

YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ, DENETİMİ, EKONOMİSİ VE PLANLAMASI
ANABİLİM DALI

YÖNETİCİ, ÖĞRETMEN VE HİZMETLİ GÖRÜŞLERİNE GÖRE
ÖRGÜTSEL İLETİŞİMİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNDEKİ
ETKİLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ: KIRSAL KESİM İLKOKULLARI
ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazal TERZİOĞLU DOKUZLAR

Lefkoşa

Aralık, 2022

YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ, DENETİMİ, EKONOMİSİ VE PLANLAMASI
ANABİLİM DALI

YÖNETİCİ, ÖĞRETMEN VE HİZMETLİ GÖRÜŞLERİNE GÖRE
ÖRGÜTSEL İLETİŞİMİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNDEKİ
ETKİLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ: KIRSAL KEŐİM İLKOKULLARI
ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazal TERZİOĞLU DOKUZLAR

Tez Danışmanı

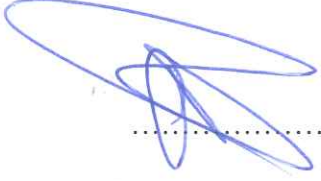


Prof. Dr. Zehra ALTINAY

Lefkoşa

Aralık, 2022

Onay

Hazal Terzioğlu Dokuzlar tarafından hazırlanan “Yönetici, Öğretmen ve Hizmetli Görüşlerine Göre Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılığa Etkilerinin Değerlendirilmesi: Kırsal Kesim İlkokulları Örneği” başlıklı tez, kapsam ve nitelik açısından kalite standartlarına uygunluğu ile ilgili Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlaması ve Ekonomisi Ana Bilim Dalında Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri	Adı -Soyadı	İmza
Jüri Başkanı	Prof. Dr. Gökmen Dağlı	
Jüri Üyesi	Doç. Dr. Behcet ÖZALCAR	
Danışman	Prof. Dr. Zehra ALTINAY	

Anabilim/ Anasanat Dalı Başkanı Onayı

...../...../20....



Prof. Dr. Gökmen Dağlı

Anabilim Dalı Başkanı

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Onayı

...../...../ 20.....

Prof. Dr. Kemal Hüsnü Can Başer



Enstitü Müdürü



Etik İkelere Uygunluk Beyanı

Bu tezin içinde sunduğum verileri, bilgileri ve belgeleri akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi; tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu; çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce, sonuç ve bilgilere bilimsel etik kurallar gereği olarak eksiksiz şekilde uygun atıf yaptığımı ve kaynak göstererek belirttiğimi beyan ederim.

Hazal Terzioğlu Dokuzlar

..... / Aralık / 2022

Teşekkür

Oldukça sancılı geçen bir süreci başarı ile tamamlamanın verdiği tarifsiz mutluluğu, huzuru ve gururu yaşıyorum. Bu yolculuğun mesleki ve kişisel gelişimimde bana büyük katkısı olduğuna inanıyorum. Bu yolda, benim bugünkü ben olmamı sağlayan kişilere teşekkürlerimi sunmak istiyorum.

Öncelikle beni en zor anımda elimden tutarak ayağa kalkmamı sağlayan, akademik hayallerimi gerçekleştiren, hayatta adımızın önüne gelen unvanlardan daha kıymetli şeylerin olduğunu farkına varmamı sağlayan danışman hocam Prof. Dr. Zehra Altınay Gazi' ye sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum. Yüksek lisans serüvenimi tamamlamada bana yardımcı olan hocalarım Prof. Dr. Gökmen Dağlı'ya, Doç. Dr. Behcet Öznacar'a ve Doç. Dr. Umut Akcıl'a bana kattıkları için teşekkür ediyorum.

Bu yolculukta maddi manevi desteğini esirgemeyen aileme, eşime ve beni yüreklendiren, bana inanan arkadaşlarıma teşekkür ederim. Son olarak, bu süreçte vakitlerinden çok çaldığıma inandığım ama telafisini yapmaya söz verdiğim canım ikizlerim, evlatlarım Ares ve Hera'ya bana gösterdikleri anlayış için çok teşekkür ederim...

Hazal Terzioğlu Dokuzlar

Özet

Yönetici, Öğretmen ve Hizmetli Görüşlerine Göre Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılığa Etkilerinin Değerlendirilmesi : Kırsal Kesim İlkokulları Örneği

Terzioğlu Dokuzlar, Hazal

Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi, Denetimi, Ekonomisi ve Planlaması Anabilim

Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Zehra ALTINAY

Aralık, 2022, 122 sayfa

Eğitim örgütleri bir toplumun geleceğini şekillendiren en önemli unsurlardan biridir. Eğitim örgütlerinin işleyişinin sürdürülebilir olması ve hedeflerine ulaşması örgütsel iletişime dayanmaktadır. Bu çalışmada eğitim örgütlerinde çalışanlar arasındaki iletişimin, çalışmakta oldukları örgüte bağlılık duymalarına etkisinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Bu bağlamda araştırma için elde edilmesi hedeflenen veriler için anket ve yarı yapılandırılmış görüşme soruları hazırlanmıştır. Veri toplamada kullanılan anketi geliştiren kişiden araştırmada kullanılması için izin alınmış; görüşme soruları kullanılmadan önce uzman görüşüne başvurulmuştur. Araştırmanın çalışma grubunu KKTC Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı ilkokullardan rastgele seçilmiş 5 kırsal kesim ilkokulunun yöneticileri, öğretmenleri ve diğer çalışanları oluşturmaktadır. Anket yoluyla toplanan veriler SPSS istatistik programı ile analiz edilmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşme soruları ile elde edilen veriler, tema ve kodlarına ayrılarak içerik analizi yapılmıştır. Bu analizin yapılmasında NVIVO 11 analiz programından yararlanılmıştır. Bu çalışma sonucunda örgütsel iletişimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri saptanmıştır. Ülkemizde eğitim örgütlerinde örgütsel iletişimin örgütsel bağlılığa etkileri alanındaki çalışmaların az olması, bu çalışmanın önemini artırmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel, İletişim, Bağlılık, İlkokul

Abstract

Evaluation of Effects of Organizational Communication on Organizational Commitment According To The Views of Administrators, Teachers and Servants: Example of Rural Primary School

Terzioğlu Dokuzlar, Hazal

MSc, Educational Administration, Supervision, Economics and Planning Department

Thesis Advisor: Prof. Dr. Zehra Altınay

December, 2022

Educational organizations are one of the most important elements that shape the future of a society. The sustainability of the functioning of educational organizations and the achievement of their goals depend on organizational communication. In this study, it is aimed to reveal the effect of communication between employees in educational organizations on their commitment to the organization they work for. In this context, questionnaire and semi-structured interview questions were prepared for the data to be obtained for the research. Permission was obtained from the “developer” of the questionnaire used to collect data for use in the research; Expert opinion was sought before using the interview questions. The study group of the research consists of administrators, teachers and other employees of 5 rural primary schools randomly selected from the primary schools affiliated to the TRNC Ministry of National Education. The data collected through the questionnaire were analyzed with the SPSS statistical program. Content analysis was carried out by dividing the data obtained through semi-structured interview questions into themes and codes. This analysis was supported by the NVIVO 11 qualitative analysis program. As a result of this study, the effects of organizational communication on organizational commitment were determined. The scarcity of studies on the effect of organizational communication on organizational commitment in educational organizations in our country increases the importance of this study.

Keywords: Organizational, Communication, Commitment, Primary School

İçindekiler

Özet	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
Abstract	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
Tablolar Listesi.....	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.i
Şekiller Listesi.....	xii
Kısaltmalar.....	xiv
BÖLÜM 1	
GİRİŞ	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
1.1. Problem Durumu	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
1.2.Araştırmanın Amacı	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
1.3. Araştırmanın Önemi	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
1.4.Sınırlılıklar.....	4
1.5. Tanımlar.....	4
BÖLÜM 2	
KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	5
2.1. Kuramsal Temeller	5
2.1.1. Örgütsel Yönetimi Etkileyen Faktörler	5
2.1.1.1. Mesleki Gelişim.....	5
2.1.1.2. Toplam Kalite Yönetimi (TKY).....	6
2.1.1.3. Kurumsal İmaj- Kurumsal İtibar ve Örgütsel Çekicilik	7
2.3.1.4. Örgütsel İletişim	8
2.2.Örgütsel İletişimin Önemi, Amacı ve Faydaları.....	9
2.2.1. Örgütsel İletişimin Yapısı ve Boyutları.....	10
2.2.2. Örgütsel İletişim Yöntemleri	11
2.2.3. Örgütsel İletişime Etki Eden Faktörler.....	12
2.3. Örgütsel Bağlılık.....	13
2.3.1. Örgütsel Bağlılığın Önemi.....	13
2.3.2. Örgütsel Bağlılığın Boyutları.....	14
2.3.4. Örgütsel Bağlılığa Etki Eden Faktörler.....	15
2.4. Örgütsel İletişim ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi	17
2.5 .Konu İle İlgili Araştırmalar	18

BÖLÜM 3

YÖNTEM.....	20
3.1. Araştırma Modeli.....	20
3.1.1. Araştırmanın Nicel Boyutu	21
3.1.2. Araştırmanın Nitel Boyutu.....	21
3.2 Araştırmanın Evreni, Örnekleme ve Çalışma Grubu	22
3.2.1 Araştırmanın Nicel Boyutu	22
3.2.2 Araştırmanın Nitel Boyutu.....	22
3.3 Veri Toplama Araçları.....	23
3.3.1 Araştırmanın Nicel Boyutu	23
3.3.1.1 Örgütsel Bağlılık Ölçeği.....	23
3.3.1.2.Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Yapı Analizleri.....	23
3.3.1.2.1. Açıklayıcı Faktör Analizi.....	23
3.3.1.2.2. Güvenirlilik Analizi.....	25
3.3.1.2.3. Normal Dağılım Analizi.....	26
3.3.2 Araştırmanın Nitel Boyutu.....	27
3.3.2.1 Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu	27
3.4. Verilerin Toplanması	28
3.5. Verilerin Analizi ve Yorumlanması	29
3.5.1. Araştırmanın Nicel Boyutu	29
3.5.2. Araştırmanın Nitel Boyutu.....	29
3.6. Çalışma Planı	29

BÖLÜM 4

BULGULAR VE YORUMLAR.....	30
4.1 Araştırmanın Nicel Boyutuna İlişkin Bulgular.....	30
4.1.1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular.....	30
4.1.2. Fark Testleri.....	31
4.1.2.1. Katılımcıların Cinsiyetine Göre Örgütsel Bağlılık Boyutları.....	31
4.1.2.2. Katılımcıların Yaşlarına Göre Örgütsel Bağlılık Boyutları	32
4.1.2.3 Katılımcıların Öğrenim Seviyelerine Göre Örgütsel Bağlılık	
Boyutları.....	32
4.1.2.4. Katılımcıların Toplam Çalışma Sürelerine Göre Örgütsel Bağlılık	
Boyutları.....	33
4.1.2.5. Katılımcıların Kurumda Çalışma Sürelerine Göre Örgütsel Bağlılık	

Boyutları.....	33
4.1.2.6. Katılımcıların Kurumda Görev Aldığı Yer Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Boyutları.....	34
4.1.3. Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Nasıldır Sorusuna İlişkin Bulgular.....	34
4.2. Araştırmanın Nitel Boyutuna İlişkin Bulgular	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
4.2.1 Nitel Araştırmada Verilerin Analizi Sonucu Ortaya Çıkan Araştırma Modeline Yönelik Tema ve Alt Temalar	36
BÖLÜM 5	
TARTIŞMA	71
5.1 Çalışmanın Nicel Boyutuna İlişkin Tartışma	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
5.1.1. Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Nasıldır Sorusuna İlişkin Tartışma	71
5.1.2. Çalışanların Örgütsel Bağlılıkları Demografik Özelliklere Göre Farklılaşmakta Mıdır Sorusuna İlişkin Tartışma	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
5.1.2.1. Çalışanların Örgütsel Bağlılıkları Cinsiyete Göre Farklılık Göstermekte Midir Sorusuna İlişkin Tartışma.....	71
5.1.2.2. Çalışanların Örgütsel Bağlılıkları Yaşa Göre Farklılık Göstermekte Midir Sorusuna İlişkin Tartışma.....	72
5.1.2.3. Çalışanların Örgütsel Bağlılıkları Öğrenim Durumlarına Göre Farklılık Göstermekte Midir Sorusuna İlişkin Tartışma.....	72
5.1.2.4. Çalışanların Örgütsel Bağlılıkları Toplam Çalışma Süresine Göre Farklılık Göstermekte Midir Sorusuna İlişkin Tartışma.....	73
5.1.2.5. Çalışanların Örgütsel Bağlılıkları Kurumda Çalışma Süresine Göre Farklılık Göstermekte Midir Sorusuna İlişkin Tartışma.....	73
5.1.2.6. Çalışanların Örgütsel Bağlılıkları Kurumda Yaptıkları Göreve Göre Farklılık Göstermekte Midir Sorusuna İlişkin Tartışma.....	73
5.2 Çalışmanın Nitel Boyutuna İlişkin Tartışma	73
5.2.1. Okulunuzun Amaçlarını Yerine Getirebilmek İçin Okulunuzdan Nasıl Bir Destek Görmektesiniz Sorusuna İlişkin Tartışma	74
5.2.2. Daha Önce Şehirde Bulunan Herhangi Bir Okulda Görev Yaptınız Mı Yaptıysanız Örgütsel İletişim Açısından Mevcut Okulunuzla Karşılaştırma Yapar Mısınız Sorusuna İlişkin Tartışma.....	74

5.2.3. Kırsal Bölgedeki Bir Okulda Görev Yapıyor Oluşunuzu İletişim ve Yönetim Açısından Değerlendirecek Olsanız Avantaj ve Dezavantajlarının Neler Olduğunu Düşünüyorsunuz Sorusuna İlişkin Tartışma.....	75
5.2.4. Kurumunuzun Okul Hedeflerine Ulaşma Çabası Hakkındaki Görüşleriniz Nelerdir Sorusuna İlişkin Tartışma.....	75
5.2.5. Okulunuzdaki Çalışanlar Arası İletişimin Temelinde Kuruma Bağlılık Durumlarını Nasıl Değerlendirmektesiniz Sorusuna İlişkin Tartışma.....	76
5.2.6. Okulunuzda Çalışanlar Arası İletişim Nasıl Sağlanmaktadır Sorusuna İlişkin Tartışma.....	76
5.2.7. Okulla İlgili Bilgilerin Paylaşım Süreci Tüm Okul Çalışanları Açısından Nasıl İlerlemektedir Sorusuna İlişkin Tartışma.....	77
5.2.8. Okulunuzdaki Çalışanlar Arası İşbirliği ve Takım Çalışmalarını Nasıl Değerlendirmektesiniz Sorusuna İlişkin Tartışma.....	78
5.2.9. Okulunuzdaki Yönetim Kadrosu İle Öğretmen Ve Diğer Çalışanlar Arasındaki İletişimi Nasıl Değerlendirmektesiniz Sorusuna İlişkin Tartışma.....	79
5.2.10. Okulunuzdaki Yönetici, Öğretmen ve Diğer Çalışanların Okulun Dış Çevresiyle İletişimini Nasıl Değerlendiriyorsunuz Sorusuna İlişkin Tartışma.....	79
5.2.11. Okulunuzda Hala Daha Çalışmaya Devam Ediyor Oluşunuzun Nedeni Nedir Sorusuna İlişkin Tartışma.....	79
5.2.12. Okulunuza Karşı Bağlılık ve Aidiyet Hissi Duyuyor Musunuz Nedenini Açıklar Mısınız Sorusuna İlişkin Tartışma.....	80
5.2.13. Okulunuzdan Ayrılıp Başka Bir Okulda Çalışmanın Size Sağlayacağı Avantaj ve Dezavantajları Nasıl Değerlendirmektesiniz Sorusuna İlişkin Tartışma.....	81
5.2.14. Çalıştığınız Okulda Uzun Yıllar boyunca Hizmet Vermeyi Hedefliyor Musunuz. Nedenini Açıklar Mısınız Sorusuna İlişkin Tartışma.....	83

BÖLÜM 6

SONUÇ ve ÖNERİLER.....	84
6.1. Çalışmanın Nicel Ve Nitel Boyutlarına İlişkin Sonuçlar.....	84
6.1.1. Çalışmanın Nicel Boyutuna İlişkin Sonuçlar.....	84
6.1.2. Çalışmanın Nitel Boyutuna İlişkin Sonuçlar.....	84
6.1.2.1. Okulun Amaçlarını Yerine Getirmede Kurumdan Görülen Desteğe İlişkin Sonuçlar.....	84

6.1.2.2. Şehirde Bulunan Okulla Kırsalda Bulunan Okulun İletişim Açısından Karşılaştırılmasına İlişkin Sonuçlara	86
6.1.2.3. Kırsal Bölgedeki Okulda İletişimin ve Yönetimin Avantaj –Dezavantajlarının Değerlendirilmesine İlişkin Sonuçlar	87
6.1.2.4. Kurumun Okul Hedeflerine Ulaşma Çabasının Değerlendirilmesine İlişkin Sonuçlar	90
6.1.2.5. Okuldaki Çalışanların Kuruma Bağlılıklarının Değerlendirilmesine İlişkin Sonuçlar	90
6.1.2.6. Okuldaki Çalışanlar Arası İletişimin Sağlandığı Yollara İlişkin Sonuçlar	91
6.1.2.7. Okulla İlgili Bilgilerin Paylaşım Sürecine İlişkin Sonuçlar.....	92
6.1.2.8. Okuldaki Çalışanlar Arası İşbirliği ve Takım Çalışmalarına İlişkin Sonuçlar.....	92
6.1.2.9. Okuldaki Yönetim Kadrosu ile Diğer Çalışanlar Arası İletişimin Değerlendirilmesine İlişkin Sonuçlar.....	93
6.1.2.10.Okuldaki Çalışanların Dış Çevreyle İletişiminin Değerlendirilmesine İlişkin Sonuçlar.....	93
6.1.2.11.Okuldaki Çalışanların Halen Aynı Yerde Çalışmaya Devam Etme Nedenlerine İlişkin Sonuçlar.....	94
6.1.2.12. Çalışanların Okula Karşı Bağlılık ve Aidiyet Hissini Duyma Nedenlerine İlişkin Sonuçlar.....	95
6.1.2.13. Başka Bir Okulda Çalışmanın Sağlayacağı Avantaj ve Dezavantajlara İlişkin Sonuçlar.....	96
6.1.2.14.Çalışanların Halen Çalıştıkları Okulda Uzun Yıllar Hizmet Vermeyi Hedefleme Nedenlerine İlişkin Sonuçlar.....	98
6.1.3. Çalışmanın Nicel ve Nitel Boyutlarına İlişkin Sonuçlar.....	99
6.2. Öneriler.....	99
6.2.1. Araştırmaya Yönelik Öneriler.....	99
6.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler.....	100
KAYNAKÇA.....	101
EKLER.....	116

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. Açıklayıcı Faktör Analizi.....	24
Tablo 2. Ölçeklerin Güvenirlik Düzeyleri.....	26
Tablo 3. Tek Örneklem Kolmogorov Smirnov Testi.....	27
Tablo 4. Katılımcıların Demografik Özellikleri.....	30
Tablo 5. Cinsiyete Göre Örgütsel Bağlılık Boyutları Arasındaki Farklılığa Yönelik Test Sonuçları.....	31
Tablo 6. Yaş Gruplarına Göre Örgütsel Bağlılık Boyutları Arasındaki Farklılığa Yönelik Test Sonuçları	31
Tablo 7. Öğrenim Seviyesine Göre Örgütsel Bağlılık Boyutları Arasındaki Farklılığa Yönelik Test Sonuçları.....	32
Tablo 8. Toplam Çalışma Süresine Göre Örgütsel Bağlılık Boyutları Arasındaki Farklılığa Yönelik Test Sonuçları.....	33
Tablo 9. Kurumda Çalışma Süresine Göre Örgütsel Bağlılık Boyutları Arasındaki Farklılığa Yönelik Test Sonuçları	34
Tablo 10. Katılımcıların Görev Yaptığı Yer Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Boyutları Arasındaki Farklılığa Yönelik Test Sonuçları.....	34
Tablo 11. Çalışanların Duygusal Bağlılık Boyutuna İlişkin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri	35
Tablo 12. Çalışanların Devam Bağlılık Boyutuna İlişkin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri.....	35
Tablo 13. Çalışanların Normatif Bağlılık Boyutuna İlişkin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri	35
Tablo 14. Okulunuzun Amaçlarını Yerine Getirebilmek İçin Okulunuzdan Nasıl Bir Destek Görmektesiniz?.....	38
Tablo 15. Daha Önce Şehirde Bulunan Herhangi Bir Okulda Görev Yaptınız mı? Yaptıysanız örgütsel iletişim açısından mevcut okulunuzla karşılaştırma yapar mısınız.....	41

Tablo 16. Kırsal Bölgedeki Bir Okulda Görev Yapıyor Oluşunuzu İletişim ve Yönetim Açısından Değerlendirecek Olsanız Avantaj ve Dezavantajlarının Neler Olduğunu Düşünüyorsunuz?.....	43
Tablo 17. Kurumunuzun Okul Hedeflerine Ulaşma Çabası Hakkındaki Görüşleriniz Nelerdir?.....	46
Tablo 18. Okulunuzdaki Çalışanlar Arasındaki İletişimin Temelinde Kuruma Bağlılık Durumlarını Nasıl Değerlendirmekteyiz?.....	48
Tablo 19. Okulunuzda Çalışanlar Arası İletişim Nasıl Sağlanmaktadır?.....	51
Tablo 20. Okulla İlgili Bilgilerin Paylaşım Süreci Tüm Okul Çalışanları Açısından Nasıl İlerlemektedir?.....	53
Tablo 21. Okulunuzdaki Çalışanlar Arası İşbirliği ve Takım Çalışmalarını Nasıl Değerlendirmekteyiz?.....	55
Tablo 22. Okulunuzdaki Yönetim Kadrosu İle Öğretmen ve Diğer Çalışanlar Arasındaki İletişimi Nasıl Değerlendirmekteyiz?.....	57
Tablo 23. Okulunuzdaki Yönetici, Öğretmen ve Diğer Çalışanların Okulun Dış Çevresiyle İletişimini Nasıl Değerlendiriyorsunuz?.....	59
Tablo 24. Okulunuzda Hala Daha Çalışıyor Oluşunuzun Nedeni Nedir?.....	61
Tablo 25. Okulunuza Karşı Bağlılık ve Aidiyet Hissi Duyuyor Musunuz? Nedenini Açıklar Mısınız?.....	64
Tablo 26. Okulunuzdan Başka Bir Okulda Çalışmanın Size Sağlayacağı Avantaj ve Dezavantajları Nasıl Değerlendirmekteyiz?.....	65
Tablo 27. Çalıştığınız Okulda Uzun Yıllar Hizmet Vermeyi Hedefliyor Musunuz? Nedenini Açıklar Mısınız?.....	69
ŞEKİLLER LİSTESİ	
Şekil 1. Örgütsel Bağlılığın Boyutları.....	15
Şekil 2. Nitel Araştırmada Verilerin Analizi Sonucu Ortaya Çıkan Araştırma Modeline Yönelik Müdür , Öğretmen ve Hademe Görüşlerine Yönelik Tema ve Alt Tema Dağılım Haritası.....	36
Şekil 3. Müdür, Öğretmen ve Hademe Görüşlerine Göre Okulunuzun Amaçlarını Yerine Getirebilmek İçin Okuldan Görülen Desteklerin Tema Dağılım Haritası.....	37
Şekil 4. Müdür, Öğretmen ve Hademe Görüşlerine Göre Daha Önce Şehirde Bulunan Herhangi Bir Okulda Görev Yapmış Olanların Örgütsel İletişim Açısından Mevcut Okullarıyla Yapılan Karşılaştırma	

Tema Haritası.....	41
Şekil 5. Müdür, Öğretmen ve Hademe Görüşlerine Göre Kırsal Bölgedeki Bir Okulda Görev Yapmalarını İletişim ve Yönetimdeki Avantaj ve Dezavantajlarının Değerlendirilmesi	
Tema Haritası.....	43
Şekil 6. Müdür, Öğretmen ve Hademe Görüşlerine Göre Kurumun Hedeflerine Ulaşma Çabasının Değerlendirilmesi	
Tema Haritası.....	46
Şekil 7. Müdür, Öğretmen ve Hademe Görüşlerine Çalışanlar Arası İletişimin Temelinde Kuruma Bağlılık Durumlarının Değerlendirilmesi	
Tema Haritası.....	48
Şekil 8. Müdür, Öğretmen ve Hademe Görüşlerine Çalışanlar Arası İletişimin Nasıl Sağlandığının Değerlendirilmesi	
Tema Haritası.....	50
Şekil 9. Müdür, Öğretmen ve Hademe Görüşlerine Göre Okulla İlgili Bilgilerin Paylaşım Sürecinin Okul Çalışanları Açısından Nasıl İlerlediğinin Değerlendirilmesi	
Tema Haritası.....	52
Şekil 10. Müdür, Öğretmen ve Hademe Görüşlerine Göre Okuldaki Çalışanlar Arası İşbirliği ve Takım Çalışmalarının Değerlendirilmesi	
Tema Haritası.....	54
Şekil 11. Müdür, Öğretmen ve Hademe Görüşlerine Göre Okuldaki Yönetim Kadrosunun Öğretmenler ve Diğer Çalışanlar Arasındaki İletişimin Değerlendirilmesi	
Tema Haritası.....	56
Şekil 12. Müdür, Öğretmen ve Hademe Görüşlerine Göre Okuldaki Yönetici, Öğretmen ve Diğer Çalışanların Dış Çevresiyle İletişimin Değerlendirilmesi	
Tema Haritası.....	58
Şekil 13. Müdür, Öğretmen ve Hademe Görüşlerine Göre Okulda Halen Çalışmaya Devam Etme Nedenlerinin Değerlendirilmesi	
Tema Haritası.....	61
Şekil 14. Müdür, Öğretmen ve Hademe Görüşlerine Göre Okula Karşı Bağlılık ve Aidiyet Hissinin Nedenlerinin Değerlendirilmesi	
Tema Haritası.....	63

Şekil 15. Müdür, Öğretmen ve Hademe Görüşlerine Başka Bir Okulda Çalışmanın Avantajlarının ve Dezavantajlarının Değerlendirilmesi Tema Haritası.....	65
Şekil 16. Müdür, Öğretmen ve Hademe Görüşlerine Çalıştıkları Okulda Uzun Yıllar Boyunca Çalışmayı Hedefleme Nedenlerinin Değerlendirilmesi Tema Haritası.....	68

KISALTMALAR

Akt. : Aktaran

K.K.T.C.: Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti

TDK: Türk Dil Kurumu

TKY: Toplam Kalite Yönetimi

BÖLÜM I

Giriş

Bu bölümde çalışma ile ilgili problem durumu, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, tanımlar ve kısaltmalara yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

İnsanoğlu topluluk halinde yaşamaya başladığı andan itibaren, diğer bireylerle iletişim kurmaya ihtiyaç duymaktadır. İletişim, insanların bir araya gelerek örgütlenmesini, topluluk oluşturmasını ve ortak bir amaç doğrultusunda ilerlemesini sağladığı için örgütlerin can damarıdır.

Diğer tüm örgütlerde olduğu gibi, eğitim örgütlerinde de örgütün varlığını sürdürerek amaçlarını gerçekleştirmesindeki en önemli etmen, örgüt çalışanları arasındaki iletişimdir (Ada ve Oymak, 2021). Eğitim örgütlerinde çalışan yönetici, öğretmen, hizmetli ve sekreter gibi tüm çalışanların bilgi akışını sağlayıp işbirliği ve koordinasyon içerisinde çalışarak, eğitim hedeflerini gerçekleştirmesi örgütsel iletişime bağlıdır (Ergenekon ve Aküzüm, 2020; Karasoy, 2021). Eğitim örgütlerinin diğer eğitim örgütleri ile rekabet edebilmesi için tüm paydaşlarının koordineli bir şekilde çalışması gerekmektedir. Bu noktada koordinasyonu sağlayan en önemli unsur örgütsel iletişimdir. Örgütsel iletişimin eğitim kurumlarındaki eğitim süreci ile ilgili kararların alınması, uygulanması, gerekli bilgi akışının sağlanması, öğrenci başarısı, finansal başarısı, itibarı ve verimliliği üzerinde etkili olduğu saptanmıştır (Çantay ve Yaşar,2019; Ertekin vd.,2018; Güçlü, 2017).

Eğitim kurumlarındaki etkili iletişimin okul iklimine etki ettiği bilinmektedir. Etkili bir örgütsel iletişim, çalışanların örgüte aidiyet hissederek güçlü bağ oluşturmasına doğrudan etki etmektedir (Çağlar ve Çınar, 2021). Okul yöneticilerinin, öğretmenlerin ve diğer çalışanların; okul adına karar almaya katılması, kendilerini okula ait hissetmesi, okulun hedeflerine ulaşabilmesi için canla başla çalışması, mevcut okulda uzun yıllar boyunca hizmet vermeyi hedeflemesi örgütsel bağlılık olarak adlandırılmaktadır (Kılıç, 2019).

Örgütsel bağlılığın örgütte çalışanların iş performansını, işe devamlılığını ve üretkenliğini etkilediği ortaya konmuştur. Bu noktada eğitim örgütlerinde öğretmenlerin örgütsel bağlılığının yüksek düzeyde olmasının, öğrenci başarısını

artırarak okulun hedeflerine daha kolay ulaşmasını sağladığı saptanmıştır (Balay, 1999; Eskibağ, 2014; Sarıkaya, 2011).

Literatürde örgütsel iletişim ve örgütsel bağlılığın birbirine etkisini ortaya koyan araştırmalar mevcuttur. Bu araştırmalar sonucunda örgütsel iletişimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri ve düzeyi saptanmıştır.

Doğruöz ve Özdemir (2018) yapmış olduğu çalışmada, eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin üretim karşıtı iş davranışlarının, örgütsel bağlılıkları ile pozitif yönde bir ilişkisi olduğunu saptamıştır. Bu bağlamda üretim karşıtı iş davranışlarının kapsamında bilgi akışını kesme ve yanlış bilgi verme olduğu için, örgütsel iletişimin engellendiği durumlarda, örgütsel bağlılığın da etkilendiği görülmektedir.

Yıldız (2019), örgütsel iletişimin örgütsel bağlılık ve örgütsel güven üzerindeki etkilerini saptamaya yönelik yapmış olduğu çalışma sonucunda; örgütsel iletişim unsurlarının örgütsel bağlılık üzerinde etkili olduğu saptanmıştır.

Çağlar ve Çınar (2021), okul müdürlerinin iletişim becerilerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine etki ettiğini ortaya koymuştur. Dolayısıyla örgütsel iletişimi yönlendiren başrolün okul müdürüne ait olduğu ve örgütsel iletişimi etkili bir şekilde yönettiği zaman öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin arttığı belirtilmiştir.

Araştırmanın problemi, *Örgütsel iletişim ile örgütsel bağlılık ilkokullardaki yönetici, öğretmen ve diğer çalışanlar tarafından nasıl değerlendirilmektedir?* şeklinde belirlenmiştir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Eğitim kurumlarında belirlenen hedeflere ulaşmak, öğrenci başarısını sağlamak okul yöneticileri, öğretmenler ve diğer tüm paydaşlar için çok önemlidir. Okulu hedeflerine ulaştırarak öğrenci başarısını sağlamak, tüm okul paydaşlarının işbirliği ve koordineli çalışmasıyla mümkün olmaktadır. Okul yönetici kadrosu, öğretmenler ve diğer tüm çalışanlar arasında bilgi akışının sağlanması ve etkin bir iletişim sürecinin gerçekleşmesi gerekmektedir. Bu bağlamda örgütsel iletişim eğitim kurumlarının hedeflerine ulaşmasında ve öğrenci başarısını sağlamasında kilit noktadır.

Bir örgütteki çalışanlar arası örgütsel iletişimin güçlü olmasının, o örgütte çalışan kişilerin örgütsel bağlılığı ile ilişkili olduğu literatürde yer almaktadır. Bu

doğrultuda yapılan araştırmanın amacı, K.K.T.C.'deki kırsal bölgeler arasından seçilen 5 ilkokulda var olan örgütsel iletişimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini kurumdaki çalışanların bakış açıları ile ortaya koymaktır. Bu amaç doğrultusunda yapılacak olan çalışma aşağıdaki araştırma sorularına cevap aramaktadır:

- 1.Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri nasıldır?
- 2.Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri demografik faktörlere göre farklılaşmakta mıdır?
 - 2a. Cinsiyete göre farklılık var mıdır?
 - 2b. Yaşa göre farklılık var mıdır?
 - 2c. Öğrenim durumuna göre farklılık var mıdır?
 - 2d. Toplam çalışma süresine göre farklılık var mıdır?
 - 2e. Kurumda çalışma süresine göre farklılık var mıdır?
 - 2f. Göreve göre farklılık var mıdır?
- 3.Örgütsel iletişim ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi örgüt çalışanları nasıl değerlendirmektedir?

1.3. Araştırmanın Önemi

KKTC' deki Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı İlköğretim Dairesi bünyesinde yer alan 5 kırsal kesim ilkokulundaki okul yöneticileri, öğretmenler ve diğer çalışanlar arasındaki örgütsel iletişimin, çalıştıkları okula duydukları örgütsel bağlılık düzeylerinin saptanarak tedbir alınması amaçlanmaktadır. Konu ile ilgili alınacak tedbirlerin eğitimin niteliğini artırmaya yönelik olması hedeflenmiştir.

Çetinkaya ve Koşar (2022), yapmış olduğu çalışma sonucunda özellikle okul yönetiminin öğretmenlerle kurduğu iletişimin kalitesinin öğretmenlerin örgütsel bağlılığını etkilediğini belirtmiştir. Bu araştırmanın etkili örgütsel iletişim kapsamında okul yöneticilerine ışık tutması amaçlanmaktadır.

Araştırma sonucunda elde edilmesi hedeflenen bulguların, örgütsel iletişim ve örgütsel bağlılığın eğitim kurumlarının yönetim bacağına katkı koyacak olması önem arz etmektedir. Bu bağlamda eğitim örgütlerindeki çalışanlar arasındaki etkili iletişime yönelik programların düzenlenerek eğitime katkı koyulması hedeflenmektedir.

1.4. Sınırlılıklar

Bu araştırma KKTC Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı kırsal kesim bölgesinde yer alan Düzova- Cihangir İlkokulu, Tepebaşı İlkokulu, Güvercinlik İlkokulu, Serhatköy İlkokulu ve Dipkarpaz İlkokulu ile sınırlıdır. Araştırma 2022- 2023 Eğitim – Öğretim Yılında görev yapan okul müdürleri, öğretmenler ve hizmetliler ile sınırlıdır.

Araştırmanın nicel boyutunda elde edilen bulgular 67 katılımcının, nitel boyutunda elde edilen bulgular ise 14 katılımcının görüşleri ile sınırlıdır.

1.5. Tanımlar

İletişim: İnsanlar arasındaki duygu ve düşünce alışverişidir (Cüceloğlu, 1997).

Örgüt: İki ya da daha fazla insanın etkinliklerinin bilinçli şekilde eşgüdümlemesi sistemi (Barnard, 1938).

Bağlılık: Birine karşı sevgi ve saygı ile yakınlık duyma ve gösterme, sadakat (TDK)

1.6. Kısaltmalar

Akt. : Aktaran

K.K.T.C.: Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti

TDK: Türk Dil Kurumu

TKY: Toplam Kalite Yönetimi

BÖLÜM II

Kavramsal Temeller İle İlgili Araştırmalar

Bu bölümde örgütsel yönetimi etkileyen faktörlere tek tek değinilerek, bu faktörlerden örgütsel iletişim konusu detaylı olarak incelenmiştir. Buna ek olarak örgütsel bağlılığa, örgütsel iletişimin örgütsel bağlılık ile ilişkisine ve konu ile ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

2.1. Kavramsal Temeller

2.1.1. Örgütsel Yönetimi Etkileyen Faktörler

Örgüt, ortak bir amaç için bir araya gelmiş bireylerin iş birliğine dayalı sürdürdüğü birliktelikten meydana gelen sistemdir (Başaran, 1993; Sezgin, 2020). Güçlü (2006) ise örgütü, kendine özgü kültüre ve özelliklere sahip, çalışanları arasında iletişim ve yetki ilişkileri olan, belli amaca erişmek için kişilerin bir araya gelip çaba gösterdiği yapı olarak tanımlamaktadır. Gelişen teknoloji ile birlikte örgütlerin de varlığını sürdürebilmesi için değişip, gelişmesi gerekmektedir. Bu bağlamda örgütteki iş görenlerin beceri ve deneyimlerini tam anlamı ile ortaya koyarak, örgütün hedeflerine ulaşmasını sağlamak için sürekli motive olmaları gerekmektedir (Hoy ve Miskel, 2010; Karaca ve Özer, 2019).

Toplumda üstlendiği misyon doğrultusunda gelişim ve değişime en çok adapte olması gereken örgütler, eğitim örgütleridir. Eğitim örgütleri bulunduğu ülkenin eğitim politikası doğrultusunda, eğitim öğretim sürecini gerçekleştiren ve topluma nitelikli bireyler yetiştirmeyi hedefleyen kurumlardır (Karaca ve Özer, 2019). Örgütler var oluş amaçlarına, örgütü oluşturan bireylere göre farklı özelliklere sahiptirler. Bunların dışında sahip oldukları özellikler de mevcuttur. Örgütlerin sahip

olduğu tüm bu özelliklerin etkili yönetilmesi, örgütü hedeflerine ulaştırmaktadır (MEB, 2012). Eğitim örgütlerinde de eğitimi geliştirmek için örgütün sahip olduğu insan kaynakları, eğitim örgütlerinin sahip olduğu imaj ve itibar, örgütsel çekicilik, toplam kalite yönetimi ve örgütsel iletişim gibi unsurların geliştirilmesine öncelik verilmelidir (Şişman, 2013).

2.1.1.1. Mesleki Gelişim. Eğitim kurumlarının başarısının kilit noktalarından biri öğretmenin mesleki gelişim sürecidir. Öğretmenler toplumun geleceğini şekillendiren en önemli bireylerdir. Bu bağlamda meslek hayatları süresince kendilerini güncel kılarak eğitim ile ilgili gelişmelerden haberdar olmalı; değişime ve gelişime uyum sağlaması gerekmektedir (Karnak, 2020). Mesleki gelişim, bir meslek grubunun mensubu olan bir bireyin, mesleğini icra ettiği süre zarfında kendisini o alanda geliştirmesidir (Altun ve Sarpkaya, 2021; Aydın, 2020). Guskey (1994) ise mesleki gelişimi, topluma nitelikli bireyler yetiştirmek için eğitim veren kişilerin mesleki alanda kendilerini güncelleyerek geliştirme süreci olarak tanımlamaktadır. Dolayısıyla eğitim kurumlarının ilk hedefi, öğretmenin hizmet süresi boyunca mesleki olarak gelişimine katkıda bulunmaktır. Buna bağlı olarak eğitim kurumlarının nihai hedefi ise öğrenci öğrenmesinin başarılı bir şekilde gerçekleşmesini sağlamaktır (Altun ve Sarpkaya, 2021). Eğitim kurumlarındaki mesleki gelişim uygulamalarının, öğretmenlerin etkileşimine dayalı, işbirliği temelli etkinlikler olması, birlikte öğrenme kültürünün oluşmasına fayda sağlamaktadır. Bu noktada okul yönetimi öğretmenlerle birlikte mesleki gelişim programlarını hazırlayarak, örgütsel iletişime zemin oluşturması okulun hedeflerine ulaşmasında etkili olacaktır (Maya ve Taştekin, 2018).

2.1.1.2. Toplam Kalite Yönetimi (TKY). Bir toplumdaki eğitimin kalitesi, toplumun bütününe yansımaktadır. Eğitim sürecinin sonundaki çıktının, toplumu ileriye taşıyacak bireyler olması nedeniyle eğitim kalitesinin önemi yadsınamaz bir gerçektir (Güleroğlu, 2005). Eğitimcilerin ellerinde mevcut öğrenciler ve sınırlı imkanlar bulunmaktadır. Bu imkanlar dahilinde, istenen düzeyde ürün ortaya koyabilmeleri için, eğitim sürecinin kaliteli olması çok önemlidir (Çelik, 2014). Bu noktada Japonya 'da başlayıp tüm dünyaya yayılan ve örgütte verimliliği hedef alan çağdaş kalite yaklaşımı Toplam Kalite Yönetimi (TKY) devreye girmektedir (Ünal, 1999). Toplam Kalite Yönetimi, bir kurumda çalışan kişilerle, o kurumdan hizmet

alan kişilerin, kurumun yönetimine ortak katılımını vurgulayan anlayıştır (Balcı, 2021).

