitment, the individual works harder and makes some sacrifices for organization to achieve its goals and to be more successful. In this definition, three important points are emphasized: 1) Strong belief and acceptance of the goals and values of the organization, 2) The desire to make an extra effort for organization to achieve its goals, 3) Having a strong desire to remain as a member of the organization.

Etzioni considers intimacy in organizational commitment as a key factor and explains organizational commitment in three dimensions (Penley and Gould, 1988: 46-47; Balay, 2010: 15-16): 1) *Moral intimacy (Moral commitment)*: It is the belief in belonging to the organization based on intrinsic commitment to the objectives, goals and norms of the organization, and the internalization and identification with them, 2) *Benefit-based intimacy or calculative commitment*: It is based on an exchange relationship between the organization and its members, and there is a weaker commitment compared to moral intimacy, 3) *Alienative intimacy*: It represents a negative orientation towards the organization. This kind of commitment takes place when a member sees the organization as punitive or harmful. In alienative commitment, the

person is forced to remain as a member even though he or she does not have psychological commitment to the organization.

Different classifications have been made regarding the precursors of organizational commitment. It is possible to collect these classifications under three basic headings (Fornes and Rocco, 2004; Mayer and Schoorman, 1992; Meyer, Allen and Smith, 1993; Wiener, 1982; Schwenk, 1996; Becker, Randall and Riegel, 1995): 1) *Personal factors*: Demographic factors such as age, gender and level of education and the factors related to business life such as motivation and success motive, ideals, goals and values, 2) *Organizational factors*: Organizational behavior components such as organizational culture, organizational justice, organizational trust, organizational cynicism, organizational citizenship behaviors, and the factors that generally reflect the identity of the organization such as the management style, organizational image, team work, wage policy and the quality and importance of work, 3) *Non-organizational factors*: Factors that develop outside the organization such as the country's general socio-economic condition, unemployment rates and opportunities for new jobs.

Educational organizations have many crucial roles for their countries to develop, advance and become a prosperous country and for their citizens to reach a successful, happy and contemporary standard of living (Hoy and Msikel, 2010; Lunenburg and Ornstein, 2013). The fact that educational organizations can fulfill these roles as required is largely directly associated with the structure and the management style of the organization and the employees' commitment to their institutions, and whether they fulfill their duties in the desired manner (Shaw and Reyes, 1992; Lok and Crawford, 2003; Geijsel, Slegers, Leithwood and Jantzi, 2002). The knowledge, skills or abilities of school administrators, teachers or other staff working in the school are not solitarily sufficient for the school to be able to fulfill its goals and reach the desired educational outcomes. Besides, the fact that those working in the school are committed and dedicated to their institution is quite important with respect to obtain the desired results (Firestone and Pennell, 1993; Tsui and Cheng, 1999) .

The structure, definition and importance of the concept of organizational commitment should firstly be explained in educational institutions in a clear and understandable way for the development of organizational commitment (Okçu, 2014; . It will be very useful to organize seminars, conferences and meetings for it. The success of educational institutions where organizational commitment is high should be mentioned, and it is extremely important to carry out the necessary studies to be able to model them (Arslan and Yıldız, 2015). The fact that school administrators have organizational commitment is of vital importance for the success of the school. The most important impact for the establishment and development of organizational commitment in schools is the school administrators (Teyfur, 2015). Because the higher the organizational commitment of the school principals is, the higher the level of commitment of teachers and other employees will be, and this situation will be reflected in the entire school. Beyond these, the political will and the relevant ministries that govern the country should make the necessary reforms and structural changes for employees in educational

Turkish Studies

organizations to love their professions, to be able to see themselves permanent in this profession and to perform teaching, which is the most sacred profession, lovingly and willingly.

Keywords: Organizational commitment, organizational behavior, educational organizations, educational administration,

1. Giriş

Yaşanan hızlı gelişmeler ve gittikçe sertleşen rekabet ortamında örgütlerin ayakta kalabilmeleri, gelecekte var olabilmeleri ve hedeflerini gerçekleştirebilmelerinde örgüt-işgören ilişkisi çok önemli bir hale gelmiştir (Allen ve Meyer, 1990a; 1990b; William ve Anderson, 1991; Feather ve Rauter, 2004). İşgörenlerin çalıştıkları örgüte karşı hissettiği düşünceler, duygularını şekillendirmekte ve bu duygular da davranışa dönüşerek örgütün başarı veya başarısızlığında etkin rol oynamaktadır (Becker, 1960; Brown, 1969). Örgütlerin başarısını, işgörenlerin tutum ve davranışlarından bağımsız görmek kesinlikle mümkün değildir. Aksine örgütlerin başarısı, örgütteki insan kaynağının başarısı ile direkt orantılıdır (Brown, 1996). Nitekim son zamanlarda örgütlerde yaşanan ve örgütlerin başarısız olma nedenleri arasında gösterilen en önemli etkenlerin başında, çalışanların işlerinden ve işyerinden memnun olmamaları çalıştıkları kurumu benimsememeleri (Bernerth, Armenakis, Feild ve Walker, 2007) ve o kurum içinde varlığını sürdürmeyi hedeflememeleri gelmektedir (Podsakoff, Mackenzie ve Bommer, 1996). Elbette ki böylesi bir durum örgütsel bağlılığı ortadan kaldırmakta ve çalışanların verimliliğini azaltmakta netice itibariyle de örgütü başarısızlığa sürüklemektedir (Munduate ve Dorado, 1998). Bundan dolayıdır ki özellikle son 60 yıldır örgütsel bağlılık kavramı başta bilim, sanayi ve teknoloji alanında gelişmiş ülkeler olmak üzere pek çok ülkede araştırma konusu olmuştur (Spik, 2016; Meyer, Irving ve Allen, 1998). Yapılan çalışmalarda örgütsel bağlılığın yapısı, kavramsal çerçevesi, öncülleri ve sonuçları, kişisel ve kurumsal etkileri incelenmiş; örgütsel bağlılık kavramının kurumlarda nasıl güçlendirileceği ile ilgili araştırmalar yapılmış ve yorumlanmıştır (Mowday, Steers ve Porter, 1979; Wiener, 1982; Morrow, 1983; Meyer ve Allen, 1984; Reichers, 1985; O'Reilly ve Chatman, 1986; O'Driscoll ve Randall, 1999). Tüm örgütlerde olduğu gibi, eğitim örgütlerinde de örgütsel bağlılık; çalışanların verimliliğinin artırılması, insan kaynağının doğru ve etkili şekilde yönetilmesi ve örgütsel hedeflerin yerine getirilmesi noktasına kritik bir role sahiptir (Shaw ve Reyes, 1992; Somech ve Bogler, 2002). Eğitim örgütlerinde konuyla ilgili yapılan çalışmalar, kavramın kurumsal başarı ve verimlilikte çok önemli bir yere sahip olduğunu göstermiştir (Anderman, Belzer ve Smith, 1991; Shin ve Reyes, 1991; Firestone ve Pennell, 1993; Fresko, Kfir ve Nasser, 1997; Lok ve Crowford, 1999). Tüm kurumlar için böylesine önemli bir kavram olan örgütsel bağlılığın kazanılması zor ve uzun süren bir çabayı gerektirmekte, kaybedilmesi ise kolay ve hızlı olabilmektedir. Bu tespitlerden hareketle bu makalenin amacı; örgütsel bağlılığın kavramsal çerçevesini sunmak; yapısı ve alt boyutları hakkında bilgi vermek, kişisel ve örgütsel açıdan etkilerini belirtmek, eğitim örgütleri açısından bazı çıkarım ve önerilerde bulunmaktır.

2. Örgütsel Bağlılık

2.1. Yapısı ve Tanımı

Örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan çalışmalar, kavramın birçok faktörden meydana gelen kompleks bir yapısının olduğunu ve üzerinde uzlaşmaya varılmış net bir tanımının olmadığını ifade etmektedir (Schwenk, 1986; Reichers, 1986; McGee ve Ford, 1987). Örgütsel bağlılığın temelinde; çalışanların, çalıştıkları kurumla kimlik birliğine girmesi ve bütünleşmesi vardır (Randall, 1990). Genel itibariyle de çalışanların işini ve kurumunu sevmesi; çalıştıkları kurumun hedeflerini benimsemesi, bu hedefler için gerekenleri yapması ve geleceğini bu kurumda görmesinin derecesi

de örgütsel bağlılığının seviyesini ortaya koymaktadır (Meyer, Stanley, Herscovitch ve Topolnytsky, 2002; Fornes ve Rocco, 2004). Örgütsel bağlılık konusunda örgütsel davranış, örgütsel psikoloji, endüstri psikolojisi, sosyal psikoloji, yönetim ve organizasyon başta olmak üzere birçok farklı disiplinde araştırmalar yapılmış ve konuya farklı tanım ve yorumlar getirilmiştir (Mayer ve Schoorman, 1992). Bunun neticesinde de örgütsel bağlılık ile ilgili çok farklı tanımlar ortaya çıkmıştır.