Eğitim örgütlerinde Toplam Kalite Yönetimi, nitelikli bireyler yetiştirebilmek için eğitim –öğretim sürecine tüm paydaşların katılımını ve iş birliğini gerektiren öğrenci merkezli yaklaşım olarak tanımlanmaktadır. Bu yaklaşıma göre eğitim süreci boyunca hataya yer verilmemekle beraber, eğitim sürecinde sürekli iyileşme ve veli- öğrenci memnuniyeti odak alınmaktadır (Akan ve Savaş, 2014). Toplam Kalite Yönetiminin uygulandığı eğitim kurumlarında; süreç içerisinde ortaya çıkan sorunlar çözülerek ilerlenmekte ve aynı sorunun tekrar yaşanmasını önlemek için tedbirler alınmaktadır. Tüm çalışanların ortaya çıkan sorunların çözümüne, üretime ve eğitimle ilgili kararlara katılımı sağlanmaktadır (Kavrakoğlu, 1996; Yenersoy, 1997). Toplam Kalite Yönetiminin uygulandığı eğitim kurumlarında eğitim süreci ile öğretmenler, öğrencilerin, velilerin ve diğer paydaşların beklentilerine cevap vermektedir (Balcı, 2021). Eğitimde TKY uygulamaları uzun bir sürece yayılmaktadır. Uygulamanın gerçekleştirilmesi için öncelikle eğitim kurumu içerisinde ortak bir kültür oluşturulmalıdır. TKY’ ye yönelik ilk adımların öğretmenlerin sahip olduğu norm ve değerlerin değişimi ile atıldığı belirtilmektedir. Etkili ve başarılı okullarda okulun tüm paydaşlarının ortak değerlere sahip olduğu ve okulu hedefe ulaştırmak için işbirliği sergilediği gözlenmektedir (Şişman, 1997; Ünal, 1999). Eğitim kurumlarında TKY’nin amacı öğretmen, öğrenci ve velinin talepleri doğrultusunda, okuldaki tüm çalışanların işbirliği yaparak eğitimde devamlı ilerleme kaydetmektir. Bu anlayış çerçevesinde en önemli nokta, eğitimde hata oluşmasına neden olacak tüm etmenleri ortadan kaldırarak eğitim sürecinin kalitesini artırmaktır (Gündüz ve Hamedoğlu, 2011; Karslı, 1998; Özdemir, 1996).

2.1.1.3. Kurumsal İmaj- Kurumsal İtibar ve Örgütsel Çekicilik. Bir eğitim kurumunun hem çalışanlar, hem de öğrenciler tarafından tercih edilmesi örgütün sahip olduğu kurumsal imaj, itibar ve çekiciliğe bağlıdır. Kurumsal imaj, bir örgütte çalışan ve örgüt dışındaki diğer tüm bireylerin; o örgüt hakkında edinmiş olduğu düşünceler bütünüdür (Özdemir ve Orhan, 2020). Kurumsal itibar ise, örgütün iç ve dış paydaşları tarafından algılanış biçimidir (Dülger ve Acar, 2017; Gotsi ve Wilson, 2001). Örgütsel çekicilik, bir örgütte çalışmaya aday olan bireylerin ve o örgütte çalışanların örgütün çalışma şartlarını cazip bulmalarının,

örgüte karşı olumlu düşünceler hissetmelerinin yanında; o örgütte çalışmaya devam etme isteğinin var olmasıdır (Akman ve Özdemir, 2019; Bingöl ve Aksu, 2019).

Bahsedilen bu üç kavram, birbirini tamamlayan kavramlar olmakla beraber; örgütsel iletişim ve örgütsel bağlılığa da doğrudan etki etmektedirler.

Bir eğitim kurumunun örgütsel imajını okulda çalışanların performansı ve dış paydaşların tutum ve davranışları etkilemektedir (Altun ve Özgenel, 2021). Olumlu bir örgütsel imaja sahip okulların, nitelikli öğretmenler üzerinde örgütsel çekicilik algısı oluşturduğu, okulda çalışan öğretmenlerin performanslarını olumlu yönde etkilediği, diğer okullar üzerinde rekabet üstünlüğü sağladığı, belirlenen hedeflerine büyük oranda ulaştığı saptanmıştır. Bu faktörlere bağlı olarak öğretmenlerin okula duyduğu bağlılığın arttığı belirtilmiştir (Altun ve Özgenel, 2021; Demiröz ve Kavak, 2019; İzci ve Soydan, 2013; Kavr ve Sock, 2013). Öğretmenler ve okul çalışanları için bir eğitim kurumunun fiziksel donanımı, çalışanlar arası iletişim, okul yönetiminin tutumu ve adalet anlayışı eğitim kurumunu çekici kılmaktadır (Akman ve Özdemir, 2019) Bunun yanında okulda çalışan öğretmenlerin mesleki doyuma ulaşması, mevcut okullarında çalışmaya devam etme isteği ve okulu çekici bulmaları ile doğrudan ilişkili olduğu saptanmıştır (Demirtaş ve Çaçan, 2021). Dalbudak ve Özgenel (2022) ile Şanlı ve Arabacı (2016) yapmış olduğu çalışmalar sonucunda örgütsel imajın örgütsel bağlılığı etkilediğini ortaya koymuşlardır. Demir (2019) ve Tuncer (2019) ise olumlu bir kurumsal itibarın, örgütte çalışanların aidiyet duygusunu güçlendirerek, iş verimini artırdığı ve dolayısıyla örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilediğini ortaya koymuştur.

Sonuç itibariyle örgütsel imajın, örgütsel itibar ve örgütsel güven üzerinde etkili olduğu belirtilmektedir. Örgütsel çekiciliğin de örgütsel imaj ve örgütsel bağlılık arasında köprü oluşturarak, örgütte çalışanların mevcut koşullarda çalışmaya devam etme isteklerine etki ettiği bilinmektedir. Dolayısıyla örgütsel imaj, örgütsel itibar, örgütsel çekicilik ve örgütsel bağlılık kavramları birbirine bağlı bir zincirin halkaları olarak nitelendirilmektedir (Akman ve Özdemir, 2019; Altun ve Özgenel, 2021).

2.1.1.4. Örgütsel İletişim. Günümüzde toplumun her alanında devam eden değişim ve gelişim hareketleri, toplumdaki tüm oluşumları etkisi altına almaktadır. Bir toplumun en önemli mihenk taşı olan eğitim örgütlerinin varlıklarını devam

ettirebilmeleri için değişime ayak uydurmaları gerekmektedir. Eğitim örgütlerinin varlıklarını sürdürerek, hedeflerine ulaşabilmelerine öncülük eden en önemli faktör iletişimidir (Aslan, 2018; Aygün ve Özmutf, 2020; Çelikdemir ve Paker, 2019). İletişim en basit haliyle bilgiyi karşılıklı paylaşma süreci olarak adlandırılmaktadır (Balcı, 2021). Aytekin (2022), iletişimi duygu ve düşüncelerin çeşitli yollarla iletildiği çift yönlü bir süreç olarak tanımlamaktadır. Aydın (2018) ise, bilgi paylaşımının kaynaktan alıcıya kanallar aracılığı ile yapılan bir sürecin iletişim olarak adlandırıldığından bahsetmektedir. İletişim sürecinde kaynak, kod, kanal, mesaj, alıcı ve geribildirim en temel unsurlardır (Işık ve Biber, 2010). Kaynak, bir diğer adıyla gönderici, iletilmek istenen mesajı kodlayarak iletişim sürecini başlatır (Gökçe, 1998; Zıllıoğlu, 1996). Kaynak, mesajı ileticeği hedef kitlenin yaşamışlıklarını göz önünde bulundurarak anlamlandıracağı şekilde kodlama yapar. Aktarılmak istenen bu bilgi mesaj ya da ileti olarak adlandırılmaktadır (Anık, 2016; Güney, 2000). İletinin ulaşması gereken hedefe alıcı; mesajın kaynaktan alıcıya veya alıcıdan kaynağa iletildiği yöntemlere kanal denilmektedir (Şimşek vd., 2001; Tutar, 2003). Gönderilen mesaja alıcının tepki vermesi, iletişim sürecinin son basamağı geribildirimdir (Ertürk ve Aydın, 2018).

İletişim kurmanın genel amacı bireylerin çevresinde olup biteni anlamlandırarak kişiler arası ilişkilerinde var olan dengesini korumaktır. Bireyler çevresi ile olan dengesinde değişimler olduğu zaman iletişim kurmaya ihtiyaç duyar. Örgütlerde de örgüt faaliyetleri sekteye uğradığı zaman, tüm faaliyetleri tekrardan dengeye getirerek hedefe ulaşmak amacı ile örgütün iç ve dış çevresi ile iletişim kurma çabaları artar (Aydın, 2018). Örgütün hedeflerine ulaşabilmesi adına örgüt üyelerinin iş birliği yaparak, örgütün iç ve dış çevresiyle iletişim kurma çabalarının tümüne örgütsel iletişim denilmektedir (Aslan, 2018; Çantay ve Yaşar, 2019; Çelikdemir ve Paker, 2019).

2.2.Örgütsel İletişimin Önemi, Amacı ve Faydaları

Örgütsel iletişim, örgüt üyelerinin işbirliği içerisinde hareket etmesini sağlayan bir süreçtir (Ada ve Oymak, 2021). Bu süreç, bir örgütün amaçlarına ulaşabilmesi için gereklidir. Örgütteki çalışanlar arasında var olan etkili iletişim, örgütün varlığını devam ettirerek hedeflerine ulaşmasını sağlamaktadır (Ertürk ve Aydın, 2018). Örgütsel iletişim çalışanların örgütle ilgili konularda bilgilendirilmesini,

örgütteki görevini devam ettirebilmek için motive olmasını, yönetim kadrosu için kontrol mekanizmasının sağlıklı çalışabilmesini sağlamaktadır (Tanrıverdi, Adıgüzel ve Çiftçi, 2010). Örgütsel iletişimin, bir örgütteki yönetimin etkili kılınmasına, örgüt içindeki adaletin sağlanmasına, örgüt içi ve örgüt dışı uyumun sağlanmasına ve örgütte çalışanların iş performansları üzerinde etkili olduğu belirtilmiştir (Ballı ve Önen, 2019; Uzun vd.,2019).

Tüm örgütlerde olduğu gibi eğitim örgütlerinde de, okuldaki eğitim süreci ile örgütsel iletişim ayrılmaz bir bütündür. Çağdaş eğitim anlayışına göre, eğitim kurumlarında verilen nitelikli eğitimin, eğitim örgütündeki örgütsel iletişimin kalitesine bağlıdır İletişimin olmadığı bir okulda eğitim öğretim faaliyetleri verimli bir şekilde gerçekleştirilemez (Uzun vd., 2019). Bir okuldaki yönetici, öğretmen ve diğer çalışanların yapacağı eğitimsel faaliyetler için yapılan iş bölümü, iş birliği, planlama ve yönlendirme etkinliklerinin tümü iletişim ışığında yapılmaktadır (Uzun vd., 2019).Bu bağlamda eğitim örgütlerinde yönetici, öğretmen ve diğer çalışanlar arasında kaliteli iletişimi sağlamak adına eğitim projeleri düzenlenmesi gerekmektedir (Ergenekon ve Aküzüm, 2020; Karasoy, 2021).

2.2.1. Örgütsel İletişimin Yapısı ve Boyutları

Örgütlerdeki örgütsel faaliyetlerin devamlılığı için duygu ve düşüncelerin aktarılacak gerekli bilgi paylaşımının yapılmasını örgütsel iletişim sağlamaktadır. Örgütsel iletişim formel ve informal yapıda gerçekleştirilmektedir (Bozkurt ve Kaya, 2022; Himmetoğlu vd., 2018). Formel iletişim, örgütteki çalışanların iç ve dış çevresiyle belirli kurallar çerçevesinde kurduğu, resmi iletişimdir (Bayar ve Zengin, 2021; Kandemir ve Özdaşlı, 2019). Formel iletişimde dört farklı örgütsel iletişim boyutundan söz edilmektedir. Bunlar: dikey iletişim, yatay iletişim, çapraz iletişim ve dış iletişim boyutlarıdır (Tikici ve Yıldız, 2022). Formel iletişimin bir boyutu olan dikey iletişim hiyerarşiktir. Yukarıdan aşağıya bir iletişim süreci olabileceği gibi tam tersi yönde de iletişim gerçekleşebilmektedir. Yukarıdan aşağıya olan dikey iletişim sürecinde örgütün yönetim kademesi tarafından iş görenlere, örgütün faaliyetleri, stratejileri, amaçları ve bu amaçlara ne ölçüde ulaşıldığı ile ilgili bilgi paylaşımı yapılmaktadır(Ada, 2008; Kocabaş, 2005). Ayrıca bu iletişim sürecinde çalışanlara görevleri ile ilgili talimatların verilerek olumlu ya da olumsuz davranışlar hakkında bilgi verilmektedir (Katz ve Kahn, 1977). Aşağıdan yukarıya iletişim ise çalışanların

üstlerine yapılan işlerle ilgili rapor vermesidir. Bu iletişim şekli sayesinde üst kademe yöneticileri yapılan işleri denetleme fırsatı elde ederler. Buna ek olarak çalışanlar şikayet, görüş veya fikirlerini beyan edebildikleri iletişim şeklidir (Tufan, Yılmaz ve Eroğlu,2014). Yatay iletişim, örgütteki aynı statüdeki kişiler arası iletişimi kapsamaktadır. Örgütteki aynı statüdeki çalışanlar arasında problemleri çözmek, işbirliği sağlamak amacı ile kurulan iletişimdir. Çapraz iletişim farklı departmanlar ve birimlerde çalışan kişiler arasındaki iletişimdir. Örgütte çalışan iş görenlerin örgüt dışındaki tedarik ve denetim mekanizması olan kurum ve kuruluşlarla olan iletişim ise dış iletişim olarak adlandırılmaktadır (Aşkun, 1981; Tikici ve Yıldız, 2022).

Belli başlı kurallara dayalı olmayan, örgüt üyelerinin sosyalliğine dayalı, spontane kurulan iletişime ise informal iletişim denilmektedir. Informel iletişim, doğal iletişim veya biçimsel olmayan olarak da adlandırılmaktadır.(Bayar ve Zengin, 2021; Tanrıverdi vd.,2010; Toytok ve Doğan, 2019). Örgütteki formal iletişim süreci, informal iletişim ile iç içedir. Doğal iletişim sürecinde, kişisel ve sosyal ilişkiler ön planda olsa da, hiyerarşik ilişkinin varlığı yadsınamaz (Aydın, 2018). Informel iletişimin iş yerindeki olumlu iklimi ve çalışanlar arasındaki bağı güçlendirdiği kabul edilmekle beraber, dedikodu ve söylenti gibi olumsuz iletişim durumlarına da yol açtığı bilinmektedir (Himmetoğlu vd., 2018; Kandemir ve Özdaşlı, 2019). Bu noktada esas olan doğal iletişim açısından, yönetim kademesindeki çalışanların doğru şekilde faydalanarak çalışanların örgüte ilişkin problem ve beklentilerini öğrenip, bu doğrultuda hamle yapmasıdır (Aydın, 2018).

Eğitim örgütlerinde formal ve informal iletişime yer verilmektedir. Okullardaki formal iletişim okul yöneticilerinin öğretmenlerle, okul çalışanlarıyla, velilerle ve diğer okul paydaşlarıyla kurduğu planlanmış ve bilgi akışına dayalıdır. Bilgi akışının sonunda okul adına alınan kararlar da formal iletişimin bir parçasıdır (Gürsel, 2006). Informel iletişimde dedikodu ve çarpıtma gibi olumsuz durumlar olduğu bilinmektedir. Bu olumsuz durumların okul idarecileri tarafından personeli tanıma ve rekabet sağlayarak iş verimini artırma gibi olumlu koşullara çevirdikleri saptanmıştır (Himmetoğlu vd., 2018).

2.2.2. Örgütsel İletişim Yöntemleri

Örgütsel iletişimden verim alınabilmesi için farklı durum ve koşullarda, farklı yöntemlerin tercih edilmesi gerekmektedir. Örgütsel iletişimin temel amacı olan bilgi

paylaşımını sağlamak adına, çeşitli örgütsel iletişim yöntemlerine başvurulmaktadır (Yıldız, 2019). Bu yöntemler, sözlü iletişim, sözsüz iletişim ve yazılı iletişim olarak belirtilmiştir.

Sözlü İletişim: Örgüt içi bilgi paylaşımı yapmak, iş görenleri örgütteki işleyiş hakkında bilgilendirmek için yapılan sözel iletişimidir. Seminer, konferans, görüşme ve toplantılar örgütsel iletişimdeki sözlü iletişim araçlarıdır.

Sözsüz İletişim: Sözel iletişime girmeden, semboller veya beden dili ile kurulan iletişim yöntemidir. Örgütlerin amblemleri, çalışanların üniformaları, örgütün mimarisinde kullanılan tarz ve renkler örgütteki sözsüz iletişim araçlarıdır.

Yazılı İletişim: Örgütteki üyeler arasında paylaşılmak istenen bilginin kalıcılığını sağlamak açısından kullanılan iletişim yöntemidir. Örgütte tutulan raporlar, genelgeler, bültenler v.b. yazılı iletişim araçlarına örnektir (Tanrıverdi vd., 2010).

2.2.3. Örgütsel İletişime Etki Eden Faktörler

Örgütlerdeki koordinasyon ve işbirliğini sağlayan unsur hiç şüphesiz örgütsel iletişimidir. Örgütlerin nitelikli bir şekilde işlevlerini yerine getirmesine olanak veren örgütsel iletişim unsuruna etki eden pek çok faktör mevcuttur. Bolat (1996), bu faktörleri psikolojik, teknik ve örgütsel etmenler olarak sıralamaktadır. Karaçor ve Şahin (2004) ise iletişime etki eden unsurları kişiler arası iletişim becerileri, statü, zaman, kullanılan dil, kişilerin sosyo –kültürel ve psikolojik durumu olarak belirtmiştir. Sarıkamış (2006), çalışanların kişisel özelliklerinin, iletişim araçlarının ve kullanılan kanalların, fiziksel düzenin, mesafenin, hiyerarşi ve statünün örgütsel iletişime etki ettiğini belirtmiştir. Çağlar (2016) örgütsel iletişime etki eden faktörlerin kültürel farklılıklar, iletişimde alınan dönütler, mesajı alan kişinin algısı, bilgi kirliliği, güven sorunu, fiziksel koşullar ve statü farkı olduğunu ortaya koymuştur.

Örgütsel iletişime etki eden bu faktörlerin olumsuzlarının etkisiz hale getirilmesi, olumlu etki edenlerin ise yüksek performans göstermesi, etkin ve verimli bir örgütsel iletişime olanak sağlamaktadır (Kaynar, 2018). Örgütsel iletişimi etkin hale getirebilmek için etkin iletişim kanallarının sağlanması, örgütün yönetiminin şeffaflık ilkesini benimsemesi, örgüt üyelerinin yönetime katılması, örgüt üyelerinin bilgilendirilmesi, örgüt çalışanlarının eğitilmesi gerekmektedir (Yılmaz, 2001).

Etkin iletişim kanallarını oluşturulması örgütün yönetim kanadı ile bağlantılıdır. Etkin yönetime sahip bir örgüt, aynı zamanda etkin örgütsel iletişime sahiptir. Yönetimin örgütle ilgili aldığı kararları ilgili birimlerdeki örgüt çalışanları ile paylaşması ile etkili örgütsel iletişim sağlanmaktadır.

Örgütlerdeki yönetimin şeffaflık ilkesini benimsemesi; çalışanların güven ve adalet duygularını hissetmesini sağlayarak örgüte karşı bağlılıklarını geliştirecektir. Bunu sağlayabilmek için yönetimle çalışanlar arasında iki yönlü bilgi paylaşımı olmalıdır.

Örgütteki çalışanların yönetime katılması, örgüt ile ilgili alınacak kararların alınmasında söz sahibi olması, tüm örgüt paydaşları ile iş birliği içerisinde çalışması etkili iletişime olanak sağlamaktadır. Buna ek olarak örgütün hedeflerine ulaşabilmesi, çalışanların örgütle ilgili bilgilendirilmesi ve örgütsel iletişimin sorunsuz bir şekilde gerçekleşmesine bağlıdır (Yatkın, 2009).

2.3. Örgütsel Bağlılık

Günümüz örgütlerinde örgütün hedeflerine ulaşabilmesi için örgüt üyelerinin ortak amaç doğrultusunda hareket etmeleri büyük önem taşımaktadır. Örgüt üyelerinin işbirliği ve sadakate dayalı ilişkiler kurması, örgütün hedeflerine ulaşabilmesindeki anahtardır. Bu noktada örgütsel bağlılık kavramı devreye girmektedir. Örgüt üyelerinin örgütün hedeflerine ulaşabilmesi için çaba sarfetmesi, örgütün değerlerini benimsemesi, diğer örgüt üyeleri ile iş birliği yapması, kendini örgüte ait hissederek örgüt için çalışmaya devam etmek istemesi örgütsel bağlılık olarak adlandırılmaktadır (Çağlar ve Çınar, 2021; Göven ve Şentürk, 2019; Robbins, 1998). Literatürde örgütsel bağlılık ile ilgili pek çok tanım yapılmıştır. Celep (2000) örgütsel bağlılığı, eğitim kurumlarının amaçlarını verimli bir şekilde gerçekleştirmek için yönetici ve öğretmen kadrosunun eğitime yönelik değerleri benimsemesi olarak tanımlamıştır. Arı (2003) ise örgüt üyelerinin çalıştığı örgütle bütünleşerek örgütü benimsemesini örgütsel bağlılık olarak adlandırmıştır. İş görenlerin örgüte karşı gösterdiği sadakat örgütsel bağlılık olarak tanımlanmıştır (Luthans, 1992). Scloombe ve Dougherty (1998), örgütsel bağlılığın örgüte sadakat göstermekten öte bir tutum olduğunu ve iş görenlerin örgüt çıkarına yönelik etkin bir çaba göstermelerini kapsadığını belirtmektedir.

İş görenlerin kendilerini örgütün bir parçası olarak benimsediği bir süreç olan örgütsel bağlılığın temelde üç bileşeni olduğu belirtilmektedir. Örgütün amaç ve değerlerine inanmak, örgütün fayda sağlamak için çaba göstermek, örgütün devamlılığı için istek duymak örgütsel bağlılığı oluşturan temel bileşenlerdir (Öztekin vd., 2015).

2.3.1. Örgütsel Bağlılığın Önemi

İçinde bulunduğumuz rekabet çağının gereği olarak örgütlerin tek amacı varlığını devam ettirebilmektir. Bir örgütün varlığını devam ettirmesi, o örgütteki iş görenlerin örgütte çalışmaya devam etme isteğine bağlıdır. İş görenlerin örgütte çalışmaya devam etme isteği, örgütsel bağlılıkla doğrudan ilişkilidir (Uludağ, 2018). İş görenlerin örgüte gösterdiği bağlılığın seviyesi ne kadar yüksekse, örgütün hedeflerini gerçekleştirmesi o kadar kısa sürede olacaktır (Kılıç, 2019). Çalıştıkları örgüte karşı örgütsel bağlılık duygusu yüksek olan çalışanların, örgüt içerisinde sorun yaratmadıkları ve karşılaştıkları sorunları duyarlılıkla çözmeye çalıştıkları belirtilmektedir (Çetin, 2004; İnce ve Gül, 2005). Örgütsel bağlılığın yüksek olduğu iş görenlerde işe devamsızlık ve işe geç kalma gibi durumların ender görüldüğü saptanmıştır. Buna bağlı olarak iş görenlerin iş performanslarının yüksek olduğu belirtilmiştir (Bülbül, 2007; Eskibağ, 2014).

2.3.2. Örgütsel Bağlılığın Boyutları

Örgütsel bağlılığın boyutları ile ilgili literatürdeki en genel yaklaşımın Meyer ve Allen (1990) tarafından yapılan sınıflandırma olduğu görülmektedir. Meyer ve Allen örgüt ile örgütteki iş görenler arasındaki ilişkinin duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık öğelerine bağlı olduğu belirtilmiştir.

Duygusal bağlılık; örgütteki iş görenin örgütle duygusal bağ kurması ve kendi isteği ile örgütte çalışmaya devam etmesi esasına dayanmaktadır (Meyer ve Allen, 1990; Meyer ve Allen, 1991; akt. Örucü ve Kışlalıoğlu, 2014). Çalıştığı örgüte karşı duygusal bağlılık geliştiren iş görenlerin örgütte çalışmaya devam etme nedenlerinin temelinde iş doyumunu, örgütteki iş görenler arası adaletin sağlanması ve örgütün amaçlarını benimsemek mevcuttur (Balay, 2014; Güney, 2015).

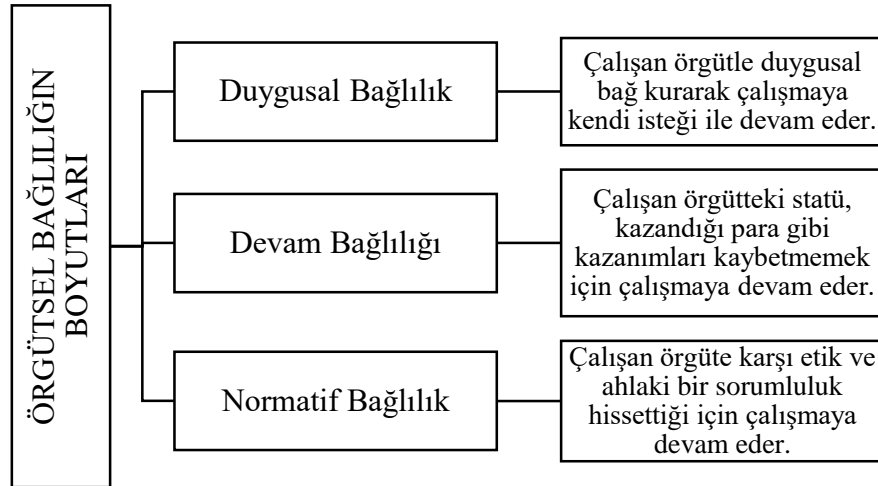
Devam bağlılığı; örgütteki iş görenin örgütle olan ilişkisini maliyet ve fayda bakımından değerlendirdiği boyuttur. İş görenin ekonomik nedenler ve yeni bir iş bulma konusunda yaşayacağı sıkıntılar nedeniyle örgütte çalışmaya devam etmesini

sağlayan unsur devam bağlılığıdır. İş görenin örgütte yaptığı görev, çalışma süresi ve iş yerindeki mevcut konumu devam bağlılığına etki eden faktörlerdir. Devam bağlılığına, sözleşmesel bağlılık da denilebilmektedir (Al- Jabari ve Ghazzawi, 2019).

Örgütsel bağlılığın son boyutu normatif bağlılığı Messner (2013), bireyin ahlaki olarak örgüte karşı duyduğu yükümlülük ve bağlılık olarak tanımlamaktadır. Bu boyutta iş görenin örgütte çalışmaya devam etme sebebi toplumsal sorumluluklarına dayanır. İş gören örgütteki statüsünü önemsemeden, örgütün sağladığı koşullara minnet duyarak devam etme yükümlülüğü hissetmektedir.

Şekil 1.

Örgütsel Bağlılığın Boyutları



2.3.4. Örgütsel Bağlılığa Etki Eden Faktörler

Örgütsel bağlılık, bir örgütün misyonunu devam ettirerek vizyonuna ulaşabilmesin sağlayan en önemli faktörlerden biridir. Bu bağlamda örgütsel bağlılığa etki eden faktörlerin belirlenerek, bu faktörlerin geliştirilmesi örgütün varlığını sürdürmesini sağlayacaktır (Uyaroğlu, 2019).

Literatürde örgütsel bağlılığa etki eden faktörler konusunda pek çok farklı görüş ortaya atılmıştır. Atalay (2022), eğitim alanında yapmış olduğu çalışma sonucunda örgütsel bağlılığa etki eden faktörleri bireysel faktörler, okul içi faktörler ve okul dışı faktörler olarak üç başlık altında sınıflandırmıştır. Örgütsel bağlılığa etki eden bireysel faktörlerin öğretmenlerin kişisel özellikleri, eğitim seviyeleri ve mesleki kıdemleri olduğu belirlenmiştir. Okulun sahip olduğu kültür, okul

yönetiminin tutumu, öğretmen aldığı maaş ve öğretmenin ödüllendirilmesi örgütsel bağlılığa etki eden okul içi faktörler olarak belirtilmiştir. Öğretmenlerin statüsü, profesyonelliği, mesleki gelişim göstermesi ve öğretmenlik mesleğinin sosyo ekonomik düzeyi örgütsel bağlılığa etki eden okul dışı faktörlerdir.

Güllüoğlu (2012), örgütsel bağlılığa etki eden faktörleri demografik faktörler, iş ve role ilişkin faktörler, kurum yapısına ilişkin faktörler olarak sıralamıştır. Demografik faktörler içerisinde çalışanların cinsiyet, eğitim düzeyi, yaş, mesleki kıdem, medeni durum gibi unsurlar yer almaktadır. İş ve role ilişkin faktörlerde, çalışanın örgütteki görev ve pozisyonundan bahsedilmektedir. Kurum yapısına ilişkin faktörleri kurumun büyüklüğü, çalışanın kazandığı ücret, çalışana sunulan kariyer imkanları ve örgütsel iletişimden sağlanan doyum içermektedir.

Rosenholtz ve Simpson (1990), eğitim kurumlarındaki örgütsel bağlılığı öğretmenlerin mesleki tecrübeleri ile ilişkilendirmektedir. Mesleğin ilk yıllarında olan bir öğretmenin tecrübesiz oluşu, tecrübeli öğretmenlerin ise mesleki motivasyonlarının azalmasının örgütsel bağlılıklarını etkilediğini düşünmektedir.

Eğitim kurumlarındaki amaç ve değerlerin öğretmenler tarafından benimsenmesi örgütsel bağlılık ile doğrudan ilişkilidir. Öğretmenin mesleği ile ilgili benimsediği değerler, inançlar, iş arkadaşları ile iletişimi, iş birliği yaptığı takım arkadaşları gibi faktörler eğitim kurumlarındaki örgütsel bağlılığı etkilemektedir (Celep, 2000).

Öğrenci başarısının, öğretmenlerin okula duyduğu örgütsel bağlılığa etki ettiği yapılan çalışmalar sonucunda ortaya konmuştur. Bu bağlamda öğretmenlerin mesleki yeterliliği ve öğrencilerine karşı yüksek beklenti içerisinde olması öğrenci başarısını pozitif yönde etkilediği; buna bağlı olarak öğretmenin okula bağlılığının öğrenci başarısına göre artıp azaldığı saptanmıştır (Firestone ve Pennel, 1993; Kushman, 1992). Öğretmenlerin okullarına duyduğu örgütsel bağlılığın düşük olduğu durumlarda, öğretmenlerin eğitimin kalitesini artırmaya yönelik bir akademik kaygı taşımadığı, daha az hoşgörülü ve sevecen olduğu, dolayısıyla öğrenci başarısının da düştüğü görülmektedir (Balay, 2000).

Öğretmenlerin eğitim kurumlarında sahip olduğu göreve karşı geliştirdiği tutum, örgütsel bağlılığı etkileyen bir diğer faktördür. Öğretmenin eğitim öğretim sürecine önderlik etmesi, yenilikçi akım yaratması, mesleki olarak gelişme

göstermesi örgütsel bağlılığını artırmaktadır (İlsev, 1997; Kushman, 1992). Okul yönetiminin öğretmenleri destekleyici bir tutum içerisinde olması, dış faktörlere karşı savunması, pozitif ve etkin bir çalışma ortamı sunması öğretmenlerin okula karşı örgütsel bağlılıklarını geliştirmektedir (Celep, 2000).

Okulların fiziki donanımının öğretmenlerin okullara bağlılığını etkilediği bilinmektedir. Kırsal bölgedeki okullarda görev yapan öğretmenlerin şehirdeki öğretmenlere kıyasla daha az öğretim materyallerine sahiptir. Dolayısıyla öğretim gereçlerinin eksikliği, eğitimi sekteye uğratmaktadır. Yeterli fiziki donanıma sahip olmayan okullarda görev yapan öğretmenler, arzu edilen başarıyı gösterememektedir (Erçetin, 1995). Yeterli fiziki donanıma sahip okullarda bulunan öğretim materyalleri eğitimin sorunsuz ilerlemesinin yanında öğretmenlerin de görevlerini layıkıyla yerine getirmesine olanak sağlamaktadır. Yeterli donanım olmadığı zaman ise öğretmenler öğretim konusunda kendilerini yetersiz hissederek, okulla bağımlı koparmak istemektedirler (Celep, 2000; Erdoğan, 2006).

İnsan faktörünün örgütlerin hedeflerini gerçekleştirmesi üzerinde ne kadar etkili olduğu yapılan araştırmalar sonucunda görülmektedir. Örgütteki iş görenlerin örgütsel bağlılığının örgütün hedeflerini gerçekleştirmesinde etkili bir unsur olduğu aşikardır. Bu sebeple örgütsel bağlılığa etki eden faktörlerin saptanması, en başta eğitim kurumlarının başarıyla hedeflerine ulaşabilmeleri için çok önemli olduğu bilinmektedir (Gökaslan, 2018).

2.4. Örgütsel İletişim ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi

Örgütlerdeki en değerli kaynak insan kaynaklarıdır. Örgütte çalışan insanların arasındaki en önemli unsur ise iletişimidir. Örgüt üyeleri arasındaki örgütle ilgili tüm paylaşımlar aralarındaki iletişimi güçlendirmektedir. Örgütteki çalışanların örgütle ilgili hedefleri paylaşımları, bu amaç doğrultusunda birlikte hareket etmeleri ve örgütle ilgili kararlara katılmaları; örgüt üyelerinin kendilerini örgütün bir parçası olarak hissetmesini sağlamaktadır (Çöllü ve Summak, 2014).

Bir örgütteki iş görenlerin aralarında kurdukları etkin iletişim, iş bakımından koordinasyon sağlamaktadır. Bu sayede örgüt gerçekleştirmesi gereken faaliyetlerini başarılı bir şekilde gerçekleştirmektedir. Örgüt faaliyetlerini sorunsuz bir şekilde gerçekleştirerek hedeflerine ulaşmaya başladığı zaman, iş görenler de yaptığı işe ve çalıştığı örgüte bağlılık geliştirmektedir. Bununla beraber iş görenlerin çalıştıkları

örgüte geliştirdikleri bağlılığın, örgütlerdeki iş gören devir hızını düşürmesi örgütün tecrübeli bir kadroyla yola devam etmesini ve rakiplerine karşı güçlü durmasını sağlamaktadır (Akbaş, 2008).

Aynı örgütteki farklı departmanlarda çalışanların birbiri ile koordineli çalışmasını sağlayan unsur örgütsel iletişimdir. İletişimi kolaylaştıran unsur ise örgütsel bağlılıktır. Örgütsel bağlılık iş görenlerin farklı fikirlerinin ortada buluşmasını sağlayan en önemli etmendir. Örgütsel iletişim için örgütsel bağlılık, örgütsel bağlılık için ise örgütsel iletişim şarttır (Boyacı, 2010).

2.5 .Konu İle İlgili Araştırmalar

Örgütsel iletişimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik çeşitli alanlarda pek çok çalışmalar yapılmıştır. Yıldız (2019), Kaynar (2018), Taşlıyan ve Hırlak (2014), Kıraç (2012) , Çöllü ve Summak (2010)'ın yapmış olduğu çalışmalarda, örgütsel iletişimin örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediğini ortaya koymuşlardır. Bu çalışmalarda olumlu bir örgütsel iletişimin sağlandığı ortamlarda, çalışanların örgütsel bağlılığının arttığını belirtmektedirler.

Akbaş (2008) ise, örgüt içi etkili iletişimin, örgütte çalışanların işlerine ve örgütlerine bağlılıklarını olumlu yönde etkilediğini saptamıştır. Çalışanlar ve yöneticiler arasındaki olumlu ve verimli bir iletişim ortamında, çalışanların kendilerini yapmakta olduğu görevlerinde verimli hissederek örgüte karşı memnuniyet duygusu geliştirmektedirler. Geliştirilen memnuniyet duygusu, örgütsel bağlılığın gelişmesini de sağlamaktadır. Ada vd. (2008) ise örgütsel iletişimde örgüt içi bilgi alış verişinin önemini vurgulamıştır. Örgütün yönetim kadrosunun, çalışanlarla örgütün hedefleri, işleyişi, performansı ile ilgili bilgileri paylaşmasının aidiyet duygusunu arttırdığına değinilmiştir. Bu bağlamda örgüt içi bilgi paylaşımının, çalışanların örgütsel bağlılığı üzerine etkisi olduğu belirlenmiştir.

Örgütsel iletişimin örgütsel bağlılığa etkilerinin araştırıldığı bir başka çalışmada, örgütsel iletişimin örgütsel bağlılık üzerinde etkili olduğu ortaya konulmuştur. Örgütteki olumlu iletişimin çalışanları mutlu ettiği, mutlu çalışanların da örgütle ve yaptığı işle gönül bağı kurduğu belirtilmiştir (Saltık vd., 2015). İletişimden doyum sağlayan örgüt çalışanlarının örgütteki görevlerini verimli bir şekilde yerine getirdiği; bunun sonucu olarak iş doyumuna ulaştıkları saptanmıştır.

İş doyumuna ulaşan çalışanların verimli hissettikleri için çalıştıkları örgüte karşı örgütsel bağlılık geliştirdikleri belirtilmiştir. Dolayısıyla örgütsel bağlılık ve iş doyumunun, örgütsel iletişimle yakından ilişkili olduğu söylenmiştir (Bitmiş vd., 2014).

Örgütsel iletişimin örgütsel bağlılığa etkilerini eğitim kurumları alanında ortaya koyan çalışmalar az da olsa mevcuttur. Çınar ve Çağlar (2021)'in yapmış olduğu çalışma sonucunda okul müdürlerinin iletişim yeterliliklerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılığı üzerinde etkili olduğu saptanmıştır. Bu bağlamda etkili iletişim ortamı sağlayan okul müdürlerinin, öğretmenlerin çalışmakta olduğu okulda çalışmaya devam etmeyi istedikleri belirtilmiştir. Atlamaz (2019) ve Yitik (2022) yapmış olduğu çalışmada aynı sonuca ulaşmıştır.

Ölçer ve Koçer (2015), akademisyenler arası örgütsel iletişim ile ilgili yapmış olduğu çalışma sonucunda akademisyenlerin bireyselliği tercih ettiğini, diğer iş arkadaşları ile gerekmedikçe iletişim kurmadığını ortaya koymuştur. Bunun sonucunda örgütsel bağlılıklarının düşük olduğu saptanmıştır.

Tulunay (2010), öğretmenlerin örgütsel iletişiminin örgütsel bağlılığına etkisini belirlemeyi hedeflediği çalışmasında; öğretmenler arası uyumun, olumlu iletişimin aidiyet hissini artırdığını saptamıştır. Bir başka araştırmada okul müdürlerinin okul amaçlarını belirlemeye öğretmenleri de kattığı ve paylaşımda bulunduğu durumlarda öğretmenlerin örgütsel bağlılığının arttığı saptanmıştır (Serin ve Buluç, 2012).

BÖLÜM III

Yöntem

Bu bölümde çalışmaya ait araştırma modeli, evren ve örneklem, verilerin toplanması, verilerin analizi ve yorumlanması, çalışma planı başlıklarına yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmanın modeli, nitel ve nicel yöntemlerin birlikte kullanıldığı karma model araştırmasıdır. Karma model araştırması, araştırmacının nitel ve nicel yöntemleri aynı araştırma içinde veri toplama, analiz etme, yorumlama amacıyla kullandığı çok boyutlu araştırma desenidir (Cresswell ve Plano Clark, 2007; Tashakkori ve Creswell, 2007). Nitel ve Nicel verilerin toplanıp, bir arada yorumlanması sonucunda araştırma hakkında güçlü sonuçlar elde edilmesini sağlamaktadır (Creswell, 2019). Karma yöntemin tercih edilme amaçlarından birincisi, olay ve olguları bütüncül ve çok boyutlu olarak anlamlandırılmasını sağlamasıdır. Karma yöntemin tercih edilmesinin diğer amacı ise, nitel ve nicel yöntemlerin bir arada kullanılmasından elde edilen verilerin birbirlerini teyit edilmesini sağlayarak inandırıcılığın artırılmasıdır. Bu bağlamda bir yöntemin zayıf tarafı diğer yöntemin desteğiyle ortadan kaldırılmış olur (Yıldırım ve Şimşek, 2018). Bu çalışmada elde edilen veriler nitel ve nicel yöntemlerle toplanmıştır. Araştırmanın nitel boyutunda belirlenen kırsal kesim ilkokullarındaki çalışanların örgütsel iletişim ve örgütsel bağlılık ile ilgili görüşleri detaylı olarak incelenmiştir. Araştırmanın nicel boyutunda ise belirlenen kırsal kesim ilkokullarındaki okul çalışanlarının demografik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu bağlamda araştırma çok boyutlu olarak ele alınırken, aynı zamanda elde edilen veriler de birbirini destekler niteliktedir.

Karma yöntemde kullanılan desenler dört başlık altında incelenmektedir. Bunlar; çeşitleme deseni, gömülü desen, açıklayıcı desen ve açımlayıcı desendir (Creswell ve Plano Clark, 2007). Bu çalışmada çeşitleme deseni kullanılmıştır. Çeşitleme deseninde, nitel ve nicel araştırma yöntemlerinin birlikte kullanılması ile elde edilecek verilerde çeşitlilik yaratarak karşılaştırma ve bütünleştirme yapmak amaçlanır. Aynı zamanda çalışmanın geçerlik ve güvenilirliğinin sağlanması

amaçlanır (Cresswell ve Plano Clark, 2007; Jick, 1979). Bu araştırmada da yarı yapılandırılmış görüşme yoluyla elde edilen veriler, ölçeklerle elde edilen verilerle karşılaştırılarak teyit edilmiştir.

Araştırmanın nicel boyutunda, Meyer, Allen & Smith (1993) tarafından geliştirilmiş ve 2018 yılında Han, Dağlı ve Elçiçek tarafından Türkçe'ye uyarlanmış olan Örgütsel Bağlılık Ölçeği belirlenmiş olan kırsal kesim ilkokullarındaki 68 çalışana(5 yönetici, 53 öğretmen ve 10 hademe) uygulanmıştır. Nitel boyutunda ise, yarı yapılandırılmış görüşme soruları ışığında, yine aynı 5 okulda görev yapmakta olan 4 okul müdürü , 5 öğretmen ve 5 hademe ile görüşme yapılmıştır.

3.1.1 Araştırmanın Nicel Boyutu

Nicel araştırmalar tümdengelim yaklaşımını benimsemekte ve araştırma yapılan konu ile ilgili ölçülmesi hedeflenen değişkenleri sayısal olarak ortaya koymaktadır. Önceliği genellemeler yapmak olan bu araştırmalarda sosyal olgular pozitivizm yaklaşımıyla incelenmektedir (Demirel, 2018).

Bu araştırmanın nicel boyutunda K.K.T.C. Milli Eğitim ve Kültür Bakanlığı'na bağlı Güvercinlik, Düzova- Cihangir, Tepebaşı, Serhatköy ve Dipkarpaz İlkokulları'ndaki yönetici, öğretmen ve hademe görüşlerine göre çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin saptanması amaçlanmıştır. Bu bağlamda ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama araştırmaları birden fazla değişkenin yer aldığı ve bu değişkenler arasındaki etkileşimin incelendiği araştırmalardır (Karasar, 2016). Okul çalışanlarının demografik özelliklerinin örgütsel bağlılıkla ilişkilerini ortaya koymak amacı ile Araştırmanın nicel boyutunda, Meyer, Allen & Smith (1993) tarafından geliştirilmiş ve 2018 yılında Han, Dağlı ve Elçiçek tarafından Türkçe'ye uyarlanmış olan Örgütsel Bağlılık Ölçeği uygulanmıştır.

3.1.2 Araştırmanın Nitel Boyutu

Nitel araştırmalar, araştırılan olay ve olguların derinlemesine incelenerek betimlenip yorumlanarak öznel bir bakış açısı ile sonuçların ortaya konulduğu araştırmalardır (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Nitel araştırma sonucunda elde edilen veriler, araştırmaya katılanların deneyimleri, yargıları ve algılarını içeren subjektif verileri içermektedir (Batı, 2004; Berg ve Lune, 2019). Sosyal bilimlere yönelik yapılan araştırmalarda amaç, olay ve olguların altında yatan nedenleri detaylı bir

şekilde betimlemektir. Bu noktada istenilen sonuca ulaştıracak en iyi yöntem nitel araştırma yöntemleridir (Berg ve Lune, 2019).

Bu araştırmanın nitel boyutunda, nitel araştırma yöntemlerinden fenomenoloji deseni kullanılmıştır. Fenomenoloji bir diğer adıyla olgubilim, olgular etrafında şekillenmiş araştırma desenidir. Fenomenoloji deseninde, araştırmacı üzerinde çalıştığı konuyu derinlemesine incelemektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Bu çalışmada da örgütsel iletişim ve örgütsel bağlılık ile ilgili 4 yönetici, 5 öğretmen ve 5 hademenin görüşleri ,yarı yapılandırılmış görüşme yoluyla alınarak değerlendirilmiştir.

3.2. Evren, Örneklem ve Çalışma Grubu

Bu çalışmada KKTC Milli Eğitim ve Kültür Bakanlığı bünyesindeki İlköğretim Dairesi Müdürlüğü'ne bağlı 5 farklı ilçeye bağlı 5 tane kırsal kesimde yer alan ilkokul rastgele seçilmiştir. KKTC İlköğretim Dairesi Müdürlüğü'ne bağlı rastgele seçilen bu okullar Güvercinlik İlkokulu, Düzova- Cihangir İlkokulu, Tepebaşı İlkokulu, Serhatköy İlkokulu ve Dipkarpaz İlkokulu'dur.

3.2.1 Araştırmanın Nicel Boyutu

Çalışmanın nicel boyutundaki katılımcı grubu belirlenirken, bu 5 okulda görev yapmakta olan tüm müdür, müdür muavinleri, öğretmenler, sekreterler ve hademelerin katılımı hedeflenmiştir. Araştırmanın nicel boyutunun örneklemini belirlenirken kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Kolayda örnekleme, katılımcı grubunun en kolay, en kısa sürede ve en az maliyetle seçilerek verilerin toplandığı örnekleme yöntemidir. Bu yöntemle göre amaç, örnekleme kolayca oluşturabilmektir (Yazıcıoğlu, 2004). 83 kişilik katılımcıya uygulanması hedeflenen anket, gönüllülük esasına dayanarak 68 kişiye uygulanmıştır. Bu bağlamda örneklemin evreni temsiliyet gücü % 81.9 olarak belirlenmiştir.

3.2.2 Araştırmanın Nitel Boyutu

Bu çalışmanın nitel boyutunda tercih edilen araştırma deseni fenomenoloji (Olgubilim)dir. Bu araştırma deseninde örneklem belirlenirken, araştırmanın vurguladığı olgunun yaşantılarında yer aldığı katılımcılar tercih edilmektedir (Creswell, 2021). Bunun için de önceden katılımcılarla ön görüşme yapılarak bu çalışmaya dahil edilip edilemeyecekleri belirlenmektedir. Fenomenoloji araştırmalarında en uygun çalışma grubunun oluşmasını ölçüt örnekleme yöntemi

sağlamaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Ölçüt örnekleme yönteminde araştırmacının çalışma için belirlemiş olduğu ölçütlere göre çalışma grubu oluşturulmaktadır. Bu çalışmada da kırsal kesim ilkokullarında görev yapan ve örgütsel iletişim ile örgütsel bağlılıkla ilgili görüşleri yansıtabilecek katılımcılardan çalışma grubu oluşturulmuştur. Bu bağlamda önceden belirlenen 5 kırsal kesim ilkokulunda görev yapan 5 okul müdürü, 5 öğretmen ve 5 hademe ile görüşülmesi hedeflenmiştir. Katılımcıların çalışma grubunda yer alması gönüllülük esasına dayandığı için, 4 okul müdürü, 5 öğretmen ve 5 hademe olmak üzere toplam 14 kişi çalışmanın nitel boyutundaki çalışma grubunda yer almıştır.

3.3. Veri Toplama Araçları

3.3.1. Araştırmanın Nicel Boyutu

Araştırmanın nicel boyutuna ilişkin verilerin toplanmasında Meyer, Allen & Smith (1993) tarafından geliştirilmiş ve 2018 yılında Han, Dağlı ve Elçiçek tarafından Türkçe'ye uyarlanmış Örgütsel bağlılık ölçeği, Veri toplamak için kullanılan anket formu katılımcılara kısaca anketin yapılış amacını açıklayan bir bilgilendirme yazısı ile başlamaktadır. Anketin birinci bölümünde katılımcının yaşı, cinsiyeti, meslekteki yılı, okuldaki görevi ve bu görevi kaç yıldır yaptığı gibi demografik bilgilerine dair sorulardan oluşmaktadır. Son bölüm ise örgütsel bağlılık ölçeğinin sorularından oluşmaktadır.

3.3.1.1. Örgütsel Bağlılık Ölçeği. Meyer, Allen & Smith (1993) tarafından geliştirilmiş ve 2018 yılında Han, Dağlı ve Elçiçek tarafından Türkçe'ye uyarlanan Örgütsel Bağlılık Ölçeği katılımcılara uygulanmıştır. Katılımcıdan ölçek sorularının "1=Kesinlikle katılmıyorum" ve "5=Kesinlikle katılıyorum" olmak üzere beşli likert ölçeği (Likert, 1932) ile değerlendirilmesi istenmiştir. Ölçekte toplam 19 ifade bulunmaktadır.

3.3.1.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Yapı Analizleri. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin yapı geçerliği için yapılan faktör analizleri detaylı bir şekilde belirtilmiştir.

3.3.1.2.1. Açımlayıcı Faktör Analizi. Bu bölümde açımlayıcı faktör analizi kullanılarak yapı geçerliliği test edilecektir. Hair ve arkadaşlarına (2009) göre faktör analizinin en önemli amacı araştırmadaki değişkenlerin oluşturduğu yapıyı tanımlayıp, araştırmanın yapı geçerliliğini test etmektir. Bu çalışmada yapı geçerliliğini test etmek üzere SPSS 26.0 programı kullanılarak faktör analizleri

yapılmıştır. Alanyazın incelendiğinde faktör analizinin kalitesini değerlendirmek için minimum faktör yükü, örneklem büyüklüğü, Kaiser- Meyer-Olkin (KMO) örneklem uygunluk ölçüsü ve Barlett küresellik testi gibi göstergelerin kullanıldığı görülmektedir (Hair vd., 2009). Faktör analizinin geçerli olması için bir faktörün en az üç farklı ifade içeriyor olması gerekmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2007). Bu çalışmada kullanılan tüm faktörler en az üç farklı ifade içermektedir. Gözlenen değişken ile onun faktörü arasındaki karşılıklı ilişki olarak tanımlanan faktör yükünün 0.50 ve üzeri olması gerekmektedir (Hair vd., 2009).

Analize dahil edilen soruların faktör yükleri 0.546 ile 0.908 değerleri arasında olduğundan tüm faktör yüklerinin ait olduğu faktörü yeterli düzeyde temsil ettiği söylenebilir. Araştırmadaki tüm faktörlerin varyansın %73.928'lik kısmını açıkladığı görülmektedir. Açıklanan toplam varyansın %38,589'unu duygusal bağlılık boyutu, %30,426'sını devam bağlılık boyutu, %4,912'ni normatif bağlılık boyutu oluşturmaktadır.

Hair ve arkadaşlarına (2009) göre Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem uygunluk ölçüsü en az .50 olmalıdır. Bu çalışmada KMO değerinin .862 olduğu ve .50 değerinin aşıldığı görülmektedir. Açıklayıcı faktör analizinin kalitesini değerlendirmek için kullanılan diğer bir gösterge olan Barlett küresellik testi, değişkenler arasındaki korelasyon düzeyinin yeterliliğini ölçmektedir. Bu testin anlamlılık değerinin $p < 0,05$ olması beklenir (Hair vd., 2009). Bu çalışmada Barlett küresellik testi anlamlılık değeri beklenen seviyeyi sağlamaktadır ($p < 0.001$). Açıklayıcı faktör analizine ilişkin veriler Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1.

Açıklayıcı Faktör Analizi

Değişkenler	Sorular	Faktör Yükleri		
		DUY.	DEV.	NOR.
Duygusal Bağlılık Boyutu	S8	.908		
	S7			
	S5	.812		
	S1	.791		
	S4			

		.773		
		.546		
Devam Bağlılık Boyutu	S11		.836	
	S12		.832	
	S13		.815	
	S14		.807	
Normatif Bağlılık Boyutu	S19			.617
	S15			.816
	S13			.807
Güvenirlilik (Cronbach's Alpha)		$\alpha=.920$	$\alpha=.922$	$\alpha=.716$
Açıklanan Varyans		%38.589	%30.426	%4.912
Açıklanan Toplam Varyans		%73.928		

KMO örneklem uygunluk ölçüsü=.862

Barlett küresellik testi (anlamlılık düzeyi)= .000 Approx. χ^2 (67): 1179,561

Rotasyon metodu: Varimax Rotasyona 6 iterasyonda ulaşılmıştır.

Not: DUY: Duygusal Bağlılık Boyutu, **DEV:** Devam Bağlılık Boyutu, **NOR:** Normatif Bağlılık Boyutu

Bu araştırmada kullanılan Örgütsel bağlılık ölçeğinin toplam 19 ifadeden oluşmaktadır. Yapılan faktör analizi sonucunda; duygusal bağlılık boyutuna ait kendi faktör yüklerine dağılmayan (s2,s3,ve s6), devam bağlılık boyutuna ait (s9) ve normatif bağlılık boyuta ait (s14, s16 ve s18) toplam 8 ifadeleri atılmıştır.

3.3.1.2.2. Güvenirlilik Analizi. Araştırmada “tutum”, “öz yeterlilik” ve “kullanım sıklığı” algılarını ölçmek için kullanılan ölçeklerin güvenirlilik analizleri yapılmıştır. Güvenirlilik analizi, ölçeğin içsel tutarlılığını belirleyen bir analizdir (Hair vd., 2009). Alanyazın incelendiğinde, Cronbach's (1951) Alpha katsayısının güvenilirliği ölçmek için kullanılan en yaygın yöntem olduğu söylenebilir. Cronbach

$\alpha=0.70$ ve üzerinde alpha katsayısına sahip ölçeklerin güvenilir kabul edilebileceklerini ve Alpha güvenilirlik katsayısı 1'e yaklaştıkça ölçme aracının güvenilirliğinin arttığını belirtmiştir (Cronbach, 1951). Araştırmada kullanılan "kişi-iş uyumu", "dönüşümcü liderlik" ve "öz-yeterlilik" ölçeklerine ilişkin Cronbach Alpha (α) değerleri Tablo 2'de gösterilmiştir. Araştırmada kullanılan tüm ölçeklerin alpha katsayılarının 0.70 değerinin üzerinde oldukları için bu araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilir oldukları söylenebilir.

Tablo 2.

Ölçeklerin Güvenilirlik Düzeyleri

Değişkenler	İfade Sayısı	Güvenilirlik Düzeyi (α)
Duygusal bağlılık boyutu	4 ifadeden oluşmaktadır	$\alpha=0.920$
Devam bağlılık boyutu	4 ifadeden oluşmaktadır	$\alpha=0.922$
Alternatif Değerlendirme Yöntemlerine Yönelik Kullanım Sıklığı	3 ifadeden oluşmaktadır	$\alpha=0.716$
Total	11 ifadeden oluşmaktadır.	$\alpha=0.815$

3.3.1.2.3. Normal Dağılım Analizi. Değişkenler arasındaki fark testlerine ve korelasyonlara bakmadan önce normal dağılım gösterip göstermediklerini anlamak için Kolmogorov-Smirnov normallik testi yapılmıştır. Yapılan teste ilişkin bilgiler Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3.

Tek Örneklem Kolmogorov-Smirnov Testi

		DUY	DEV	NOR
N		67	67	67
Normal Parametreler	Ort.	3,9403	2,7351	2,8706
	S.S.	,86060	1,29895	1,11306
Aşırı Uç Farklılıklar	Kesin	,199	,163	,129
	Pozitif	,109	,163	,129
	Negatif	-,199	-,133	-,128
Test İstatistikleri		,199	,163	,129
p		.000	,000c	,003

Not: *DUY: Duygusal Bağlılık Boyutu, DEV: Devam Bağlılık Boyutu, NOR: Normatif Bağlılık Boyutu Ort: Ortalama, S.S.: Standart Sapma*

Tablo 3'te görüldüğü üzere Alternatif değerlendirme yöntemlerine yönelik tutum, Alternatif değerlendirme yöntemlerine yönelik yeterlik algı ve Alternatif değerlendirme yöntemlerine yönelik kullanım sıklığı değişkenliklerine ilişkin Test İstatistikleri normal dağılım göstermemiştir ($p < 0.05$). Dolayısıyla analizlerin bundan sonraki kısmında parametrik olmayan fark testleri ve Spearman korelasyon analizi yapılmıştır.

3.3.2. Araştırmanın Nitel Boyutu

3.3.2.1. Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu. Araştırmada K.K.T.C.'deki kırsal kesim ilkokullarında görev yapan yönetici, öğretmen ve diğer çalışanların örgütsel iletişim ve örgütsel bağlılıkla ilgili görüşlerini almak amacıyla, nitel veri toplama yöntemi olan görüşme yönteminin, yarı yapılandırılmış görüşme tekniği tercih edilerek veriler toplanmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme yönteminde araştırmacı önceden hazırladığı soruları katılımcıya yönlendirirken cümle yapısını ve sırasını değiştirme, değinmek istediği konuların detayına inme esnekliğine sahiptir (Yıldırım ve Şimşek, 2016).

Araştırmada belirlenen kırsal kesim ilkokullarında görev yapmakta olan müdür, öğretmen ve hademelerin örgütsel iletişim ve örgütsel bağlılığa ilişkin görüşlerini almaya yönelik görüşme sorularını içeren ve açık uçlu olan sorulardan oluşan "Görüşme Formu" (Ek -3) geliştirilmiştir. Araştırmacı bu formu geliştirirken

görüşme sorularını “Örgütsel İletişimin Boyutları” ve “Örgütsel Bağlılığın Boyutları” başlıkları altında ele almıştır. Araştırmacı tarafından geliştirilen görüşme soruları ile ilgili uzman görüşü alındıktan sonra görüşme soruları geliştirilmiştir ve görüşmelere başlanmıştır.

Araştırmacının katılımcılar ile yaptığı görüşmeler sonucu elde edilen veriler araştırmanın nitel boyutunun verilerini oluşturmaktadır.4 okul müdürü ve 5 öğretmen ile görüşme yapılmıştır. Çevrimiçi görüşmeler ile ulaşılamayan diğer 5 katılımcıya kişisel görüş formu ile ulaşılmıştır. Katılımcılar gönüllülük esası ile çalışmaya katılmıştır. Görüşme yapılacak saatler katılımcılar ile yapılan ön görüşmeler sonucu belirlenmiştir. Katılımcılardan görüşmeye başlamadan önce araştırmanın amacı ve önemi ile ilgili bilgi verilmiştir. Görüşmenin kayıt altına alınabilmesi için görüşme öncesi katılımcıların rızası alınmıştır. Katılımcılara kişisel bilgileri ile görüşme sırasında verecekleri bilgilerin gizlilik esasına göre korunacağı konusunda bilgi verilmiştir. Görüşmeler çevrimiçi ortamda yapılmış ve ses kaydı alınmıştır. Görüşmelerin süresi 35 dakika ile 40 dakika arasında sürmüştür. Görüşmeler süresince alınan ses kayıtları daha sonra olduğu gibi metin halinde bilgisayarda yazılarak analiz edilmiştir.

3.4. Verilerin Toplanması

Araştırmaya başlamadan önce Yakın Doğu Üniversitesi Araştırma Etik Kurulu'na başvurularak araştırma için etik raporu alınmıştır. Daha sonra araştırmanın yapılacağı kırsal kesim ilkokullarındaki çalışanlardan veri toplanabilmesi için K.K.T.C. Milli Eğitim ve Kültür Bakanlığına bağlı İlköğretim Dairesi'nden gerekli izinler alınarak, araştırmaya dahil edilen okul yöneticilerinden, öğretmenlerden ve diğer çalışanlardan verilerin toplanmasına başlanmıştır.

Araştırmanın karma yöntem araştırması olması nedeniyle nicel ve nitel boyutta iki farklı veri toplama aracı kullanılmıştır. Nicel kısımda 5 okul yöneticisi, 52 öğretmen ve 10 diğer çalışanlara uygulanan Örgütsel Bağlılık Ölçeği uygulanarak veri toplanmıştır. Uygulanan bu ölçek Google Forms aracılığı ile katılımcılara uygulanmıştır. Nitel boyutta ise 4 okul müdürü ve 5 öğretmene araştırmacı tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme soruları yöneltilerek veriler elde edilmiştir. Çevrimiçi görüşmeler ile ulaşılamayan 5 okul çalışanına kişisel görüş formu uygulanarak veri elde edilmiştir.

Elde edilen verilerin sadece bu çalışmada kullanılacağı ve araştırmanın gizlilik ilkelerine bağlı kalınarak sürdürüleceği katılımcılara aydınlatılmış onam ve bilgi formunda belirtilmiştir.

3.5. Verilerin Analizi ve Yorumlanması

Bu çalışmada karma yöntemin kullanılması nedeniyle hem nitel, hem de nicel yöntemle veriler toplanmıştır. Verilerin analizi de her iki yöntemle göre ayrı ayrı yapılmıştır.

3.5.1. Araştırmanın Nicel Boyutu

Araştırmanın nicel boyutunda elde edilen verileri SPSS 26.0 istatistik programı ile analiz edilmiştir.

3.5.2. Araştırmanın Nitel Boyutu

Yarı yapılandırılmış görüşme soruları ve kişisel görüş formuyla elde edilen verilerin analizinde nitel araştırmaların analizinde kullanılan içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. İçerik analizi, elde edilen verileri tanımlayarak, belirli temalar altında toplayıp yorumlamayı içermektedir. Nitel araştırma sonucunda elde edilen veriler kodlanarak temalar belirlenir. Ardından kodlar ve temalar düzenlenerek bulgular tanımlanır ve yorumlanır (Yıldırım & Şimşek, 2018).

Bu çalışmada nitel boyutta elde edilen verilerin sayısallaştırılması ve grafiklerle gösterilmesi için NVIVO 11 nitel veri analizi yazılım programı kullanılmıştır. Nitel verilerin da nicel veriler gibi belli ölçüde sayısal olarak ifade edilebileceği belirtilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2016).

3.6. Çalışma Planı

Uzman görüşü alınarak araştırma sorularının geliştirilmesi	Eylül – 2022
Araştırmaya katılacak katılımcıların belirlenmesi	Eylül -2022
Araştırma için gerekli izinlerin alınması	Haziran – Eylül 2022
Araştırma verilerinin toplanması	Eylül 2022- Ekim 2022
Verilerin analizi ve yorumlanması	Kasım 2022
Araştırmanın raporlaştırılması	Kasım - Aralık 2022

BÖLÜM IV

Bulgular

Bu bölümde araştırmanın nicel ve nitel boyutta elde edilen verilerin analiz edilmesi sonucunda elde edilen bulgular ve bu bulguların yorumlanmasına yer verilmiştir.

4.1. Araştırmanın Nicel Boyutuna İlişkin Bulgular

4.1.1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın örneklemine ilişkin demografik veriler Tablo 4'te ayrıntılı olarak listelenmiştir.

Tablo 4.

Demografik Özellikler

Özellikler	Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Erkek	31	46,3
Kadın	36	53,7
Yaş		
21-30	20	29,8
31-40	33	49,3
41 ve üzeri	14	20,9
Eğitim seviyesi		
Lise	10	14,9
Üniversite	40	59,7
Yüksek lisan ve üzeri	17	25,4
Mesleki Deneyim		
0- 5 yıl	19	28,4
6-10 yıl	14	20,9
11-15 yıl	10	14,9

16-20 yıl	14	20,9
21 ve üzeri	10	14,9
Çalışılan kurumdaki görev süresi		
0-5 yıl	52	77,6
6-10 yıl	5	7,5
11 yıl ve üzeri	10	14,9
Çalışılan kurumdaki görev		
Öğretmen	52	77,6
Yönetici	5	7,5
Diğer	10	14,9

Tablo 4 incelendiğinde katılımcıların çoğunluğunun kadın (%53,7), 31-40 yaş aralığında (%49,3), üniversite eğitimine sahip (%59,7), mesleki deneyimlerinin en fazla 0-5 yıl arasında (% 28,4) olduğu görülmektedir. Kurumda çalışma süreleri incelendiğinde ise en 0-5 yıl aralığında (% 77.6) ve çoğunun öğretmen olduğu görülmektedir.

4.1.2. Fark Testleri

Bu bölümde korelasyon analizinde kullanılan demografik faktörlerin alt kategorileri ile araştırmanın değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı test edilmiştir.

4.1.2.1. Katılımcıların Cinsiyetine Göre Örgütsel Bağlılık Boyutları.

“Katılımcıların cinsiyetine göre örgütsel bağlılık boyutları farklılaşmakta mıdır?” hipotez sonuçları Tablo 5’te sunulmuştur.

Tablo 5.

Cinsiyete Göre Örgütsel Bağlılık Boyutları Arasındaki Farklılığa Yönelik Test Sonuçları

	DUY	DEV	NOR
Mann-Whitney U	498,500	539,500	507,500
Wilcoxon W	1164,500	1035,500	1003,500
Z	-,755	-,235	-,639

Asymp. Sig. (2-tailed)	,450	,814	,523
------------------------	------	------	------

a. Grup Değişkeni: Cinsiyetiniz

Yapılan Mann-Whitney U testi sonuçlarına göre cinsiyet değişkeni ile örgütsel bağlılık ölçeğine ait alt boyutlar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir ($p>0.05$)

4.1.2.2. Katılımcıların Yaşlarına Göre Örgütsel Bağlılık Boyutları.

“Katılımcıların yaşlarına göre örgütsel bağlılık boyutları farklılaşmakta mıdır?” hipotez sonuçları Tablo 6 ‘da sunulmuştur.

Tablo 6.

Yaş Gruplarına Göre Örgütsel Bağlılık Boyutları Arasındaki Farklılığa Yönelik Test Sonuçları

	DUY	DEV	NOR
Kruskal-Wallis H	2,146	2,103	,668
Df	5	5	5
Asymp. Sig.	,829	,835	,985

a. Kruskal Wallis Test

b. Grup Değişkeni: Yaşınız

Yapılan Kruskal Wallis H testi sonuçlarına göre yaş değişkeni ile örgütsel bağlılık ölçeğine ait alt boyutlar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir ($p>0.05$)

4.1.2.3 Katılımcıların Öğrenim Seviyelerine Göre Örgütsel Bağlılık Boyutları. “Katılımcıların öğrenim seviyesine göre örgütsel bağlılık boyutları farklılaşmakta mıdır?” hipotez sonuçları Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 7.

Öğrenim seviyesine göre örgütsel bağlılık boyutları arasındaki farklılığa yönelik test sonuçları

	DUY	DEV	NOR
Kruskal-Wallis H	,101	1,040	1,969

Df	2	2	2
Asymp. Sig.	,951	,595	,374

a. Kruskal Wallis Test

b. Grup değişkeni: Öğrenim Durumunuz

Yapılan Kruskal Wallis H testi sonuçlarına göre öğrenim seviyesi değişkeni ile örgütsel bağlılık ölçeğine ait alt boyutlar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir ($p>0.05$)

4.1.2.4. Katılımcıların Toplam Çalışma Sürelerine Göre Örgütsel Bağlılık Boyutları. “Katılımcıların toplam çalışma süresine göre örgütsel bağlılık boyutları farklılaşmakta mıdır?” hipotez sonuçları Tablo 8’de sunulmuştur.

Tablo 8.

Toplam Çalışma Süresine Göre Örgütsel Bağlılık Boyutları Arasındaki Farklılığa Yönelik Test Sonuçları

	DUY	DEV	NOR
Kruskal-Wallis H	1,880	1,226	3,643
Df	4	4	4
Asymp. Sig.	,758	,874	,456

a. Kruskal Wallis Test

b. Grup değişkeni: Toplam Çalışma Süreniz

Yapılan Kruskal Wallis H testi sonuçlarına göre toplam çalışma süresi değişkeni ile örgütsel bağlılık ölçeğine ait alt boyutlar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir ($p>0.05$)

4.1.2.5. Katılımcıların Kurumda Çalışma Sürelerine Göre Örgütsel Bağlılık Boyutları. “Katılımcıların çalışanları görev yaptığı yer değişkenine göre örgütsel bağlılık boyutları farklılaşmakta mıdır?” hipotez sonuçları Tablo 9’da sunulmuştur.

Tablo 9.

Kurumda Çalışma Süresine Göre Örgütsel Bağlılık Boyutları Arasındaki Farklılığa Yönelik Test Sonuçları

	DUY	DEV	NOR
Kruskal-Wallis H	,040	,055	1,380
Df	2	2	2
Asymp. Sig.	,980	,973	,502

a. Kruskal Wallis Test

b. Grup değişkeni: Çalışmakta Olduğunuz Kurumdaki Görev Süreniz

Yapılan Kruskal Wallis H testi sonuçlarına göre çalışmakta olduğunuz kurumdaki görev süresi ile örgütsel bağlılık ölçeğine ait alt boyutlar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir ($p>0.05$)

4.1.2.6. Katılımcıların Kurumda Görev Aldığı Yer Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Boyutları.

Tablo 10.

Katılımcıların Görev Yaptığı Yer Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Boyutları Arasındaki Farklılığa Yönelik Test Sonuçları

	DUY	DEV	NOR
Kruskal-Wallis H	,040	,055	1,380
Df	2	2	2
Asymp. Sig.	,980	,973	,502

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: calpoz

Yapılan Kruskal Wallis H testi sonuçlarına görev yaptığı yer değişkeni ile örgütsel bağlılık ölçeğine ait alt boyutlar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir ($p>0.05$)

4.1.3. Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Nasıldır Sorusuna İlişkin Bulgular

Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri boyutlarına ilişkin olarak elde edilen test sonuçları Tablo 11'de sunulmuştur.

Tablo 11.

Çalışanların Duygusal Bağlılık Boyutuna İlişkin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Boyut	N	X	Standart Sapma
Duygusal Bağlılık Boyutu	67	3.94	0,86

Tablo 11 değerlendirildiğinde, duygusal bağlılığa yönelik tutum seviyesi ortalaması ($X=3.94$) yüksek seviyededir. Bu durum katılımcıları çalıştığı kuruma duygusal bağlılık düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Tablo 12.

Çalışanların Devam Bağlılık Boyutuna İlişkin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Boyut	N	X	Standart Sapma
Devam Bağlılık Boyutu	67	2.73	1.23

Tablo 12 değerlendirildiğinde, devam bağlılığa yönelik tutum seviyesi ortalaması ($X=2.73$) orta seviyededir. Bu durum katılımcıları çalıştığı kuruma devam bağlılık düzeyinin orta olduğunu göstermektedir.

Tablo 13.

Çalışanların Normatif Bağlılık Boyutuna İlişkin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Boyut	N	X	Standart Sapma
Normatif Bağlılık Boyutu	67	2.87	1,11

Tablo 13 değerlendirildiğinde normatif bağlılığa yönelik tutum seviyesi ortalaması ($X=2.87$) orta seviyededir. Bu durum katılımcıları çalıştığı kuruma normatif bağlılık düzeyinin orta olduğunu göstermektedir.

Yapılan araştırmanın verileri K.K.T.C. Milli Eğitim ve Kültür Bakanlığı'na bağlı kırsal kesim ilkokulları arasından seçilen 5 okulda yönetici, öğretmen ve hademe olarak çalışan 67 kişiden kolayda örnekleme yöntemi ile anket uygulaması yapılarak elde edilmiştir. Araştırmada iki soru üzerinde odaklanılmıştır.

1.Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri nasıldır?

2. Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri demografik faktörlere göre farklılaşmakta mıdır?

Bu kapsamda farklılık testleri yapılmış ve çalışanların örgütsel bağlılık

düzeylerinde cinsiyete, yaşa, öğrenim durumuna, toplam çalışma süresine, kurumda çalışma süresine ve göreve göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

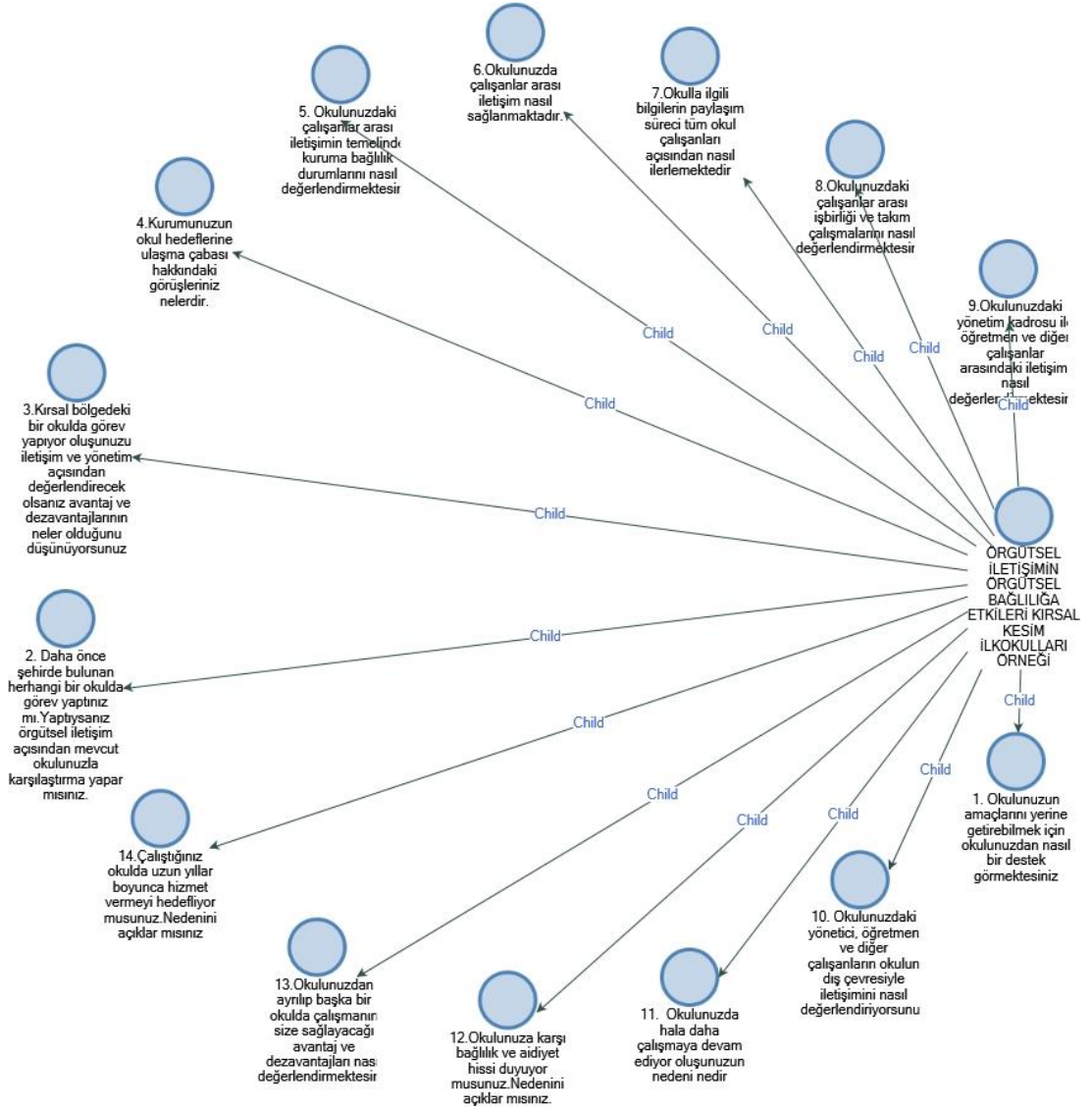
Çalışanların duygusal bağlılıklarına ilişkin puan ortalamalarından istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır. Çalışanların duygusal bağlılıklarının devam ve normatif bağlılık düzeylerinden daha yüksek olduğu söylenebilir.

4.2. Araştırmanın Nitel Boyutuna İlişkin Bulgular

4.2.1. Nitel Araştırmada Verilerin Analizi Sonucu Ortaya Çıkan Araştırma Modeline Yönelik Temalar ve Alt Temalar

Şekil 2.

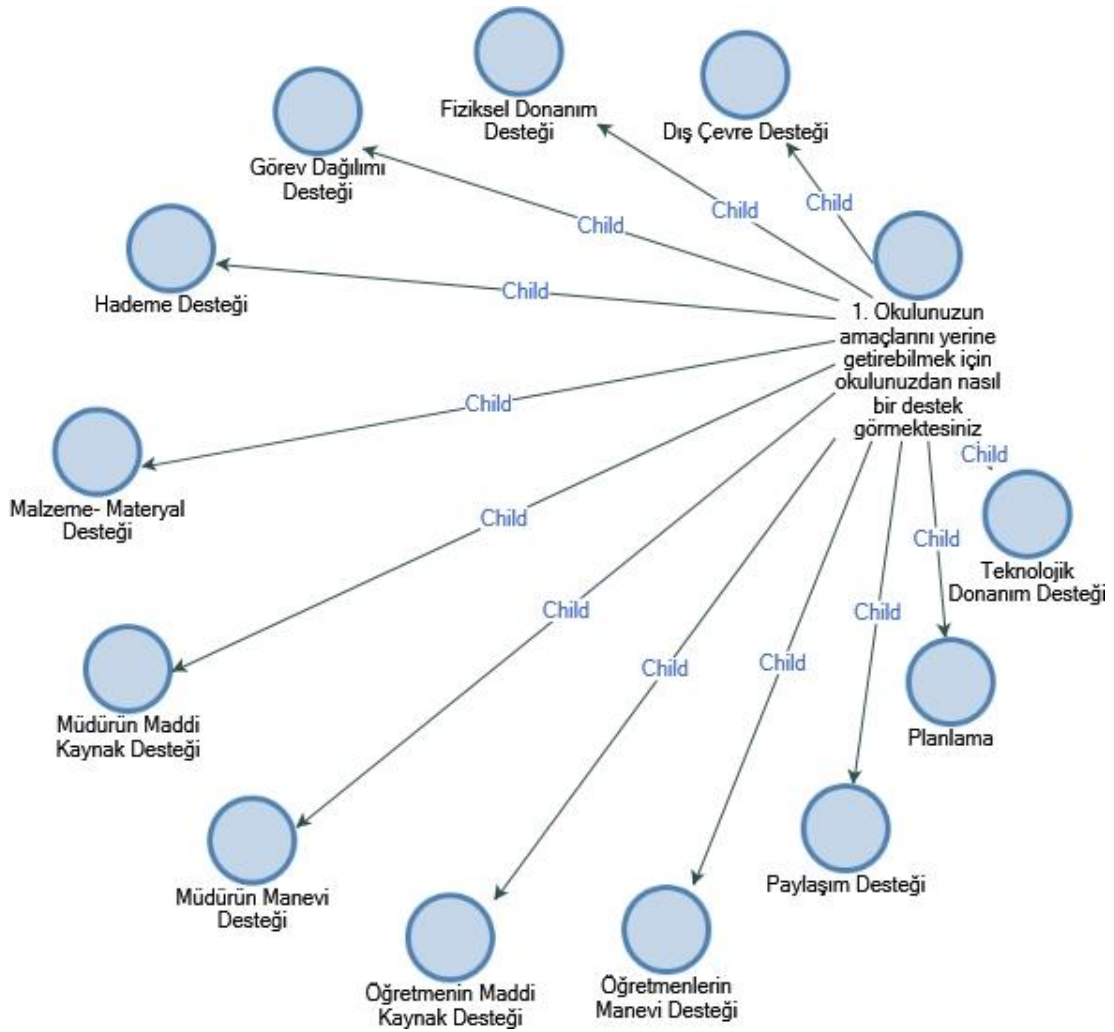
Nitel Araştırmada Verilerin Analizi Sonucu Ortaya Çıkan Araştırma Modeline Yönelik Müdür , Öğretmen ve Hademe Görüşlerine Yönelik Tema ve Alt Tema Dağılım Haritası (Maps Project) Nvivo 11 Verisi



Araştırmanın nitel boyutunda Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılığa Etkilerine ilişkin kırsal kesim ilkokullarında görev yapan okul müdürü, öğretmen ve hademe görüşlerine yönelik verilerin Analizi Sonucu Ortaya Çıkan Temalar Şekil 2'deki araştırma modelinde belirtilmiştir. Araştırma modelinde katılımcılara sorulan sorular doğrultusunda ifade ettikleri görüşlere göre temalara ayrılmıştır. Bu temalar ışığında bulgular ayrıntılı biçimde sunulmuştur.