Örgütsel bağlılık; çalışanın örgütün amaç ve değerlerine güçlü şekilde sahip olması ve buna uygun olarak hareket etmesidir (Wiener, 1982; Brewer, 1996). Porter, Steers, Mowday ve Boulian'a (1974) göre örgütsel bağlılık; birey ile örgüt arasındaki aktif bir bağlılık olup, bu bağlılık sayesinde bireyin, örgütün hedeflerine ulaşabilmesi ve daha başarılı olması için daha çok çalışması ve bir takım fedakarlıklar ortaya koymasındır. Bu tanımda üç önemli nokta vurgulanmaktadır: 1) Örgütün amaç ve değerlerine duyulan kuvvetli inanç ve kabullenme, 2) Örgütün hedeflerine ulaşabilmesi için fazladan çaba ve gayret gösterme isteği, 3) Örgütün üyesi olarak kalma noktasında kuvvetli bir arzuya sahip olmak. Meyer ve Allen'e (1990) göre örgütsel bağlılık; çalışan ile örgüt arasındaki ilişkiyi ifade eden, çalışanın örgütün hedefleriyle bütünleşmesini ve örgütte çalışmaya devam etme iradesini ortaya koyan psikolojik bir durumdur. O'Reilly ve Chatman'a (1986) göre örgütsel bağlılık; bireyin örgüte olan psikolojik bağlılığı; Reichers'e (1985) göre, bireyin örgütün hedefleriyle bütünleşme süreci diğer ifadeyle örgütün amaçlarıyla aynı kimlik bütünlüğüne sahip olma süreci; Schwenk'a (1986) göre, bireyin örgütle ilişkilerinde ortaya koyduğu tutum ve davranışlarındaki hareket tarzıdır. Konuya Becker (1960) ise yatırımlar, yani örgüt tarafından sunulan ödül ve maliyetlerin bir fonksiyonu olarak bakmakta ve bağlılığı şöyle tanımlamaktadır: Örgütsel bağlılık, kişinin örgütü için yaptığı çalışmalar karşılığında elde ettiği kariyer, statü, para ve diğer maddi ve manevi kazanımları örgütten ayrıldığı zaman kaybedeceği ve neticede zaman içerisinde yaptığı bunca emek ve fedakarlığın boşa gideceği düşüncesinden hareketle oluşan bağlılıktır. Tanımdan da anlaşılacağı üzere Becker (1960) bağlılığı duygusal açıdan değil, mantıki açıdan değerlendirmekte; çalışanların örgüte bağlılık duymadığını, örgüte bağlanmadıkları ve işten ayrıldıkları takdirde kaybedeceklerini düşündükleri için örgüte bağlılık hissedip, çalışmaya devam ettiklerini belirtmektedir. Bu noktada karşımıza Becker'in (1960) yan bahis teorisi (side bet theory) çıkmaktadır. Bu teoriye göre, örgütsel bağlılık işgörenin bazı yan bahisleri (çıkarları) gündemine alarak, bu çıkarları elde etmek adına, direk olarak bu kazanımlarıyla ilgili olmayan mantıklı ve tutarlı davranışlar ortaya koymasındır (Meyer ve Allen, 1984; Morrow, 1983). Buna göre örgütsel bağlılık, işgörenle örgütün karşılıklı olarak bahse girdiği bir süreçtir. İşgören birtakım kazanım ve menfaatleri adına örgüte yatırım yapar yani bir nevi bahse girer. Bu noktada işgörenin ortaya koyduğu şeyler ne kadar önemli ve değerli ise işgörenin örgüte olana bağlılığı da o oranda güçlü olacaktır (Becker, 1960; Meyer ve diğ., 1993). Tüm bu tanımlamaların ötesinde, örgütsel bağlılık genel olarak; bireyin bulunduğu örgüte karşı hissettikleri olarak tanımlanmaktadır (McGee ve Ford, 1987; Penley ve Gould, 1988; Oliver, 1990; William ve Anderson, 1991; Cohen, 1993; Becker, Randall ve Riegel, 1995). Reichers (1985) örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan tanımları üç temel perspektiften değerlendirmektedir: 1) *Yan bahis teorisi (yatırımlar)*: Bağlılık, örgüt tarafından sunulan ödül ve maliyetlerin bir fonksiyonu olup; doğal olarak örgütteki görev süresi ile bağlantılı olarak artış göstermektedir, 2) *Özellikler*: Bağlılık, bireyin isteyerek ve kararlılıkla ortaya koyduğu davranışlar neticesinde bireyde örgüte karşı oluşan aidiyet duygusudur, 3) *Birey-örgüt amaç uygunluğu*: Bireyin örgütün amaç ve hedeflerini tam olarak benimseyip, bunlarla özdeşleşmesi neticesinde örgüt adına ortaya koyduğu çaba ve gayrettir.

2.2. Kavramsal Gelişimi

Örgütlerin hedeflerine ulaşabilmelerinde ve başarılı olabilmelerinde çalışanların ortaya koydukları performans her zaman için çok önemli bir rol oynamıştır (McDonald ve Makin, 1999). Çalışanların kurumlarından ve işlerinden memnun olmaları, kendilerini çalıştıkları kuruma ait

hissetmeleri ve kendi geleceklerini çalıştıkları kurumda görebilmeleri (Oliver, 1990); çalışanların performanslarını artıracak, beklentilerin ötesinde çaba ve gayret göstermelerine neden olacak ve kurumdaki personel devir hızını azaltacaktır (Balfour ve Wechsler, 1990; Donaldson, Ensher ve Grant-Vallone, 2000; Riketta, 2002). Tüm bunlar da örgütlerin çok daha verimli çıktılar ortaya koymasına imkan tanıyacaktır. İşte örgütler için hayati öneme sahip tüm bu açıklamalar örgütsel bağlılık kavramı çerçevesinde değerlendirilmektedir (Meyer ve Herscovitch, 2001). Örgütsel bağlılık ile ilgili ilk çalışmaların 1956 yılında Whyte tarafından yapıldığı ifade edilse de (Morrow ve McElroy, 1986) bu tarihin öncesinde de konuya ilginin bulunduğunu; kimlik birliği, aidiyet, bağlılık ve özdeşleşme (Tolman, 1943; Stoke, 1950; Sanford, 1955; Ragache, 1955; Kelman, 1958) gibi kavramların yer aldığı araştırmalarla, konuyla ilgili çalışmaların yapıldığını söylememiz mümkündür (Brown, 1969; O'Reilly ve Chatman, 1986).

1960 yılında Becker tarafından yayımlanan "Notes on the concept of commitment" isimli makale "bağlılık" kavramının sosyolojik analizini yapmakla birlikte; kavramın yönetim, güç ve liderlik, din, meslek edinme ve işe alma, bürokrasi ve politik davranış gibi birçok alanda kullanıldığını belirtmektedir (Becker, 1960). Brown'ın (1969) "Identification and some conditions of organizatinol involment" isimli araştırması çalışanların örgütlerine karşı duyduğu aidiyet ve bağlılığı incelen ilk çalışmalardan biri olarak gösterilmektedir. Kanter'in (1968) "Commitment and social organizations" makalesi tutumsal bağlılıkla ilgili olarak yapılan ilk ve en meşhur araştırmalar arasındadır. 1974 yılında Porter, Steers, Mowday ve Boulian tarafından yayımlanan "Organizational commitment, job satisfaction, and turnover..." isimli araştırma örgütsel bağlılık kavramının yapısını, alt boyutlarını, öncüllerini ve örgütsel çıktılarını inceleyen ilk ve en önemli çalışmalar arasında yer almaktadır. Sonrasında O'Reilly ve Caldwell'in (1981) "The commitment and job tenure..."; Wiener'in (1982) "Commitment in organizations ..."; Morrow'un (1983) "Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment"; Meyer ve Allen'in (1984) "Testing the sidebet theory of organizational commitment ..."; Reichers'in (1985) "A review and reconceptualization of organizational commitment"; Schwenk'in (1986) "Information, cognitive biases, and commitment to a course of action"; Reichers'in (1986) "Conflict and organizational commitments"; O'Reilly ve Chatman'ın (1986) "Organizational commitment and psychological attachment" ve McGee ve Ford'un (1987) "Two or more dimensions of organizational commitment ..." araştırmaları örgütsel bağlılık kavramının gelişmesine önemli katkılar sağlayan ilk çalışmalar arasında gösterilebilir. 1990'lı yıllara gelindiğinde Allen ve Meyer'in (1990a, 1990b) örgütsel bağlılık kavramına getirdiği farklı bakış açılarından oluşan araştırmalarının başını çektiği çalışmalar; Randall (1990), Oliver (1990), Balfour ve Wechsler (1990), Caldwell, Chatman ve O'Reilly (1990) ve Meyer ve Allen'in (1991) yaptığı araştırmalarla zenginlik kazanmıştır. Bu tarihlerden itibaren örgütsel bağlılığa olan ilgi gitgide artmış, özellikle farklı iş kollarının yönetim ve organizasyon alanlarında konuyla ilgili pek çok çalışma yapılmış; örgütsel bağlılığın yapısı, değişik bakış açılarına göre şekillendirilen alt boyutları, öncülleri, bireysel ve kurumsal etkileri ile örgütlerin başarılarındaki kritik rolü detaylı olarak incelenmiştir (Spik, 2016; Shukla ve Rai, 2015; Nongo ve Ikyanyon, 2012; Iqbal, 2010; Jaros, 2007; Cooper-Hakim ve Viswesvaran, 2005).