Şekil 3.

Müdür, Öğretmen ve Hademe Görüşlerine Göre Okulunuzun Amaçlarını Yerine Getirebilmek İçin Okuldan Görülen Desteklerin Tema Dağılım Haritası (Maps Project) Nvivo 11 Verisi



Tablo 14:

Okulunuzun amaçlarını yerine getirebilmek için okulunuzdan nasıl bir destek görmektesiniz?

TEMA	MÜDÜR		ÖĞRETMEN		HADEME	
	N	%	N	%	N	%
Paylaşım Desteği	4	28,6	-	0	5	35,7
Görev Dağılımı Desteği	1	7,1	-	0	4	28,6
Planlama	4	28,6	-	0	5	35,7
Öğretmenlerin Manevi Desteği	4	28,6	2	14,3	2	14,3
Hademe Desteği	2	14,3	1	7,1	5	35,7
Teknolojik Donanım Desteği	-	0	1	7,1	-	0
Fiziksel Donanım Desteği	-	0	2	14,3	-	0

Müdürün Manevi Desteği	-	0	3	21,4	2	14,3
Malzeme- Materyal Desteği	-	0	2	14,3	4	28,6
Müdürün Maddi Kaynak Desteği	-	0	1	7,1	-	0
Öğretmenin Maddi Kaynak Desteği	-	0	1	7,1	-	0
Dış Çevre Desteği	1	7,1	2	14,3	-	0

Şekil 3. ve Tablo 14' de görüldüğü üzere müdür, öğretmen ve hademe görüşlerine göre okulunuzun amaçlarını yerine getirebilmek için okulunuzdan nasıl bir destek görmektesiniz hakkında; paylaşım desteği, görev dağılımı desteği, planlama, öğretmenlerin manevi desteği, hademe desteği, teknolojik donanım desteği, fiziksel donanım desteği, müdürün manevi desteği, malzeme- materyal desteği, müdürün maddi kaynak desteği, öğretmenin maddi kaynak desteği ve dış çevre desteği görüşlerini ortaya koymuşlardır. Tablo 14.'de verilen yanıtlara göre müdürler kurumlarından en çok görev paylaşımı, planlama ve öğretmenlerin manevi desteğini gördüklerini belirtmişlerdir. Öğretmenler ise en fazla okul müdürlerinden manevi destek gördüklerini ifade etmişlerdir. Hademelere göre çalıştıkları okulda en fazla destek gördükleri hususlar paylaşım, planlama ve diğer hademelerden destek almalarıdır.

Konu ile ilgili katılımcıların görüşleri aşağıda belirtilmiştir.

M1: *“Yani özellikle kırsalda temel olay paylaşımıdır. Yani görev tanımları içerisinde tüm öğretmenler bana göre zaman zaman yönetici de oluyorlar. Benim belirlenen yüklerimi paylaşmaya çalışıyorlar.”*

M2: *“Okulun açıldığı ilk gün yapılan toplantıda öncelikle bu yıl yapılacak olan projelerimizden ve gereksinim duyduğum konulardan bir planlama yaparız. Okulun açıldığı haftaki ilk toplantısında biz bunu dile getiririz ve öyle bir planlama gerçekleştiririz. Tabii ki öğretmenler dahil oluyor bu konuya.”*

Ö1: *“Herhangi bir şekilde müdürüm elinden geldiğince yardım etmeye çalışıyor. Yani dönem başında mesela şöyle bahsedeyim. Hazırlık döneminde okullar açılmadan önce kimi sınıfımızda projeksiyon eksikliği vardı. Yok bilgisayarlarda sıkıntı vardı. Benim müdürüm canla başla okullar açılmadan onların düzeltilmesi için ya da yeni temin edilip, sınıflara takılması için canla başla uğraştı. Eğer teknolojik olarak konuşacak olursam, en azından bilgisayarda projeksiyon olarak*

bir sıkıntımız yok. Laboratuvarımız var okulumuzda. Müdürsel olarak baktığımda müdürüm de müdür muavinim de her koşulda yardımcı olmaya çalışırlar bana...”

Ö2: *“Yani okul yönetiminden yani yöneticimiz zaten bir tek müdürümüz vardır. Başka bir yönetici yoktur okulda. Bu yılki özellikle müdürümüzden çok memnunum. Hem gerek manevi anlamda diyeyim size hani adam yaptığımız işleri işte nasıl diyeyim böyle pekiştirir teşekkür eder...”*

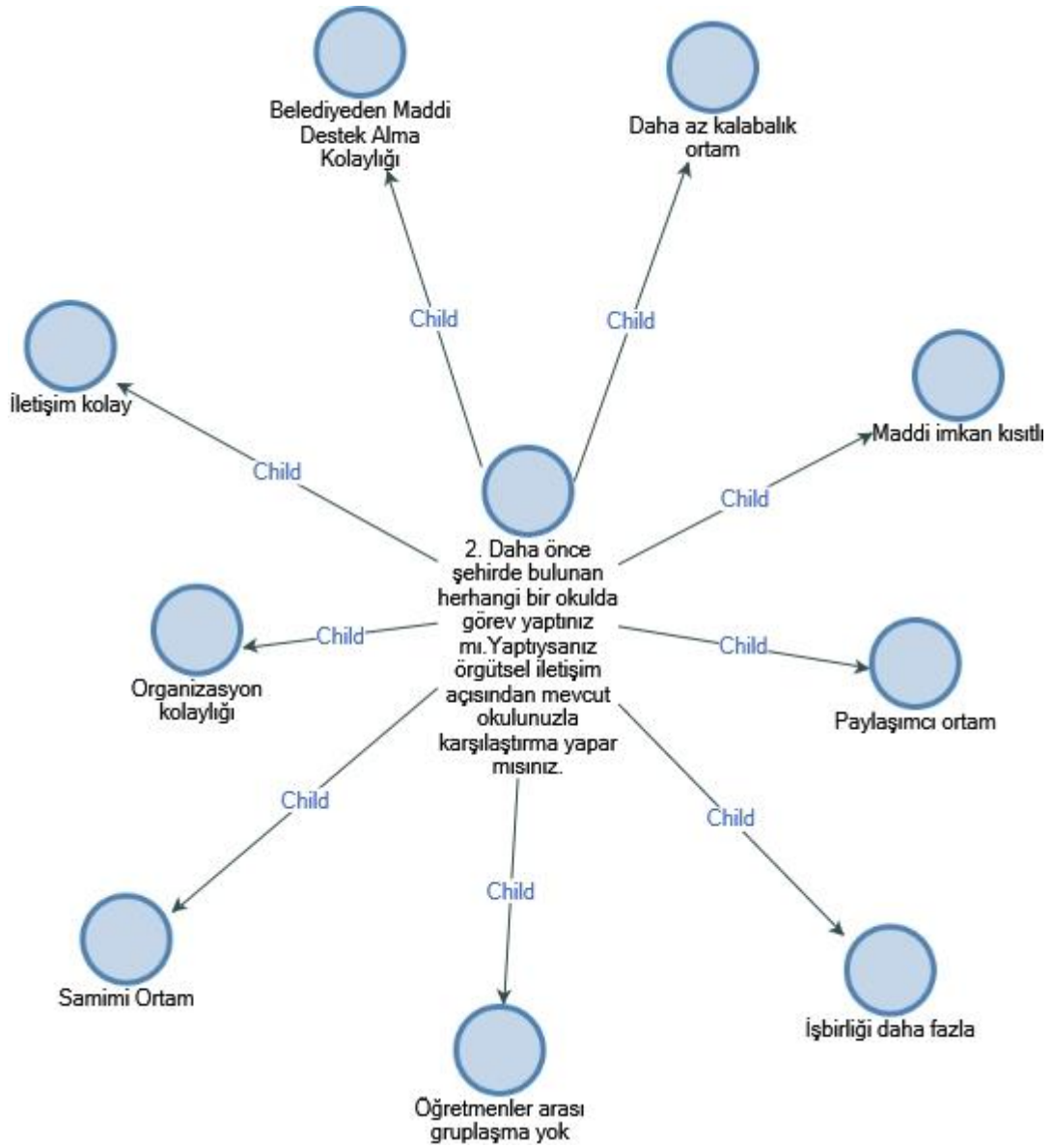
Ö4: *“Amacımıza ulaşmak için her türlü katkıyı sağlıyor, arkamızda destekçi oluyor. Velilerle herhangi bir sorun yaşarsan onlarla ilgili tamam diyor mesela siz birazcık bekleyin ben konuşayım size elimden geldiği kadar yardımcı olayım. Eksik bir şeylerimiz varsa cebinden bile ödeyerek onları karşılamaya çalışıyor. Esas olarak yani bir etkinlik yapılacaksa amacına ulaşmamız için elinden gelen her şeyi demokratik bir şekilde uygulamaya çalışıyor.”*

H3: *“Herkesin kendi sorumluluk bölgesi var, yaptığı işler var. Herkesin her gün ne yapacağı bellidir.”*

H4: *“Benim gibi birçok insanın da çocuğu değerlidir. Onun için biz işimizi düzgün yapmak zorundayız. Okulda kırılan, bozulan bir şeyler olduğunda gecikmeden tamir etmeye çalışırız. Tuvaletleri, bahçeyi hep temiz tutmaya çalışırız. Okul müdürümüz de hep etrafta dolaşır, eksik bir şey görürse söyler, iş takibini ve planını yapar. Titiz bir insan olduğu için işimiz hep planlı, programlı ilerler.”*

Şekil 4.

Müdür, Öğretmen ve Hademe Görüşlerine Göre Daha Önce Şehirde Bulunan Herhangi Bir Okulda Görev Yapmış Olanların Örgütsel İletişim Açısından Mevcut Okullarıyla Yapılan Karşılaştırma Tema Haritası (Maps Project) Nvivo 11 Verisi



Tablo 15.

Daha önce şehirde bulunan herhangi bir okulda görev yaptınız mı? Yaptıysanız örgütsel iletişim açısından mevcut okulunuzla karşılaştırma yapar mısınız?

TEMA	MÜDÜR		ÖĞRETMEN		HADEME	
	N	%	N	%	N	%
İletişim kolay	2	14,3	3	21,4	1	7,1
Organizasyon kolaylığı	2	14,3	3	21,4	1	7,1
Maddi imkan kısıtlı	1	7,1	-	0	-	0
Belediyeden Maddi Destek Alma Kolaylığı	1	7,1	-	0	-	0

Samimi Ortam	3	21,4	5	35,7	-	0
Paylaşımçı ortam	-	0	5	35,7	-	0
İşbirliği daha fazla	-	0	5	35,7	-	0
Öğretmenler arası gruplaşma yok	-	0	5	35,7	-	0
Daha az kalabalık ortam	4	28,6	5	35,7	1	7,1

Şekil 4. ve Tablo 15’de görüldüğü üzere müdür, öğretmen ve hademe görüşlerine göre şehirde bulunan başka bir okulda çalışmış olanların mevcut okullarıyla yaptıkları karşılaştırmalar yer almaktadır. Müdürlere göre kırsaldaki okullarda nüfusun daha az kalabalık olması nedeniyle daha samimi bir ortam vardır. Dolayısıyla iletişim ve organize olmak daha kolaydır görüşünü belirtmişlerdir. Öğretmenlere göre kırsaldaki okullardaki ortamın samimi , paylaşımçı, işbirliğine daha fazla yer verilen, az kalabalık olduğu için öğretmenler arası gruplaşmanın olmadığı bir okul ortamı olduğu görüşündedirler. Hademeler ise, kırsalda nüfusun az olması nedeniyle organizasyonda ve iletişimde kolaylıkların sağlandığını belirtmişlerdir.

Katılımcıların görüşlerine aşağıda yer verilmiştir.

M3: *“Evet yapabilirim. Lefkoşa’da ben büyük bir okulda görev almıştım. Yani bunu özel olarak söylemek istedim çünkü büyük okulla küçük okul arasında da fark olduğuna inanıyorum. Büyük okullarda daha kalabalık ortamlarda iletişimin gerçekleşmesi biraz daha zor. Yani bunun için organize şekilde olmanız lazım.”*

M4: *“Alsancakta yaptım, şehir sayılmaz ama kasabadır. Yani küçük okullarda samimiyet daha fazla vardır küçük olduğu için...”*

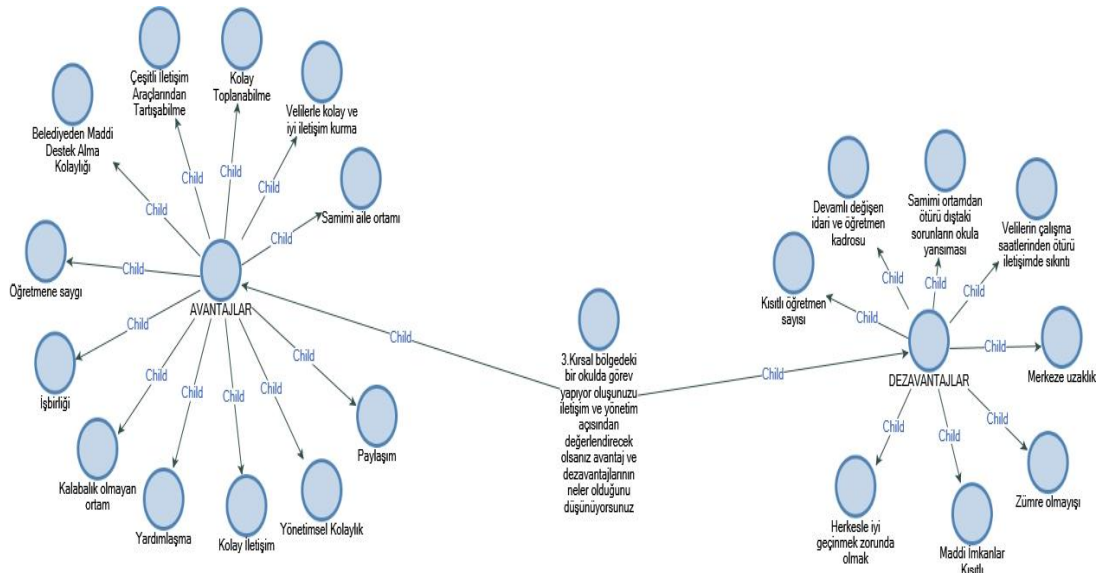
Ö3: *“Yok ben atandığım yıldan beridir Dipkarpaz İlkokulundayım. Sadece stajlarımda şehirdeki okullarda bulundum o kadar. Onları düşünerek bir karşılaştırma yaparsam ilk aklıma gelen terim samimiyet olur büyük ihtimalle...”*

Ö4: *“Sadece kısa bir süre kalabalık bir okulda görev yaptım. Fakat okul içerisindeki aşırı gruplaşma ve başına buyrukluğ, hem yöneticilerin hem de okul içerisindeki, kıdemli öğretmenlerin okulu kendi özel alanlarıymış gibi benimsemelerinden kaynaklı bana uygun olmayacağını fark ettim. Kırsal kesimlerin sanırım en güzel tarafı okul içerisinde bir birlik olması, sayının az olmasından dolayı çok fazla fikirlerin birbirleriye çatışması yerine bir arada toplanabilmesi...”*

H4: “Daha önce merkezdeki bir okulda görev yapmıştım. Buraya göre çok fazla kalabalık bir okuldu. Okul içinde herkes birbirine bu kadar yakın ve samimi değildi. İletişim kurarken daha rahat olmamızı sağlar bu durum.”

Şekil 5.

Müdür, Öğretmen ve Hademe Görüşlerine Göre Kırsal Bölgedeki Bir Okulda Görev Yapmalarını İletişim ve Yönetimdeki Avantaj ve Dezavantajlarının Değerlendirilmesi Tema Haritası (Maps Project) Nvivo 11 Verisi



Tablo 16.

Kırsal Bölgedeki Bir Okulda Görev Yapıyor Oluşunuzu İletişim ve Yönetim Açısından Değerlendirecek Olsanız Avantaj ve Dezavantajlarının Neler Olduğunu Düşünüyorsunuz?

TEMA	MÜDÜR		ÖĞRETMEN		HADEME	
	N	%	N	%	N	%
AVANTAJLAR						
Kolay İletişim	2	14,3	5	35,7	4	28,6
Kolay Toplanabilme	2	14,3	2	14,3	-	0
Çeşitli İletişim Araçlarından Tartışabilme	1	7,1	-	0	-	0

Samimi aile ortamı	1	7,1	2	14,3	4	28,6
Belediyeden Maddi Destek Alma Kolaylığı	1	7,1	-	0	-	0
Yönetimsel Kolaylık	1	7,1	-	0	-	0
İşbirliği	1	7,1	-	0	-	0
Yardımlaşma	1	7,1	-	0	-	0
Paylaşım	1	7,1	-	0	-	0
Kalabalık olmayan ortam	1	7,1	3	21,4	2	14,3
Öğretmene saygı	-	0	2	14,3	-	0
Velilerle kolay ve iyi iletişim kurma	-	0	4	28,6	4	28,6
TEMA	MÜDÜR		ÖĞRETMEN		HADEME	
	N	%	N	%	N	%
DEZAVANTAJLAR						
Velilerin çalışma saatlerinden ötürü iletişimde sıkıntı	1	7,1	-	0	-	0
Maddi İmkanlar Kısıtlı	1	7,1	2	14,3	-	0
Merkeze uzaklık	-	0	1	7,1	-	0
Devamlı değişen idari ve öğretmen kadrosu	-	0	1	7,1	-	0
Kısıtlı öğretmen sayısı	-	0	1	7,1	-	0
Zümre olmayışı	-	0	1	7,1	-	0
Herkesle iyi geçinmek zorunda olmak	-	0	1	7,1	-	0
Samimi ortamdan ötürü dıştaki sorunların okula yansması	-	0	-	0	5	35,7

Şekil 5. ve Tablo 16’da görüldüğü üzere kırsal kesimde görev yapmanın iletişim ve yönetim açısından avantaj ve dezavantajları müdür, öğretmen ve hademe görüşlerine göre belirtilmiştir. Kırsalda görev yapmanın müdürlere en büyük

avantajları göre kolay iletişim ve kolay toplanabilme olarak ifade edilmiştir. Öğretmenlere göre en büyük avantajların hem okul içindeki çalışanlarla hem velilerle kolay iletişim olduğu belirtilmiştir. Hademeler ise en büyük avantajın kolay iletişim ve samimi ortam olduğu görüşündedir.

Kırsal kesim ilkokullarında görev yapmanın en büyük dezavantajları ise iletişimde değil yönetim boyutunda olduğu belirtilmiştir. Müdürlere ve öğretmenlere göre maddi imkanların kısıtlı olmasıdır. Hademeler ise kırsal kesim ilkokullarında görev yapmanın dezavantajının olmadığını belirtmişlerdir.

Katılımcıların avantajlarla ve dezavantajlarla ilgili görüşlerine aşağıda yer verilmiştir.

M1: *“Biz çok kolay toplanabiliyoruz. Bir kriz anında veya herhangi bir ciddi olay anında anında toplanabiliyoruz. Veya güncel iletişim araçlarından tartışabiliyoruz. Ama yüz yüze tartışmayı daha kolay başarabiliyoruz. Şehirlerde bu daha zor oluyor. Çünkü kalabalık okullarda, yani 1000 kişilik okullar var veya 500 kişilik, öğretmen ve idari kısmın daha sıkıntılı bir iletişim kurduğunu görüyorum. Bu yönden avantajlıyız diyebilirim.”*

M3: *“Her iki açıdan önce iletişimi söyleyeyim. İletişimin kolaylığı var diye düşünüyorum ben. Küçük bir okul olmalı. Küçük okuldaki yönetim ve iletişim daha kolay. Daha sağlıklı.” “Yönetim açınsındansa zorlukları da var. Zorlukları nedir? İmkanlar daha kısıtlıdır. Tüm imkanları sizin belirlemeniz gerekir.”*

Ö2: *“Yani kırsaldaki avantajları sayacak olursam iletişim açısından. Dediğim gibi az öğretmen işte az yönetici işte daha az öğrenci, daha az veli olduğundan dolayı iletişim daha kolay sağlanır diye düşünürüm.”*

Ö4: *“Avantaj olarak şöyle söyleyebilirim. Okulumuzda 11 tane öğretmen var. Küçük bir öğretmen odamız var. Bir teneffüs anında tüm sorunları toplanıp konuşma daha kolay oluyor. Aman biri duymadı ne zaman dersten gelecek ona ne zaman söyleyeceğiz gibi iletişim kopukluğu hiçbir zaman olmadı.”*

Ö5: *“Bakanlık bize yardım etmez. Okul yönetiminin de bütçesi yoktur etkinlik için para versin. Doğal olarak çoğu etkinlikleri kendi adıma cebimden karşılayarak yaşarım.”*

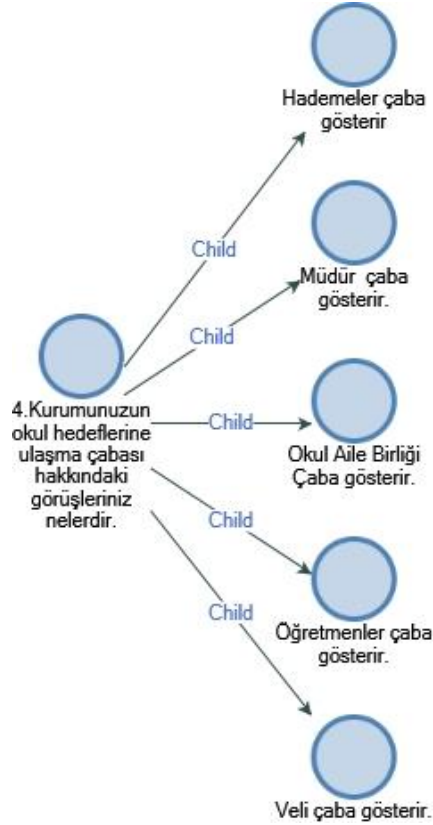
H2: *“İletişim olarak çok fazla avantajı oluyor. Mesela ailelerin bir sorunu olduğunda veya çocuklarla ilgili bir istekleri olduğunda ya dışarıda ya da telefonla*

hemen ulaşabiliyorlar. Daha küçük bir çevre olduğumuz için herkes birbirini tanır, iletişim de daha rahat olur.”

H5: “Bizim gibi küçük okullarda iletişim ve yönetim daha kolay olur. Herkes birbirini tanıyınca idare etmek de zor olmaz. Karşınızdakinin huylarını, karakterini, neleri istediğini, neleri istemediğini bildiğiniz zaman orada samimiyet de olur. İletişimi daha rahat kurarsınız.”

Şekil 6.

Müdür, Öğretmen ve Hademe Görüşlerine Göre Kurumun Hedeflerine Ulaşma Çabasının Değerlendirilmesi Tema Haritası (Maps Project) Nvivo 11 Verisi



Tablo 17.

Kurumunuzun Okul Hedeflerine Ulaşma Çabası Hakkındaki Görüşleriniz Nelerdir?

TEMA	MÜDÜR		ÖĞRETMEN		HADEME	
	N	%	N	%	N	%
Müdür çaba gösterir.	4	28,6	4	28,6	5	35,7
Öğretmenler çaba gösterir.	4	28,6	5	35,7	5	35,7

Hademeler çaba gösterir	1	7,1	-	0	-	0
Veli çaba gösterir.	-	0	1	7,1	-	0
Okul Aile Birliği Çaba gösterir.	3	21,4	-	0	-	0

Şekil 6. ve Tablo 17’de okulun hedeflerine ulaşma çabası hakkındaki müdür, öğretmen ve hademe görüşleri belirtilmiştir. Müdürlerin , öğretmenlerin ve hademelerin ortak görüşlerine göre okulun hedeflerine ulaşmasında en çok okul müdürü ve öğretmenler çaba göstermektedir.

Katılımcıların ifadeleri aşağıda verilmiştir.

M2: “Zaten muavinim ve sekreterim yok. Öğretmen ve ben...”

M3: “...en başta belirtmeye çalışıyorum işbirliği içinde çalışmamız gerektiğini işbirliği içerisinde yaparsak bu işi kotarabileceğimizi yapabileceğimizi söylerim. Bir de şöyle bir şey var herkes yapabildiği kadar koyabilmeyi yani herkesin yeteneklerine göre ve yapabileceği kadar ve katkı koyarsa birlikte olduğumuz zaman bir daha az çalışmış biri daha çok çalışmış çok da şey olmaz. Bir sonraki hedefte bir başka kişi daha çok görev alır yani. Ama herkesin olmasına bu işi benimsemesine önem vermek gerekir diye düşündüm. Bir de ben bunun bir takım çalışması olduğunu söylüyorum.”

Ö1: “Müdürüm üzerine düşen sorumlulukları, Müdür muavinim üzerine düşen sorumlulukları, sınıf öğretmeni, branş öğretmeni arkadaşlarım hepsi üzerine düşeni hatta üzerine düşenden fazlasını yapan arkadaşlarım da var ekstra özveri vererek.”

Ö2: “Yani müdürümüz elinden gelen her şeyi yapar. Yeni geldi bu yıl müdürümüz. Elinden gelen her şeyi yapar.” “...az önce bahsettiğim gibi size Yani müdürümüz elinden geleni yapar. Hatta belki de diyebilirim size ki öğretmenlerin ortalamasından daha yüksektir diyebilirim. Öğretmenlerimizle yani genel olarak bahsedecek olursak elinden geleni yaptığını düşünürüm. Herkes özverili çalışmasını yapar.”

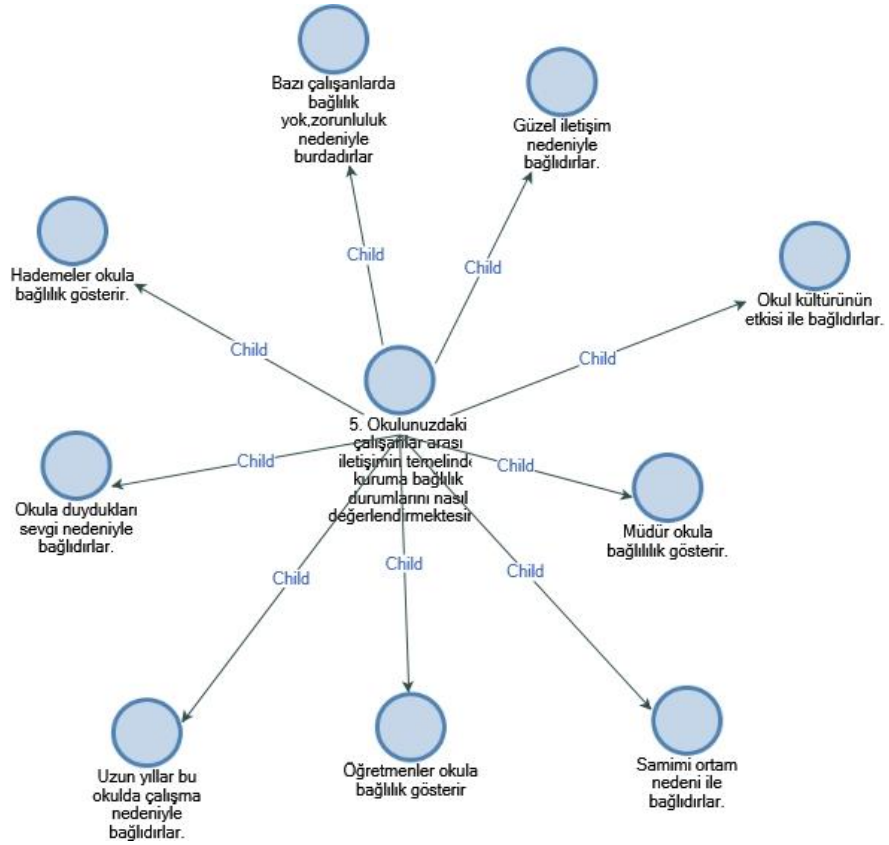
H1: “Okuldaki öğretmenler de idare de bu konuda çaba harcar.”

H4: “Bu konuda hem öğretmenler hem de idare elinden geleni yapar. Bu okulda kendi çocuğum da vardır. Bu konuda gösterilen çabayı daha yakından görebiliyorum. Veli olarak da çalışan olarak da memnunum.”

Şekil 7.

Müdür, Öğretmen ve Hademe Görüşlerine Çalışanlar Arası İletişimin Temelinde Kuruma Bağlılık Durumlarının Değerlendirilmesi Tema Haritası (Maps Project)

Nvivo 11 Verisi



Tablo 18.

Okulunuzdaki Çalışanlar Arasındaki İletişimin Temelinde Kuruma Bağlılık Durumlarını Nasıl Değerlendirmektir?

TEMA	MÜDÜR		ÖĞRETMEN		HADEME	
	N	%	N	%	N	%
Okul kültürünün etkisi ile bağlıdırlar.	1	7,1	5	35,7	5	35,7
Samimi ortam nedeni ile bağlıdırlar.	3	21,4	5	35,7	2	14,3
Güzel iletişim nedeniyle bağlıdırlar.	3	21,4	5	35,7	3	21,4
Uzun yıllar bu okulda çalışma nedeniyle bağlıdırlar.	-	0	-	0	1	7,1
Okula duydukları sevgi nedeniyle bağlıdırlar.	-	0	-	0	3	21,4
Bazı çalışanlarda bağlılık yok,zorunluluk nedeniyle burdadırlar.	1	7,1	3	21,4	-	0
Müdür okula bağlılık gösterir.	4	28,6	4	28,6	5	35,7
Öğretmenler okula bağlılık gösterir.	3	21,4	4	28,6	5	35,7
Hademeler okula bağlılık gösterir.	-	0	1	7,1	5	35,7

Şekil 7. ve Tablo 18' de müdür, öğretmen ve hademe görüşlerine göre çalışanların iletişimin temelinde göre kuruma bağlılık durumları değerlendirilmiştir. Bu bağlamda müdürlerin görüşüne göre okula en çok müdür ve öğretmenler samimi ortam ve güzel iletişim nedeniyle bağlılık göstermektedirler. Öğretmenlerin görüşlerine göre okula en çok müdür ve öğretmenler okul kültürü ve samimi ortam nedeniyle bağlılık göstermektedirler. Hademelerin görüşlerine göre müdür, öğretmen ve hademeler okul kültürünün etkisi, okula duyulan sevgi ve okuldaki çalışanlar arası güzel iletişim nedeniyle bağlılık göstermektedirler.

Katılımcıların ifadeleri aşağıda verilmiştir.

M1: "...şimdi aslında yalnızca idari kısım ile ilgili değil, okulun benden önceki geçmiş kültürüyle de alakalı onun da hakkını vermem lazım. Özellikle bizim tecrübeli

ve o bölgele birkaç öğretmen arkadaşımız vardır. Onlar o kültürünü bu arkadaşlara taşıdı. Ha, biz yeni gelen arkadaşlara da bu kültürü taşımaya çalışıyoruz. Zaten temelimiz şudur. Bu okula mutlu gelin. Çünkü iş hayatı çok önemlidir.”

M3: “...benim kendi okulum için söyleyeyim bunu Serhatköy İlkokulu için özel bir iletişim var. Güzel bir iletişim var. Güzel bir ortam var. Sağlıklı güzel gelişen bir ortamımız var. O yüzden iletişimdeki kopuklukları da ben arada fark edip gidermeye çalıştığım için çok büyük sıkıntılar yaşanmıyor, yaşamadık en azından şu ana kadar.”

Ö2: “Açıkçası kendimin çok bağlı olduğumu düşünüyorum. Hatta başka okula naklim gelirse daha yakın olmasına rağmen gidip gitmeme konusunda düşünürüm. Hatta benim gibi üç dört tane arkadaş daha sayabilirim size. . Diğer öğretmenler de yani bağlıdır diyebilirim. Müdürümüz de buradan emekli olmayı planlar.”

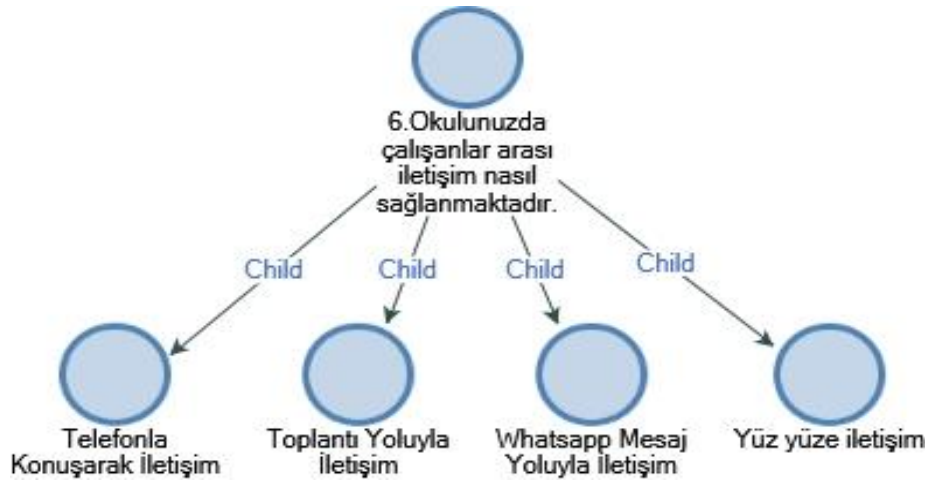
Ö4: “Aslında biz 11 kişiyiz öğretmenler olarak. Hiç kimsenin başka bir okula tercihi yok, okuldan gitme gibi bir niyetleri yok.”

H2: “Buradaki çoğu kişinin okula karşı bir bağlılığı vardır diye düşünüyorum. Uzaktan gelip gitmesine rağmen okuldan ayrılmayan çok öğretmenimiz var. Bu bölgede yaşayan kişiler zaten kolay iletişim kurar ama başka bölgelerden gelenler de buna uyum sağladı. Genel olarak okula karşı bir bağlılık vardır.”

H5: “Herkes okuluna karşı sorumluluklarını eksiksiz yerine getirmeye çalışır. Okula karşı bir aidiyet vardır diyebilirim.”

Şekil 8.

Müdür, Öğretmen ve Hademe Görüşlerine Çalışanlar Arası İletişimin Nasıl Sağlandığının Değerlendirilmesi Tema Haritası (Maps Project) Nvivo 11 Verisi



Tablo 19.

Okulunuzda Çalışanlar Arası İletişim Nasıl Sağlanmaktadır?

TEMA	MÜDÜR		ÖĞRETMEN		HADEME	
	N	%	N	%	N	%
Yüz yüze iletişim	4	28,6	4	28,6	5	35,7
Toplantı Yoluyla İletişim	4	28,6	4	28,6	-	0
Whatsapp Mesaj Yoluyla İletişim	2	14,3	3	21,4	3	21,4
Telefonla Konuşarak İletişim	-	0	-	0	5	35,7

Şekil 8. ve Tablo 19’da görüldüğü gibi çalışanlar arası iletişimi nasıl sağlandığı müdür, öğretmen ve hademelerin görüşleri yansıtılmıştır. Müdürler ve öğretmenler okul içi iletişimin en çok yüz yüze veya toplantı yoluyla kurulduğunu belirtmişlerdir. Hademeler ise idare ve öğretmenler ile daha çok yüz yüze, kendi aralarında ise telefonla iletişim kurduklarını ifade etmişlerdir.

Katılımcıların görüşleri aşağıda verilmiştir.

M1: “....esas temel amacımız yüz yüze görüşerek yani fikirleri direkt. Bizim okulun kültürü sınıf dağılımı da dahil, her şey masada paylaşılıyor, görüşülüyor.

Kritik kararlar hatta yani kritik kararlar demeyim. Bir etkinlik öncesi paylaşılacak her şey bir masa etrafında fikirlerin tartışılmasıyla alınıyor.”

M2: *“Yüz yüze iletişim kurarız. Ayaküstü kısa toplantılar yapılır aynı şekilde.” “... genelde öğretmenimle, çalışanımla yüz yüze iletişim kurmayı severim.”*

Ö3: *“Okulla ilgili bir duyuru yapılacaksa toplantı yapılarak söylenir. Hatırlatmalar ise whatsapp aracılığı ile yapılır. Yüz yüze bizimle konuşmayı sever. Teneffüslerde fikir alış verişi yapılır. Az kişi olmamızın avantajı ile samimi ortam vardır.”*

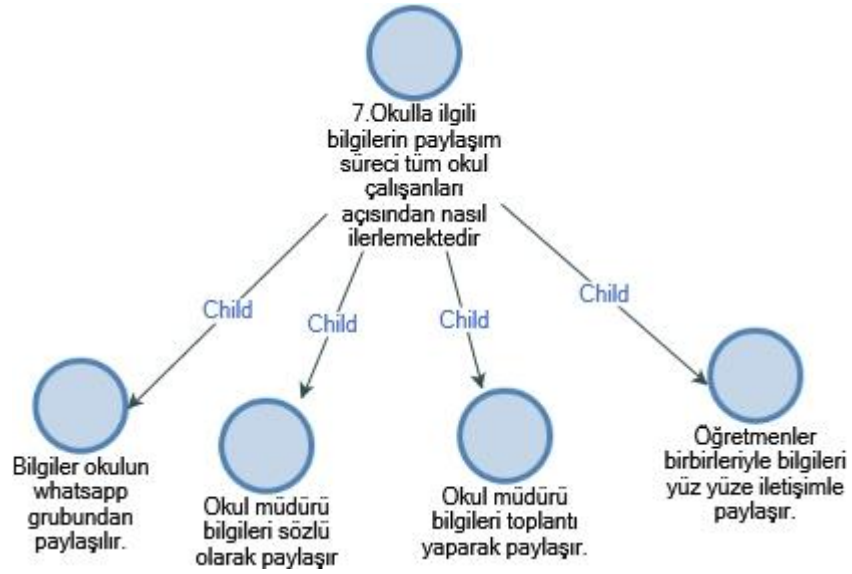
Ö4: *“Şu anki müdürümüz için birazcık kendi gündemi yoğun olduğu için çok fazla bir şeyler konuşmadık toplantı yapmadık. Gündem değerlendirmesi yaparız genelde ama mesela konular biriktirince arkadaşlar konuşalım böyle böyle düşünceler var, kim ne düşünür hemen şimdi toparlayalım salıya kadar vaktimiz var Perşembe tekrar konuşalım gibi yollarla yaparız.” “..... toplantı düzenlenir yani okulda rahat duyulur çabuk iletişim sağlanır. Bir etkinlik yapılacaksa genelde işte branş öğretmenleri sabahları boşsa sınıf öğretmenleri arkadaşlara böyle bir şey var duyduk duymadık demeyin şeklindedir. Yani kimse gocunmadan birbirine iletişimini sağlar, toplantıya çağırır.”*

H3: *“Genellikle duyurular mesaj olarak gruplara gönderilir. Yalnızca bizi ilgilendiren durumlarda da müdürle iletişime geçeriz. Okuldaysak yüz yüze, değilsek de telefonla birbirimize ulaşıyoruz.”*

H4: *“Çalışanlar arası iletişim genellikle telefon yoluyla olur. Okuldaysak yüz yüze iletişim kurarız ama onun dışında telefonda işlerimizi hallederiz. İletişimimiz çoğu zaman okul müdürüyledir. Bir durum bildireceksek veya o bize bir şey söyleyecekse doğrudan bizi arar veya biz onu ararız.”*

Şekil 9.

Müdür, Öğretmen ve Hademe Görüşlerine Göre Okulla İlgili Bilgilerin Paylaşım Sürecinin Okul Çalışanları Açısından Nasıl İlerlediğinin Değerlendirilmesi Tema Haritası (Maps Project) Nvivo 11 Verisi



Tablo 20.

Okulla İlgili Bilgilerin Paylaşım Süreci Tüm Okul Çalışanları Açısından Nasıl İlerlemektedir?