2.3. Sınıflandırılması ve Alt Boyutları

Örgütsel bağlılıkla ilgili ilk sınıflama, örgütsel bağlılığı yan bahis teorisiyle açıklayan Becker (1960) tarafından yapılmıştır. Becker, örgütsel bağlılığı; bireyin örgüte karşılıklı olarak bahse girdiği bir süreç olarak değerlendirmekte ve "bilinçli ve amaçlı olarak bir taraf tutma davranışı" olarak nitelendirmektedir. Becker'e (1960) göre bireylerin örgütsel bağlılık göstermelerinde; toplumsal beklentiler, bürokratik düzenlemeler, sosyal etkileşimler ve sosyal roller etkili olmaktadır. Etzioni, örgütsel bağlılıkta yakınlaşmayı temel faktör olarak değerlendirmekte ve örgütsel bağlılığı üç boyutta açıklamaktadır (Penley ve Gould, 1988; Balay, 2000): 1) *Ahlaki açıdan yakınlaşma (Moral bağlılık)*:

Turkish Studies

Örgütün amaç, hedef ve normlarına içten bağlılık, bunların içselleştirilmesi ve bunlarla özdeşleşmeye dayalı örgüte olan aidiyet inancıdır, 2) *Çıkara dayalı yakınlaşma veya hesapçı bağlılık*: Temelinde örgüt ile üyeler arasında gerçekleşen bir alış-veriş ilişkisi bulunmaktadır ve ahlaki açıdan yakınlaşmaya göre daha zayıf bağlılık söz konusudur, 3) *Yabancılaştırıcı yakınlaşma*: Örgüte karşı olumsuz bir yönelişi temsil etmektedir. Bu bağlılık türü üyenin örgütü cezalandırıcı veya zararlı gördüğü zaman meydana gelmektedir. Yabancılaştırıcı bağlılıkta kişi, psikolojik olarak örgüte bağlılık duymamasına rağmen üye olarak kalmaya zorlanmaktadır.

Kanter (1968), örgütsel bağlılığı; tutumsal bağlılık temelinde ele almıştır. Kanter çalışanların örgüte olan bağlılıklarını, örgüte olumlu duygular beslemesi, kendilerini örgütün hedeflerine adanmaları ve ortaya koydukları çaba ve gayretle gösterebileceklerini ifade etmektedir. Kanter'e (1968) göre örgütsel bağlılık üç boyutta incelenebilir: 1) *Devama yönelik bağlılık*: Örgütte kalmak, örgütten ayrılmaktan daha avantajlı olması temeline dayanmaktadır. Birey örgüt için çalışmış ve fedakarlık yapmışsa, örgütün devamlılığı konusunda kendisini örgüte adar ve görevlerini en iyi şekilde yapmaya çalışır, 2) *Uyum (kenetlenme) bağlılığı*: Örgütteki bireylere karşı olumlu duygusal yakınlaşmayı içerir. Örgüt içindeki kurumsal ve sosyal aktivitelere katılım göstererek bireyin örgüt ve örgüt üyeleriyle olan yakınlığının artmasına dayanır, 3) *Kontrol bağlılığı*: Bireyin örgütün normlarına karşı içten bağlanmasıdır. Kontrol bağlılığı; bireyin, liderin ve örgüt kurallarının faydalı olduğuna ve bunların başarı için gerekli birer rehber olduğuna inandığı zaman ortaya çıkar.

O'Reilly ve Chatman (1986) örgütsel bağlılığı, bireyin örgüte karşı psikolojik olarak bağlanması şeklinde ele almakta ve üç boyutta incelemektedir: 1) *Uyum*: Bireyin örgüt içerisinde cezalardan kaçınma ve belli mükafatları elde etme temeline dayanır, 2) *Özdeşleşme*: Bireyin örgütün hedef, norm ve değerlerini isteyerek kabul etmesi ve bunlarla özdeşleşmesine dayanır, 3) *İçselleştirme*: Bireyin örgüt ve değerlerini tam olarak içselleştirmesine dayanır. Bu bağlılık, hedef ve idealler konusunda birey ve örgütün tam bir uyum içinde olması durumunda ortaya çıkan bağlılık türüdür. Porter ve diğ. (1974) örgütsel bağlılığı; örgütün amaç ve değerlerine kuvvetli bağlılık, bu amaç ve hedefleri gerçekleştirmek için çok çalışmak ve örgütün bir üyesi olarak kalmayı hedeflemek olarak değerlendirmekte ve örgütsel bağlılığı iki boyutta incelemektedir: 1) *Tutumsal bağlılık*: Bireyin, örgüte inanması, güvenmesi, örgütün hedefleriyle uyum içinde olması ve kendini örgütte kalıcı olarak görmesi, 2) *Davranışsal bağlılık*: Bireyin davranışlarıyla örgüte bağlılığını göstermesi, örgütün başarısı için çok çalışması ve örgütün hedefleri uğrunda fedakarlık yapmasıdır. Meyer ve Allen'e (1991) göre örgütsel bağlılık; birey ile örgüt arasındaki psikolojik bir durumdur ve tutumsal bağlılık temelinde dayanmaktadır. Tutumsal bağlılık örgüt adına ortaya konan pozitif ve faydalı davranışlarla ortaya çıkar; bireyin kendini örgütte kalıcı görmesi ile kuvvetlenir ve devam eder. Meyer ve Allen (1991) örgütsel bağlılığı üç boyutta ele almıştır: 1) *Duygusal bağlılık*: Çalışanların kendi istekleriyle örgütte kalma arzusu, 2) *Devam bağlılığı*: Çalışanların örgütten ayrılmaları neticesindeki kayıp ve zararlarını göz önünü alarak; örgütte kalmayı bir zorunluluk olarak kabul etmeleri, 3) *Normatif bağlılık*: Çalışanların etik açıdan örgütten ayrılmayı doğru bulmamaları, örgütte kalmayı ahlaki bir gereklilik olarak kabul etmeleridir. Reichers (1985) ise örgütsel bağlılığı, diğerlerinden farklı olarak, tutumsal bağlılık temelinde ve çoklu bağlılık yaklaşımı ile açıklamıştır. Çoklu bağlılık yaklaşımı, örgüt içerisindeki değişik unsur ve yapıların farklı düzeylerde bağlılık türlerini ortaya çıkarabileceğine dayanmaktadır. Bu yaklaşıma göre birey; işe, kuruma, lidere, yönetime, çalışma arkadaşlarına ve hizmet sunulan kitleye farklı düzeylerde bağlılık gösterebilir. Aynı zamanda çoklu bağlılık yaklaşımı, örgüt içindeki bireylerin de kendi aralarında farklı düzeylerde bağlılığa sahip olabileceğini ifade etmektedir (Reichers, 1985).

2.4. Öncülleri

Örgütsel bağlılığın öncülleriyle ilgili farklı bakış açılarına göre birçok değerlendirme ve tanımlama yapılmıştır (Meyer ve diğ., 2002). Bu konuyu incelerken araştırmacılar; örgütsel

bağlılığın öncülleri, belirleyicileri, faktörleri veya değişkenleri gibi farklı kavramlar kullanmıştır (Randall, 1990). Konuyla ilgili Allen ve Mayer (1990a) yaptığı çalışmada çatı kavram olarak “öncül” ifadesini kullanmış, bunun üzerinden değerlendirme ve yorumlarını yapmıştır.

Örgütsel bağlılığın öncülleriyle ilgili farklı sınıflamalar yapılmıştır. Bu sınıflamaları üç temel başlık altında toplamak mümkündür (Fornes ve Rocco, 2004; Mayer ve Schoorman, 1992; Meyer, Allen ve Smith, 1993; Wiener, 1982; Schwenk, 1996; Becker, Randall ve Riegel, 1995): 1) *Kişisel faktörler*: Yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi gibi demografik faktörler ile motivasyon ve başarı güdüsü, idealler, hedefler, değerler gibi çalışma hayatına ilişkin faktörler, 2) *Örgütsel faktörler*: Örgüt kültürü, örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel sinizm, örgütsel vatandaşlık davranışları gibi örgütsel davranış bileşenleri, yönetim tarzı, örgüt imajı, takım çalışması, ücret politikası, işin niteliği ve önemi gibi genel anlamda örgütün kimliğini yansıtan faktörler, 3) *Örgüt dışı faktörler*: Ülkenin genel sosyo-ekonomik durumu, işsizlik oranları ve yeni iş bulma fırsatları gibi örgütün dışında gelişen faktörler.

Allen ve Mayer (1990a) ise örgütsel bağlılığın öncülleriyle ilgili olarak, örgütsel bağlılığın alt boyutlarından hareketle farklı bir sınıflama ortaya koymuşlardır: 1) *Duygusal bağlılığın belirleyicileri*: Kişisel özellikler, işle ilgili özellikler, yapısal özellikler, işteki uzmanlık durumu ve tecrübesi. Bu noktada bireyin işle ilgili uzmanlığı, tecrübesi ve başarısı ne kadar yüksek olursa, bireydeki iş tatmininin o oranda yüksek olacağı bunun da duygusal bağlılığı olumlu yönde etki edeceği belirtilmiştir. 2) *Devamlılık bağlılığının belirleyicileri*: Çalışanların örgüte yapmış oldukları yatırım miktarı; örgüt için ortaya koydukları emek, çalışma ve fedakarlık oranıdır ve alternatiflerin olmaması durumudur. 3) *Normatif bağlılığın belirleyicileri*: Çalışanların geçmişleriyle ilgili, ailesel, kültürel ve sosyal faktörler ve örgüt üyesi olduktan sonra örgütle olan birliktelik sürecindeki yaşadıkları ile örgütün çalışanlarına yaptıkları yatırım ve harcamalarıdır.

2.5. Sonuçları

Örgütsel bağlılığın ilişkili olduğu kavramlar ve sonuçlarıyla ilgili pek çok çalışma yapılmıştır (Randall, 1990; Meyer ve Allen, 1991; Williams ve Anderson, 1991; Moorman, Niehoff ve Organ, 1993; Cohen, 1993). Bu çalışmalarda; örgütsel bağlılığın çalışma ve örgüte faydalı olma konusunda bireye olumlu yönde etki yaptığı (Tett ve Meyer, 1993) ve örgütsel bağlılığı yüksek olan işgörenlerin örgüte daha çok faydalı olduğu ortaya çıkmıştır (Brewer, 1996). Bunlarla birlikte, örgütsel bağlılığın özellikle personel devir hızını azalttığı (Porter ve diğ., 1974; O'Reilly ve Chadwell, 1981), işten ayrılma ve işe geç kalma oranlarını düşürdüğü, çalışanların performanslarını yükselttiği (Oliver, 1990), örgütün hedef ve başarısı adına daha çok çaba sarf edilmesine neden olduğu (O'Reilly ve Chatman, 1986), örgütsel vatandaşlık davranışlarını arttırdığı (Podsakoff ve diğ., 1996; Mohammed ve Eleswed, 2013) ve çalışanların örgütte kalıcı olmayı hedeflemelerine yol açtığı ifade edilmiştir (Jaros, 2007; Snape, Wing-hung ve Redman, 2008).

2.6. İlgili Çalışmalar

Örgütsel bağlılıkla ilgili yurtdışında pek çok çalışma yapılmıştır: Örgütsel bağlılığın oluşumu, gelişimi, yapısı ve bileşenleri (Becker, 1960; Brown, 1969; Wiener, 1982; Morrow, 1983; Meyer ve Allen, 1984; Reichers, 1985; O'Reilly ve Chatman, 1986; Schwenk, 1986; Reichers, 1986; McGee ve Ford, 1987; Brewer, 1996; Mayer ve Schoorman, 1992; Penley ve Gould, 1988; Oliver, 1990; Balfour ve Wechsler, 1990; Caldwell ve diğ., 1990; Meyer ve Allen, 1991; Becker ve diğ., 1995); örgütsel bağlılığın öncülleri ve sonuçları (Meyer ve diğ., 2002; Fornes ve Rocco, 2004; Randall, 1990); örgütsel bağlılık, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışları (Williams ve Anderson, 1991; Moorman ve diğ., 1993); personel devir hızı (O'Reilly ve Caldwell, 1981; Cohen, 1993); iş tatmini ve personel devir hızı (Porter ve diğ., 1974; Tett ve Meyer, 1993); iş verimliliğine etkisi (Meyer ve diğ., 1998; Meyer, Irving ve Allen, 1998; Ricketta, 2002) yönetim gücü ve işbirliği

davranışları (Munduate ve Dorado, 1998); örgütsel destek, iş tatmini ve ödül (O'Driscoll ve Randall, 1999); psikolojik sözleşme ve iş tatmini (McDonald ve Makin, 1999); adalet ve sinizm (Bernerth, Armenakis, Field ve Walker, 2007); örgüt kültürü (Nongo ve Ikyanyon, 2012); algılanan örgütsel destek ve örgütsel güven (Shukla ve Rai, 2015); örgütsel vatandaşlık davranışları ve yaşam memnuniyeti (Spik, 2016); dönüşümcü lider davranışları, çalışan memnuniyeti, güven ve örgütsel vatandaşlık davranışları (Podsakoff ve diğ., 1996).

Örgütsel bağlılıkla ilgili, son zamanlarda önemli artış göstermekle birlikte yurtiçinde de pek çok çalışma yapılmıştır: Örgütsel bağlılığın oluşumu, gelişimi, yapısı ve bileşenleri (Gül, 2002; Çöl, 2004; Bayram, 2006; Durna ve Eren, 2005; Sevinç ve Şahin, 2012); örgütsel bağlılık ve algılanan örgütsel destek (Özdevecioğlu, 2003); örgüt kültürü (Erdem, 2007; Çavuş ve Gürdoğan, 2008; Erkmén ve Bozkurt, 2011; Kök ve Özcan, 2012); örgüt iklimi (Yüceler, 2009); iş tatmini ve işten ayrılma (Çekmecelioglu, 2006); personel güçlendirme (Doğan ve Kılıç, 2007); sadakat (Koç, 2009); karar alma ve kişisel performans (Kitapçı, 2006); liderlik tarzları (Öztutku, 2005); örgütsel vatandaşlık davranışları (Gürbüz, 2006; Salihoğlu, 2013); demografik özellikler (Özkaya, Kocakoç ve Kara, 2006; Çolakoğlu, Ayyıldız ve Cengiz, 2009); örgütsel güven (Demirel, 2008); tükenmişlik (Demir, 2009); üretkenlik karşıtı davranışlar (Demirel, 2009); kariyer ilerleme arzusu (Özdaşlı, Kanten ve Kanten, 2009); örgütsel adalet (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2009); psikolojik sözleşme, iş tatmini ve işten ayrılma (Özgen ve Özgen, 2010); örgüt kültürü, güç eğilimi ve örgütsel özdeşleşme (Polat ve Meyda, 2011); destekliyi ve geliştirici liderlik (Şama ve Kolamaz, 2011); işten ayrılma niyeti (Gürbüz ve Bekmezci, 2012); örgüt kültürü ve rol ötesi olumlu davranışlar (Çetin, Şeşen ve Basım, 2012); yönetici desteği, örgütsel performans ve tükenmişlik (Emhan, Kula ve Töngür, 2013); örgütsel adalet ve örgütsel güven (Candan, 2014); iş tatmini (Yenihan, 2014; Hoş ve Oksay, 2015); örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışları (Savaş, Angay ve Alp, 2015); iş arkadaşlığı (Kanbur, 2015); iş tatmini, performans ve işten ayrılma eğilimi (Altaş ve Kuzu, 2016).

3. Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Bağlılık

Eğitim örgütlerinin; ülkelerin gelişmesi, ilerlemesi, müreffeh bir devlet haline gelebilmesi, vatandaşlarının da başarılı, mutlu ve çağdaş bir yaşam seviyesine ulaşabilmesi adına çok önemli rolleri bulunmaktadır (Hoy ve Miskel, 2010; Lunenburg ve Ornstein, 2013). Eğitim örgütlerinin bu rollerini gerektiği şekilde yerine getirebilmesi de büyük ölçüde; örgütün yapısı, yönetim tarzı ve çalışanlarının kurumlarına olan bağlılıkları ve görevlerini istenilen şekilde yerine getirip getirmediğiyle doğrudan ilgilidir (Shaw ve Reyes, 1992; Lok ve Crawford, 2003; Geijsel, Sleegers, Leithwood ve Jantzi, 2002). Okulun hedeflerini yerine getirebilmesi ve istenilen eğitim çıktıklarına ulaşabilmesi adına, okul yöneticilerinin, öğretmenlerin veya okulda çalışan diğer personelin bilgileri, becerileri ya da yetenekleri tek başına yeterli değildir (Börü ve Boyacı, 2016). Bunun ötesinde okulda çalışanların, kurumlarına bağlılık duymaları ve adanmaları istenilen sonuçların elde edilmesi noktasında oldukça önemlidir (Firestone ve Pennell, 1993; Tsui ve Cheng, 1999).

Örgütsel bağlılık kavramı, diğer kurumlarda olduğu gibi eğitim kurumlarında da önem verilen ve üzerinde araştırmalar yapılan bir kavram olmuştur. Örgütsel bağlılık kavramının gelişmesine paralel olarak özellikle 1980'li yıllardan itibaren, eğitim örgütlerinde de konuyla ilgili birçok çalışma yapılmıştır (Anderman, Belzer ve Smith, 1991; Shin ve Reyes, 1991; Somech ve Bogler, 2002; Fresko, Kfir ve Nasser, 1997). Günümüze doğru gelindiğinde ise bu çalışmaların sayısı önemli ölçüde artış göstermiştir (Marshall, 2015; Ligaya, Ham ve Min, 2015; Yorulmaz ve Çelik, 2016; Uzun ve Ayık, 2016; Özgözü ve Altunay, 2016; Demir, 2016; Şahin ve Kavas, 2016). Ülke kalkınması ve gelişmesinde eğitim kurumlarının üstlendiği hayati rol göz önüne alındığında, bu kurumlarda çalışanların örgütsel bağlılıklarını inceleyen araştırmaların artması olumlu bir durum olarak değerlendirilebilir.

3.1. Örgütsel Bağlılığın Kişisel Etkileri

Eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan araştırmalar, örgütsel bağlılığın çalışanlar açısından olumlu sonuçlar ortaya koyduğunu göstermiştir (Park, 2005; Day, Elliot ve Kington, 2005). Örgütsel bağlığa sahip yönetici, öğretmen ve diğer çalışanlar, kurumlarıyla özdeşleşir, kurumun hedef ve değerlerini içtenlikle benimser ve bunlara uygun hareket eder (Choi ve Tang, 2009), kurumlarına karşı sadakatle davranır, kurumda kendilerini kalıcı olarak görürler (Üstüner, 2009) ve kurumun başarısı için ekstra emek ve çaba sarf ederler (Ware ve Kitsantas, 2007). Örgütsel bağlılığı yüksek okul müdürleri, okulun hedeflerine ulaşması için daha çok çaba sarf eder (Ceylan, Keskin ve Eren, 2005), okulun gelişmesi ve daha verimli olması adına öğretmenlere ve diğer çalışanlara rol model olur (Buluç, 2009; Ross ve Gray, 2006a). Örgütsel bağlılığı yüksek okul müdürleri, öğrencilerle de bizzat ilgilenir ve onların kişisel ve akademik gelişimlerini takip eder (Ross ve Gray, 2006b); velilerle de aktif iletişim halinde olarak öğrencilerin başarılı olabilmeleri adına gerekli katkıyı verir (Sezgin ve Koşar, 2010). Örgütsel bağlılığı yüksek öğretmenler; okulun hedeflerini, normlarını, değer ve kurallarını içtenlikle benimser (Hulpia, Devos ve Keer, 2010) bunlara uygun hareket eder; mesleğini en güzel şekilde icra etmek için yoğun çaba gösterir (Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıoğen, 2010); öğrencilerine daha faydalı olabilmek adına kendisini mesleki ve kişisel olarak sürekli geliştirir (Malik, Nawab, Naeem ve Danish, 2010). Örgütsel bağlılığı yüksek öğretmenler; mesleklerini ve çalıştıkları kurumu severler, buldukları okulda kalıcı olmayı düşünürler (Demirtaş, 2010; Işıktaş, 2016), işe geç kalmazlar ve devamsızlık yapmazlar, derslerine zamanında girerler (Sezgin, 2010), öğrencilerle sürekli iletişim ve etkileşim halindedirler, teneffüs zamanlarında ve mesai saatleri dışında da gönüllü olarak öğrencileriyle ilgilenmeye devam ederler (Vasudevan, 2013; Korkmaz, 2011; Öncü ve İra, 2016). Örgütsel bağlılığı yüksek öğretmenler; okul yönetimiyle uyum içinde çalışır ve okulun başarılı olabilmesi için gerekli fedakarlığı gösterirler (Shahdan, Ghani ve Elham, 2012; Çoban ve Demirtaş, 2011).