TEMA	MÜDÜR		ÖĞRETMEN		HADEME	
	N	%	N	%	N	%
Okul müdürü bilgileri sözlü olarak paylaşır.	4	28,6	3	21,4	5	35,7
Okul müdürü bilgileri toplantı yaparak paylaşır.	4	28,6	5	35,7	4	28,6
Bilgiler okulun whatsapp grubundan paylaşılır.	4	28,6	5	35,7	-	0
Öğretmenler birbirleriyle bilgileri yüz yüze iletişikle paylaşır.	3	21,4	5	35,7	-	0

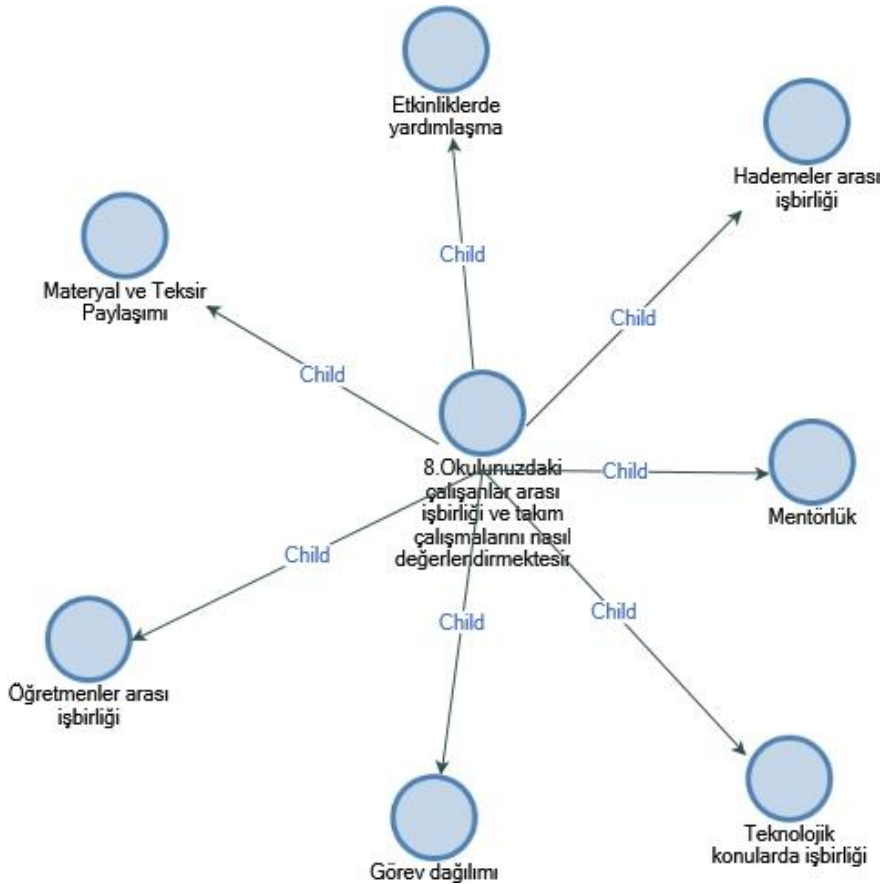
Şekil 9. ve Tablo 20’de okulla ilgili bilgilerin çalışanlarla paylaşım sürecinin nasıl ilerlediği ile ilgili müdür, öğretmen ve hademe görüşleri ifade edilmiştir. Müdürler, okul ile ilgili bilgileri çalışanları ile paylaşacağı zaman sözlü olarak, toplantı yaparak veya okulun whatsapp grubundan paylaştığını belirtmişlerdir.

Öğretmenlerin birbirleriyle bilgi paylaşımını yüz yüze iletişimle gerçekleştirdiklerini belirtmişlerdir.

Öğretmenler ise müdürlerin okul ile ilgili bilgi paylaşımlarını toplantı ya da whatsapp aracılığı ile yaptığını belirtmişlerdir. Öğretmenler kendi aralarındaki bilgi paylaşımını yüz yüze yaptıklarını ifade etmişlerdir. Öğretmenlerin bu yöndeki görüşleri müdürlerle aynı yöndedir. Hademeler de müdürlerin okul ile ilgili bilgi paylaşımını sözlü olarak veya toplantı yaparak gerçekleştirdiğini belirtmişlerdir. Hademeler öğretmenlerle ilgili herhangi bir görüş bildirmemişlerdir.

Şekil 10.

Müdür, Öğretmen ve Hademe Görüşlerine Göre Okuldaki Çalışanlar Arası İşbirliği ve Takım Çalışmalarının Değerlendirilmesi Tema Haritası (Maps Project) Nvivo 11 Serisi



Tablo 21.

Okulunuzdaki Çalışanlar Arası İşbirliği ve Takım Çalışmalarını Nasıl Değerlendirmektesiniz?

TEMA	MÜDÜR		ÖĞRETMEN		HADEME	
	N	%	N	%	N	%
Öğretmenler arası işbirliği	4	28,6	5	35,7	-	0
Mentörlük	1	7,1	1	7,1	-	0
Etkinliklerde yardımlaşma	2	14,3	5	35,7	5	35,7
Teknolojik konularda işbirliği	1	7,1	-	0	-	0
Materyal ve Teksir Paylaşımı	1	7,1	1	7,1	-	0
Hademeler arası işbirliği	-	0	-	0	5	35,7
Görev dağılımı	1	7,1	1	7,1	5	35,7

Şekil 10. ve Tablo 21’de müdür, öğretmen ve hademelerin çalışanlar arası işbirliği ve takım çalışmalarının nasıl değerlendirdiği görülmektedir. Okul müdürlerine göre işbirliği en fazla öğretmenler arasında gerçekleşmektedir. İş birliği ve takım çalışmalarının en çok görüldüğü durum ise okul etkinlikleridir. Öğretmenlerin görüşleri de müdürlerle aynı yöndedir. Hademeler ise okul etkinliklerinde ve görev dağılımının paylaşıldığı durumlarda işbirliği ve takım çalışmalarının yapıldığından söz etmişlerdir. Buna ek olarak hademelerin diğer hademelerle iş birliği yaptıklarını ifade etmişlerdir.

Katılımcıların ifadeleri aşağıda verilmiştir.

M1: *“Yani zaten bu önemli. Önemli bir konu. Biz buna önem veriyoruz okul olarak. Yani pratikte şöyle bir örnek vererek anlatayım. İki zümrenin, iki şube arkadaşının yani iki şubenin birlikte çalışması elzem gibi görünüyor . Bütün kurumlarda bence böyle olmalı. Çünkü öğretim programları belli konuları bize sunuyor zaten. Bu konularla ilgili paralel ilerlememeiz lazım”.*

M4: *“Bu okulda öğretmenler arasında iyi bir yardımlaşma var. Birinin sıkıştığı noktada diğeri yardımcı olur. Gerek bilgisayar konusunda, gerek acil bir durum olduğunda birbirlerine yardımcı olurlar, derslerine girerler. Programla ilgili yapamadıkları bir konu olduğunda birbirlerine yardım ederler.”*

Ö2: “Genelde öğretmenler arasında gerçekten bir uyum vardır. Herkes elindeki birbiri ile paylaşır, işbirliği yapar. Görev dağılımını yapmaya çalışırık, e kimseye aşırı bir yük kalmaması diye... O şekilde herkes birbirine yardımcı olur. Mesela bir okuma bayramı olduğunda öğretmen arkadaş kimse 1. Sınıfları okutan onlara işte destek olmaya çalışılır.”

Ö5: “Zümre sayılmaz ama sınıf öğretmenleri ile branş öğretmenleri iletişim sağlayıp aynı paydada buluşmaya çalışıyoruz ki desteklesin çocuğun sınıfta gördüğünü branş sınıfında görebilmesi açısından işbirliğimiz var.”

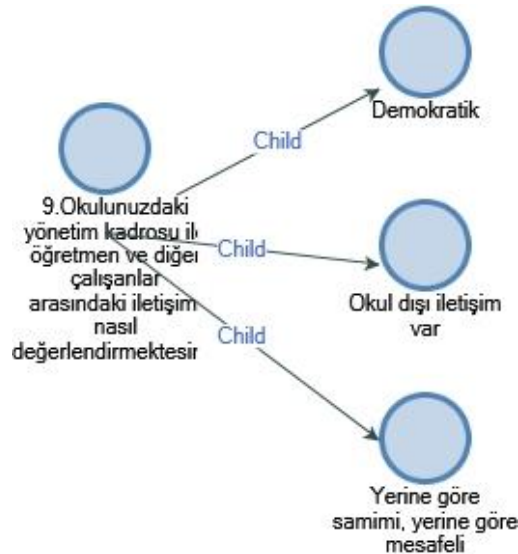
H3: “Tüm idari kadro, öğretmenler ve biz de herkes işbirliği içerisinde çalışır. Herkes görevini bilir, kenetlenmesi gereken durumda birlik olur. Aile gibi olduğumuz için işbirliği ve dayanışma da doğal olarak var.”

H4: “Genel olarak tüm kadromuz etkinlik olsun, tören olsun, normal zamanda olsun herkes görevini yapar. Biri zorda kaldığında, görevinin başına gelemediğinde mesela hastaysa kimse kimseye yardım etmekten gocunmaz.”

H5: “Genel olarak işbirliği var evet bu okulda. Herkes birbirine iyi niyetle yardımcı olmaya çalışır destek olmaya çalışır. Tüm ekip, tüm okul kadrosu öyle çalışır yani.”

Şekil 11.

Müdür, Öğretmen ve Hademe Görüşlerine Göre Okuldaki Yönetim Kadrosunun Öğretmenler ve Diğer Çalışanlar Arasındaki İletişimin Değerlendirilmesi Tema Haritası (Map Project) Nvivo 11 Verisi



Tablo 22.

Okulunuzdaki Yönetim Kadrosu İle Öğretmen ve Diğer Çalışanlar Arasındaki İletişimi Nasıl Değerlendirmektesiniz?

TEMA	MÜDÜR		ÖĞRETMEN		HADEME	
	N	%	N	%	N	%
Demokratik	3	21,4	3	21,4	-	0
Okul dışı iletişim var	2	14,3	2	14,3	-	0
Yerine göre samimi, yerine göre mesafeli	4	28,6	5	35,7	5	35,7

Şekil 9. ve Tablo 22’de kırsal kesim okullarındaki yönetim kadrosunun öğretmenlerle ve diğer çalışanlarla olan iletişimi değerlendirilmiştir. Bu bağlamda müdürler çalışanların kendileri ile olan ilişkilerini demokratik, yerine göre samimi yerine göre mesafeli olarak değerlendirmekle birlikte okul dışı iletişimlerinin de olduğundan söz etmişlerdir. Müdürlere göre öğretmenler ve diğer çalışanlarla olan ilişkilerinin daha çok yerine göre samimi, yerine göre mesafeli olduğunu vurgulamışlardır. Öğretmenler de okul idareci kadrosunda yer alan bireylerle demokratik, yerine göre değişebilen ve okul dışında da var olan iletişimden bahsetmişlerdir. Öğretmenler okul idaresi ile iletişimlerinin daha fazla yerine göre samimi, yerine göre mesafeli olduğundan söz etmişlerdir. Hademeler ise okul idarecileri ile sadece yerine göre samimi, yerine göre mesafeli bir ilişkinin var olduğunu belirtmişlerdir.

Katılımcıların ifadelerine aşağıda yer verilmiştir.

M2: *“Okul içerisinde biz yerine göre, mesela ben tek kaldığım bir öğretmenimle güzelce sohbet de ederiz, kahve de içeriz. Ama grupça bir toplantı halinde herkes sınırlarını bilir. Ayda 1 yemeğimiz varsa, dışarıya da çıkıp yemeğe de gideriz ve farklı sohbetler yapabiliriz. Yerine göre informal ve formal karışır.”*

M3: *“Güzel bir iletişim içindeyiz. Şimdi ikisi de ölçülü. Öğretmenin sınıfta da kullandığı tatlı sert denilen bir şey var. Bunu kullanıyorum.”*

M4: *“...tabi çok arkadaşça değilim ama çok da mesafeli değilim.”*

Ö1: *“Daha önce de söyledim. Herkes birbiri ile iletişim halinde. Kimse kimseye küs değil, herkes konuşur sohbet eder. İletişim kurar. Müdürümüz, muavinimiz, öğretmenler, hademeler ve sekreterimiz herkes samimi.”*

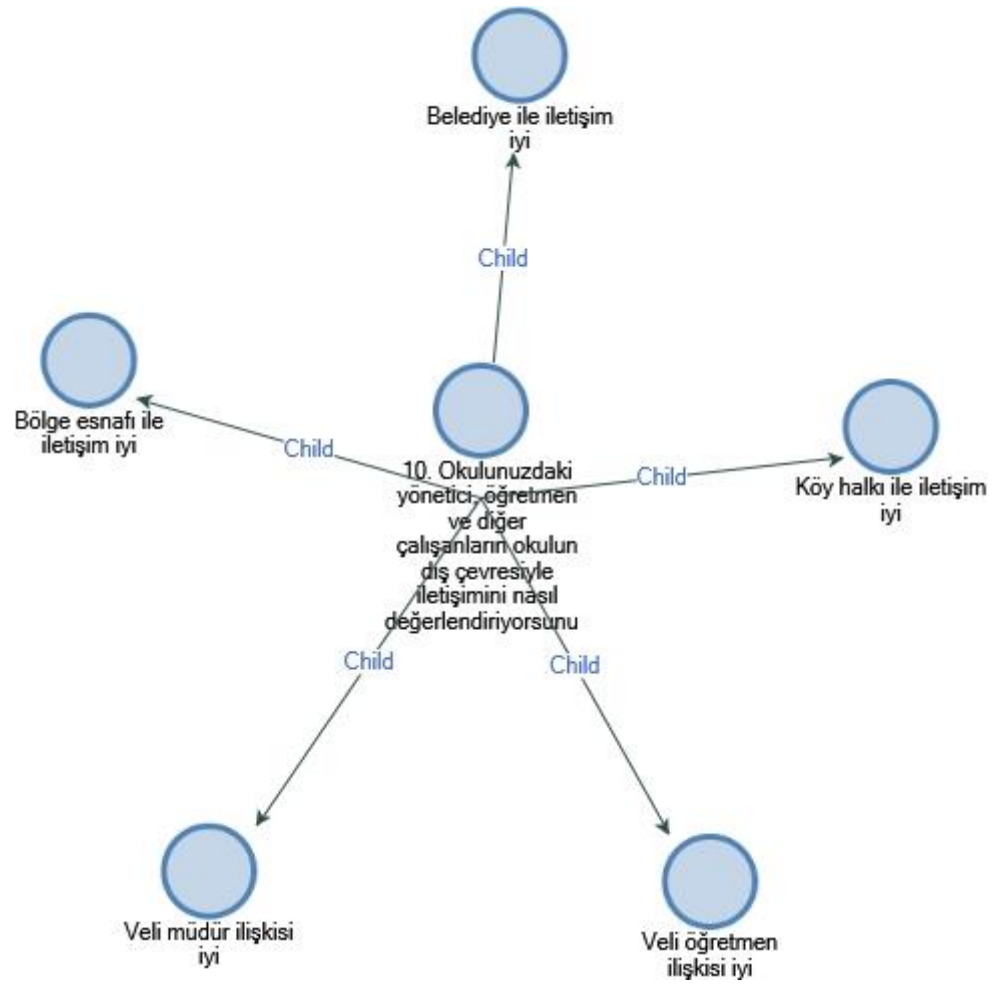
Ö4: *“Saygı var. Sevgi ve saygı var. Aramızda bir saygı var. O yüzden müdür demeyiz. Müdüre hanım deriz. Hani ben müdürüm siz öğretmensiniz demez bize. Biz birer takım arkadaşız der.”*

H1: *“Öğretmen ve çalışanlar arasındaki iletişim gayet sıcakken, yönetimle bir adım daha uzakta olur herkes.”*

H2: *“Yönetim kadrosu diğer çalışanlarla ve öğretmenlerle biraz daha mesafelidir.”*

Şekil 12.

Müdür, Öğretmen ve Hademe Görüşlerine Göre Okuldaki Yönetici, Öğretmen ve Diğer Çalışanların Dış Çevresiyle İletişimin Değerlendirilmesi Tema Haritası (Map Projects) Nvivo 11 Verisi



Tablo 23.

Okulunuzdaki Yönetici, Öğretmen ve Diğer Çalışanların Okulun Dış Çevresiyle İletişimini Nasıl Değerlendiriyorsunuz?

TEMA	MÜDÜR		ÖĞRETMEN		HADEME	
	N	%	N	%	N	%
Veli öğretmen ilişkisi iyi	3	21,4	5	35,7	5	35,70
Veli müdür ilişkisi iyi	3	21,4	5	35,7	5	35,7
Belediye ile iletişim iyi	2	14,3	3	21,4	-	0
Köy halkı ile iletişim iyi	3	21,4	5	35,7	-	0
Bölge esnafı ile iletişim iyi	1	7,1	1	7,1	-	0

Şekil 12. ve Tablo 23’de müdür, öğretmen ve hademelerin görüşlerine göre okul çalışanlarının dış çevreyle olan iletişimi değerlendirilmiştir. Müdürlere ve öğretmenlere göre veli-öğretmen, veli-müdür ve okul çalışanlarının köy halkı ile olan iletişimi; belediye ve bölge esnafı ile olan iletişimlerine göre daha iyi düzeydedir. Müdürlerin ve öğretmenlerin görüşleri karşılaştırıldığı zaman, öğretmenlerin bu konudaki görüşlerinin müdürlere göre daha baskın düzeyde olduğu görülmektedir. Hademelerin bu konudaki görüşleri ise veli- öğretmen ve veli-müdür ilişkisinin iyi derecede olduğu yönündedir.

Katılımcıların görüşleri aşağıda verilmiştir.

M3: *“Evet, bu da güzeldir. Şimdi öğretmenlerimiz meraklı. Güzel bir ortam olunca, birlikte çalışınca bunu dışarıya da yansıtırsınız zaten.” “...Zaten okul içerisinde güzel bir iletişim var. Bunu ailelere de yansıtıyorlar.”*

M4: *“Yani benim velilerle iletişimim iyidir. Her konuda yardımcı olmaya çalışırım. Öğretmenler de gerek kıyafet alımı konusunda, gerek sınıftaki çocuklarla ilgili sık sık görüşürler. Yardımcı olmaya çalışırlar.”*

Ö1: *“Yani belediye başkanı olarak bir sıkıntımız yok, çok da memnunum açıkçası. Üzerimize düşüyor, ihtiyaçlarımızı yapıyor. Köylüyle bir sıkıntımız yok. Dediğim gibi köy halkı genelde öğretmene karşı saygısızlık yapmaz, ilk aşamada her türlü dinleyen insanlar bunlar saygılı insanlar. Köy halkı olarak da bir sıkıntı yaşanmadı.”*

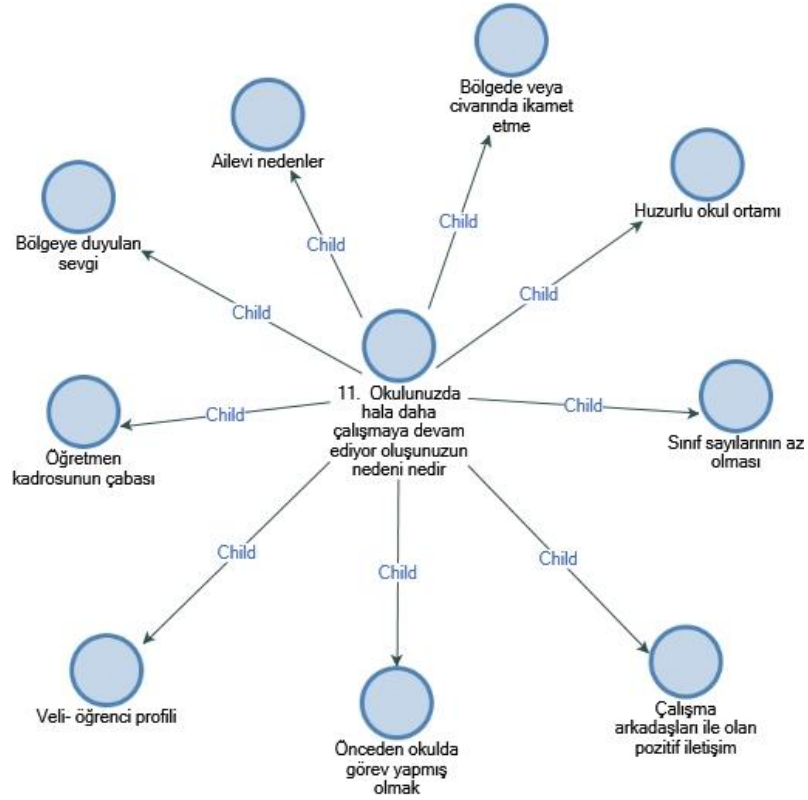
Ö3: *“Bu konuda hem yeni gelen biz öğretmenlere, hem idarecilere yardımcı olurlar. Ama yeni genel olarak okul aile birliği başkanından tutun Belediye Başkanından tutun, velilere kadar yardımcı, sahiplenici ,seven öğretmene saygıyı hala daha yitirmemiş nadir yerlerden biri...”*

H3: *“Okuldaki yöneticiler de öğretmenler de dıştan kim gelirse gelsin iyi iletişim kurmaya çalışır diye gözlemliyorum. Bu konuda bir sorun pek yaşamayız.”*

H4: *“Okul idaresi de öğretmenler de velilere karşı mümkün olduğunca sabırla yaklaşır, sorunlarını dinler ve çözmeye çalışır.”*

Şekil 13

Müdür, Öğretmen ve Hademe Görüşlerine Göre Okulda Hala Çalışmaya Devam Etme Nedenlerinin Değerlendirilmesi Tema Haritası (Map Projects) Nvivo 11 Verisi



Tablo 24.

Okulunuzda Hala Daha Çalışıyor Oluşunuzun Nedeni Nedir?

TEMA	MÜDÜR		ÖĞRETMEN		HADEME	
	N	%	N	%	N	%
Ailevi nedenler	-	0	2	14,3	2	14,3
Huzuru okul ortamı	4	28,6	4	21,4	-	0
Veli- öğrenci profili	2	14,3	2	14,3	-	0
Çalışma arkadaşları ile olan pozitif iletişim	4	28,6	3	21,4	-	0
Sınıf sayılarının az olması	-	0	1	7,1	-	0
Öğretmen kadrosunun çabası	3	21,4	-	0	-	0

Önceden okulda görev yapmış olmak	2	14,3	-	0	-	0
Bölgeye duyulan sevgi	2	14,3	1	7,1	-	0
Bölgede veya civarında ikamet etme	-	0	3	21,4	5	35,7

Şekil 13. ve Tablo 24'e göre müdürlerin, öğretmenlerin ve hademelerin buldukları okulda hala daha çalışma nedenleri değerlendirilmiştir. Müdürlere göre buldukları okulda hala daha çalışmaya devam etme sebepleri arasında huzurlu okul ortamı, veli öğrenci profili, çalışma arkadaşları ile olan pozitif iletişim, öğretmen kadrosunun çabası, önceden bu okulda öğretmen olarak görev yapmış olmaları, okulun bulunduğu bölgeye duyulan sevgi olduğu ifade edilmiştir. Bu sebepler arasında huzurlu okul ortamı ve çalışma arkadaşları ile olan pozitif iletişimlerinin buldukları okulda halen çalışmaya devam etmelerinin en önemli nedenleri arasında yer aldığı belirtilmiştir.

Öğretmenler ise çalıştıkları okulda halen çalışmaya devam etme nedenlerini ailevi nedenler, huzurlu okul ortamı, veli- öğrenci profili, çalışma arkadaşları ile olan pozitif iletişim, sınıf mevcudunun az olması, okulun bulunduğu bölgeye duyulan sevgi, bölgede veya civarında ikamet etme olarak sıralamışlardır. Bu nedenlerden en fazla huzurlu okul ortamının, çalışma arkadaşları ile olan pozitif iletişimin ve bölgede veya civarında ikamet etmenin okulda çalışmaya devam etmelerinde etkili olduğunu ifade etmişlerdir.

Hademeler ise buldukları okulda halen çalışmaya devam etme nedenlerini ailevi nedenler ve bölgede veya civarında ikamet etmek olarak belirtmişlerdir. Bu nedenler içinden en çok bölgede veya civarında ikamet etmelerinin geçerli olduğunu belirtmişlerdir.

Katılımcıların ifadeleri aşağıda verilmiştir.

M1: “...bu okulun birlikte işte öğretmen arkadaşlar ile oluşturduğumuz kültür ve çevreyle oluşturduğumuz dayanışma beni farklı bir okula itmedi açıkçası. Yani okulda mutluyum. Dolayısıyla öğretmen arkadaşlar ile iletişim konusunda bir sıkıntımız yok.”

M2: “Ortam, özellikle kadrom... Veliden, bölgeden köyden çok kadrom. Çok meraklı ve çalışkan bir kadroya sahibim. O nedenle burda oluşum beni mutlu eder.”

Ö4: “Benim öncelikli sebebim evime yakın olması. Evime çok daha yakın okul var ama bu ortam başka bir yerde yok diye düşünürüm.”

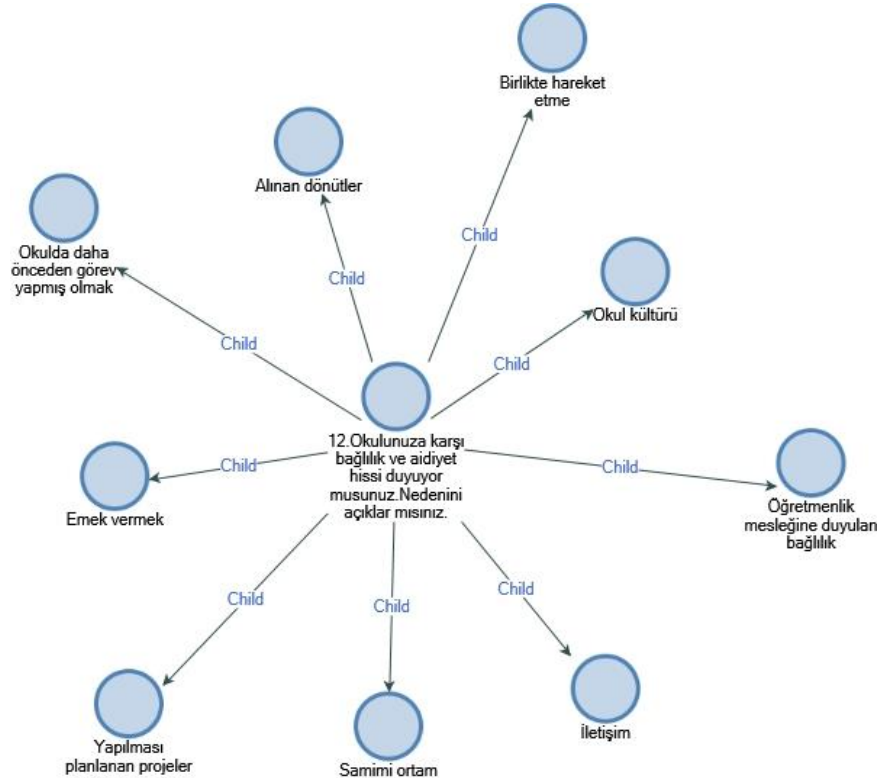
Ö5: “...büyük okulun derdi büyüktür. Kalabalık sınıflarla, sorunlu velilerle, gruplaşmış öğretmenlerle kaosa girip sorun yaşamamak için açıkçası ben kırsal kesimde kalmayı kendim için daha uygun görürüm. Bu yüzden de okulumu 12 yıldır hiç değişme ihtiyacı duymadım.”

H2: “Okulun olduğu bölgede yaşıyorum. O kadar yakınım ki yürüyerek gidip geliyorum. Başka bir yerde çalışsam böyle bir durum olmazdı.”

H5: “Okulla evim yakın olduğu için başka bir yerde çalışmak zorlardı. Bir işim olduğunda hemen burada yakın olduğum için halledebiliyorum. Okula geliş ve gidişim de çok uzun sürmez. O yüzden buraya devam etmem daha cazip gelir.”

Şekil 14.

Müdür, Öğretmen ve Hademe Görüşlerine Göre Okula Karşı Bağlılık ve Aidiyet Hissinin Nedenlerinin Değerlendirilmesi Tema Haritası (Map Projects) Nvivo 11 Verisi



Tablo 25.

Okulunuza Karşı Bağlılık ve Aidiyet Hissi Duyuyor Musunuz? Nedenini Açıklar Mısınız?

TEMA	MÜDÜR		ÖĞRETMEN		HADEME	
	N	%	N	%	N	%
Okul kültürü	4	28,6	-	0	5	35,7
Alınan dönütler	1	7,1	-	0	-	0
Birlikte hareket etme	3	21,4	-	0	-	0
İletişim	3	14,3	5	35,7	5	35,7
Yapılması planlanan projeler	2	7,1	1	7,1	-	0
Okulda daha önceden görev yapmış olmak	1	0	-	0	-	0
Öğretmenlik mesleğine duyulan bağlılık	-	14,3	1	7,1	-	0
Emek vermek	2	21,4	2	14,3	-	0
Samimi ortam	3		3	21,4	5	35,7

Şekil 14. ve Tablo 25’te müdür, öğretmen ve hademe görüşlerine göre çalıştıkları okula duydukları bağlılık ve aidiyet hissini nedenleri değerlendirilmiştir. Buna göre müdürlerin buldukları okula duydukları bağlılık ve aidiyet hissindeki nedenlerin en başında okul kültürü gelmektedir. Öğretmenlerin okula duydukları bağlılık ve aidiyet hissini başında okuldaki iletişim gelmektedir. Hademelerin ise okula duydukları bağlılık ve aidiyet hissini nedenlerinin başında okul kültürü, iletişim ve samimi ortam gelmektedir.

Katılımcıların görüşleri aşağıda verilmiştir.

M1: “...oluşturduğumuz okul kültürü, çevrenin bize verdiği dönüt, sorunları birlikte aşma hazzı, birçok yenilik, hala daha yapılması gereken yeniliklerin olduğuna inandığım için. O yüzden bağlılık hissediyorum.”

M3: “Ben yani hala daha bir şeyler gerçekleştirmek istiyorsam, öğretmen arkadaşlarım da aynı şekilde bunun için beni itekliyorsa, katkı koyuyorsa ya da

kendilerinin de görüşleri varsa şunu şunu da yapalım diyorlarsa demek ki bağlıyız. Takımız biz. Güzel bir takımız.”

Ö2: “...burda okulda kurduğumuz güzel ortam da tabii ki etkilidir.”

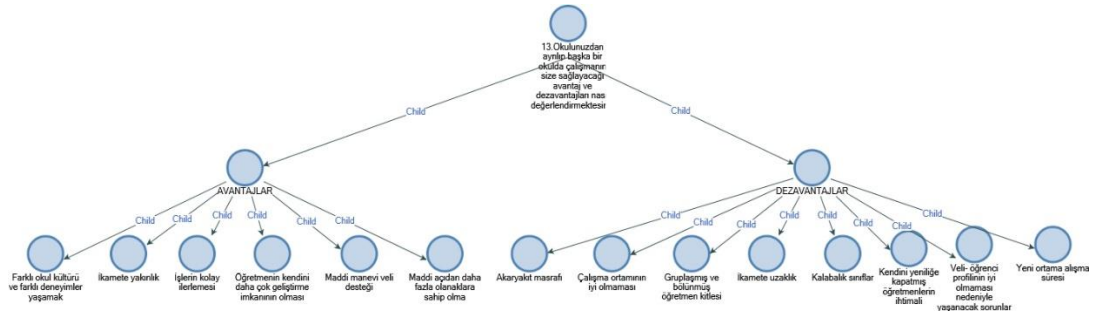
Ö4: “Kesinlikle evet. Mesela en basidinden şöyle söyleyebilirm. Benim sınıfımın anahtarı bendedir. İstedğim zaman gün içinde gidip sınıfıma aparat asabilirim. Yani evim gibi... Diğer öğretmenleri de görürüm. Yemeklerini ısıtacakları yerler var, nescafelelerini yapacakları yerler var, buzdolabı var... Ev ortamı gibi rahat...”

H3: “Okula karşı bir aidiyetim var tabii ki. Okulda birçok akrabamızın çocukları var, kendi çocuklarımız burada okuyor. Bunlar olunca bir bağ ister istemez kurmuş oluyorsunuz.”

H5: “Evet böyle bir bağlılığım var okula karşı. Okuldaki arkadaşlık ortamı ve samimiyet güzel olunca okula da severek gelip gidiyoruz. Bu da okula aidiyet hissetmeme yardımcı oluyor.”

Şekil 15.

Müdür, Öğretmen ve Hademe Görüşlerine Başka Bir Okulda Çalışmanın Avantajlarının ve Dezavantajlarının Değerlendirilmesi Tema Haritası (Map Projects) Nvivo 11 Verisi



Tablo 26.

Okulunuzdan Başka Bir Okulda Çalışmanın Size Sağlayacağı Avantaj ve Dezavantajları Nasıl Değerlendirmekteyiz?

TEMA	MÜDÜR		ÖĞRETMEN		HADEME	
	N	%	N	%	N	%
AVANTAJLAR						

Farklı okul kültürü ve farklı deneyimler yaşamak		1	7,1	1	7,1	-	0
İşlerin kolay ilerlemesi		1	7,1	-	0	-	0
Maddi manevi veli desteği		2	14,3	-	0	-	0
İkamete yakınlık		2	14,3	2	14,3	-	0
Maddi açıdan daha fazla olanaklara sahip olma		2	14,3	1	7,1	-	0
Öğretmenin kendini daha çok geliştirme imkanının olması		-	0	1	7,1	-	0
TEMA		MÜDÜR		ÖĞRETMEN		HADEME	
		N	%	N	%	N	%
DEZAVANTAJLAR							
Akaryakıt masrafı		-	0	1	7,1	3	21,4
İkamete uzaklık		-	0	-	0	3	21,4
Yeni ortama alışma süresi		1	7,1	2	14,3	3	21,4
Çalışma ortamının iyi olmaması		-	0	2	14,3	1	7,1
Veli- öğrenci profilinin iyi olmaması nedeniyle yaşanacak sorunlar		1	7,1	3	21,4	-	0
Kalabalık sınıflar		1	7,1	2	14,3	-	0
Gruplaşmış ve bölünmüş öğretmen kitlesi		-	0	1	7,1	-	0
Kendini yeniliğe kapatmış öğretmenlerin ihtimali		1	7,1	-	0	-	0

Şekil 15. ve Tablo 26’da müdür, öğretmen ve hademe görüşlerine göre başka bir okulda çalışmanın onlara sağlayacağı avantaj ve dezavantajlar değerlendirilmiştir. Müdürlerin görüşlerine göre başka bir okulda çalışmanın getireceği en büyük avantajlar maddi manevi veli desteği, ikamete yakınlık ve okul açısından maddi açıdan daha fazla olanaklara sahip olmaktır. Öğretmen görüşlerine göre en büyük avantaj ikamete yakın olmaktır. Hademelere göre başka bir okulda çalışmanın herhangi bir avantajı yoktur.

Dezavantajlar değerlendirildiği zaman müdürlere göre başka bir okulda görev yapmanın dezavantajları gidilen yeni ortama alışma süresi, veli- öğrenci profili nedeni ile yaşanabilecek sorunlar, kalabalık sınıflar ve kendini yeniliğe kapatmış öğretmenlerin ihtimali olarak sıralanmıştır. Öğretmen görüşlerine göre başka bir okulda çalışmanın getireceği dezavantajlar ise kalabalık sınıf mevcutları ve veli- öğrenci profilinin iyi olmaması nedeniyle yaşanabilecek sorunların olmasıdır. Hademeler ise başka bir okulda çalışmalarının dezavantajlarını ikamete uzaklık, akaryakıt masrafı, yeni ortama alışma süresi ve çalışma ortamının iyi olmaması olarak ifade etmişlerdir.

Katılımcıların ifadeleri aşağıda verilmiştir.

M2: *“Öncelikle büyük okul maddi manevi avantajdır. Yapmak istediğiniz projelerinize fazla velinin fazla katılımın size daha çok yarar sağlayacağına inanıyorum çünkü denedim daha önce.”*

M3: *“...Öncelikle büyük okul maddi manevi avantajdır. Yapmak istediğiniz projelerinize fazla velinin fazla katılımın size daha çok yarar sağlayacağına inanıyorum çünkü denedim daha önce. Dezavantaj olarak da yani burdaki ortam güzel... Öğretmenler çalışkan, genç, dinamik, yeniliklere açık. Orda öyle olmayabilir. Bilirsiniz Lefkoşa’da daha çok kökleşmiş, daha çok yılları olan öğretmenler var ve bu sefer de motivasyonu düşük, yeniliğe açık olmayan bireylerle karşılaşabiliirm. Sorunlu aileler buralarda da var ama buradakilerle belki baş etmek daha kolaydır. Maddi olabilir biraz , biraz da aileler ve bir de yıllarını doldurmuş, kendini yeniliğe kapatmış öğretmenler....”*

Ö2: *“Şimdi avantaj olarak daha yakın bir okula gelme şansım var. Hatta bu yıl da arandım daha yakın bir okula ama gitmedim. Daha yakın oluşunun beni daha*

çok mutlu edeceğini düşünmedim... Dezavantaj olarak da işte hani merkeze yaklaşmak, merkezdeki profil, veli ,öğrenci, öğrenci sayısı, farklı bir okula gittiğinde oradaki okula uyum sağlama yani dezavantajları bunlardır...”

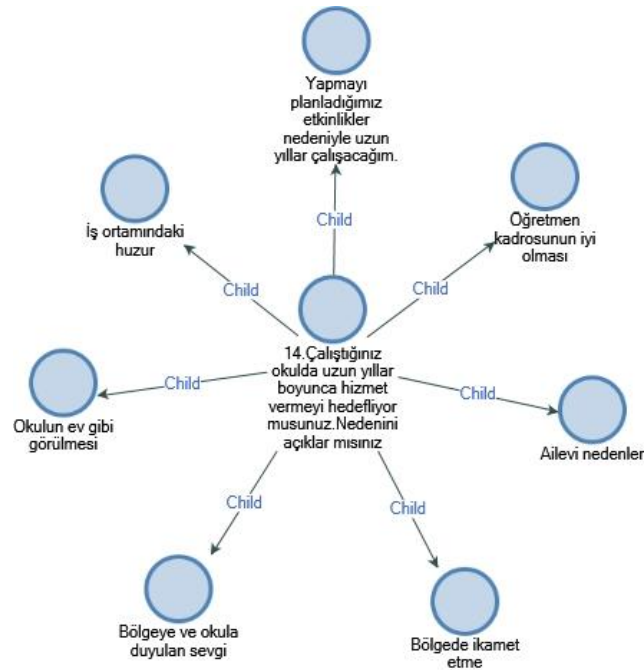
Ö3: “Avantaj olarak merkeze yakın olmak, imkanlardan yararlanmak olabilir... Benim ailem Lapta ’da... İkametime yakın bir yerlerde görev yapmak ilerde bana avantaj sağlayabilir. Dezavantajları ise kırsaladaki bu el değmemiş ortam, veliler, saf çocuklar kentlerde yok. Veliler daha sorunlu, öğretmene saygı daha az...”

H1: “Başka bir okulda çalışmanın bana sağlayacağı bir avantaj yok bence. Buradan daha uzakta olan her yer benim için akaryakıt masrafımın artması anlamına gelir. Hem bu okulda onca senem geçtikten sonra başka bir okula alışmam. Emekliliğime de az kalmışken bunun bana hiçbir avantajı olmaz.”

H3: “Okuldan ayrılmanın benim açımdan bir avantajı yok şu an için. Çocuğum buraya alıştı, beni istediği zaman etrafında görebiliyor. Bir ihtiyacı olduğunda hemen halledebiliyorum. Ayrıca ben de bu bölgede yaşıyorum. Başka bir okula alışmam çok zor olur. Yararı olmayan bir şey benim için.”

Şekil 16.

Müdür, Öğretmen ve Hademe Görüşlerine Çalıştıkları Okulda Uzun Yıllar Boyunca Çalışmayı Hedefleme Nedenlerinin Değerlendirilmesi Tema Haritası (Map Projects) Nvivo 11 Verisi



Tablo 27.

Çalıştığınız Okulda Uzun Yıllar Hizmet Vermeyi Hedefliyor Musunuz? Nedenini Açıklar Mısınız?

TEMA	MÜDÜR		ÖĞRETMEN		HADEME	
	N	%	N	%	N	%
Yapmayı planladığımız etkinlikler için uzun yıllar çalışacağım.	2	14,3	-	0	-	0
Öğretmen kadrosunun iyi olması	2	14,3	-	0	-	0
Bölgeye ve okula duyulan sevgi	1	7,1	2	14,3	4	28,6
Ailevi nedenler	-	0	2	14,3	2	14,3
Okulun ev gibi görülmesi	1	7,1	2	14,3	5	35,7
Bölgede ikamet etme	-	0	1	7,1	5	35,7
İş ortamındaki huzur	4	28,6	3	21,4	4	28,6

Şekil 16. Ve Tablo 27’de müdür, öğretmen ve hademe görüşlerine göre çalıştıkları okulda uzun yıllar boyunca çalışmayı hedefleme nedenleri

değerlendirilmiştir. Müdürlerin görüşlerine göre buldukları okulda uzun yıllar çalışmayı hedefleme nedenlerinin başında iş ortamındaki huzur gelmektedir. Buna ek olarak öğretmen kadrosunun iyi olması ve yapılması planlanan etkinlikleri tamamlama isteği buldukları okulda uzun yıllar hizmet vermeyi hedeflemelerini tetiklemektedir. Öğretmenler ise iş ortamındaki huzur nedeniyle uzun yıllar çalıştıkları okulda çalışmaya devam etmek istediklerini ifade etmişlerdir. Hademelerin görüşlerine göre çalıştıkları okulda uzun yıllar hizmet vermeyi isteme nedenlerinin başında iş ortamındaki huzur ile bölgeye ve okula duyulan sevgi gelmektedir.

Katılımcıların ifadeleri aşağıda verilmiştir.

M1: “ ... okul olarak yapabileceğimiz , arkadaşlarla birlikte oluşturduğumuz hedeflerimiz var. Kimisini gerçekleştirdik, kimisini ilerleyen günlerde gerçekleştirmeyi planlıyoruz. Beni iten ivme budur.”

M3: “Evet hedefliyorum çünkü yapmak istediklerim var. Çünkü buranın güzel bir ortamı var. Bir takımız.”

Ö3: “Burada uzun yıllar hizmet vermeyi hedeflememin nedeni bazen idareciler bunu çok söyler. Uzak yer gözümü korkutmaz da mutlu olduğum yer daha önemli bence.”

Ö4: “Kesinlikle evet. Oradaki arkadaşlarla iletişimim, dedğim gibi bir ev ortamı sıcaklık, iletişim güçlü, sıcaklık, saygı, sevgi...” “Yarın sabah okula gittiğimde herkesin günaydın diyecek oluşu, bir sorunun olduğunda çözecek birilerinin olması, bir yardım istediğimde 1 değil 3 kişinin aynı anda yardıma gelmesi... İş ortamı ve huzur çok önemli.”

H2: “Tabii ki hedeflerim. Bu bölgede yaşayan biri olarak başka bir okula gidip orada çalışmak benim için uygun değil. Sorunumuz da olsa, sıkıntı da yaşasak burası bizim için evimiz gibi oldu.”

H4: “Bu okul benim için evimden daha uzun zaman geçirdiğim bir yerdir. Kendimi bildim bileli gerek öğrenci olarak gerek çalışan olarak bu okuldayım. Bu kadar uzun yıllar geçirdikten sonra başka bir okulda çalışmaya devam etmeyi düşünmem.”

BÖLÜM V

Tartışma

Bu araştırmada K.K.T.C Milli Eğitim ve Kùltür Bakanlığı'na bağlı İlköğretim Dairesi bünyesinde bulunan kırsal kesim ilkokulları içerisinden seçilen 5 okuldaki örgütsel iletişimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerinin müdür, öğretmen ve hademe görüşlerine göre değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Bu bölümde araştırmanın nicel ve nitel boyutları kapsamında elde edilen bulguların tartışılmasına yer verilmiştir.

5.1. Çalışmanın Nicel Boyutuna İlişkin Tartışma

5.1.1.Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Nasıldır Sorusuna İlişkin Tartışma

Bu araştırmaya göre çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri örgütsel bağlılığın boyutlarına göre ele alınmıştır. Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri, örgütsel bağlılığın duygusal boyutlarına, devam bağlılığına ve normatif bağlılığına göre incelenmiştir. Bu bağlamda yapılan analizler sonucunda çalışanların çalıştığı kuruma karşı duygusal bağlılık düzeyinin yüksek olduğu saptanmıştır. Meyer ve Allen (1991) ile Kuşunoğlu ve Tanrıöğen (2010) bir kurumdaki yönetici ve çalışanların duygusal bağlılık düzeyinin diğer boyutlara göre daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Çalışanların çalıştığı kuruma devam bağlılığının ve normatif bağlılığının orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Taşkın ve Dilek (2010),Gören (2012),Gören ve Sarpkaya (2014), Babaoğlu (2021)araştırmasında benzer sonuçlara ulaşmıştır. Ulaşılan bu sonuçlar araştırma sonucu ile benzerdir.

5.1.2. Çalışanların Örgütsel Bağlılıkları Demografik Özelliklere Göre

Farklılaşmakta Mıdır Sorusuna İlişkin Tartışma

Yapılan çalışmada çalışanların örgütsel bağlılıkları; cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, toplam çalışma süresi, mevcut kurumda çalışma süresi ve yaptığı görev gibi demografik özelliklerine göre detaylı olarak incelenmiştir. Katılımcıların çoğunluğunun kadın (%53,7), 31-40 yaş aralığında (%49,3), üniversite eğitimine sahip (%59,7) , mesleki deneyimlerinin en fazla 0-5 yıl arasında (% 28,4) olduğu görülmektedir. Kurumda çalışma süreleri incelendiğinde ise en 0-5 yıl aralığında (% 77.6) ve çoğunun öğretmen olduğu görülmektedir.

5.1.2.1. Çalışanların Örgütsel Bağlılıkları Cinsiyete Göre Farklılık Göstermekte Midir Sorusuna İlişkin Tartışma. Yapılan Mann-Whitney U testi sonuçlarına göre cinsiyet değişkeni ile örgütsel bağlılık ölçeğine ait alt boyutlar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir ($p>0.05$). Eğitim alanında çalışan kişiler için yapılmış araştırmalarda örgütsel bağlılığın cinsiyete göre farklılık göstermesine ilişkin pek çok farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Bayraktar (2019); Baysal ve Gökhan (2014); Ertürk ve Aydın (2016); Memişoğlu ve Kalay (2017); Taşkın ve Dilek (2010); Uğraşoğlu ve Çağanağa (2017); Üredi, Akbaşı, Kösece ve Özaksoy (2021) örgütsel bağlılığın boyutları ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık olmadığını ortaya koymuşlardır. Aksanaklu ve İnandı (2018) ile Ateş ve Buluç (2018) yapmış olduğu araştırma sonucunda bu araştırmanın aksine öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur.

5.1.2.2. Çalışanların Örgütsel Bağlılıkları Yaşa Göre Farklılık Göstermekte Midir Sorusuna İlişkin Tartışma.Yapılan Kruskal Wallis H testi sonuçlarına göre katılımcıların yaş değişkeni ile örgütsel bağlılık ölçeğine ait alt boyutlar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir ($p>0.05$). Akyol, Atan ve Gökmen (2013); Feyza ve Taşkın (2010); Nacar ve Demirtaş (2017); Üredi, Akbaşı, Kösece ve Özaksoy (2021) yapmış oldukları çalışmalarda araştırmanın bu bulgusu ile aynı yönde sonuçlara ulaşılmıştır. Kahveci, Bahadır ve Kandemir (2019) ile Kuşadalı (2022) öğretmenlerle ilgili yapmış olduğu çalışmalarında örgütsel bağlılığın yaşa göre değişkenlik gösterdiğini saptamıştır. Buna göre öğretmenlerin yaşları arttıkça, örgütsel bağlılıklarının da arttığı sonucuna varmıştır.

5.1.2.3. Çalışanların Örgütsel Bağlılıkları Öğrenim Durumlarına Göre

Farklılık Göstermekte Midir Sorusuna İlişkin Tartışma. Yapılan Kruskal Wallis H testi sonuçlarına göre öğrenim seviyesi değişkeni ile örgütsel bağlılık ölçeğine ait alt boyutlar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir ($p>0.05$). Bu bağlamda Demir, Şahin, Yeşilmen ve Aydın (2022); Akan ve Kılıç (2019), Uğraşoğlu ve Çağanağa (2017) ilk ve orta dereceli okullardaki yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin eğitim durumlarına göre değişkenlik göstermediğini yaptıkları araştırmaların bulgularında ortaya koymuşlardır. Ateş ve Buluç (2018) ile Aslan ve Ağaoğlu Bakır (2014) araştırmalarında çalışanların eğitim durumunun örgütsel bağlılık düzeyleri ile anlamlı bir farklılık olduğunu belirtmişlerdir.

5.1.2.4. Çalışanların Örgütsel Bağlılıkları Toplam Çalışma Süresine Göre Farklılık Göstermekte Midir Sorusuna İlişkin Tartışma. Yapılan Kruskal Wallis H testi sonuçlarına göre toplam çalışma süresi değişkeni ile örgütsel bağlılık ölçeğine ait alt boyutlar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir ($p>0.05$). Çubukçu ve Dündar (2003) ve Atlamaz (2019) çalışanların örgütsel bağlılıkları ile mesleki kıdemleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığını belirterek yapılan bu çalışma ile aynı sonuca varmışlardır. Altun (2019); Altun ve Özgenel (2021); İmren (2021) ve İncekara (2020) yapmış oldukları araştırmalarda öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile toplam çalışma süresi arasında anlamlı bir ilişki bulunduğunu ortaya koymuştur. Bu bağlamda çalışanların mesleki kıdemi arttıkça örgütsel bağlılıklarının da arttığı bulgusunu elde etmişlerdir.

5.1.2.5. Çalışanların Örgütsel Bağlılıkları Kurumda Çalışma Süresine Göre Farklılık Göstermekte Midir Sorusuna İlişkin Tartışma. Yapılan Kruskal Wallis H testi sonuçlarına göre kurumda çalışma süresi değişkeni ile örgütsel bağlılık ölçeğine ait alt boyutlar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir ($p>0.05$). Demir (2019) ve Aksoy (2022) çalışmanın bulguları ile benzer bulgulara ulaşmıştır. Altun ve Özgenel (2021) ve Yitik (2022) ise yapmış olduğu araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile çalışma süreleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu bulgusuna ulaşmıştır.

5.1.2.6. Çalışanların Örgütsel Bağlılıkları Kurumda Yaptıkları Göreve Göre Farklılık Göstermekte Midir Sorusuna İlişkin Tartışma.

Yapılan Kruskal Wallis H testi sonuçlarına göre kurumda yaptıkları görev değişkeni ile örgütsel bağlılık ölçeğine ait alt boyutlar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir ($p > 0.05$). Aksoy (2022) ile Kahveci ve Bahadır (2019) araştırma sonucu ile aynı bulguları saptarken, Altun (2019) araştırma bulgularının tersi sonuçlara ulaşarak çalışanların kurum içindeki kadrosuna göre örgütsel bağlılığın değiştiğini ortaya koymuştur.

5.2. Çalışmanın Nitel Boyutuna İlişkin Tartışma

Çalışmanın nitel boyutunda müdür, öğretmen ve hademelerle yapılan görüşmeler sonucunda sorulara verdikleri yanıtlarla ilgili yanıtlar çok boyutlu olarak ele alınarak, literatürdeki diğer çalışmalarla karşılaştırılmıştır.

5.2.1. Okulunuzun Amaçlarını Yerine Getirebilmek İçin Okulunuzdan Nasıl Bir Destek Görmektesiniz Sorusuna İlişkin Tartışma. Katılımcılara yönlendirilen bu soruya müdürler okulun amaçlarını yerine getirebilmek için paylaşım desteği, görev dağılımı desteği, planlama desteği, hademe desteği ve dış çevre desteği gördüklerini belirtmişlerdir. Yelken, Kılıç ve Üredi (2010) yapmış olduğu araştırmada okul müdürlerinin okulun hedeflerini gerçekleştirmede en çok iç ve dış paydaşların desteğine ihtiyaç duyduklarını belirtmişlerdir. Bu bağlamda müdürler okul içinde en çok öğretmen desteğine, okul dışında da ekonomik ve finans kaynağı sağlayacak paydaşların desteğine ihtiyaç duymaktadırlar.

Öğretmenler diğer öğretmenlerden gördükleri manevi destek, hademe desteği, teknolojik donanım desteği, fiziksel donanım desteği, müdürün manevi desteği, malzeme- materyal desteği, müdürün maddi kaynak desteği, öğretmenin maddi kaynak desteği ve dış çevre desteği ile okulun amaçlarını yerine getirebildiklerini ifade etmişlerdir. Derinbay (2011), yapmış olduğu araştırma sonucunda öğretmenlerin çalıştıkları örgütten gördükleri desteklerin fiziksel donanım, malzeme –materyal desteği, müdürün manevi desteği olduğunu ortaya koymuştur. Uzun (2018) ise, öğretmenlerin okulları için vermiş olduğu çaba ve emeğin takdir edilmesinin ve memnuniyetin dile getirilmesinin örgütsel destek olarak algılandığını ve örgütsel bağlılıklarını pozitif yönde etkilediğini saptamıştır.

Hademeler ise bu soruya paylaşım desteği, görev dağılımı desteği, planlama, öğretmenlerin manevi desteği, hademe desteği, müdürün manevi desteği, malzeme- materyal desteği gördükleri yanıtını vermişlerdir.

5.2.2. Daha Önce Şehirde Bulunan Herhangi Bir Okulda Görev Yaptınız Mı Yaptıysanız Örgütsel İletişim Açısından Mevcut Okulunuzla Karşılaştırma Yapar Mısınız Sorusuna İlişkin Tartışma.

Okul müdürleri kırsal bölgedeki okullarda iletişim ve organizasyonun daha kolay sağlandığını belediyeden maddi desteğin daha kolay alındığını, kalabalığın az, ortamın daha samimi olduğunu ifade etmelerinin yanında maddi imkanların da kısıtlı olduğunu belirtmişlerdir.

Öğretmenler ise kırsal kesimdeki okullarda samimi, paylaşımcı, işbirliğine dayalı, öğretmenler arası gruplaşmanın olmadığı, daha az kalabalık bir ortam olduğunu belirtmekle beraber, iletişim ve organizasyon kolaylığının olduğuna da değinmişlerdir. Lezha (2017) kırsal kesimlerde görev yapan öğretmenlerin samimi ortamdan ötürü kendilerini daha kolay ifade edebildiklerini, okul müdürünün işbirliği ortamı yarattığını ve buna bağlı olarak örgütsel bağlılığın arttığını ortaya koymuştur.

Hademeler ise kırsaldaki okullardaki iletişim ve organizasyon kolaylığı ile daha az kalabalık ortama değinmişlerdir.

5.2.3. Kırsal Bölgedeki Bir Okulda Görev Yapıyor Oluşunuzu İletişim ve Yönetim Açısından Değerlendirecek Olsanız Avantaj ve Dezavantajlarının Neler Olduğunu Düşünüyorsunuz Sorusuna İlişkin Tartışma.

Okul müdürleri kırsal bölgedeki bir okulda görev yapmanın avantajlarını kolay iletişim kurma, kolay toplanabilme ve organize olabilme, çeşitli iletişim araçlarından tartışabilme, samimi aile ortamının olması, belediyeden maddi destek alma kolaylığı, yönetsel açıdan kolaylık, işbirliği, yardımlaşma ve kalabalık olmayan ortam olarak sıralamışlardır. Dezavantaj olarak velilerin çalışma saatlerinden ötürü iletişimde sıkıntı olmasını ve maddi imkanların kısıtlı olmasını belirtmişlerdir. Akın, Adıgüzel ve Aytaş (2022) köy okullarında görev yapan müdürlerin karşılaştığı sorunlara değindiği çalışmasında dezavantajlarla ilgili benzer bulgulara ulaşmıştır.

Öğretmenler kırsal bölgedeki bir okulda görev yapmanın avantajlarını kolay iletişim, velilerle kolay ve iyi iletişim kurma, kalabalık olmayan ortam, samimi aile ortamı, öğretmene saygı duyulması olarak ifade etmişlerdir. Dezavantaj olarak maddi imkanların kısıtlı olması, merkeze uzak oluşu, bazı okullarda devamlı değişen idari ve öğretmen kadrosu, kısıtlı öğretmen sayısı, zümrelerin olmayışı ve herkesle iyi geçinmek zorunda olmak gibi maddeleri sıralamışlardır. Karataş ve Kınalıoğlu (2018), köy okullarında görev yapan öğretmenlerle ilgili yapmış olduğu çalışmada

yaşanan sorunları ele almıştır. İmkanların kısıtlı olması bakımından bu araştırma ile benzer sonuca ulaşırken, velilerle olan iletişimde sıkıntı yaşanması ve velilerin ilgisiz olması yönünden bu araştırma ile ters düşmektedir.

Hademeler ise kırsal bölgedeki bir okulda görev yapmanın avantajlarını kolay iletişim, samimi aile ortamı, kalabalık olmayan ortam, velilerle kolay ve iyi iletişim kurma olarak belirtmişlerdir. Dezavantaj olarak ise sadece samimi okul ortamından ötürü bireysel ilişkilerde dıştaki sorunların okula yansması olarak ifade etmişlerdir.

5.2.4. Kurumunuzun Okul Hedeflerine Ulaşma Çabası Hakkındaki Görüşleriniz Nelerdir Sorusuna İlişkin Tartışma. Okul müdürleri müdürlerin , öğretmenlerin, hademelerin ve okul aile birliğinin çaba gösterdiğini düşünürken; velilerin yeterince çaba gösterdiğini düşünmemektedir. Akın, Adıgüzel ve Aytaş (2022) okul müdürlerinin üstün çaba gösterdiğini ortaya koyarken, velilerin okul hedeflerine ulaşmada aynı çabayı göstermediğini belirtmiştir.

Öğretmenler ise, müdürlerin, öğretmenlerin ve velilerin çaba gösterdiğini düşünmektedir. Sidat ve Bayar (2018), köy okulları ile ilgili yapmış olduğu çalışmada bu araştırma bulgularının tersine, velilerin maddi- manevi çaba göstermedikleri sonucuna varmıştır.

Hademeler ise sadece okul müdürleri ile öğretmenlerin çaba gösterdiğini ifade etmişlerdir.

5.2.5. Okulunuzdaki Çalışanlar Arası İletişimin Temelinde Kuruma Bağlılık Durumlarını Nasıl Değerlendirmektesiniz Sorusuna İlişkin Tartışma. Okul müdürleri ve öğretmenler samimi ortam, okulda var olan güzel iletişim, okul kültürünün etkisi ve bazı çalışanların da zorunluluk nedeniyle okula bağlı olduğunu belirtmişlerdir. Okul müdürleri kendilerinin ve öğretmenlerin okula bağlılık gösterdiklerini belirtirken, hademelerin bağlılık durumlarından söz etmemişlerdir. Öğretmenler ise müdürlerin ve kendilerinin bağlılıklarının, hademelere göre daha yüksek düzeyde olduğunu ifade etmişlerdir. Ateş ve Buluç (2018) öğretmenlerin motivasyonunun örgütsel bağlılıkları ile aynı yönde ilişkilerinin olduğunu ortaya koymuştur. Bu çalışmada söz edilen samimi ortam, güzel iletişim gibi unsurların öğretmenlerin motivasyonunu artırıcı unsurlar olması nedeniyle Ateş ve Buluç (2018) ile aynı sonuca ulaşmıştır. Ada, Akan, Ayık, Yıldırım ve Yalçın (2013) kırsal bölgelerde öğretmenlerin pozitif insan ilişkilerine ve yönetici desteğine ihtiyaç

duyduğunu belirtmişlerdir. Bunun sonucunda öğretmenin motivasyonu ve bağlılığı da etkilenmektedir. Ulaşılan bu sonuç, araştırmanın sonucu ile örtüşmektedir.

Hademeler ise okul çalışanların okula duydukları bağlılığın okul kültürü, samimi ortam, güzel iletişim, okula duyulan sevgi ve uzun yıllar aynı okulda çalıştıkları için okula bağlılık duyduklarını belirtmişlerdir. Hademeler okuldaki tüm çalışanlar için örgütsel bağlılığın en yüksek düzeyde olduğunu ifade etmişlerdir.

5.2.6. Okulunuzda Çalışanlar Arası İletişim Nasıl Sağlanmaktadır

Sorusuna İlişkin Tartışma. Okul müdürleri ve öğretmenler okuldaki çalışanlar arası iletişimin yüz yüze iletişim, toplantı yoluyla iletişim, whatsapp yoluyla iletişim yoluyla sağlandığını belirtmişlerdir. Hademeler ise müdürler ve öğretmenlerin verdiği cevaplara ek olarak telefonla konuşarak iletişim sağlandığını ifade etmişlerdir. Sliburyte (2004) yapmış olduğu çalışmada örgütteki çalışanlar arası iletişimi direkt ve indirekt olarak iki başlıkta sınıflandırmıştır. Direkt başlığı altında iletişimin müdürün yüze yüze iletişim kurması, toplantı yapılması veya çalışanlar arası iletişimin kurulması ile sağlandığını belirtmiştir. İndirekt başlığı altında ise iletişimin kitle iletişim araçları, ilan tahtası, video ve kablolu televizyon, personel dergisi ve bilgi teknolojisi araçları ile sağlandığını belirtmiştir. Yapılan bu araştırmada elde edilen bulgular direkt iletişimin kullanıldığı hususunda benzerlik gösterirken, indirekt başlığı altında sadece bilgi teknolojisi araçlarının kullanımı yönünden benzerlik göstermektedir. Hayase (2009) ise örgüt içi kullanılacak iletişim kanallarının belirlenerek sürekli olarak aynı kanallar aracılığıyla iletişim kullanılmasının çalışanların iletişim açısından doyuma ulaştığını ortaya koymuştur. Yapılan bu çalışmada da müdür, öğretmen ve hademe boyutu incelendiği zaman 5 okulda da aynı iletişim kanallarının kullanıldığı ve çalışanların bundan memnun olduğu görülmektedir.

5.2.7. Okulla İlgili Bilgilerin Paylaşım Süreci Tüm Okul Çalışanları

Açısından Nasıl İlerlemektedir Sorusuna İlişkin Tartışma. Okul müdürleri ve öğretmenler okul ile ilgili bilgilerin paylaşımının okul müdürü tarafından toplantı yapılarak, sözlü olarak söylenerek, okulun whatsapp grubundan bilgi paylaşarak veya öğretmenlerin birbirleriyle bilgileri yüz yüze paylaştıklarını ifade etmişlerdir. Hademeler ise bilgi paylaşımının okul müdürünün toplantı yoluyla ya da yüz yüze paylaşım yaptığından söz etmişlerdir.

Rismark ve Sovlberg (2011) okullardaki planlı bilgi akışını gerçekleştiren tek topluluğun öğretmenler olduğunu ve birbirleri arasındaki bilgi paylaşımını teneffüslerde yüz yüze gerçekleştirdiklerini belirtmiştir. Öğretmenler arasındaki bu planlı ve yüz yüze iletişimin okul yönetimi tarafından desteklenmesi ve güçlendirilmesi gerektiğini ifade etmiştir. Yapılan bu araştırmanın bulguları ile Rismark ve Sovlberg (2011)'in bu ifadeleri birbiri ile örtüşmektedir. Balkar ve Şahin (2012), okul müdürlerinin bilgi yönetimini konu alan araştırmasında müdürlerin sözlü ve yazılı olmak üzere iki farklı yolla bilgi paylaşımını gerçekleştirdiğini belirtmiştir. Sözlü paylaşım; öğretmenlerle bireysel paylaşım, toplantı ve öğretmenler odasında müdürün zaman geçirerek paylaşım yapmasını içermektedir. Yazılı paylaşım ise müdürlerin öğretmenler odasındaki ilan panolarına duyuru asması, duyuru yazıları ile paylaşım yapması veya e- mail yoluyla bilgi paylaşması şeklindedir. Bu çalışmada da okul müdürlerinin daha çok sözlü paylaşım yöntemlerini tercih ettiği ifade edilmekle birlikte, Balkar ve Şahin (2012)'in sözlü paylaşım ile ilgili bulguları ile aynı yöndedir.

5.2.8. Okulunuzdaki Çalışanlar Arası İşbirliği ve Takım Çalışmalarını Nasıl Değerlendirmekteyiz Sorusuna İlişkin Tartışma. Okul müdürleri en çok öğretmenler arası işbirliğinin yapıldığını belirtmiştir. Özellikle okul içi etkinlik ve törenlerde yardımlaşmanın olduğunu, teknolojik konularda, teksir ve materyal paylaşımında, görev dağılımında işbirliği yapıldığı görüşü ifade edilmiştir. Okul müdürleri tecrübeli öğretmenler ve kendileri tarafından destek isteyen yeni atanmış öğretmenlere mentörlük ederek işbirliği yaptıklarını belirtmiştir. Eröz (2019), okul müdürlerinin okul çalışanlarına mentörlük yapmasının, çalışanların iş doyumunu artırdığını ortaya koymuştur. Bu bağlamda, iş doyumunu artıran çalışanın örgütsel bağlılığı da artmaktadır (Kuşadalı, 2022; Polat, 2019). Öğretmenler ise işbirliği ve takım çalışmaları ile ilgili teknolojik konularda işbirliği hariç, müdürlerle aynı yönde görüş bildirmişlerdir. Hademeler ise kendi aralarında işbirliği yaptıklarını, birbirlerine destek olmaya çalıştıklarını, görev dağılımı yaptıklarını ve okul içi tören tarzı etkinliklerde yardımlaşarak birbirlerine destek olduklarını belirtmişlerdir. Zengin (2022), okuldaki işbirliği ve takım çalışmalarının sağlıklı bir şekilde gerçekleşebilmesi için okuldaki iletişimin okul yönetimi tarafından güçlendirilmesi,

sosyal etkinliklere yer vermesi gerekmektedir. Aksi takdirde okul çalışanları arasındaki olumsuz iletişimin, eğitime yansıtacağını belirtmiştir.

5.2.9. Okulunuzdaki Yönetim Kadrosu İle Öğretmen Ve Diğer Çalışanlar Arasındaki İletişimi Nasıl Değerlendirmektesiniz Sorusuna İlişkin Tartışma. Okul müdürleri ve öğretmenler okuldaki yönetim kadrosunun çalışanlar ile öncelikle yerine göre samimi, yerine göre mesafeli bir iletişim kurduğunu ifade etmişlerdir. Hademeler ise sadece yerine göre samimi, yerine göre mesafeli ifadesini kullanmıştır. Bunun yanında iletişim demokratiktir. Müdür öğretmenler ve diğer okul çalışanları ile okul dışında da yemek yemek, kahve içmeye gitmek, kültürel aktivitelere birlikte gitmek gibi sosyal etkinlikler aracılığı ile iletişim kurmaktadır. Okul müdürünün çalışanları ile sağladığı bu olumlu iletişimin öğretmenler ve diğer çalışanların örgütsel bağlılığını etkilediği katılımcılar tarafından ifade edilmiştir. Sümer (2012), okul yöneticilerinin diğer çalışanlar ile kurduğu iletişimdeki seviyeli, saygılı bir üslubun, öğretmenlerin motivasyonunu olumlu yönde etkilediğini belirtmiştir. Çağlar ve Çınar (2021) ve Yitik (2022) okul müdürlerinin iletişim becerilerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ile pozitif yönde bir ilişkisi olduğunu ortaya koymuştur.

5.2.10. Okulunuzdaki Yönetici, Öğretmen ve Diğer Çalışanların Okulun Dış Çevresiyle İletişimini Nasıl Değerlendiriyorsunuz Sorusuna İlişkin Tartışma. Okul müdürleri ve öğretmenler görev yaptıkları kırsal kesimdeki okullarda, veli-öğretmen ilişkisinin, veli –müdür ilişkisinin, okul çalışanlarının köy halkı ile ilişkisinin, okul çalışanlarının belediye ile ilişkisinin ve bölge esnafı ile ilişkilerin iyi olduğunu belirtmiştir. Hademeler ise veli –öğretmen ve veli- müdür ilişkisinin iyi olduğuna değinmişlerdir. Özpınar (2008), köylerde görev yapan öğretmenler ile ilgili yaptığı çalışma sonucunda köy halkının öğretmene güven duyduğunu ve öğretmenin de burada görev yapmaktan mutluluk duyduğunu saptamıştır. Bu bağlamda elde edilen bu sonuç, yapılan bu araştırmanın sonucu ile örtüşmektedir. Erdem ve Yaprak (2011), kırsalda görev yapan öğretmenler ile ilgili yapmış olduğu çalışmada bu araştırma bulgularının tersine, kırsalda görev yapan öğretmenlerin bölge halkı ve veliler ile iletişimde sorunlar yaşadığı yönündedir.

5.2.11. Okulunuzda Hala Daha Çalışmaya Devam Ediyor Oluşunuzun Nedeni Nedir Sorusuna İlişkin Tartışma. Katılımcıların çalıştıkları kurumda halen

çalışmaya devam etme nedenlerini okul müdürleri öncelikle huzurlu okul ortamının olması ve çalışma arkadaşları ile olan pozitif iletişim olarak ifade etmişlerdir. Daha sonra öğretmen kadrosunun çabası, veli- öğrenci profili, okulun bulunduğu bölgeye duyulan sevgi ve daha önceden bu okulda öğretmenlik yapmış olmalarının okulda hala daha çalışmalarına devam etmeye istek duymalarının nedeni olarak belirtmişlerdir. Aksanaklu ve İnandı (2018), okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile ilgili yapmış olduğu çalışmada yöneticilerin örgütsel bağlılıklarının devam bağlılığı boyutunda yüksek düzeyde olduğunu saptamıştır. Bu bağlamda okul müdürlerinin bu çalışmada verdiği okul ortamının huzuru, öğretmenlerin çabası, veli –öğrenci profili, çalışma arkadaşları ile pozitif iletişim devam bağlılığını etkileyen faktörler olduğu için okul müdürleri okulda çalışmaya devam etmek istemektedirler.

Öğretmenler aynı okul müdürleri gibi öncelikli sebeplerinin huzurlu okul ortamı, çalışma arkadaşları ile olan pozitif iletişim olarak belirtmelerinin yanında okulun bulunduğu bölgede veya civarında ikamet etmelerinin de okulda çalışmaya devam etme nedenleri arasında öncelikli olduğunu belirtmişlerdir. Veli – öğrenci profili, sınıf sayılarının az olması ve okulun bulunduğu bölgeye duyulan sevgi nedeniyle öğretmenler buldukları okulda çalışmaya devam etmektedirler. Çoban ve Demirtaş (2011), yapmış olduğu çalışmada öğrenci profilinin iyi olması nedeniyle öğretmenlerin okula karşı örgütsel bağlılıklarının yüksek düzeyde olduğunu ortaya koymuştur. Yüceler (2009) ise araştırmasında örgüt ikliminin örgütsel bağlılığı etkilediğini ifade etmiştir. Yapılan bu çalışmada katılımcıların verdiği huzurlu okul ortamı ve çalışma arkadaşları ile olan pozitif iletişim yanıtları, örgüt ikliminin örgütsel bağlılığa etkisi olduğunu destekleyici niteliktedir.

Hademeler ise buldukları okulda çalışmaya devam etme nedeni olarak okulun bulunduğu bölgede veya civarında ikamet etmeleri ve ailevi nedenler olarak ifade etmişlerdir.

5.2.12. Okulunuza Karşı Bağlılık ve Aidiyet Hissi Duyuyor Musunuz Nedenini Açıklar Mısınız Sorusuna İlişkin Tartışma. Katılımcıların çoğu çalıştıkları okula karşı bağlılık ve aidiyet hissi duyduklarını dile getirmişlerdir. Öğretmenlerden bazıları ise çalıştıkları okuldan fazla öğretmenlik mesleğine bağlılık duyduklarını belirtmişlerdir.

Okul müdürleri okula karşı bağlılık ve aidiyet hissini; nedenlerinin de okul kültürü, birlikte hareket etme, iletişim, samimi ortam, yapılması planlanan projelerin olması, okula emek vermek, okulda daha önceden görev yapmış olmak ve çevreden yapılan işlerle ilgili alınan dönütler olarak sıralamıştır. Okul müdürlerinin verdiği yanıtlarda okul kültürü, birlikte hareket etme, iletişim, samimi olmak yanıtlarının doğrudan okul müdürlerin iletişim becerileriyle bağlantılı olduğu ve tüm örgüt çalışanlarını etkilediği bilinmektedir. Türk ve Tulunay (2022) öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının okul müdürlerinin iletişim becerileri ve oluşturulan okul kültürünü desteklemesi arasında anlamlı bir ilişki olduğunu saptamıştır. Nayir (2013) ise okul yöneticilerinin okula duydukları bağlılığın öğretmenleri de etkileyerek bağlılık düzeylerini artırdığını belirtmiştir. Dolayısıyla bu araştırmada okul müdürlerinin örgütsel bağlılığın düzeyinin, okuldaki davranışları ve iletişim becerilerine dayandığı sonucuna varılmıştır.

Öğretmen katılımcılar okuldaki iletişimin, samimi ortamın, öğrencilere ve okula emek vermiş olmalarının, yapılması planlanan projeleri tamamlamak istemelerinin olmasının okula karşı duydukları bağlılık ve aidiyet hissine neden olduğunu ifade etmektedirler. Gökaslan (2018), öğretmenlerin yaptıkları işe adanmışlık ve işe gömülmüşlüklerinin örgütsel bağlılıklarını etkilediğini ortaya koymuştur. Yapılan bu çalışmada öğretmenlerin yapılması planlanan projeleri tamamlama isteği ve öğrencilere emek vermiş olmalarının işe adanmışlık, işe gömülmüşlük durumlarına örnek olduğu ve örgütsel bağlılığı etkilediği görülmektedir. Dolayısıyla yapılan bu çalışmada elde edilen bulgu ile Gökaslan (2018)'in elde ettiği bulgular örtüşmektedir. Sezgin (2010) ise okul kültürünün öğretmenlerin örgütsel bağlılığına etkilerini ortaya koyduğu araştırmasında okuldaki öğretmenlerin diğer öğretmenler tarafından kabul görmesi, desteklenmesi, olumlu iletişim kurulmasının örgütsel bağlılığı artırdığını ifade etmiştir. Dolayısıyla yapılan bu araştırmada elde edilen bulgular ile aynı yönde bulgulara ulaşılmıştır.

Hademeler ise yapılan görüşmelerde okul kültürünün, okuldaki iletişimin ve samimi okul ortamının bağlılık ve aidiyet hislerini en yüksek seviyede tutan nedenler olduğunu ifade etmişlerdir.

5.2.13. Okulunuzdan Ayrılıp Başka Bir Okulda Çalışmanın Size Sağlayacağı Avantaj ve Dezavantajları Nasıl Değerlendirmektesiniz Sorusuna

İlişkin Tartışma. Okul müdürleri okullarından ayrılıp başka bir okulda çalışmanın sağlayacağı avantajları ve dezavantajları kırsaldan şehir okullarına gitme durumunu düşünerek yanıtlamışlardır. Bu bağlamda maddi manevi daha fazla veli desteği, okulun maddi açıdan daha çok olanaklara sahip olması, şehirdeki okulların müdürlerin ikametine daha yakın olması, farklı okul kültürü ve deneyimleri yaşamak, işlerin daha kolay ilerlemesi durumlarını avantaj olarak nitelendirmişlerdir. Gidilen yeni ortama alışma süresinin uzun olabilmesi, veli- öğrenci profilinin iyi olmaması nedeniyle yaşanabilecek sorunlar, şehirdeki okullardaki sınıf mevcutlarının kırsaldaki okullara göre daha kalabalık olması ve kendini yeniliğe kapatmış öğretmenlerin ihtimali dezavantaj olarak ifade edilmiştir Kayıkçı, Yörük ve Özdemir (2015), okul müdürlerinin başka bir okulda rotasyon yöntemiyle yer değiştirmelerinin gittikleri çevreye uyum sağlama konusunda sıkıntı yaşayabileceğini belirtmiştir. Akın, Adıgüzel ve Aytaş (2022) köy okulunda görev yapan müdürlerle yapmış oldukları çalışmada köy okulunda görev yapmanın iletişim açısından sıcak , samimi ve güzel bir ortama sahip olduklarını belirtmiştir. Ancak dezavantaj olarak okulların donanım açısından yetersiz olduklarını, bürokratik işlerin yavaş ilerlediğini ifade etmiştir.

Öğretmenler kırsalda görev yaptıkları için şehirde bulunan herhangi bir okula gitmelerinin ikametlerine yakın olmasını, farklı okul kültürü ve deneyimleri yaşamalarını, okulun daha fazla maddi olanaklara sahip olmasını ve öğretmenlerin şehirde kendilerini daha çok geliştirme imkanlarının olmasını avantaj olarak belirtmişlerdir. Özpınar (2008), köylerde görev yapan öğretmenlerle ilgili yapmış olduğu araştırmada köylerde görev yapan öğretmenlerin mesleki gelişim açısından sıkıntı yaşadıklarını ve geride kaldıklarını ortaya koymuştur. Ulaşılan bu sonuç, bu araştırmanın elde ettiği bulgularla örtüşmektedir.

Şehirdeki kalabalık sınıflar, veli- öğrenci profilinin beklenen düzeyde olmaması nedeniyle yaşanabilecek sorunlar, çalışma ortamının iyi olmaması, yeni ortama alışma süresi, gruplaşmış, bölünmüş öğretmen kitlesi ve kırsalda ikamet eden öğretmenler için akaryakıt masrafının artması, öğretmenler açısından şehirdeki bir okulda görev yapmanın dezavantajları olarak belirtilmiştir. Karataş ve Kınalıoğlu (2018) köy okulunda görev yapmanın zorluklarını ele aldığı araştırmasında öğretmen açısından ulaşım sorununu, köy okullarının fiziksel açıdan kentlere göre yetersiz olduğunu ve bu sorunların öğretmenleri olumsuz etkilediğini belirtmiştir. Yapılan bu

çalışmada şehirdeki sınıfların kalabalık olması bir dezavantaj olarak nitelendirilirken; Karataş ve Kınalıoğlu (2018)'na göre kırsaldaki sınıfların kalabalık olması dezavantaj olarak belirtilmiştir.

Hademeler ise kırsaldaki okullarından ayrılıp başka bir okulda görev yapmanın hiçbir avantajı olmadığını ifade etmişlerdir. Görüşmeye katılan hademelerin hepsi bölgede veya civarda ikamet ettiği için şehirdeki bir okula görev yapmak için gitmelerinin akaryakıt masraflarını artırması, ikametden uzak olması, yeni ortama alışma süresinin uzun olması, gidilen okulda çalışma ortamının iyi olmaması dezavantaj olarak belirtilmiştir.

5.2.14. Çalıştığınız Okulda Uzun Yıllar boyunca Hizmet Vermeyi Hedefliyor Musunuz. Nedenini Açıklar Mısınız Sorusuna İlişkin Tartışma. Okul müdürleri çalıştıkları okulda uzun yıllar hizmet vermeyi hedeflemektedir. Nedenlerini iş ortamındaki huzur, yapılması planlanan projeler ve etkinlikleri tamamlama arzusu, öğretmen kadrosunun iyi olması, bölgeye ve okula duyulan sevgi, okulun ev gibi görülmesi ve benimsenmesi olarak açıklamışlardır. Görüşmeye katılan müdürlerin 4'ü de görev yaptıkları okuldan emekliye ayrılmayı hedeflediklerini dile getirmişlerdir. Altın, Koç, Özkan, Kaplan ve Subatan (2021) okul müdürlerinin sahip olduğu coşkunun, heyecanın ve iş yapma hevesinin iş doyumunu ve yapılan işin kalitesini artırarak tüm örgüt çalışanlarının örgütsel bağlılığına olumlu katkı sağladığını ortaya koymuştur.

Öğretmenler iş ortamındaki huzur, bölgeye ve okula duyulan sevgi, ailevi nedenler, okulun ev gibi görülmesi, bölgede ikamet etme gibi nedenlerden ötürü uzun yıllar görev yaptıkları okulda çalışmayı hedeflediklerini ifade etmiştir.

Hademeler ise bölgede ikamet etmeleri, okulun ev ortamı gibi olması, iş ortamındaki huzur, bölgeye ve okula duyulan sevgi, ailevi nedenler gibi sebeplerden dolayı uzun yıllar boyunca görev yaptıkları okulda çalışmayı hedeflemektedirler.

Erden (2019), yönetici ve öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları ile ilgili yapmış oldukları çalışmada mesleki doyumun, örgütte çalışma süresinin ve örgütsel sosyalliğin örgütsel adanmışlıkla paralel bir ilişkisi olduğunu saptamıştır. Bu çalışmada katılımcıların belirttiği yapılması planlanan projeleri tamamlama arzusu, okulun ev ortamı gibi görülmesi, öğretmen kadrosunun iyi olması gibi faktörler Erden(2019)'in araştırma sonucu ile örtüşmektedir

BÖLÜM IV

Sonuç ve Öneriler

Bu bölümde araştırmanın nicel ve nitel boyutta elde edilen bulgular ve tartışma ışığında elde edilen sonuçlar ve öneriler yer almaktadır.

6.1. Çalışmanın Nicel Ve Nitel Boyutlarına İlişkin Sonuçlar

6.1.1. Çalışmanın Nicel Boyutuna İlişkin Sonuçlar. Yapılan araştırmada okul müdürleri, öğretmenler ve diğer çalışanlara uygulanan ankette örgütsel bağlılığın, cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, toplam çalışma süresi, kurumda çalışma süresi ve okuldaki görev demografik değişkenleri ile anlamlı bir ilişkisi olup olmadığına bakılmıştır. Bu bağlamda çalışanların örgütsel bağlılıkları ile demografik özellikleri arasında hiçbir anlamlı ilişkiye rastlanmamıştır.