3.2. Örgütsel Bağlılığın Kurumsal Etkileri

Örgütsel bağlılığın yüksek olduğu okullar daha etkili, verimli, hedeflerine ulaşma ve başarılı olma konusunda diğerlerine göre daha avantajlıdır (Chughtai ve Zafar, 2006). Örgütsel bağlılığın yüksek olduğu okullarda, işten ayrılma, devamsızlık, işe geç kalma, kurum hakkında olumsuz tutum ve davranışlarda bulunma ve kuruma zarar verebilecek söylemlerde bulunma gibi olumsuz davranışların sergilenme olasılığı düşüktür (Okubanjo, 2014; Turan, Karadağ ve Bektaş, 2011; Karadağ, Kılıçoğlu ve Yılmaz, 2014). Okulun hedeflerini ve amaçlarını benimseyen, bunlar için çaba sarf eden okul yöneticisi, öğretmenler ve diğer çalışanlar sayesinde okul başarıya daha yakındır ve kendisini sürekli olarak yenileyerek geliştirir (Özgan, 2011; Gil, 2014). Örgütsel bağlılığı yüksek olan okul çalışanları, olumlu iletişim kurmaya daha yatkındırlar. Bu özelliklere sahip işgörenler, çevreleriyle daha yapıcı ve anlayışlı etkileşim halinde olduklarından, bu tip işgörenlerin bulunduğu okullarda kültür ve iklim her zaman daha sağlıklı ve olumludur (Yıldız, 2013; Serin ve Buluç, 2012; Shukla, 2014). Örgütsel bağlılık; çalışanların problem üreten değil, problem çözen bireyler haline getirdiği için; böylesi okullarda sorun ve sıkıntılar az; verim, başarı, mutluluk ve huzur çoktur (Balay, 2012; Cemaloğlu, Sezgin ve Kılıç, 2012).

3.3. Örgütsel Bağlılığın Geliştirilmesi

Örgütsel bağlılığın geliştirilmesi adına öncelikle, örgütsel bağlılık kavranın yapısı, tanımı ve önemi eğitim kurumlarında net ve anlaşılır şekilde açıklanmalıdır (Okçu, 2014). Bununla ilgili olarak seminer, konferans ve toplantıların organize edilmesi oldukça faydalı olacaktır. Örgütsel bağlılığın yüksek olduğu eğitim kurumlarının başarılarından bahsedilmeli ve bunların modellenmesi adına gerekli çalışmaların yapılması son derece önemlidir (Arslan ve Yıldız, 2015). Okul yöneticilerinin örgütsel bağlığa sahip olması okulun başarısı adına hayati bir önem taşımaktadır. Okullardaki

örgütsel bağlılığın tesis edilmesi ve geliştirilmesi adına en önemli etki, okul yöneticilerindedir (Teymur, 2015). Çünkü okul müdürünün örgütsel bağlılığı ne kadar yüksek olursa, öğretmenler başta olmak üzere diğer çalışanların da bağlılık seviyeleri o oranda yüksek olacak ve bu durum okulun tamamına yansiyacaktır. Bunların ötesinde, ülkeyi yöneten irade ve ilgili bakanlıklar eğitim örgütlerinde çalışanların mesleklerini sevmesi, bu meslekte kendilerini kalıcı görebilmeleri ve en kutsal meslek olan öğretmenliğin severek ve isteyerek yapılabilmesi adına gerekli reform ve yapısal değişiklikleri yapmaları gerekmektedir.

3.4. İlgili Çalışmalar

Eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılıkla ilgili yurtdışında pek çok çalışma yapılmıştır: Örgütsel bağlılığın oluşumu, gelişimi, yapısı ve bileşenleri (Fresko ve diğ., 1997; Ware ve Kitsantas, 2007; Choi ve Tang, 2009); okul kültürü, örgütsel değerler ve örgütsel bağlılık (Shaw ve Reyes, 1992); öncülleri ve sonuçları (Somech ve Bogler, 2002; Chughtai ve Zafar, 2006); iş tatmini (Shin ve Reyes, 1991; Malik ve diğ., 2010); iş tatmini, örgüt kültürü ve liderlik (Anderman ve diğ., 1991); çalışma koşulları (Firestone ve Pennell, 1993); liderlik stilleri (Marshall, 2015); örgüt kültürü, liderlik stilleri ve iş tatmini (Lok ve Crawford, 1999; 2003); örgütsel sağlık (Tsui ve Cheng, 1999); dönüşümcü liderlik (Geijsel ve diğ., 2002); dağıtımçı liderlik (Hulpia ve diğ., 2010); bağlılık ve öğrenci başarısı (2005); reform, standartlar ve öğretmen kimliği (Day ve diğ., 2005); okul liderliği ve öğrenci başarısı (Ross ve Gray, 2006a); dönüşümcü liderlik ve örgütsel değerler (Ross ve Gray, 2006b); öğrenci akademik başarısı (Shahdan, Ghani ve Elham, 2012; Vasudevan, 2013; Gil, 2014); iş tatmini ve öğretmen devir hızı (Okubanjo, 2014); öğretmen yetkinliği ve iş tatmini (Shukla, 2014); öğrenci performansı (Ligaya, Ham ve Min, 2015).

Örgütsel bağlılıkla ilgili, son zamanlarda önemli artış göstermekle birlikte yurtiçinde de pek çok çalışma yapılmıştır: Örgütsel bağlılığın oluşumu, gelişimi, yapısı ve bileşenleri (Balay, 1999, 2000; Bakan, 2011; Üstüner, 2009; Arslan ve Yıldız, 2015); örgütsel bağlılık, sinizm ve örgütsel muhalefet (Yıldız, 2013); okul kültürü (Sezgin, 2010); öğrenen örgüt (Turan ve diğ., 2011); akademik iyimserlik (Çoban ve Demirtaş, 2011); okul yöneticileri (Akar, 2014); öğretmenler (Aslan ve Bakır, 2014; Kurşunoğlu ve diğ., 2010); etik liderlik (Okçu, 2014); dönüşümcü ve işlemci liderlik (Ceylan ve diğ., 2005; Cemaloğlu ve diğ., 2012); örgütsel vatandaşlık davranışları (Yılmaz ve Bokeoğlu, 2008); liderlik stilleri (Buluç, 2009); okul müdürlerinin güç stilleri (Sezgin ve Koşar, 2010); iş tatmini (Demirtaş, 2010); çalışma yaşamı kalitesi (Bozgeyikli ve Karaköse, 2012); örgütsel iklim ve örgüt sağlığı (Korkmaz, 2011); örgütsel adalet (Selvitopu ve Şahin, 2013; Şahin ve Kavas, 2016); örgütsel adalet, güven ve çatışma yönetimi (Özgen, 2011); öğretim liderliği (Serin ve Buluç, 2012); öğrenen organizasyonlar (Balay, 2012); örgütsel adalet, iş tatmini ve performans (Altaş ve Çekmecelioğlu, 2015); iş yeri yalnızlığı (Tabancalı ve Korumaz, 2015); örgütsel güven (Akin ve Orman, 2015); kültürel liderlik (Teymur, 2015); örgütsel adalet ve iş tatmini (Demir, 2016); sinizm ve örgütsel vatandaşlık (Yorulmaz ve Çelik, 2016).