Konu ile ilgili yapılan benzer araştırmalarda da örgütsel bağlılık ile demografik değişkenler arasındaki ilişkiye dair farklı sonuçlar elde edilmiştir. Ateş ve Buluç (2018) ilkökul öğretmenlerinin örgütsel bağlılığının demografik değişkenlerden cinsiyete, yaşa, medeni duruma, öğrenim durumuna ve mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık gösterebileceği sonucuna varırken, Mert (2019) cinsiyet, medeni durum, branş ve kadro değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini belirtmiştir. Çağlar ve Çınar (2021) örgütsel bağlılığın cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılaşma olmadığını, mesleki kıdem ve kurumda çalışma süresi değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık gösterdiğini saptamıştır.

Örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutları ile ilgili yapılan analizler sonucunda katılımcıların çalıştıkları okula karşı duygusal bağlılıklarının en yüksek düzeyde olduğu, devam bağlılığının orta düzeyde olduğu ve normatif bağlılığın düşük düzeyde olduğu saptanmıştır. Kaygısız (2012) ve Kılıç (2019) araştırmanın bulguları ile örtüşen bir sonuca varırken, Uludağ (2018) yapmış olduğu çalışmada kurum çalışanlarının örgütsel bağlılık boyutlarından duygusal ve normatif bağlılığın yüksek, devam bağlılığının düşük olduğu sonucuna varmıştır.

6.1.2. Çalışmanın Nitel Boyutuna İlişkin Sonuçlar.

6.1.2.1. Okulun Amaçlarını Yerine Getirmede Kurumdan Görülen Desteğe İlişkin Sonuçlar. Okulun amaçlarını yerine getirmede kurumdan görülen desteği müdür, öğretmen ve hademeler farklı şekillerde sınıflandırmıştır. Bu bağlamda müdürlerin;

- Planlama
- Görev dağılımı
- Paylaşım
- Öğretmenlerin manevi desteği
- Hademe desteği
- Dış çevre desteği gördükleri sonucuna varılmaktadır.

Okul müdürleri sene başında öğretmenlerle beraber okulun işleyişi, hedefleri, yıl içinde yapılacak etkinliklerle ilgili planlama yapmaktadır. Bu planlama yapılırken öğretmenlerle görev dağılımı yapıldığını, her etkinlik için belirli öğretmenlere görev verildiğini ve bu etkinliklerin gerçekleşmesinde öğretmenlerin birbirlerine manevi olarak destek olduklarını ifade etmektedir. Ayrıca okul müdürünün yüklerinin gerektiği zaman öğretmenler tarafından paylaşılarak takım ruhu ile çalışılmaktadır. Etkinliklerde hademelerin de dahil olduğu okul çalışanlarının birbirini destekleyerek, görev dağılımı yapıldığını ve herkesin üzerine düşenden fazlasını yaptığını dile getirmektedirler. Okul müdürleri maddi boyutta desteği ise dış çevreden görmektedirler. Okul Aile Birliği, okulun bağlı bulunduğu belediye, bölge esnafı tarafından okulun maddi olarak desteklenmektedirler.

Öğretmenler okulun amaçlarını yerine getirmek için kurumdan,

- Öğretmenlerin manevi desteği
- Teknolojik donanım desteği
- Hademe desteği
- Fiziksel donanım desteği
- Müdürün manevi desteği
- Malzeme materyal desteği
- Müdürün maddi kaynak desteği
- Öğretmenin maddi kaynak desteği
- Dış çevre desteği gördükleri sonucu çıkarılmıştır.

Öğretmenler okulun eğitim-öğretim amaçlarını yerine getirmek için diğer öğretmenlerden destek alıp, görev paylaşımı yaparak, birlikte birbirlerinden destek alarak optimal eğitim koşullarını yaratmaktadır. Okul müdürleri öğretmenlere her türlü maddi kaynağın bulunması, fiziksel ve teknolojik donanımın tamamlanması hususunda destek olmaktadır. Ayrıca öğretmenler okul müdürleri tarafından yaptıkları görevle ilgili takdir edildiklerini belirtmektedirler. Öğretmenler birbirleriyle ders materyallerini, teksirlerini paylaşmaktadırlar. Öğretmenler de okulun ihtiyaçları için dış çevrenin maddi destek verdiğini belirtmektedirler. Öğretmenler okulun imkanlarının olmadığı durumlarda, çocuklara yapılacak eğitsel etkinlikler için gerekli malzemenin alınmasını kendi bütçelerinden karşılamaktadırlar.

Hademeler ise okulun amaçlarını yerine getirmek için,

- Paylaşım desteği
- Görev dağılımı desteği
- Planlama
- Öğretmenlerin manevi desteği
- Hademe desteği
- Müdürün manevi desteği
- Malzeme desteği gördükleri sonucuna varılmaktadır.

Hademeler okul yönetimi tarafından yapılan görev dağılımı, paylaşımı ve planlaması ile görevlerini rahatlıkla yerine getirebilmektedirler. Görev dağılımı yapılması nedeniyle herkes birbirine karşı anlayışla destek olmaktadır. Okul müdürü ve öğretmenlerin sürekli olarak çevreyi ve sınıfı temiz tutma konusunda öğrencileri

uyardıkları ve bu uyarıların hademeler için büyük destek olduğu ifade edilmektedir. Okulda hademelerin görevlerini layıkıyla yapabilmeleri için gereken temizlik malzemelerinin eksilmesi durumunda, okul müdürü ivedilikle yenilerini temin etmektedir.

Elde edilen bu sonuçlar, Yelken, Kılıç ve Üredi (2010); Derinbay (2011) ve Uzun (2018) çalışanların örgütlerden gördükleri destek ile ilgili yapmış oldukları çalışmaların sonuçları tarafından desteklenmektedir.

6.1.2.2. Şehirde Bulunan Okulla Kırsalda Bulunan Okulun İletişim Açısından Karşılaştırılmasına İlişkin Sonuçlar. Okul müdürleri için kırsalda bulunan okullarda,

- Kolay iletişim kurma
- Kolay organize olma
- Samimi okul ortamı olduğu
- Paylaşımca okul ortamı olduğu
- İşbirliğine daha fazla yer verildiği
- Öğretmenler arası gruplaşmanın olmadığı
- Daha az kalabalık ortamın olduğu
- Maddi imkanların kısıtlı oluşu
- Belediyeden maddi destek almanın kolay oluşu sonucuna varılmıştır.

Şehir okullarında iletişimin profesyonelce ve sınırlı olduğu belirtilmektedir. Buna karşın kırsaldaki okullarda iletişimin kolay, samimi olduğu ifade edilmektedir. Samimi ortamın getirisi ile çalışanlar arası işbirliğine ve paylaşımca dayalı bir okul ortamı kırsal bölgedeki okullarda mevcuttur. Öğretmenlerin sayıca az oluşu, gruplaşmaya engel olmaktadır. Kırsal kesim okullarında maddi imkanların kısıtlı olmasıyla beraber, okulun bulunduğu bölgedeki belediyeden maddi destek almanın daha kolay olduğu ifade edilmektedir. Öğretmenler ise maddi imkanlardan bahsetmeksizin, okul müdürleri ile aynı görüşe sahiptir.

Hademelerin görüşlerine göre kırsaldaki okullarda,

- İletişimin kolay olduğu
- Organizasyonun kolay olduğu
- Az kalabalık ortam olduğu sonucuna varılmıştır.

Hademeler açısından kırsaldaki okulların şehre göre daha az öğrenci sayısına sahip olması onlara temizlikte ve bu temizliğin sürekliliğinde kolaylık sağlamaktadır. Ayrıca tüm okul çalışanları arasındaki iletişimin ve organizasyonun kolay olduğu ifade edilmektedir. Lezha (2017), kırsal kesim okullarındaki örgütsel iletişim ile ilgili yapmış olduğu çalışmada, bu çalışma ile benzer sonuçlara ulaşmıştır.

6.1.2.3. Kırsal Bölgedeki Okulda İletişimin ve Yönetimin Avantaj – Dezavantajlarının Değerlendirilmesine İlişkin Sonuçlar. Okul müdürleri görüşlerine göre kırsal kesimde bulunan bir okulda görev yapmanın avantajlarının,

- Kolay iletişim
- Kolay toplanabilme
- Çeşitli iletişim araçlarından tartışabilme
- Samimi aile ortamı
- Belediyeden maddi destek alma kolaylığı
- Yönetimsel kolaylık
- İşbirliği
- Yardımlaşma
- Paylaşım
- Kalabalık olmayan ortam olduğu sonucuna varılmıştır.

Dezavantajların ise,

- Velilerin çalışma saatlerinden ötürü iletişimde sıkıntılarının olduğu
- Maddi imkanların kısıtlı olduğu sonucuna varılmıştır.

Okul müdürleri öğretmen ve öğrenci sayısının az olmasından ötürü yönetsel açıdan kolay olduğunu ifade etmektedirler. Öğretmen ve çalışan sayısının az olması nedeniyle samimi bir aile ortamının olduğu iletişimin kolay gerçekleştiği, toplantı anından herkesin kolaylıkla organize olduğu, krizlerin kolaylıkla yönetilebildiği ve iletişimin yüz yüze, toplantı yoluyla ya da whatsapp aracılığı ile kolaylıkla gerçekleşebildiği sonucuna varılmaktadır. Öğretmenler arası işbirliği ve yardımlaşma, sosyal paylaşımlar mevcuttur. Okulların maddi kaynak açısından

sıkıntı yaşandığı noktalarda bölge belediyesinden kolaylıkla yardım alınması avantaj sayılmaktadır.

Kırsal kesimlerdeki velilerin çoğunlukla tarım ve hayvancılıkla geçinmesi nedeniyle çalışma saatleri şehirlerdeki memur veliler gibi düzenli değildir. Bu nedenle kırsaldaki velilerle iletişim kurmakta sıkıntı yaşanmaktadır. Ayrıca okulun maddi imkanlarının kısıtlı olması dezavantaj olarak kabul edilmektedir. Akın, Adıgüzel ve Aytaş (2022) müdürlerin belirttiği dezavantajlarla ilgili benzer sonuçlara ulaşmıştır.

Kırsal kesimde bulunan okullarda görev yapan öğretmenler burada görev yapmanın avantajlarının,

- Kolay iletişim
- Kolay toplanabilme
- Samimi aile ortamı
- Kalabalık olmayan ortam
- Öğretmene saygı
- Velilerle kolay ve iyi iletişim kurma olduğu sonucuna varmıştır.

Öğretmenler kırsalda görev yapmanın avantajları hakkında müdürlerle hemen hemen aynı görüşte olmakla beraber, öğretmenler kırsal bölgede öğrenciler ve velileri tarafından daha çok saygı gördüklerini ifade etmektedirler. Buna ek olarak öğretmenler velilere kolay ulaşabildiklerini ve iyi iletişim kurduklarını dile getirmektedirler. Dezavantaj olarak öğretmenlerin görüşlerine göre,

- Maddi imkanların kısıtlı olduğu
- Merkeze uzak olduğu
- Bazı okullarda devamlı değişen öğretmen ve idare kadrosunun olduğu
- Kısıtlı öğretmen sayısı
- Zümrelerin olmayışı
- Herkesle iyi geçinmek zorunda kalmak olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

Öğretmenler istedikleri her etkinlik ve aktiviteyi maddi imkanların kısıtlı oluşu nedeniyle gerçekleştirememektedir. Karataş ve Kınalıoğlu (2018), maddi imkanların kısıtlı olmasının dezavantaj olduğu sonucuna varmıştır.

Kırsaldaki okulların merkeze uzak olması nedeniyle, kırtasiye, fotokopi ve diğer eğitim araç gereçlerine diledikleri anda ulaşmaları oldukça zordur. Özellikle

merkeze çok uzak okullarda öğretmen ve yöneticilerin ulaşım zorluğu yaşaması nedeniyle idari ve öğretmen kadrosunun devamlı değişen okulların varlığı öğretmenler için dezavantaj olarak kabul edilmektedir. Sınıf mevcutlarının az olması nedeniyle kırsal kesimlerdeki okullarda her sınıftan tek şube mevcuttur ve zümre yoktur. Zümrenin olmayışı öğretmenler açısından aynı konuyu işleyen ve danışılacak bir yoldaşın olmadığı anlamına gelmektedir. Ayrıca öğretmenler anlayamadığı kişiler olsa dahi ortamın küçük olması ve az sayıda öğretmen bulunması nedeniyle herkesle iyi geçinmek zorunda kaldıklarını ifade etmektedirler. Hademelerin görüşlerine göre kırsal bölgedeki bir okulda görev yapmanın avantajlarının,

- Kolay iletişim
- Samimi aile ortamı
- Kalabalık olmayan ortam
- Velilerle kolay ve iyi iletişim kurma olduğu sonucuna varılmıştır.

Hademelere göre kırsalda görev yapmanın hiçbir dezavantajı bulunmamaktadır.

6.1.2.4. Kurumun Okul Hedeflerine Ulaşma Çabasının

Değerlendirilmesine İlişkin Sonuçlar. Okul müdürleri görüşlerine göre okulun hedeflerine ulaşması için,

- Müdürün çaba gösterdiği
- Öğretmenlerin çaba gösterdiği
- Hademelerin çaba gösterdiği
- Okul aile birliğinin çaba gösterdiği sonucuna varılmıştır.

Bazı okul müdürleri sadece kendi çaba gösterdiği zaman diğer paydaşların çaba gösterdiğini ifade etmektedir. Genel olarak bakıldığı zaman eğitimin eksiksiz sürdürülebilmesi için takım ruhu ve birliktelik ile çalışılarak, gerektiği zaman okul aile birliğinin de sürece katılımı gerçekleştirilmektedir. Akın, Adıgüzel ve Aytaş (2022) okul hedeflerine ulaşmakta müdürün çaba göstermesiyle ilgili olarak bu araştırma ile aynı sonuca ulaşmıştır.

Öğretmenlere göre,

- Müdür çaba göstermektedir
- Öğretmen çaba göstermektedir.
- Veli çaba göstermektedir.

Hademelere göre,

- Müdür çaba göstermektedir.
- Öğretmenler çaba göstermektedir.

6.1.2.5. Okuldaki Çalışanların Kuruma Bağlılıklarının

Değerlendirilmesine İlişkin Sonuçlar. Okul müdürlerinin ve öğretmenlerin görüşlerine göre okul çalışanlarının,

- Okul kültürünün etkisi ile okula bağlı oldukları
- Samimi ortam nedeni ile okula bağlı oldukları
- Güzel iletişim nedeniyle okula bağlı oldukları
- Bazı çalışanların zorunluluk nedeniyle bağlı oldukları sonucu ortaya çıkmıştır.

Hademelere göre okul çalışanlarının okula bağlılığı,

- Okul kültürünün etkisine
- Samimi ortama
- Güzel iletişime
- Uzun yıllar aynı okulda çalışmaya
- Okula duydukları sevgiye dayandığı sonucuna varılmıştır.

Ateş ve Buluç (2018) ve Ada, Akan, Ayık, Yıldırım ve Yalçın (2013) 'ın araştırmasında ulaştığı kırsal kesim okullarında görev yapan çalışanların okula bağlılık sebepleri, araştırmanın sonucunu desteklemektedir.

6.1.2.6. Okuldaki Çalışanlar Arası İletişimin Sağlandığı Yollara İlişkin

Sonuçlar. Okul müdürleri ve öğretmenlerin görüşlerine göre okuldaki iletişimin,

- Yüz yüze
- Toplantı
- Whatsapp mesaj yoluyla sağlanmaktadır.

Hademelerin görüşlerine göre okuldaki çalışanlar arası iletişim,

- Yüz yüze
- Whatsapp mesaj
- Cep telefonu görüşmesi yoluyla sağlanmaktadır.

Okul müdürleri çalışanları ile iletişim kurarken toplantı yapmayı veya ilgili çalışan ile yüz yüze iletişim kurmayı tercih etmektedir. Haftasonu veya acil durumlarda çalışanlarına ulaşabilmek için içerisinde tüm okul çalışanları kadrosunun yer aldığı okulun whatsapp grubunu kullanmaktadır. Öğretmenler de müdürleri ve diğer öğretmenler ile iletişim kurarken yüz yüze iletişim kurmayı tercih etmektedirler. Gerektiği durumlarda okulun whatsapp grubundan iletişim kurmaktadır. Hademeler ise müdür ve öğretmenlere ek olarak okul içerisinde diğer çalışanlarla iletişim kurarken telefon görüşmesi yapmayı tercih etmektedirler. Sliburyte (2004) ve Hayase (2009) yapmış oldukları araştırmalarda elde ettikleri sonuçlarla, bu araştırmanın sonuçlarını desteklemektedir.

6.1.2.7. Okulla İlgili Bilgilerin Paylaşım Sürecine İlişkin Sonuçlar. Okul müdürü ve öğretmenlerin görüşlerine göre okul bilgileri,

- Okul müdürü tarafından bire bir yüz yüze sözlü olarak paylaşılmaktadır.
- Okul müdürü tarafından toplantı yapılarak paylaşılmaktadır.
- Whatsapp grubundan herkes tarafından paylaşılmaktadır.
- Öğretmenler birbirleriyle yüz yüze paylaşmaktadır sonucu ortaya çıkmıştır. Hademelerin görüşlerine göre okul bilgileri,
- Okul müdürü tarafından bire bir yüz yüze sözlü olarak paylaşılmaktadır.
- Okul müdürü tarafından toplantı yapılarak paylaşılmaktadır.

Okulla ilgili bakanlıktan gelen veya paylaşılması gerek görülen bilgiler müdür tarafından toplantı yoluyla, bire bir yüz yüze veya okulun whatsapp grubundan paylaşılmaktadır. Bakanlıktan gelen genelgelerin öğretmenlere imza karşılığı duyurulması genellikle toplantı yapılarak gerçekleştirilmektedir. Öğretmenler eğitimi ilgilendiren konularda aldıkları duyuru ve bilgileri mesai saatlerinde yüz yüze iletişim kurarak, haftasonu veya mesai saatleri dışında okulun whatsapp grubundan paylaşmaktadırlar. Rismark ve Sovlberg (2011) ile Balkar ve Şahin (2012) yaptıkları araştırmanın sonucunda elde ettiği bulgularla araştırma sonucunu desteklemektedir.

6.1.2.8. Okuldaki Çalışanlar Arası İşbirliği ve Takım Çalışmalarına

İlişkin Sonuçlar. Okul müdürleri ve öğretmenlerin görüşlerine göre çalışanlar arası işbirliği ve takım çalışmalarının,

- Öğretmenler arası işbirliği
- Etkinliklerde yardımlaşma
- Mentörlük
- Teknolojik konularda işbirliği
- Materyal ve teksir paylaşımı
- Görev dağılımı şeklinde gerçekleştiği sonucuna varmıştır.

Okuldaki tören v.b. etkinliklerde öğretmenlerin pano hazırlanması, organizasyon gibi durumlarda görev almasalar bile diğer görevli arkadaşlarına yardım ederek tören ve etkinlikleri el birliğiyle gerçekleştirmektedirler. Teknolojik konularda yetkin öğretmenler, projeksiyon kurulumu, çalıştırılması, ekipman bulunması gibi konularda diğerlerine yardım etmektedirler. Öğretmenler eğitimde bütünlük olması adına diğerleri ile materyal ve teksir paylaşımı yapmaktadırlar. Okul müdürleri ve tecrübeli öğretmenler yeni gelen öğretmenlere mentörlük yaparak okulun işleyişi, eğitim süreci adına yol göstermektedirler. Eröz (2019); Kuşadalı (2022); Polat (2019); Zengin (2022) yapmış olduğu çalışmalarla bu sonucu desteklemektedirler.

6.1.2.9. Okuldaki Yönetim Kadrosu ile Diğer Çalışanlar Arası İletişimin

Değerlendirilmesine İlişkin Sonuçlar. Okul müdürleri ve öğretmenlerin görüşlerine göre yönetim kadrosu ile diğer çalışanlar arasındaki iletişimin,

- Demokratik
- Yerine göre samimi, yerine göre mesafeli
- Okul dışında da iletişimin var olduğu sonucu elde edilmiştir.

Hademelere göre okul yönetimi diğer çalışanlar ile yerine göre samimi, yerine göre mesafeli bir iletişim kurmaktadır.

Okul yönetim kadrosu, tüm çalışanlarını okul yönetimine katarak takım ruhu ile çalışmaktadır. Bu bağlamda iletişim demokratik olarak nitelendirilmektedir. Okul müdürleri yeri geldiği zaman çalışanları ile okul dışı sohbetler de yapmaktadır. Samimiyet ve sevgiye dayalı bu ortamda hiçbir çalışanın okul müdürüne karşı saygı sınırlarını aşmadığı belirtilmektedir. Okul müdürlerinin çalışanları ile dışardaki

ortamlarda yemek yediği, kahve içtiği hatta spora gittiği ifade edilmektedir. Sümer (2012); Çağlar ve Çınar (2021); Yitik (2022) araştırma sonuçları ile örtüşen sonuçlara ulaşmıştır.

6.1.2.10.Okuldaki Çalışanların Dış Çevreyle İletişiminin Değerlendirilmesine İlişkin Sonuçlar. Müdür ve öğretmen görüşlerine göre okuldaki çalışanların

- Veli öğretmen ilişkisinin iyi
- Veli müdür ilişkisinin iyi
- Belediye ile iletişiminin iyi
- Köy halkı ile iletişiminin iyi
- Bölge esnafı ile iletişimin iyi olduğu sonucu saptanmıştır.

Hademelere göre,

- Veli –öğretmen ilişkisinin iyi
- Veli- müdür ilişkisinin iyi olduğu sonucuna varılmıştır.

Velilerin öğretmene karşı saygı dolu olduğu, şartlar elverdikçe eğitim adına öğretmene destek olmaya çalıştıkları belirtilmektedir. Velilerin müdürler ilişkilerinin iyi olduğu, müdürün velilerle ilgili talep ve arzularını yerine getirmeye çalıştığı ifade edilmektedir. Okulun bulunduğu bölgenin belediyesi ve belediye başkanı ile okulun ilişkileri maddi boyuta dayanmaktadır. Kırsal bölgede maddi imkanların kısıtlı olmasından ötürü, okulun tek maddi dayanağı belediye ve bölge esnafıdır. Kimi bölgelerde bölge esnafı okula bağış yapmakta veya okulun ihtiyacı olan malzemeleri daha sonra ödemek koşulu ile karşılamaktadır. Özpınar (2008) ile Erdem ve Yaprak (2011) bu sonuçları destekleyen sonuçlara ulaşmıştır.

6.1.2.11.Okuldaki Çalışanların Halen Aynı Yerde Çalışmaya Devam Etme Nedenlerine İlişkin Sonuçlar. Okul müdürlerinin görüşlerine göre hala daha görev yaptıkları okulda çalışma nedenlerinin,

- Huzurlu okul ortamı
- Veli –öğrenci profili
- Çalışma arkadaşları ile olan pozitif iletişim
- Öğretmen kadrosunun çabası
- Önceden okulda görev yapmış olması
- Bölgeye duyulan sevgi olduğu sonucuna varılmıştır.

Okul müdürleri huzurlu okul ortamı ,çalışanlarla kurulan pozitif iletişim ve öğretmen kadrosunun çaba göstermesi nedeniyle okulda çalışmaya devam etmektedirler. Bazı okul müdürlerinin müdür olarak görev yaptıkları okulda önceden öğretmen olarak görev yapmaları ve bu okulla gönül bağı kurmaları okulda çalışmaya devam etmeyi isteme nedenleri arasındadır. Okulun bulunduğu bölgeyi ve bu bölgenin insanlarını sevmeleri de okulda çalışmaya devam etme nedenleri arasında gösterilmektedir. Aksanaklu ve İnandı (2018)'in araştırma sonucu, bu sonuçları desteklemektedir.

Öğretmenlerin görüşlerine göre hala daha görev yaptıkları okulda çalışma nedenlerinin,

- Ailevi nedenler
- Huzurlu okul ortamı
- Veli öğrenci profili
- Çalışma arkadaşları ile olan pozitif iletişim
- Sınıf sayılarının az olması
- Bölgede veya civarında ikamet etme olduğu sonucuna varılmıştır.

Öğretmenlerin bazıları bölgede veya civarında ikamet etme, okulun bulunduğu bölgeye ev yapma, çocuğuna bakacak kişinin bu bölgede olması gibi ailevi nedenlerde dolayı okulda çalışmaya devam etmektedir. Huzurlu okul ortamı, çalışma arkadaşları ile olan pozitif iletişim, veli ve öğrencilerin saygı dolu olması, sınıf mevcutlarının az olması öğretmenlerin okulda çalışmaya devam etme nedenlerindedir.

Hademelerin görüşlerine göre hala daha görev yaptıkları okulda çalışma nedenlerinin,

- Ailevi nedenler
- Bölgede veya civarında ikamet etme olduğu sonucuna varılmıştır.

Hademelerinin bazılarının çocuklarının okulda okuması, okulun ikametlerine yakın olması okulda çalışmaya devam etme nedenlerindedir.

6.1.2.12. Çalışanların Okula Karşı Bağlılık ve Aidiyet Hissini Duyma Nedenlerine İlişkin Sonuçlar. Okul müdürünün bağlılık ve aidiyet hissini duyma nedenlerinin,

- Okul kültürü
- Çevreden alınan dönütler
- Birlikte hareket etme
- İletişim
- Yapılması planlanan projeler
- Okulda daha önceden görev yapmış olmak
- Okula emek vermek
- Samimi ortam olduğu sonucuna varılmıştır.

Okul müdürleri önceden okulda oluşturulmuş olumlu okul kültürünün, yapılan işlerle çevreden aldıkları dönütlerin, öğretmenler ve diğer çalışanlarla birlikte hareket etmelerinin, olumlu iletişimin ve samimi ortamın etkili olduğunu belirtmektedirler. Ayrıca okulda daha önceden öğretmen olarak görev yapmış olmaları ve okula emek vermiş olmaları bağlılık ve aidiyet duygularını etkilemektedir.

Öğretmenlerin bağlılık ve aidiyet hissini duyma nedenlerinin,

- İletişim
- Yapılması planlanan projeler
- Samimi ortam
- Okula emek vermek
- Öğretmenlik mesleğine duyulan bağlılık olduğu sonucuna varılmıştır.

Öğretmenler okuldaki çalışanlar arası pozitif iletişimin, samimi ortamın bağlılık ve aidiyet hissetmelerinde etkili olmasının yanı sıra yapmayı planladıkları projelerin var oluşu, okula ve çocuklara emek vermiş olmaları etkili olmaktadır. Ayrıca bazı öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine gönülden bağlı olmaları bağlılık ve aidiyet duyguları üzerinde etkili olmaktadır.

Hademelere göre ise okula karşı bağlılık ve aidiyet hissi duyma nedenlerinin,

- Okul kültürü
- İletişim
- Samimi ortam olduğu sonucuna varılmıştır.

Hademelerin uzun yıllar burada çalışmış olmaları, okul kültürüne hakim olmaları, çalışanlarla iletişimlerinin güzel olması ve samimi bir okul ortamının olması bağlılık ve aidiyet duygularına etki etmektedir. Gökaslan (2018); Nayır (2013); Sezgin (2010); Türk (2022) araştırma sonuçlarına paralel sonuçlara ulaşmıştır.

6.1.2.13. Başka Bir Okulda Çalışmanın Sağlayacağı Avantaj ve Dezavantajlara İlişkin Sonuçlar. Okul müdürlerine göre başka bir okulda çalışmanın sağlayacağı avantajların,

- Farklı okul kültürü ve farklı deneyimleri yaşamak
- İşlerin daha kolay ilerlemesi
- Maddi manevi veli desteği
- İkamete yakınlık
- Maddi açıdan daha fazla olanaklara sahip olmak olduğu sonucu elde edilmiştir.

Dezavantajların ise,

- Yeni ortama alışma süresinin uzun olması
- Veli- öğrenci profilinin iyi olmaması nedeniyle yaşanacak sorunlar
- Kalabalık sınıflar
- Kendini yeniliğe kapatmış öğretmenlerin ihtimali olduğu sonucuna varılmıştır.

Okul müdürleri başka bir okulda çalışmanın farklı okul kültürlerini görmek, tanımak ve yeni deneyimler kazanmanın avantaj olduğunu dile getirmektedir. Köy okulundan ayrılıp şehirdeki bir okulda görev yapmanın maddi manevi veli desteği almayı, işlerin daha kolay ilerlemesini, maddi açıdan daha fazla olanaklara sahip olmayı sağlayacağını ifade etmektedirler. Ayrıca şehirde ikamet eden müdürler, ikamete yakın olmanın avantaj olduğunu belirtmektedir.

Yeni gidilen ortama alışma süresini zaman kaybı olarak nitelendiren okul müdürleri, gidilen ortamda sınıf mevcutlarının fazla olması, öğrenci ve velilerin

beklenen düzeyde olmaması, kendini yeniliğe kapatmış, emeklilik için gün sayan öğretmenlerin varlığı okul müdürleri için dezavantaj olarak görülmektedir.

Öğretmenlere göre başka bir okulda çalışmanın sağlayacağı avantajların,

- Farklı okul kültürü ve farklı deneyimler yaşamak
- İkamete yakınlık
- Maddi açıdan daha fazla olanaklara sahip olmak
- Öğretmenin kendini daha çok geliştirme imkanının olması olduğu sonucuna varılmıştır.

Öğretmenler kırsaldaki bir okuldan şehirdeki bir okula geçmenin mesleki gelişim açısından etkisinin olduğunu belirtmektedir. Şehirdeki kalabalık öğrenci gruplarından farklı çocuklara eğitim vermenin, öğretmeni kendisini geliştirmeye zorlayacağı düşünülmektedir.

Dezavantajların ise,

- Akaryakıt masrafı
 - Yeni ortama alışma süresi
 - Çalışma ortamının iyi olmaması
 - Veli –öğrenci profilinin iyi olmaması nedeniyle yaşanacak sorunlar
 - Kalabalık sınıflar
 - Gruplaşmış ve bölünmüş öğretmen kitlesi olduğu sonucu çıkarılmıştır.
- Karataş ve Kınalıoğlu (2018) benzer sonuçlara ulaşmıştır.

Hademelere göre başka bir okulda çalışmanın avantajı yoktur. Dezavantaj olarak,

- Akaryakıt masrafı
- İkamete uzaklık
- Yeni ortama alışma süresi
- Çalışma ortamının iyi olmaması olduğu sonucu çıkarılmıştır.

6.1.2.14.Çalışanların Halen Çalıştıkları Okulda Uzun Yıllar Hizmet

Vermeyi Hedefleme Nedenlerine İlişkin Sonuçlar. Okul müdürlerinin görüşlerine göre uzun yıllar aynı okulda hizmet vermeyi düşünme nedenleri,

- Yapılması planlanan etkinliklerin olması
- Öğretmen kadrosunun iyi olması
- Bölgeye ve okula duyulan sevgi
- Okulun ev gibi görülmesi
- İş ortamındaki huzurun olması olarak belirtilmektedir.

Ayrıca görüşmeye katılan okul müdürlerinin 4'ü de hizmet verdikleri okuldan emekli olmayı hedeflediklerini dile getirmektedir.

Öğretmenlere ve hademelere göre uzun yıllar aynı okulda hizmet vermeyi düşünme nedenleri,

- Bölgeye ve okula duyulan sevgi
- Ailevi nedenler
- Okulun ev gibi görülmesi
- Bölgede ikamet etme
- İş ortamındaki huzur olduğu sonucuna varılmıştır.

Bu bağlamda, okuldaki huzurlu ortam, hala daha bir şeyleri tamamlama arzusunun var olması, okula duyulan sevgi, çalışma kadrosunun okulda çalışmaya devam etme isteğini etkilediği saptanmıştır. Altın, Koç, Özkan, Kaplan ve Subatan (2021); Erden (2019) araştırmanın sonuçlarını destekleyen sonuçlara ulaşmıştır.

6.1.3. Çalışmanın Nicel ve Nitel Boyutlarına İlişkin Sonuçlar. Çalışmanın nicel boyutunda, katılımcıların örgütsel bağlılıklarının yaş, cinsiyet, eğitim durumu, toplam çalışma süresi, kurumda çalışma süresi ve kurumdaki görevi gibi demografik özellikleri ile anlamlı bir ilişkisinin olmadığı sonucu ortaya çıkmıştır.

Nitel boyutta ise örgütsel iletişimin müdür, öğretmen ve hademeler için önemli olduğu, okul iklimini etkilediği ve çalışanların okuldaki motivasyon ve bağlılıklarına etki ettiği sonucuna varılmıştır. Kırsaldaki örgütsel iletişimin şehirdeki okullara göre daha kolay, etkili ve samimi olduğu; bu kolay, etkili ve samimi iletişimin okuldaki çalışanların okulda çalışmaya devam etme isteklerini tetiklediği sonucu ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda araştırma kapsamında yer alan kırsal kesim ilkokullarındaki pozitif yöndeki örgütsel iletişim, müdür, öğretmen ve diğer çalışanların örgütsel bağlılığını aynı yönde etkilemektedir.

6.2. Öneriler

Bu bölümde araştırma sonucunda elde edilen bulgular ışığında araştırmaya ve araştırmacılara yönelik öneriler yer almaktadır.

6.2.1. Araştırmaya Yönelik Öneriler

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular doğrultusunda KKTC Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullardaki yöneticilere yönelik iletişim konulu hizmet içi eğitimlerin verilmesi, okullardaki örgütsel iletişimi güçlendirebilir.

Milli Eğitim Bakanlığı okul müdürleri aracılığıyla öğretmenlere örgütsel iletişimle ilgili beklentilerini dile getirebilecekleri anket yapılabilir. Okul müdürlerinin öğretmenlerin bu konudaki beklenti ve taleplerine daha fazla önem vermeleri, kendilerini bu alanda geliştirmek için bakanlık tarafından düzenlenen eğitimlere gönüllü katılım göstermeleri örgütsel iletişime ve dolayısıyla eğitime olumlu katkı sağlayabilir.

Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde görev yapan eğitim denetmenlerinin okullarda yapmakta olduğu denetimlerde evrak ve eğitim denetimlerinin yanında okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin iletişim becerilerini denetlemesi faydalı olabilir.

Okul yöneticileri göreve atanırken sınav puanı ve kriter puanına göre göreve gelmektedir. Bunlara ek olarak okul yöneticilerinin göreve atanırken aranan nitelikler kapsamına “iletişim becerileri ve yeterliliği” unsuru eklenebilir.

6.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

Bu bağlamda KKTC Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı diğer kırsal kesim ilkokullarında da araştırma yapılması, katılımcı sayısının artmasını sağlayarak elde edilen bulgular genişletilebilir.

Araştırmanın ortaokul ve lise kademesindeki okullarda görev yapan tüm çalışanlara yapılması, bulguların çoğaltılarak okulların örgütsel iletişimdeki ihtiyaçlarının saptanmasına ve dolayısıyla eğitimin niteliğinin artırılmasına katkı sağlayabilir.

Konu ile ilgilenen araştırmacıların şehirde yer alan okullar ile kırsalda yer alan okulların yer aldığı geniş çaplı bir araştırma yapması; her iki türden okulların örgütsel iletişimdeki eksiklik ve ihtiyaçlarının belirlenmesinde faydalı olabilir.

KAYNAKÇA

Ada, N., Alver, İ. ve Atlı, F.(2008). Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Manisa Organize Sanayi Bölgesinde Yer Alan ve İmalat Sektörü Çalışanları Üzerinde Yapılan Bir Araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 8(2), 487-518. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/eab/issue/39846/472496>

Ada, N. ve Oymak, B. (2021). Bir üniversitenin örgütsel hikayelerinin örgütsel iletişim kuramları bağlamında irdelenmesi. *Alanya Akademik Bakış Dergisi*, 5(1), 441-451. Doi: 10.29023/alanyaakademik.807967

Ada, Ş. , Akan, D. , Ayık, A. , Yıldırım, İ. & Yalçın, S. (2014). Öğretmenlerin Motivasyon Etkenleri . Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi , 17 (3) , 151-166 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/ataunisobil/issue/2834/38590>

Akan, D. ve Savaş, M. (2014). İlkokullarda toplam kalite yönetimi uygulamaları üzerine nitel bir araştırma. *Anadolu Eğitim Liderliği ve Öğretim Dergisi*, 2(1), 1-11. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/ajeli/issue/1522/18707>

Akbaş, B. (2008). Örgütsel iletişimin örgütsel bağlılığa etkisi üzerine bir araştırma [Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi]. Erişim adresi: <http://acikerisim.aku.edu.tr>

Akın, U., Adıgüzel, Ö., ve Aytaş, E. (2022). Köy okulunda müdür olmak: Sorunlar, uygulamalar ve çözüm önerileri. *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2022(18), 168-207. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/goputeb/iss>

Akman, Y. ve Özdemir, M. (2019). Örgütsel imaj, örgütsel çekicilik ve örgütsel sadakat arasındaki ilişkinin incelenmesi: Öğretmenler üzerine bir araştırma. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 44(198), 1-16. Doi: 10.15390/EB.2018.7928

Aksanaklu, P. ve İnandı, Y. (2018). Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılıkları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(3), 937-955. doi:10.17860/mersinefd.469769

Aksoy, Ö. (2022). Norm fazlası öğretmenlerin örgütsel bağlılığı[Yüksek Lisans Tezi] Pamukkale Üniversitesi. Erişim adresi: <http://acikerisim.pau.edu.tr/bitstrea>

- Akyol, P. , Atan, T. & Gökmen, B. (2013). Beden eğitimi ve sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi. *Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi* , 4 (1) , 38-45 . Erişim adresi:<https://dergipark.org.tr/en/pub/omuspd/issue/20455/217827>
- Al-Jabari, B., & Ghazzawi, I. (2019). Organizational commitment: A review of the conceptual and empirical literature and a research agenda. *International Leadership Journal*, 11(1), 78–119. Erişim adresi: <https://www.researchgate.net/publication/33163>
- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1990), The Measurement and Antecedent of Affective, Continuance and Normative Commitment To The Organization, *Journal of Occupational Psychology*, Vol: 63
- Altın, M., Koç, M., Özkan, Z., Kaplan, M. ve Subatan, M.. Okul yöneticilerinde duygu yönetimi ve örgütsel bağlılık. *Journal Of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 7(45):1960-1976. Erişim adresi: <https://journalofsocial.com/files/josasjournal>
- Altun, B. ve Sarpkaya, P. (2021). Öğretmenlerin mesleki gelişimi üzerine bir durum çalışması. *OPUS–Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 18(Eğitim Bilimleri Özel Sayısı), 4063-4106. DOI: 10.26466/opus.932403
- Altun, E. (2019). Örgütsel imajın örgütsel bağlılık ve performansa etkisi: Üniversite çalışanları üzerine bir inceleme [Yüksek Lisans Tezi]. Erişim adresi: <https://openaccess.izu.edu.tr/xmlui/handle/20.500.12436/1483>
- Altun, E. ve Özgenel, M. (2021). Örgütsel imajın örgütsel bağlılığa ve performansa etkisi : üniversite çalışanları üzerine bir inceleme. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 11(2), 348-359. Doi: : 10.5961/jhes.2021.454
- Anık, C. (2016). *Siyasal ikna*. Derin Yayınları.
- Arı, G. S. (2003). Yöneticiye duyulan güven örgütsel bağlılığı artırır mı? *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(2), 17-36.
- Aslan, M. & Ağiroğlu Bakır, A. (2014). Öğretmenlerin okullardaki örgütsel bağlılığa ilişkin görüşleri. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 25(1), 189-206.
- Aslan, N.B. (2018).Örgütsel iletişimde sosyal medyanın araçsallığı. *Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(1), 166-184.Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/488847>
- Aşkun, İ.C. (1981). Örgütsel iletişim ve küçük grup boyutları. *Kurgu Anadolu Üniversitesi İletişim Bilimleri Fakültesi Uluslararası Hakemli İletişim Dergisi*, 4(4), 1-39. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/150044>

- Atalay, M. (2022). Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına etki eden faktörlere ilişkin yönetici görüşleri [Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi]. Erişim adresi: <http://acikerisim.pau.edu.tr/handle/11499/45500>
- Ateş, Ö. T. ve Bulaç, B. (2018). İlköğretim öğretmenlerinde motivasyon ve örgütsel bağlılığın demografik değişkenler açısından incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(48), 1-30. Erişim adresi: <https://search.trdizin.gov.tr/yayin/detay/>
- Atlamaz, S. (2019). Ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin yöneticilerinin iletişim yeterliği algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Marmara Üniversitesi. Erişim adresi:
- Aydın, İ. (2020). *Öğretimde denetim: Durum saptama, değerlendirme ve geliştirme*. Pegem A Yayıncılık.
- Aydın, M. (2018). *Eğitim yönetimi*. Gazi Kitabevi.
- Aygün, Ş. ve Özmutaf, N. M. (2020). Sosyal medyanın aracılık rolü bağlamında örgütsel iletişim ve örgüt kültürü ilişkisi: Anakent belediyelerinde bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(4), 427-449. Erişim adresi: <https://web.s.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid>
- Aytekin, İ. (2022). Yetkinliklere dayalı insan kaynakları yönetiminin Türkiye kamu kurumları bağlamında mevcut durumu . *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* , 13 (25) , 118-139 . DOI: 10.47129/bartiniibf.1120142
- Kurşunoğlu, A. & Tanrıoğen, E. B. A. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri . Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi , 28 (28) , 101-115 . Erişim adresi : <https://dergipark.org.tr/en/pub/pauefd/issue/11115/132912>
- Babaoğlu, O. (2021). Okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri [Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi]. Erişim adresi: <http://acikerisim.pau.edu.tr/xmlui/handle/11499/38498>
- Balay, R. (1999). İşgörenlerin örgütsel bağlılık etkenleri ve sonuçları. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 32(1), 237-246. Erişim adresi: https://doi.org/10.1501/Egifak_0000001161
- Balay, R. (2014). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Pegem Akademi.
- Balcı, A. (2021). *Açıklamalı eğitim yönetimi terimleri sözlüğü*. Pegem A Yayıncılık.