4. Sonuç ve Öneriler

Örgütlerin varlıklarını devam ettirmeleri, hedeflerine ulaşmaları ve başarılı olabilmelerinde çalışanların performansı kritik rol oynamaktadır. Çalışanların performansı da büyük oranda kurumlarına olan tutumları çerçevesinde şekillenmektedir. Bu noktada örgütsel bağlılık kavramının önemi ve gerekliliği karşımıza çıkmaktadır. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar, kurumlarıyla özdeşleşmekte, kurumlarının hedef, norm ve değerlerini içselleştirmekte ve kendilerini kurumda kalıcı olarak görebilmektedirler. Bu anlayış neticesinde de örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar; kurumlarına daha çok faydalı olmakta, görev tanımlarının ötesinde çaba sarf etmekte ve kurumlarına zarar verebilecek her türlü tutum ve davranıştan uzak durmaktadırlar. Bundan dolayıdır ki yarım asırdan fazla bir süredir örgütsel bağlılık kavramı özellikle yönetim bilimlerinin temel konularından

biri olmuştur. Kurumların verimli ve başarılı olabilmeleri adına örgütsel bağlılık kavramı ve ilişkili oldukları değişkenlerle ilgili pek çok araştırma yapılmış ve önemli sonuçlar elde edilmiştir. Benzer şekilde otuz yılı aşkın bir süredir konu eğitim örgütlerinde de tartışılmaya başlanmış ve konuyla ilgili pek çok çalışma yapılmıştır. Eğitim örgütlerinde istenilen sonuçların elde edilmesi ve beklenen çıktılara ulaşılabilmesi adına örgütsel bağlılığın çok kritik bir rol üstlendiği araştırmalar neticesinde ortaya konulmuştur. Örgütsel bağlılığı yüksek olan okul yöneticileri ve öğretmenlerin, sağlıklı ve verimli bir eğitim-öğretim ortamının oluşmasında, sürdürülebilir başarının elde edilmesinde, akademik ve kişisel gelişimi istenilen seviyede olan, kendisiyle barışık ve özgüveni yüksek öğrencilerin yetiştirilmesinde çok önemli rollerinin bulunduğu açık şekilde ortaya konulmuştur. Örgütsel bağlılığı yüksek olan okul yöneticileri ve öğretmenler, kurumlarına sadakatle davranmakta, daha faydalı olabilmek adına kişisel ve mesleki olarak kendilerini sürekli geliştirmekte, gelişmeleri takip ederek, öğrencileriyle daha çok ilgilenmekte ve onlara daha çok vakit ayırmaktadırlar. Tüm bu tutum ve davranışlar da okulun daha başarılı olmasına katkı vermektedir. Netice itibariyle, böylesine önemli bir kavram olan örgütsel bağlılığın kazanılması zor ve uzun süren bir çabayı gerektirmekte, kaybedilmesi ise kolay ve hızlı olabilmektedir. Bundan dolayıdır ki, örgütsel bağlılığın doğru anlaşılması ve örgüt için hayati önemini iyi şekilde kavranabilmesi çok önemlidir. Bununla birlikte, kurumda, örgütsel bağlılığın nasıl tesis edileceği ve geliştirilebileceği noktasında da ciddi çalışmaların yapılması gerekmektedir. Yapılan bu kavramsal çalışmayla, böylesine önemli bir konuya katkı vermek amaçlanmıştır.

Geleceğin işgücünü hazırlamada eğitim kurumlarına çok daha fazla görev düşecektir. Artık günümüzde, sadece mesleki açıdan başarılı değil aynı zamanda kişisel, sosyal ve etik açıdan da istenilen seviyede olan çalışanlar talep edilmektedir. Çünkü bu özelliklere sahip çalışanlar, kurumlarına çok daha fazla fayda üretebilmektedir. Bu özelliklere sahip çalışanların yetiştirilmesinde de pek tabidir ki temel sorumluluk eğitim kurumlarındadır. Anaokulundan yüksek öğretime kadar, her seviyedeki eğitim kurumunun bu sorumluluktan payı bulunmaktadır. Böylesine önemli bir sorumluluğu gerektiği şekilde yerine getirebilmek için, eğitim kurumlarındaki çalışanların işlerini çok sevmeleri, mesleklerini uzun dönem icra edeceklerini düşünmeleri, kendilerini bu kutsal mesleğe adanmaları, çok çalışmaları ve beklentinin ötesinde gayret sarf ederek görevlerini en güzel şekilde yerine getirmeyi amaçlamaları gerekmektedir. Tüm bunlar için de eğitim kurumlarında yüksek bir örgütsel bağlılığa ihtiyaç bulunmaktadır. Ülkeyi yöneten irade başta olmak üzere, bakanlık teşkilatından okul yöneticilerine, akademisyenlerden öğretmenlere kadar herkes, bu önemli konunun bilincinde olarak çalışmalarını yapılandırmalı, eğitim kurumlarında sürdürülebilir bir örgütsel bağlılığın oluşturulması ve geliştirilmesi adına gerekli çabayı ortaya koymalıdır. Bu noktada teori, araştırma ve uygulama birbirini desteklemeli, somut ve uygulanabilir önerilerle okullardaki örgütsel bağlılığın geliştirilmesi adına pratik adımlar atılmalıdır.

KAYNAKÇA

- Akar, H. (2014). Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılıklarının incelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(8), 110-132.
- Akın, U. ve Orman, E. (2015). The relationship between teachers organizational trust and organizational commitment levels. *SDU International Journal of Educational Studies*, 2(2), 92-102.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990a). Organizational socialization tactics: A longitudinal analysis of links to newcomers' commitment and role orientation. *Academy of Management Journal*, 33(4), 847-858.

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990b). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18
- Altaş, S. S. ve Çekmecelioğlu, H. G. (2015). Örgütsel adalet algısının iş tatmini, örgütsel bağlılık ve iş performansı üzerindeki etkileri: Okul öncesi öğretmenleri üzerinde bir araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 29(3), 421-440.
- Altaş, S. S. ve Kuzu, A. (2016). Sağlık çalışanlarında iş tatmini ve duygusal bağlılığın bireysel iş performansı ve işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkileri. *International Journal of Academic Value Studies*, 2(4), 23-32.
- Anderman, E. M., Belzer, S., & Smith, J. (1991). Teacher commitment and job satisfaction: The role of school culture and principal leadership. *Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association, Chicago.*
- Arslan, A. ve Yıldız, N. (2015). Meta-analysis of the variables that predict the organizational commitment of teachers in Turkey. *Eğitim Kuram ve Uygulama*, 11(4), 1310-1335.
- Aslan, M. ve Bakır-Ağiroğlu, A. (2014). Öğretmenlerin okullarındaki örgütsel bağlılığa ilişkin görüşleri. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 25(1), 189-206.
- Bakan, İ. (2011). *Örgütsel stratejilerin temeli: Örgütsel bağlılık*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Bakış*, 2, 37-56.
- Balay, R. (1999). İşgörenlerin örgütsel bağlılık etkenleri ve sonuçları. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 32(1), 237-246.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Balay, R. (2012). Effect of learning organization perception to the organization commitment; A comparison between private and public university. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 12(4), 2474-2486.
- Balfour, D. L., & Wechsler, B. (1990). Organizational commitment: A reconceptualization and empirical test of public-private differences. *Review of Public Personnel Administration*, 10(3), 23-40.
- Bayram, L. (2006). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59, 125-139.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 32-42.
- Becker, T. E., Randall, D. M. & Riegel, C. D. (1995). The multidimensional view of commitment and the theory of reasoned action: A comparative education. *Journal of Management*, 21(4), 617-63
- Bernerht, J. B., Armenakis, A. A., Feild, H. S. & Walker, H. J. (2007). Justice, cynicism, and commitment a study of important organizational change variables. *The Journal of Applied Behavioral Science*. 43(3), 303-326.
- Bozgeyikli, H. ve Karaköse, B. (2012). Örgütsel bağlılık ve çalışma yaşamı kalitesi arasındaki ilişki: rehberlik araştırma merkezlerinde çalışan personel üzerine bir çalışma. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 1(2), 164-180. Retrieved from <http://dergipark.gov.tr/hakisderg/issue/7578/99484>
- Börü, N. ve Boyacı, A. (2016). Etik lider olarak okul yöneticilerinin özelliklerine ve davranışlarına ilişkin ortaöğretim öğretmenlerinin görüşleri. *Turkish Studies*, 11(19), 161-214.

- Brewer, A. M. (1996). Developing commitment between managers and employees. *Journal of Managerial Psychology*, 11(4), 24-34
- Brown, M. E. (1969). Identification and some conditions of organizational involvement. *Administrative Science Quarterly*, 14, 6-355
- Brown, R. B. (1996). Organizational commitment: Clarifying the concept and simplifying the existing construct topology. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 230-252
- Buluç, B. (2009). Sınıf öğretmenlerinin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15(57), 5-34.
- Caldwell, D. F., Chatman, J. A. & O'Reilly, C. A. (1990). Building organizational commitment: A multifirm study. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 245-26.
- Candan, H. (2014). Çalışanların örgütsel adalet ve örgütsel güven algılamalarının örgütsel bağlılığa etkisi: Bir kamu kurumu üzerinde araştırma. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 13(4), 889-917.
- Cemaloğlu, N., Sezgin, F. ve Kılınç, A. Ç. (2012). Examining the relationships between school principals transformational and transactional leadership styles and teachers organizational commitment. *TOJNED: The Online Journal Of new Horizons In Education*, 2(2), 53-64.
- Ceylan, A., Keskin, H. ve Eren Ş. (2005). Dönüşümcü ve etkileşimci liderlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilere yönelik bir araştırma. *Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü İşletme Fakültesi*, 16(51), 32-42.
- Choi, P, L. & Tang, S.Y.T. (2009). Teacher commitment trends: Cases of Hong Kong teachers from 1997 to 2007. *Teaching and Teacher Education*, 25, 767-777.
- Chughtai, A. A., & Zafar, S. (2006). Antecedents and consequences of organizational commitment among Pakistani university teachers. *Applied H.R.M. Research*, 11(1), 39-64.
- Cohen, A. (1993). Organizational commitment and turnover: A meta – analysis. *Academy of Management Journal*, 36(5), 1140-1157.
- Cooper-Hakim, A., & Viswesvaran C. (2005). The construct of work commitment: Testing an integrative framework. *Psychological Bulletin*, 131(2), 241-259
- Çavuş, Ş. ve Gürdoğan, A. (2008). Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Beş yıldızlı bir otel işletmesine araştırma. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 18-34.
- Çekmecelioğlu, H. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarının işten ayrılma niyeti ve verimlilik üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi: Bir araştırma. *Kocaeli Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü*, 8(2), 153-168.
- Çetin, F., Şeşen, H. ve Basım. N. H. (2012). Örgüt kültürünün rol ötesi olumlu davranışlara olan etkisi: Örgütsel bağlılığın aracı değişken rolü. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(2), 197-211.
- Çoban, D. ve Demirtaş, H. (2011). Okulların akademik iyimserlik düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(3), 317-348.
- Çolakoğlu, Ü., Ayyıldız, T. ve Cengiz, S. (2009). Çalışanların demografik özelliklerine göre örgütsel bağlılık boyutlarında algılama farklılıkları: Kuşadası'ndaki beş yıldızlı konaklama işletmeleri örneği. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 77-89.
- Çöl, G. (2004). Örgütsel bağlılık kavramı ve benzer kavramlarla ilişkisi. *GOP Üniversitesi Zile Meslek Yüksekokulu*, 6(2), 9/233.
- Day, C., Elliot, B. & Kington A. (2005). Reform, standards and teacher identity: Challenges of sustaining commitment. *Teaching and Teacher Education*, 21, 563-577.

- Demir, K. (2016). Relations between teachers organizational justice perceptions and organizational commitment and job satisfaction in the school: A meta-analysis. *International Journal of Human Sciences*, 13(1), 1408-1417.
- Demir, N. (2009). Tükenmişlik sendromunun örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerindeki etkisi. *Öneri*, 8(32), 193-202.
- Demirel, Y. (2008). Örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Tekstil sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi*, 15(2), 180-194.
- Demirel, Y. (2009). Örgütsel bağlılık ve üretkenlik karşıtı davranışlar arasındaki ilişkiye kavramsal yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(15), 115-132.
- Demirtaş, H. (2010). Dershane öğretmenlerinde örgütsel bağlılık ve iş doyumunu. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(29), 177-206.
- Doğan, S. ve Kılıç, S. (2007). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29, 37-61.
- Donaldson, S. I., Ensher, E. A., & Grant-Vallone, E. J. (2000). Longitudinal examination of mentoring relationships on organizational commitment and citizenship behavior. *Journal of Career Development*, 26(4), 233-249
- Durna, U. ve Eren, V. (2005). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğus Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 210-219.
- Emhan, A., Kula, S. ve Töngür, A. (2013). Yapısal eşitlik modeli kullanılarak yönetici desteği, örgütsel bağlılık, örgütsel performans ve tükenmişlik kavramları arasındaki ilişkilerin analizi: Kamu sektöründe bir uygulama. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 31(1), 53-69.
- Erdem, R. (2007). Örgüt kültürü tipleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Elazığ il merkezindeki hastaneler üzerinde bir çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2(2), 63-79.
- Erkmen, T. ve Bozkurt, S. (2011). Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık ilişkisinin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 16(2), 197-228.
- Feather, N. T. & Rauter, K. A. (2004). Organizational citizenship behaviours in relation to job status, job insecurity, organizational commitment and identification, job satisfaction and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 81-94
- Firestone, W. A., & Pennell, J. R. (1993). Teacher commitment, working conditions, and differential incentive policies. *Review of Educational Research*, 63(4), 489-525.
- Fornes, S. L. & Rocco, T. S. (2004). Commitment Elements Reftamed (Antecedents & Consequences) for Organizational Effectiveness. *Florida International University*, 19-3, 391-398
- Fresko, B., Kfir, D., & Nasser, F. (1997). Predicting teacher commitment. *Teaching and Teacher Education*, 13(4), 429-438.
- Geijsel, F., Sleegers, P., Leithwood, K., & Jantzi, D. (2002). Transformational leadership effects on teachers' commitment and effort toward school reform. *Journal of Educational Administration*, 41(3), 228-256.
- Gil, M. (2014). Teachers commitment as a precondition of student achievements. *Studia Universitatis Moldaviae*, 9(79), 145-150.
- Gül, H. (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirilmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2(1), 37-55.

Turkish Studies

- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesi yönelik bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(2), 48-75.
- Gürbüz, S. ve Bekmezci, M. (2012). İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının bilgi işçilerinin işten ayrılma niyetine etkisinde duygusal bağlılığın aracılık ve düzenleyicilik rolü. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 41(2), 189-213.
- Hoş, C. ve Oksay, A. (2015). Hemşirelerde örgütsel bağlılık ile iş tatmini ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(4), 1-24.
- Hoy, W. K., & Miskel C. G. (2010). *Eğitim yönetimi: Teori, araştırma ve uygulama* (Çev. Ed. S. Turan). Ankara: Nobel Yayınları.
- Hulpia, H., Devos G. & Keer H.V. (2010). The influence of distributed leadership on teachers organizational commitment: A multilevel approach. *The Journal of Educational Research*, 103, 40-52.
- Iqbal, A. (2010) An empirical assessment of demographic factors, organizational rank and organizational commitment. *International Journal of Business and Management*, 5(3), 16-28.
- Işıktaş, S. (2016). Özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik ve yaşam doyumlarına ilişkin görüşlerinin incelenmesi. *Turkish Studies*, 11(19), 461-476.
- Jaros, S. (2007). Meyer and Allen model of organizational commitment: Measurement issues. *The Icfai University Press*, 6(4), 8-25.
- Kanbur, A. (2015). Örgütsel bağlılığı belirleyici bir faktör olarak işyeri arkadaşlığının incelenmesi üzerine emniyet teşkilatında bir araştırma. *International Journal of Social Science*, 31, 45-63.
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and social organizations. *American Sociological Review*, 33(4), 449-517.
- Karadağ, E., Kılıçoğlu, G. ve Yılmaz, D. (2014). Örgütsel sinizm, okul kültürü ve okul başarısı: Bir yapısal eşitlik modelleme çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 14(1), 89-113.
- Kitapçı, H. (2006). TKY’de karar almaya katılımın ve örgütsel bağlılığın kişisel performans etkisi. *Bilig*, 39, 73-86.
- Koç, H. (2009). Örgütsel bağlılık ve sadakat ilişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 200-211.
- Korkmaz, M. (2011). İlköğretim okullarında örgütsel iklim ve örgütsel sağlığının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(1), 117-139.
- Kök, B. S. ve Özcan, B. (2012). Örgüt kültürünün oluşumunda etkili olan faktörler ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Bankacılık sektöründe bir araştırma. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 7(2), 113-131.
- Kurşunoğlu, A., Bakay, E. ve Tanrıgören, A. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(11), 101-115.
- Ligaya, M. A. D., Ham, J. H., & Min, H. J. (2015). Teachers’ commitment and students’ performance in english at a university in South Korea. *Indian Journal of Science and Technology*, 8(S9), 228-233.
- Lok, P., & Crawford, J. (1999). The relationship between commitment and organizational culture, subculture, leadership style and job satisfaction in organizational change and development. *Leadership & Organizational Development Journal*, 20(7), 365-373.

- Lok, P., & Crawford, J. (2003). The effect of organizational culture and leadership style on job satisfaction and organizational commitment. *Journal of Management Development*, 23(4), 321-338.
- Lunenburg, F. C., & Ornstein A. C. (2013). *Eğitim yönetimi* (Çev. Ed. G. Arastaman). Ankara: Nobel Yayınları.
- Malik, M. E., Nawab, S., Naeem, B., & Danish, R. Q. (2010). Job satisfaction and organizational commitment of university teachers in public sector of Pakistan. *Journal of Business and Management*, 5(6), 17-26.
- Marshall, I. A. (2015). Principal leadership style and teacher commitment among a sample of secondary school teachers in Barbados. *Journal of Arts & Humanities*, 4(5), 43-58.
- Mayer, R. C., & Schoorman, F. D. (1992). Predicting participation and production outcomes through a two-dimensional model of organizational commitment. *Academy of Management Journal*, 35(3), 671-684.
- McDonald, D. J., & Makin, P. J. (1999). The psychological contract , organisational commitment and job satisfaction of temporary staff. *Leadership & Organizational Development Journal*, 21(2), 84-91.
- McGee, G. W., & Ford, R. C. (1987). Two (or more?) dimensions of organizational commitment: Reexamination of the affective and continuance commitment scales. *Journal of Applied Psychology*, 72(4), 638-642.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1984). Testing the side-bet theory of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 372-378.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organization's and occupations: Extension and test of a three component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11, 299-326.
- Meyer, J. P., Irwing, P. G., & Allen, N. J. (1998). Examination of combined effects of work values and early work experiences on organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 29-52.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52.
- Mohammed, F. & Eleswed, M. (2013). Job satisfaction and organizational commitment: A correlational study in Bahrain. *International Journal of Business, Humanities and Technology*, 3(5), 43-53.
- Moorman, R. H., Niehoff, B. P., & Organ, D. W. (1993). Treating employees fairly and organizational citizenship behavior: Sorting the effects of job satisfaction, organizational commitment, and procedural justice. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 6(3), 209-225.
- Morrow, P. C. (1983). Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment. *Academy of Management Review*, 8, 486-500.