- Balkar, B. ve Şahin, S. (2012). Okul müdürlerinin bilgi yönetimi süreç yeterliklerinin ve liderlik becerilerinin incelenmesi. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 178-188. Erişim adresi: <http://jret.org/FileUpload/ks281142/File/20.balkar.pdf>
- Ballı, F. ve Önen, Ö. (2019). Okul müdürleri, öğretmenler ve yardımcı personelin okullardaki örgütsel iletişim iklimine yönelik görüşleri. *OPUS International Journal of Society Researches*, 14 (20), 514-550. DOI: 10.26466/opus.602779
- Barnard, C. I. (1938). *The functions of the executive*. Harvard University Press.
- Başaran, İ.E. (1993). *Türkiye eğitim sistemi*. Ankara Üniversitesi Basımevi.
- Bayar, A. & Zengin, A. (2021). Okul yöneticileri ile öğretmenler arasında meydana gelen iletişim problemlerinin eğitime yansımaları. *Ulusal Eğitim Akademisi Dergisi (UEAD)*, 5(2), 263-278. DOI: 10.32960/uead.940190. OPUS, 14(20), 514-550. DOI:10.26466/opus.602779
- Bayraktar, E. (2019). Öğretmenlerin özerklik algıları ile örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişki [Yüksek Lisans Tezi]. Erişim adresi: <https://openaccess.izu.edu.tr/xmlui/handle/>
- Bingöl, B.ve Aksu, A. (2019). Örgütsel çekicilik ölçeği geliştirme çalışması. ICHES Uluslararası İnsani Bilimler ve Eğitim Bilimleri Kongresi Tam Metin Kitabı (122-129). Asos Yayınevi.
- Bitmiş, M.G., Güney, S. ve Demirel, H. (2014). İletişim doyumu ve verimlilik ilişkisinde örgütsel bağlılık ve iş tatmininin rolü: Çoklu aracı bir model testi. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32 (2), 57 -74. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr>
- Bolat, S. (1996). Eğitim Örgütlerinde İletişim: H.Ü. Eğitim Fakültesi Uygulaması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12, 75-80. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr>
- Boyacı, M. F. (2010). Örgütsel bağlılığın artırılmasında etkin iletişim - bir uygulama [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Gazi Üniversitesi .
- Bozkurt, B. & Kaya, A. (2022). Okul yöneticilerinin sergiledikleri liderlik stilleri ile iletişim becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Cumhuriyet International Journal of Education*, 11(2),460-467. DOI: <https://doi.org/10.30703/cije.108300>
- Bülbül, M. (2007). Örgütsel bağlılık ve kamu kuruluşlarına yönelik araştırma [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi] Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi.
- Celep, C. (2000). *Eğitimde örgütsel adanma ve öğretmenler*. Anı Yayıncılık.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16, 297-334.
- Cüceloğlu, D. (1997). *Yeniden İnsan İnsana*, Remzi Kitabevi, İstanbul.

- Çağlar, İ. & Kılıç, S. (2016). Örgütsel İletişim Süreci. *Genel, Teknik ve Etkili İletişim* (5. Baskı, İ.Ç.) içinde. Nobel Yayıncılık.
- Çağlar, Ç. ve Çınar, H. (2021). Okul müdürlerinin iletişim yeterliklerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılığı üzerindeki etkisi. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 12(1), 157-170. DOI: 10.19160/ijer.83195
- Çantay, N. ve Yaşar, O.(2019). Kurumsal itibar algısında örgütsel iletişimin rolü: Devlet ve özel okullarda karşılaştırmalı bir analiz. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 14(20), 1161-1186. DOI: 10.26466/opus.606924
- Çelik, S. (2014). İlköğretim okulu öğretmenlerinin toplam kalite yönetimi uygulamalarına ilişkin görüşleri [Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi]. Erişim adresi: <http://dspace.akdeniz.edu.tr/handle/123456789/2205>
- Çelikdemir, D. ve Paker, İ. (2019). Örgütsel değişimin gerçekleşmesinde örgütsel iletişimin önemi. *İzmir Journal of Economics*, 34(3), 431-441. [Doi:doi.org/10.24988/ije.2019343795](https://doi.org/10.24988/ije.2019343795)
- Çetin, M. (2004). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Çetinkaya, İ. ve Koşar, D. (2022). Öğretmenlerin örgüt iklimine ilişkin görüşleri: Bir durum çalışması. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 42(2), 1605-1639. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/gefad/issue/72357/1109136>
- Çoban, D. ve Demirtaş, H. (2011). Okulların akademik iyimserlik düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 3(3), 317-348. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/kuey/issue/10327/126604>
- Çöllü, E. F. & Summak, M. E. (2014). Örgütsel iletişimin örgütsel bağlılığa etkisi: Konya'da bulunan mali müşavir çalışanları üzerine bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 13 (1-2), 273-288. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/selcuksbmyd/issue/11301/135134>
- Çubukçu, Z. ve Dündar, İ. (2003). Okul Yöneticilerinin İletişim Becerilerine İlişkin Öğretmen Algı ve Beklentileri. *Milli Eğitim Dergisi*, 157, 261-269.
- Dalbudak, K. ve Özgenel, M. (2022). Okul etkililiği, okul imajı, öğretmenlerin performansı ve öğrencilerin akademik başarıları arasındaki ilişkiler örüntüsü. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9(1), 1-15. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/artic>

- Demir, S. (2019). İnsan sermayesi ile kurumsal itibar, işe sargınlık ve okuldan ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 50, 43-56. Doi: 10.15285/maruaabd.586831
- Demir, F. , Şahin, A. , Yeşilmen, L. & Aydın, R. (2022). İlköğretim kurumlarındaki öğretmen ve yöneticilerin örgütsel bağlılık düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi . *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi* , 0 (41) , 29-39 . Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/zgefd/issue/68741/960272>
- Demiröz, S. ve Kavak, Y. (2019). Öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ve öğrenci başarıları arasındaki ilişki üzerine bir çalışma. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(2), 231-246. Doi: 10.17556/erziefd.557351
- Demirtaş, Z. ve Çaçan, H. (2021). Öğretmenlerin örgütsel çekicilik ve iş doyum algıları arasındaki ilişki. *Elektronik Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10(20), 295-309. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ejedus>
- Derinbay, D. (2011). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri [Yüksek Lisans Tezi].
- Doğruöz, E. ve Özdemir, M. (2018). Eğitim örgütlerinde üretim karşıtı iş davranışları ve örgütsel bağlılık ilişkisi. *İlköğretim Online*, 17(1), 396-413. Doi:10.17051/ilkonline.2018.
- Dülger, G. ve Acar, O., K., (2017). Özel okullarda kurumsal itibar algısı: Okul paydaşları üzerinde bir araştırma ve model önerisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 9(22), 259-277. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/maku>
- Erçetin, Ş.Ş (1995). Okul müdürlerinin öğretmenleri etkilemekte kullandıkları güçler. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 19 (96), 21-25. Erişim adresi: <https://avesis.hacettepe.edu.tr/yayin>
- Erden, T. (2019). Okul müdürlerinin liderlik stilleri ve örgütsel sosyalleşmenin örgütsel adanmışlığı yordaması [Yüksek Lisans Tezi].Erişim adresi: <https://openaccess.izu.edu.tr/xmlui/handle/20.500.12436/1480>
- Erdoğan, H. (2006). Resmi-özel ilköğretim okullarında çalışan yöneticilerin kişisel özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki (İstanbul örneği). [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Ergenekon, Ö. ve Aküzüm, C. (2020). Bağımsız anaokullarında görev yapan yöneticilerin iletişim becerilerinin örgüt iklimine etkisi. *EKEV Akademi Dergisi*, 24(81), 343-376. Erişim adresi: <https://www.researchgate.net/profile/Oemer-Ergenekon/publication/3>

- Eröz, A. (2019). Okul müdürlerinin mentorluk fonksiyonlarının öğretmenlerin iş doyumuna etkisi [Yüksek Lisans Tezi]. Erişim adresi: <https://openaccess.izu.edu.tr/xmlui/handle>
- Ertekin, İ. , Ilgın, H. ve Yengin, D. (2018). Örgütsel iletişim kuramları. *The Turkish Online Journal of Design, Art and Communication – TOJDAC*, 8(2), 297-311. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/tojdac/issue/36245/408398?publisher=deniz-yengin>;
- Ertürk, R. & Aydın, B. (2016). Öğretmenlerin iş motivasyonları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(9), 147-173. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/inesj/issue/40032/476027>
- Ertürk, R. ve Aydın, B. (2018). Yeniçağa ve dörtdivan ilçelerindeki okullarda örgütsel iletişim ve işe angaje olma davranışı: Öğretmen görüşlerine dayalı ilişki bir analiz. *Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9(2), 86-99. Erişim adresi: <http://dergipark.gov.tr/aduefebder>
- Eskibağ, Ş. (2014). Öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve iş doyumları ile mesleki performans arasındaki ilişki [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi] Sebahattin Zaim Üniversitesi.
- Firestone, W., & Pennell, J. (1993). Teacher commitment, working conditions and differential incentive policies. *Review of Educational Research*, 63(4), 489-525. Erişim adresi: https://www.researchgate.net/publication/249797876_Teacher_Commitment_Working
- Gökaslan, M. O. (2018). Öğretmenlerde örgütsel bağlılık, işe gömülmüştük, işe adanmışlık ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Bir alan çalışması. *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 25-46. Erişim adresi: <http://tursbad.hku.edu.tr/en/download/article-file/562679>
- Gökçe, O. (1998). *İletişim bilimine giriş* (6. Baskı). Turhan Kitabevi.
- Gören, T. (2012). *İlköğretim kurumlarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri (Aydın ili örneği)* (Master's thesis, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Gören, T. & Yengin Sarpkaya, P. (2015). İlköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri (Aydın ili örneği) . *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi* , 40 (40) , 69-87 . Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/maruaebd/issue/389/2706>
- Göven, E. ve Şentürk, İ. (2019). İlkokullarda örgütsel sessizlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki (Eskişehir 1 merkezindeki ilkokullarda bir çalışma). *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Özel Sayı*, 1-25. DOI: 10.17494/ogusbd.

- Guskey T.R. (1994). Results-oriented professional development: In Search of an Optimal Mix of Effective Practices. *Journal of Staff Development*, 15, 42-50. Erişim adresi: <https://eric.ed.gov/?id=EJ497011>
- Güçlü, H. (2006). Turizm sektöründe durumsal faktörlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi [Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi]. Erişim adresi: <https://earsiv.anadolu.edu.tr/xmlui/handle/11421/2867>
- Güçlü, M. (2017). Örgütsel iletişim: Eğitim kurumlarındaki yeri ve önemi açısından bir değerlendirme. *OPUS – Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 7(13), 854-870. DOI: 10.26466/opus.350484.
- Güleroğlu, R. (2005). İlköğretimde toplam kalite yönetimi ve bir araştırma [Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi]. Erişim adresi: <https://www.proquest.com/docview/2572>
- Güllüoğlu, Ö. (2012). *Örgütsel iletişim doyumu ve kurumsal bağlılık*. Eğitim Yayınevi.
- Gündüz, H. B. ve Hamedoğlu, A. (2011). İlköğretimde toplam kalite yönetimi uygulamalarında görülen engeller (Sakarya ili örneği). Erişim adresi: http://yunus.hacettepe.edu.tr/~mhamed/yayinlar/tky_yonetsel_engel.pdf,
- Güney, S. (2000). *Yönetim ve organizasyon el kitabı*. Nobel Yayın Dağıtım
- Güney, S. (2015). *Örgütsel davranış*. Nobel yayınları.
- Gürsel, M. (2006). *Eğitimde yönetim ve sisteme ilişkin çeşitlemeler*. Eğitim Kitabevi.
- Hair, J., Black, W. C., Babin, B. B., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2009). *Analise multivariada de dados* (6.ed.). Porto Alegre: Bookman
- Hayase, L. K. T. (2009). *Internal communication in organizations and employee engagement* [Doctoral Dissertation] [University of Nevada, Las Vegas].
- Himmetoğlu, B. , Ayduğ, D., & Bayrak, C. (2018). Eğitim örgütlerinde informal iletişim araçları olarak söylenti ve dedikodunun yönetimi. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi – Journal of Qualitative Research in Education*, 6(3), 62-85. DOI:10.14689/issn.2148-2624.1.6c3s.3m
- Hoy, W.K. & Miskel, C.G. (2010). *Eğitim Yönetimi* (7. Baskı). (Turan, S. çev.). Nobel Yayıncılık.
- İmren, T. (2021). İmam hatip ortaokul ve liselerinde görev yapan öğretmen ve yöneticilerin takım çalışması algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi [Yüksek Lisans Tezi]. Erişim adresi: https://scholar.google.com/scholar?hl=tr&as_sdt

- İncekara, S. (2020). Özel okul öğretmenlerinin örgütsel mutluluk ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki [Yüksek Lisans Tezi]. Erişim adresi: <http://acikerisim.alanya.edu.tr/xmlui/handle/20.500.12868/185>
- Işık, M. ve Biber, L. (2010). *İletişim, iletişim süreci ve iletişim çeşitleri*. Eğitim Akademi.
- İlsev, A. (1997). Örgütsel bağlılık: Hizmet sektöründe bir araştırma [Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi]. Erişim adresi: http://katalog.hacettepe.edu.tr/client/en_US/
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık*. Çizgi Kitabevi Yayınları.
- İzci, F.& Saydan, R. (2013). Algı hizmet kalitesi kurumsal imaj ve güvenilen (Van bölge hastanesi uygulaması). *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 14(1), 199-219. Erişim adresi: <https://kutuphane.dogus.edu.tr/mvt/pdf.php?pdf=00182>
- Kahveci, G. , Bahadır, E. & Karagül Kandemir, İ. (2019). Okul yöneticilerinin toksik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi . *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences (JFES)* , 52 (1) , 225-249. DOI: 10.30964/auebfd.420616
- Kandemir, H. ve Özdaşlı, K. (2019). Olumlu informal iletişimin personel güçlendirme aracılığı ile iş yeri mutluluğuna etkisi: Araştırma görevlileri üzerine bir araştırma. *Avrasya Uluslararası Araştırma Dergisi*, 7(18), 242-258. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/avrasyad/article/695376>
- Karaca, H. ve Özer, K. (2019). Örgütlerde Personel Güçlendirme ve Milli Eğitim Örgütüne Bağlı Çalışan Öğretmenlerin Personel Güçlendirmeye İlişkin Algılarının İncelenmesi. *Academia Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 108- 124. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/egitim/issue/49558/589444>
- Karaçor, S. & Şahin, A. (2004). Örgütsel iletişim kurma yöntemleri ve karşılaşılan iletişim engellerine yönelik bir araştırma . *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi* , 4 (8) , 96-117 . Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/susead/issue/28434/302883>
- Karasoy, H.A. (2021). Yönetim fonksiyonları ekseninde örgütsel iletişimin önemi. *Kamu Yönetimi ve Politikaları Dergisi*, 2(1), 81-92. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/kaypod/issue/61367/885428>
- Karataş, A. ve Kınalıoğlu İ. H. (2018). Köy okullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin sorunları. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(3), 207-220. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/usaksosbil/issue/40289/480910>
- Karnak, B. (2020). Öğretmenlerin mesleki profesyonellikleri ile örgütsel mutlulukları arasındaki ilişki [Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi]. Erişim adresi:

<http://acikerisim.pau.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/11499/35343/10366666.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Karslı, M.D. (1998). *Yönetmel etkililik*. AİBÜ Yayınları.
- Katz, D., Kahn, R. L., Can, H., & Bayar, Y. (1977). *Örgütlerin toplumsal psikolojisi*. Türkiye Ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü.
- Kaur, H. ve Sock, H. (2013). Müşteri sadakatinin oluşumunda bağlılık ve kurumsal imajın aracı rolleri. *Hint İş Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 33-51.
- Kavrakoğlu, İ. (1996). *Toplam kalite yönetimi*. Kalder Yayınları.
- Kaygısız, A. G. (2012). *İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ve karara katılma durumları arasındaki ilişki Kütahya örneği* [Yüksek Lisans Tezi].
- Kayıkçı, K., Yörük, T., ve Özdemir, İ. (2015). İl ve ilçe eğitim yöneticilerinin tabi Oodukları rotasyon uygulamasına ilişkin görüşleri. *İlköğretim Online* 14 (1), 200-215.
- Kaynar, E. (2018). *Örgütsel iletişim doyumunun iş tatmini ve örgütsel bağlılık ile ilişkisi: Görgül bir araştırma* [Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi].
- Kuşadalı, F. (2022). *Ortaöğretimde görevli İngilizce öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ile iş doyumunu algıları arasındaki ilişki ve bu ilişkiyi etkileyen etmenler* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Maltepe Üniversitesi
- Kılıç, M. Y. (2019). Okullarda yöneticinin sağladığı etik iklimin, örgütsel bağlılık ve öğretmen performansına etkisi. *Cumhuriyet International Journal of Education*, 8(3), 807-836. <http://dx.doi.org/10.30703/cije.561366>
- Kıraç, E. (2012). *Örgütsel iletişimin örgütsel bağlılık algılaması üzerindeki etkileri ve bir araştırma* [Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi]. Erişim adresi: <http://193.255.52.44:8080/bitstream/handle/11499/2804/Esma%20K%c4%b1ra%>
- Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford publications.
- Kocabaş, F. (2005). Değişime uyum sürecinde iç ve dış örgütsel iletişim çabalarının entegrasyonu gerekliliği. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(13), 247-252.
- Kushman, J. W. (1992). The organizational dynamics of teacher workplace commitment: A study of urban elementary and middle schools. *Educational administration quarterly*, 28(1), 5-42. Erişim adresi: <https://eric.ed.gov/?id=EJ441083>
- Lezha, E. (2017). Exploring teachers' perceptions on organizational climate in urban and rural schools. *European Scientific Journal*, 13(13), 402-408. Doi: 10.19044/esj.2017.v13n13

- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 22-140, 55.
- Luthans, F, (1992). *Organizational behavior*. McGrawHill Inc.
- Milli Eğitim Bakanlığı (2012). 12 yıllık eğitim sorular ve cevaplar. Erişim adresi: http://www.meb.gov.tr/duyurular/duyurular2012/12Yil_Soru_Cevaplar.pdf
- Mert, E. (2019). İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının incelenmesi [Yüksek Lisans Tezi].
- Messner, W. (2013). Effect of organizational culture on employee commitment in the Indian IT services sourcing industry. *Journal of Indian Business Research*, 5(2). DOI:[10.1108/17554191311320764](https://doi.org/10.1108/17554191311320764)
- Maya, İ. ve Taştekin, S. (2018). Öğretmenlerin mesleki gelişim uygulamaları açısından Pısa ‘da başarılı bazı ülkeler ile Türkiye’nin karşılaştırılması. *Turkish Studies Educational Sciences*, 13(11), 909-932. Erişim adresi: <https://turkishstudies.net/turkishstudies?mod>
- Memişoğlu, S. P. & Kalay, M. (2017). İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve motivasyonları arasındaki ilişki (Bolu il örneği). *Turkish Studies*, 12(4), 367-392. Erişim adresi: <https://turkishstudies.net/turkishstudies?mod=mak>
- Nacar, D.& Demirtaş, Z. (2017). Lise öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri. *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2017(9), 547-558. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/>
- Nayır, F. (2013). İlköğretim okulu yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyi. *İlköğretim Online*, 12(1), 179-189. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/ilkonline/issue>
- Ölçer, N. ve Koçer, S. (2015). Örgütsel iletişim: Kocaeli Üniversitesi akademik personeli üzerine bir inceleme. *Global Media Journal Edition*, 6 (11), 339- 383. Erişim adresi: <http://globalmediajournaltr.yeditepe.edu.tr/sites/default/files/Neslihan%200%CC%88LC%C% A7ER%20%26%20Sevim%20KOC%CC%A7ER.pdf>
- Örücü, E. ve Kışlalıoğlu, S. (2014). Örgütsel bağlılık üzerine bir alan çalışması. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10 (22), 45- 65. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/ijmeh/article/751055>
- Özdemir, S.(1996). *Eğitimde örgütsel yenileşme*. Pegem A Yayıncılık.
- Özdemir, T.Y. ve Orhan, M. (2020). İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin mesleki imaj algıları ile örgütsel adanmışlık davranışları arasındaki ilişki. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 7(2), 132-147. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/nwsaedu/issue/24572/2>
- Özpınar, M. (2008). Köyde görev yapan sınıf öğretmenlerinin sorunları: Aydın ili örneği [Yüksek Lisans Tezi]. Erişim adresi: <http://adudspace.adu.edu.tr:8080/xmlui/han>

- Öztekin, Ö. , İşçi, S. ve Karadağ, E. (2015). The effect of leadership on organizational commitment. *Springer International Publishing Switzerland* , E. Karadağ (ed.), *Leadership and Organizational Outcomes*. DOI :10.1007/978-3-319-14908-0_4
- Özüdoğru, M. ve Güçlü, N. (2021). Okul yöneticilerinin öğretimsel liderlik davranışları ile kurumsal itibar algısı arasındaki ilişki. *GEFAD*, 41(3), 1869-1914. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/pub/gefad/issue/67470/861537>
- Özüdoğru, M. ve Güçlü, N. (2021). Okul yöneticilerinin yaptıkları yönetimsel hataların mesleki gelişim ve öğrenme bağlamında incelenmesi: Hatalardan öğrenme. *Estüdam Eğitim Dergisi*, 6(1), 46-62. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/pub/estudamegitim/issue>
- Rismark, M., ve Sølvsberg, A. M. (2011). Knowledge sharing in schools: A key to developing professional learning communities. *World Journal of Education*, 1(2), 150-160. Erişim adresi: <https://eric.ed.gov/?id=EJ1159076>
- Robbins, S. (1998). *Organizational behaviour*. Prentice Hall International Inc.
- Rosenholtz, S., & Simpson, C. (1990). Workplace conditions and the rise and fall of teachers' commitment. *Sociology of Education*, 63, 241-257. Erişim adresi: <https://psycnet.apa.org/record/1992-10747-001>
- Saltık, B., Ünsar, A.S. ve Oğuzhan, A. (2015). Örgütsel iletişimin örgütsel bağlılığa olan etkisi. *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar*. 52 (600), 47-58. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/pub/fpeyd/issue/48048/607593>
- Sarıkamış, Ç. (2006). Örgüt kültürü ve örgütsel iletişim arasındaki ilişkinin örgüte bağlılık ve iş tatmine etkisi ve başarı teknik servis a.ş de bir uygulama[Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Anadolu Üniversitesi.
- Sarıkaya, E. (2011). İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ve performansları arasındaki ilişki [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Maltepe Üniversitesi.
- Serin, M. K. ve Buluç, B. (2012). İlköğretim okul müdürlerinin öğretim liderliği davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 3(3), 435-459. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/pub/kuey/issue/1032>
- Sezgin, F. (2010). Öğretmenlerin örgütsel bağlılığının bir yordayıcısı olarak okul kültürü. *Eğitim ve Bilim*, 35(156), 142-159. Erişim adresi: <http://egitimvebilim.ted.org.tr/index.php/EB/article/view/248/22>

- Sezgin, Ş. (2020). İlkokulda ve ortaokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri [Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi]. Erişim adresi: <http://acikerisim.pau.edu.tr/xmlui/handle/11499/3201>
- Sidat ,E. ve Bayar, A. (2018). Köy okullarında yaşanan problemlere yönelik öğretmen görüşleri. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5(3), 253-261.Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/cybd/issue/41877/475361>
- Šliburytė, L. (2004). Internal Communication in Organizations Undergoing Change. *Management of Organizations: Systematic Research*, (29). Erişim adresi: <https://web.p.ebscohost.com/abstract?direct=true&profile=ehost&scope=site&authryp>
- Slocombe, T.E., & Dougherty, T.W., (1998). Dissection Organizational Commitment and Its Relationship with Employee Behavior. *Journal of Business and Psychology*, 12(4), 469-491. Erişim adresi: <https://link.springer.com/article/10.1023/A:1025055122988>
- Sümer, B. (2012). KKTC ortaöğretim kurumları yöneticilerinin düşünce ve davranışlarının öğretmenlerin motivasyonuna etkisinin değerlendirilmesi [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi][Yakın Doğu Üniversitesi].
- Şanlı, Ö. ve Arabacı, İ. B. (2016). Liselerde çalışan öğretmenlerin örgütsel kimlik ve örgütsel imaj algılarının örgütsel bağlılıklarına etkisi. *Education Sciences*, 11(3), 126-152. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/eypd/issue/70597/1119306>
- Şimşek, M.Ş. Akgemici, T. & Çelik, A. (2001). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış*. Nobel Yayınları
- Şişman, M. (1997). Eğitimde toplam kalite yönetimi ve kültür. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 21 (105), 61-87. Erişim adresi: <http://egitimvebilim.ted.org.tr/index.php/EB/>
- Şişman, M. (2013). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi*. Pegem Akademi.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using Multivariate Statistics* (5th ed.). New York: Allyn and Bacon.
- Tanrıverdi, H. , Adıgüzel, O. ve Çiftçi, M. (2010). Sağlık Yöneticilerine Ait İletişim Becerilerinin Çalışan Performansına Etkileri: Kamu Hastane Örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11, 101-122. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sbe/issue/23191/247714>

- Taşkın, F. & Dilek, R. (2010). Örgütsel güven ve örgütsel bağlılık üzerine bir alan araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 37-46. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/oybd/issue/16335/171007>
- Taşlıyan, M. & Hırlak, B. (2014). Örgütsel iletişim etkinliği ile iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkilerin araştırılması: Akademik örgütler için bir alan araştırması . *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi* , 3 (2) , 5-36 . Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/eyad/issue/57420/813870>
- TDK (2005). *Türkçe sözlük*. Ankara.
- Tikici, M. & Yıldız, A. (2022). *Örgütsel İletişim ve Çalışanların İş Tatmini*. İksad Yayınevi.
- Toytok, E.H. ve Doğan, E. (2019). Okullarda informel iletişim ölçeğinin geliştirilmesi çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(70), 852-865. DOI:10.17755/esosder.469650
- Tulunay, Ö. (2010). Sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ve örgütsel bağlılık ve örgütsel iletişim ile ilişkisi (Sivas il örneği)[Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi].
- Tuncer, A. (2019). Konfigürasyonel teori bağlamında kurumsal itibar ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Eğitim kurumları üzerinden karşılaştırmalı ampirik bir araştırma. *Erciyes İletişim Dergisi*, 6 (2), 1013-1028. DOI: 10.17680/erciyesiletisim.486754
- Tutar, H. (2003). *Örgütsel iletişim*. Seçkin Yayıncılık.
- Türk, Ö. & Tulunay Ateş, Ö. (2022). Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ve motivasyonları arasındaki ilişkiler: Meta analiz çalışması . *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* , 1-30 . DOI: 10.9779/pauefd.1100214
- Uğraşoğlu, İ. K. & Çağanağa, Ç. K. (2017). Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin farklı değişkenler açısından incelenmesi. *International Journal of News Trends in Arts Sports & Science Education*, 6(4), 10-38. Erişim adresi:
- Uludağ, G. (2018). Örgütsel bağlılık ile iş gören performansı ilişkisini incelemeye yönelik bir alan araştırması. *BEÜ SBE Dergisi*.,7(1), 171-193. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/gaziticaretturizm/issue/49892/639536>
- Uyaroğlu, E.S. (2019). Örgütsel bağlılığın örgütsel mutluluğa etkisi: Eğitim sektörü örneği [Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi]. Erişim adresi: <http://acikerisim.gelisim.edu.tr/xmlui/handle/11363/1545>
- Uzun, T. (2018). Okullarda algılanan örgütsel destek, örgütsel güven, duygusal bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiler . *OPUS International Journal of Society Researches* , 8 (15) , 958-987 . DOI: 10.26466/opus.418335

- Uzun, T., Ayık, A. & Özdem, G. (2019). Okullarda örgütsel iletişim ile öğretmenlerin iş motivasyonları arasındaki ilişkiler. *Ulusal Eğitim Akademisi Dergisi (UEAD)*, 3(1), 26-40. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/uead/article/502996>
- Ünal, S. (1999). Eğitim örgütlerinde toplam kalite yönetimi öğeleri ve uygulamada karşılaşılan engeller. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 19(19), 341-351. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/pub/kuey/issue/10377/126985>
- Üredi, L., Akbaşlı, S., Kösece, P. ve Özaksoy, B.(2021).Özel ve kamu eğitim örgütlerinde çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri: Etkileşimsel etki modeli. *OPUS–Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi* , 17(38), 4983-5005. DOI: 10.26466/opus.858602
- Yatkın, A. (2009). Örgütsel yöneti (İleti)şim. *Fırat Üniversitesi Doğu Araştırmaları Dergisi*, 7(2009), 47-55. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/pub/fudad/issue/47175/594058>
- Yazıcıoğlu, Y. (2004). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. DetayYayıncılık.
- Yelken,T.Y., Kılıç, F., ve Üredi,L. (2010). Stratejik planlama uygulamalarına ilişkin ilk ve orta öğretim okul müdürlerinin görüşleri. *International journal of eurasia social sciences*, 2010(1), 38-50. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/ijoess/iss>
- Yenersoy, G. (1997). Toplam kalite yönetiminin kamu kurumlarında uygulanabilirliği. *Executive Excellence Dergisi*, 8, 56-61. Erişim adresi: <https://www.jmo.org.tr/resimler/ekler/c8a4914>
- Yıldız, P. (2019). Örgütsel bağlılık üzerinde örgütsel güven ve örgütsel iletişimin etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma [Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi]. Erişim adresi:<https://www.proquest.com/openview/0917cbb573edc802bd23e02e2641d870/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>
- Yılmaz, E. (2001). İnsan kaynakları yönetiminde etkin iletişimi gerçekleştirme koşulları. *Marmara İletişim Dergisi*, 11, 357-372. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub>
- Yitik, S. (2022). Okul yöneticilerinin iletişim yeterliklerine ilişkin öğretmen görüşleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi [Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi]. Erişim adresi: <http://193.255.52.44:8080/bitstream/handle/>
- Yüceler, A. (2009). Örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi ilişkisi: teorik ve uygulamalı bir çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (22), 445-458.Erişim adresi: dergipark.org.tr/en/pub/susbed/issue/61799/924591
- Zılhoğlu, M. (1996). *İletişim nedir?* Cem Yayınevi.

EKLER**Ek 1 Etik Kurul Onay Yazısı**

16.09.2022

Sayın Hazal Terzioğlu Dokuzlar

Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu'na yapmış olduğunuz YDÜ/EB/2022/884 proje numaralı ve “Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri:Kırsal Kesim İlkokulları Örneği” başlıklı proje önerisi kurulumuzca değerlendirilmiş olup, etik olarak uygun bulunmuştur.Bu yazı ile birlikte, başvuru formunuzda belirttiğiniz bilgilerin dışına çıkmamak suretiyle araştırmaya başlayabilirsiniz.



Prof. Dr. Aşkın KİRAZ

Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu Raportörü

Not: Eğer bir kuruma resmi bir kabul yazısı sunmak istiyorsanız, Yakın Doğu Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu'na bu yazı ile başvurup, kurulun başkanının imzasını taşıyan resmi bir yazı temin edebilirsiniz.

Ek 2**Örgütsel Bağlılık Ölçeği****Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri**

Değerli katılımcı,

Araştırmaya katılmayı kabul etmeden önce, lütfen araştırma ile ilgili aşağıda bulunan bilgileri dikkatlice okumak için birkaç dakikanızı ayırınız. Araştırma ile ilgili herhangi bir sorunuz varsa, aşağıda iletişim bilgileri olan araştırmacıyla iletişim kurabilirsiniz.

Bu araştırma Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri konulu, yüksek lisans tez araştırmasıdır. Araştırmanın amacı, araştırma yapılacak örgütteki örgütsel iletişimin örgütsel bağlılığa etkilerini örgüt çalışanlarının bakış açısı ile ortaya koymaktır. Birinci bölümde demografik bilgileri saptamaya yönelik sorular bulunmaktadır. İkinci bölümde ise örgütsel bağlılığa ilişkin verilerin elde edilmesi hedeflenmiştir. Çalışmaya katılımınız zorunlu değildir ve katılmayı reddetme hakkına sahipsiniz. Çalışmadan, istediğiniz anda, açıklama yapmaksızın çekilme hakkına sahipsiniz. Araştırmadan çekilmeniz durumunda yanıtlarınız yok edilecektir ve araştırmada kullanılmayacaktır. Eğer araştırmaya katılmayı ve tamamlamayı kabul ederseniz bilgilendirilmiş onam formunu imzalamanız gerekmektedir. Toplanan veri bilgisayar ortamında, araştırmacı ve tez danışmanı dışında herhangi bir tarafından ulaşılamayacak şekilde korunacaktır. İsmi ve tanımlayıcı bilgileriniz, görüşme verilerinden ayrı olarak muhafaza edilecek ve herhangi biri ile paylaşılmayacaktır. Tez yazım aşamasında katılımcıların kimliğinin herhangi bir şekilde ortaya çıkmasına yol açabilecek bilgilere yer verilmeyecektir.

Kıymetli vaktinizi ayırdığınız için teşekkür ederim.

Hazal TERZİOĞLU DOKUZLAR

Yakın Doğu Üniversitesi

Yüksek Lisans Öğrencisi

Gönüllü katılımınızı belirtmek için, lütfen aşağıda bulunan aydınlatılmış onam formunu imzalayınız.

AYDINLATILMIŞ ONAM FORMU**Araştırmanın Başlığı: Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri**

Araştırmacının İsmi: Hazal TERZİOĞLU DOKUZLAR

Cep No: 0542 850 99 55

Email: hazaldokuzlar@hotmail.com

Bilgileri okuyup anladığımı ve soru sorma fırsatımın olduğunu onaylıyorum. Katılımımın gönüllü olduğunu ve açıklama yapmaksızın, istediğim bir anda araştırmadan çekilebileceğimi anlıyorum. Herhangi bir baskı altında kalmadan bu araştırmaya katılmayı kabul ediyorum.

Bölüm 1 :Bu bölümde, demografik özellikler bilgi edinmeye dayalı 6 soru bulunmaktadır. Size en uygun seçeneği işaretleyiniz.

1. Cinsiyetiniz

Kadın Erkek

2. Yaşınız

21-25 26-30 31-35 36-40 41-45 46 ve üzeri

3. Öğrenim Durumunuz

Lise Önlisans Lisans Yüksek Lisans Doktora

4. Toplam Çalışma Süreniz

1 yıldan az 1-5 yıl 6-10 yıl 11-15 yıl 16-20 yıl 21 yıl ve üzeri

5. Bu Kurumdaki Çalışma Süreniz

1 yıldan az 1-5 yıl 6-10 yıl 11-15 yıl 16-20 yıl 21 yıl ve üzeri

6. Çalışmakta Olduğunuz Kurumdaki Göreviniz

Yönetici Öğretmen Diğer

Bölüm 2: Bu bölümde örgütsel bağlılık ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Çalıştığınız kurumu göz önünde bulundurarak, size en uygun ifadeyi işaretleyiniz.

	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1. Kendimi bu kuruma duygusal olarak bağlı hissetmekteyim.					
2. Bu kurumda çalışmanın benim için çok özel bir anlamı var.					
3. Bu kuruma güçlü bir aidiyet hissi duymaktayım.					
4. Bu kuruma hissettiğim bağlılığı, rahatlıkla bir başka kuruma karşı hissedemem.					
5. Bu kurumda çalıştığımı diğer kişilere söylemekten gurur duyuyorum.					
6. Emekli olana kadar bu kurumda çalışmaktan gurur duyarım.					
7. Bu kurumun karşılaştığı her problemi kendi problemim gibi hissedirim.					
8. Bir insanın çalıştığı kuruma her zaman sadakat göstermesi gerektiğine inanıyorum.					
9. Eğer bu kurumdan ayrılmaya karar vermiş olsaydım, hayatımda haddinden fazla şey bozulurdu.					
10. Şu anda bu kurumda kalmamın sebebi istek olduğu kadar, mecburiyetten de kaynaklanıyor.					
11. Bu kurumdan ayrılmayı düşünemem, çünkü çok az seçeneğimin olduğunu biliyorum.					
12. Bu kurumdan ayrılmış olsaydım, karşılaştığım birkaç ciddi sonuçtan birisi de mevcut alternatiflerin azlığı olurdu.					
13. Burada çalışmaya devam ediyorum, çünkü başka bir işte bu kadar kazanacağımı sanmıyorum.					
14. Bu kurumda çalışmaya devam etmemin en önemli nedenlerinden birisi, sadakatin önemine olan inancım gereği kalmayı ahlaki bir zorunluluk olarak hissetmemdir.					
15. Ayrılmak benim için avantajlı olsa da, şu an kurumumdan ayrılmanın doğru olduğunu düşünmüyorum.					
16. Eğer bu kurumdan ayrılmış olsaydım, suçluluk duyardım.					
17. Bu kurum sadakatimi ve bağlılığımı hak ediyor.					
18. Bu kurumdaki insanlara karşı olan sorumluluklarım nedeniyle, şu an işten ayrılmak yanlış olurdu.					
19. Bu kuruma çok şey borçluyum.					

Ek 3 Kişisel Görüş Formu (Görüşme Soruları)

Örgütsel İletişim ve Örgütsel Bağlılığa İlişkin Yönetici, Öğretmen ve Çalışan Görüşleri

Katılımcı Kişisel Görüş Formu

1. Okulunuzun amaçlarını yerine getirebilmek için kurumunuzdan nasıl bir destek görmektesiniz?
2. Daha önce şehirde bulunan herhangi bir okulda görev yaptınız mı? Yaptıysanız örgütsel iletişim açısından mevcut okulunuzla karşılaştırma yapar mısınız?
3. Kırsal bölgedeki bir okulda görev yapıyor oluşunuzu iletişim ve yönetim açısından değerlendirecek olsanız avantaj ve dezavantajlarının neler olduğunu düşünüyorsunuz?
4. Kurumunuzun okul hedeflerine ulaşma çabası hakkındaki görüşleriniz nelerdir?
5. Okulunuzdaki çalışanlar arası iletişimin temelinde kuruma bağlılık durumlarını nasıl değerlendirmektesiniz?

Örgütsel İletişimin Boyutları İle İlgili Sorular

6. Okulunuzda çalışanlar arası iletişim nasıl sağlanmaktadır?
7. Okulla ilgili bilgilerin paylaşım süreci tüm okul çalışanları açısından nasıl ilerlemektedir?
8. Okulunuzdaki ders zümreleri arasındaki işbirliği ve takım çalışmalarını nasıl değerlendirmektesiniz?
9. Okulunuzdaki yönetim kadrosu ile öğretmen ve diğer çalışanlar arasındaki iletişimi nasıl değerlendirmektesiniz?
10. Okulunuzdaki yönetici, öğretmen ve diğer çalışanların okulun dış çevresiyle iletişimini nasıl değerlendirmektesiniz?

Örgütsel Bağlılığın Boyutları İle İlgili Sorular

11. Okulunuzda halen çalışmaya devam ediyor oluşunuzun nedeni nedir?
12. Okulunuza karşı bağlılık ve aidiyet hissi duyuyor musunuz? Nedenini açıkla mısınız?

13.Okulunuzdan ayrılıp başka bir okulda çalışmanın size sağlayacağı avantaj ve dezavantajları nasıl değerlendirmektесiniz?

14.Çalıştığınız okulda uzun yıllar boyunca hizmet vermeyi hedefliyor musunuz ? Neden?