Turkish Studies

- Morrow, P.C., & McElroy, J.C. (1986). Research notes on assessing measures of work commitment. *Journal of Vocational Behaviors*, 7, 139-145.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Munduate, L., & Dorado, M. A. (1998). Supervisor power bases, Co-operative behaviour, and organizational commitment. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 7(2), 163-177.
- Nongo, S. E., & Ikyanyon, D. N. (2012). The influence of corporate culture on employee commitment to the organization. *International Journal of Business and Management*, 7(22), 1833-8119.
- O'Driscoll, M. P., & Randall, D. M. (1999). Perceived organisational support, satisfaction with rewards, and employee job involvement and organisational commitment. *Applied Psychology: An International Review*, 48(2), 197-209.
- O'Reilly, C., & Caldwell, D. F. (1981). The commitment and job tenure of new employees: Some evidence of postdecisional justification. *Administrative Science Quarterly*, 26, 597-616
- O'Reilly, C., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.
- Okçu, V. (2014). Ortaöğretim Okulu Yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 20(4), 501-524.
- Okubanjo, A.O. (2014). Organizational commitment and job satisfaction as determinant of primary school teachers turnover intention. *Higher Education of Social Science*, 7(1), 173-179.
- Oliver, N. (1990). Rewards, investments, alternatives and organizational commitment: Empirical evidence and theoretical development. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 19-31.
- Öncü, E. C. ve İra, G. Ö. (2016). Bir uygulama modeli olarak sınıf içi kurallar ile yaşam yönelik değerler kazandırma. *Turkish Studies*, 11(19), 215-228.
- Özdaşlı, K., Kanten, S. ve Kanten, P. (2009). Yöneticilerin kariyer ilerleme arzusu ile örgütsel bağlılıklarının, akıl hocalığı eğilimlerine etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(3), 229-243.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İ. İ. B. F. Dergisi*, 18(2), 113-130.
- Özgan, Habip. (2011). Örgütsel davranış bağlamında öğretmenlerin örgütsel adalet, güven, bağlılık, yönetici değerlendirme ve çatışma yönetimi stratejileri algıları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 11(1), 229-247.
- Özgen, M. H. ve Özgen, H. (2010). Psikolojik sözleşme ve boyutlarının iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkileri: Tıbbi satış temsilcileri üzerinde bir araştırma. *Ç. Ü. Sosyal Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 19(1), 1-19.
- Özgülü, S. ve Altunay, E. (2016), Yöneticilerin liderlik davranışlarının öğretmenlere yansıyan sonuçları: Bir meta-analiz çalışması. *M.C.B.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(4), 259-294.
- Özkaya, O. M., Kocakoç, D. İ. ve Karaa E. (2006). Yöneticilerin örgütsel bağlılıkları ve demografik özellikleri arasındaki ilişkileri incelemeye yönelik bir alan çalışması. *Yönetim ve Ekonomi*, 13(2), 77-96.

- Öztutku, H. (2005). Algılanan liderlik tarzının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin incelenmesine yönelik ampirik bir çalışma. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2, 67-82.
- Park, I. (2005). Teacher commitment and its effects on student achievement in american high schools. *Educational Research and Evaluation*, 11(5), 461-485.
- Penley, L. E. ve Gould, S. (1988). Etzioni's model of organizational involvement: A perspective for understanding commitment to organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 9, 43-59.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Bommer, W. H. (1996). Transformational leader behaviors and substitutes for leadership as determinants of employee satisfaction, commitment, trust, and organizational citizenship behaviors. *Journal of Management*, 22(2), 259-298.
- Polat, M. ve Meyda, H. C. (2011). Örgüt kültürü bağlamında güç eğilimi ve örgütsel bağlılık ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1), 153-170.
- Porter, L.W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boullian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Randall D. M. (1990). The consequences of organizational commitment: methodological investigation. *Journal of Organizational Behavior*, 11, 361-378.
- Reichers, A. E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of Management Review*, 10(3), 465-476.
- Reichers, A. E. (1986). Conflict and organizational commitments. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 508-514.
- Riketta, M. (2002). Attitudinal organizational commitment and job performance: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 257-266.
- Ross, J. A. & Gray P. (2006a). School leadership and student achievement: The mediating effects of teacher beliefs. *Canadian Journal Of Education*, 29(3), 798-822.
- Ross, J. A. & Gray P. (2006b). Transformational leadership and teacher commitment to organizational values: The mediating effects of collective teacher efficacy. *School Effectiveness and School Improvement*, 17(2), 179-199.
- Salihoğlu, G. H. (2013). Örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki (Çorum ilinde hastane çalışanlarına anket uygulaması). *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü*, 5(1), 300-310.
- Savaş, C. A., Angay, A. ve Alp, M. (2015). Analyzing of the relationship between behaviors related to organizational justice, organizational commitment, and organizational citizenship. *International Journal of Human Sciences*, 12(2), 1674-1690.
- Schwenk, C. R. (1986). Information, cognitive biases and commitment to a course of action. *Academy of Management Review*, 11(2), 298-310.
- Selvitopu, A. ve Şahin, H. (2013). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(2), 171-189.
- Serin, M. K. ve Buluç, B. (2012). İlköğretim okul müdürlerinin öğretim liderliği davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 18(3), 435-459.

- Sevinç, İ. ve Şahin, A. (2012). Kamu çalışanlarının örgütsel bağlılığı: Karşılaştırmalı bir çalışma. *Maliye Dergisi*, 162, 266-281.
- Sezgin, F. (2010). Öğretmenlerin örgütsel bağlılığının bir yordayıcısı olarak okul kültürü. *Eğitim ve Bilim*, 35(156), 142-159.
- Sezgin, F.ve Koşar, S. (2010). İlköğretim okulu müdürlerinin güç stilleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 8(2), 273-296.
- Shahdan, T. N. T., Ghani M. F. A. & Elham, F. (2012). Lecturers commitment and students academic achievement: Wiewed from teaching evaluation result. *Journal of Education and Learning*, 6(4), 207-214.
- Shaw, J., & Reyes, P. (1992). School cultures: organizational value orientation and commitment. *Journal of Educational Research*, 85(5), 295-302.
- Shin, H., & Reyes, P. (1991). Teacher commitment and job satisfaction: Which comes first? *Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association, Chicago*.
- Shukla, A. & Rai, H. (2015). Linking perceived organizational support to organizational trust and commitment: Moderating role of psychological capital. *Global Business Review*, 16(6), 981-996.
- Shukla, S. (2014). Teaching competency, Professional commitment and job satisfaction- A study of primary school teachers. *IOSR Journal of Research & Method in Education*, 4(3), 44-64.
- Snape, E., Wing-hung Lo, C., & Redman, T. (2008). The three-component model of occupational commitment: A comparative study of Chinese and British accountants. *Journal of Cross Cultural Psychology*, 39(6), 765-781.
- Somech, A., & Bogler, R. (2002). Antecedents and consequences of teachers organisational and professional commitment. *Educational Administration Quarterly*, 38(4), 555-577.
- Spik, A. (2016). Enthusiasts or trapped? Relations between organizational commitment profiles, organizational citizenship behavior and life satisfaction. *Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation (JEMI)*, 12(1), 7-34.
- Şahin, R. ve Kavas, E. (2016). Örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin belirlenmesinde öğretmenlere yönelik bir araştırma: Bayat örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 7(14), 119-140.
- Şama, E. ve Kolamaz, C. (2011). Destekleyici ve geliştirici liderlik özellikleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9(2), 313-342.
- Tabancalı, E. ve Korumaz, M. (2015). Relationship between supervisors loneliness at work and their organizational commitment. *International Online Journal of Educational Sciences*, 7(1), 172-189
- Teet, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Paty analyses based on. *Personnel Psychology*, 46, 259-293
- Teymur, M. (2015). Ortaokul yöneticilerinin kültürel liderlik rollerini gerçekleştirme düzeyleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki (Erzurum ili örneği). *International Journal of Human Scienses*, 12(2), 1002-1025
- Tsui, K. T. ve Cheng, Y. C. (1999). School organizational health and teacher commitment: A contingency study with multi-level analysis. *Educational Research and Evaluation*, 5(3), 249-268.

- Turan, S., Karadağ, E. ve Bektaş, F. (2011). Üniversite yapısı içerisinde öğrenen örgüt ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerine bir araştırma. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(4), 627-638.
- Uzun, T. ve Ayık, A. (2016). Okul müdürlerinin iletişim becerileri ile öğretmenlerin genel örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(2), 672-688.
- Üstüner, M. (2009). Öğretmenler için örgütsel bağlılık ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 1-17.
- Vasudevan, H. (2013). The influence of teachers creativity, attitude and commitment on students proficiency of the english language. *IOSR Journal of Research & Method in Education*, 1(2), 12-19.
- Ware, H. & Kıtıantas A. (2007). Teacher and collective efficacy beliefs as predictors of professional commitment. *The Journal of Educational Research*, 7, 303-310.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of Management Review*, 7(3), 418-428.
- Williams, L. J. & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal Management*, 17(3), 601-617.
- Yazıcıoğlu, İ. ve Topaloğlu, G. I. (2009). Örgütsel adalet ve bağlılık ilişkisi: Konaklama işletmelerinde bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 3-16.
- Yenihan, B. (2014). Örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişki. *Sakarya Üniversitesi İ. İ. B. F.*, 4(2), 170-178.
- Yıldız, K. (2013). Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki. *Turkish Studies*, 8(6), 853-879.
- Yılmaz, K. ve Çokluk-Bokeoğlu, O. (2008). Organizational citizenship behaviors and organizational commitment in Turkish primary schools. *World Applied Sciences Journal*, 3(5), 775-780.
- Yorulmaz, A. ve Çelik, S. (2016). İlkokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(1), 161-193
- Yüceler, A. (2009). Örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi ilişkisi: Teorik ve uygulamalı bir çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 22, 445-458.

Citation Information/Kaynakça Bilgisi

- Avcı, A. (2017). “Örgütsel Bağlılık: Kavramsal Çerçevesi ve Eğitim Örgütleri Açısından Etkileri / Organizational Commitment: Conceptual Framework and Effects on Educational Organizations”, *TURKISH STUDIES -International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic-*, ISSN: 1308-2140, (Prof. Dr. Tahsin Aktaş Armağanı) Volume 12/6, ANKARA/TURKEY, www.turkishstudies.net, DOI Number: <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.11535>, p. 55-76.