İLKÖĞRETİM ÖĞRETMENLERİNİN ETKİLİ TAKIM ÇALIŞMASINA İLİŞKİN ALGILARI İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ***

Prof. Dr. Nezahat GÜÇLÜ*

Yrd. Doç. Dr. Veysel OKÇU**

Öz: Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin ilköğretim okullarında gerçekleştirilen etkili takım çalışmasına ilişkin algıları ile örgütsel bağlılıkları (uyum, özdeşleşme, içselleştirme boyutunda) arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Araştırma ilişkisel tarama modelinde dizayn edilmiştir. Araştırmada, araştırmacılar tarafından "Etkili Takım Çalışması Ölçeği" (ETÇÖ) ve Balay (2000b) tarafından geliştirilen "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" (ÖBÖ) yer almaktadır. Araştırma için 2009-2010 öğretim yılında Siirt ili merkez ilköğretim okullarında görev yapan tüm öğretmenler (730) evren olarak kabul edilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre; öğretmenlerin etkili takım çalışmasına ilişkin algıları ile örgütsel bağlılığın içselleştirme ve özdeşleşme boyutları arasında pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin etkili takım çalışmasına ilişkin algıları ile örgütsel bağlılığın uyum boyutu arasında negatif yönde ve orta düzeye yakın anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. İlköğretim öğretmenlerinin etkili takım çalışmasına ilişkin algılarının "katılıyorum" düzeyinde oldukları saptanmıştır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ise içselleştirme boyutunda en yüksek olduğu, bunu özdeşleşme ve uyum boyutunun izlediği görülmüştür. Yapılan regresyon analizi sonucunda, etkili takım çalışması uyum, özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarındaki örgütsel bağlılığı anlamlı düzeyde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca araştırma sonuçlarına bağlı önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelime: Takım çalışması, örgütsel bağlılık, İlköğretim öğretmenleri

RELATION BETWEEN PERCEPTIONS OF PRIMARY SCHOOL TEACHERS RELATED TO EFFECTIVE TEAM WORK AND THEIR ORGANIZATIONAL COMMITMENTS

Abstract: Objective of this study is to analyze the relation between perceptions of teachers related to effective team works conducted at primary schools and their organizational commitments (in the dimension of adaptation, identification and internalization). This study has been designed within the relational screening model.

Within the study, there exist "Organizational Commitment Scale", developed by Balay (2000b) and "Effective Team Work Scale" developed by researchers. For the study, all of the teachers (730) working at central primary schools in Siirt province during years 2009-2010 comprise the population. According to the findings obtained as a result of the study, it has been identified that there is a positive and moderate relation in perceptions of teachers related to effective team work and the internalization and identification dimensions of organizational commitment. It has been observed that there exists a negative and quasi-moderate level and significant relation between perceptions of teachers related to effective team work and adaptation dimension of organizational commitment. Having employed regression analysis, it was determined that effect team work predicted internalization, identif*ication and adaptation based organizational commitment positively. It has been identified that perceptions of primary school teachers related to effective team work have been at level of "I agree". As regards levels of organizational commitments of teachers, it has been observed that internalization dimension is the highest followed by identification and adaptation dimension. Moreover, suggestions have been given depending on the results of the study.

Keywords: Team work, organizational commitment, primary school teachers

Giriş

Eğitim örgütlerinin verimliliği ve etkililiğinin arttırılmasında, amaçların gerçekleştirilebilmesinde, vizyon ve misyona uygun kararlarının oluşturulmasında, katılımcı, örgütsel bağlılığı yüksek ve motive olmuş insan kaynağının varlığı büyük önem arz etmektedir. Günümüz eğitim örgütlerinde takım olgusu, motive olmuş insan kaynağının sinerjik etkisinden yararlanmanın bir aracı olarak görülebilir. Böylelikle takım üyelerinin bilgi, beceri ve yeteneklerinden üst düzeyde yararlanılabilir ve örgütsel bağlılığı arttırılabilir.

Çağdaş örgüt ve yönetim anlayışı, her birimin kendi sorunlarını çözme yeterliğine sahip olmasını öngörür. Nasıl ki canlı bir sistemin sorunu olduğunda her organı bunu çözme çabasına giriyorsa, örgütte takımlarıyla aynı işlevi göstermelidir. Örgütsel sorunlar nedeniyle takımlara sorun çözme yetkisi verilirse, içinde yaşadıkları için sorunun neden ve boyutlarını takım üyeleri daha iyi sezebilirler. Aynı zamanda örgütün demokratikleşmesi sağlanmış olur (Başaran, 1998, 191; Aksu,

*Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi, ngüçlü@gazi.edu.tr
**Siirt Üniversitesi Eğitim Fakültesi, veysel.okcu56@gmail.com
*** Bu çalışmanın ilk hali 1-2 Mayıs 2010 tarihlerinde Antalya'da düzenlenen " V.Ulusal Eğitim Yönetimi Kongresinde" sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

2002, 179-180). Örgütsel değişme ve gelişmenin konularında biri olan takım çalışması, geleneksel eğitim ve yönetim anlayışını değiştirmeye yönelik bir olgudur. Günümüzde gelişen teknoloji ile birlikte bireysel çalışmadan çok takım çalışmasının daha başarılı olduğu ön plana çıkmaktadır (Çetin, 1998, 140). Modern örgütlerde temel öğrenme birimi bireyler değil, takımlardır. Takımlar öğrenmedikçe örgütlerde öğrenemez (Senge, 2007, 19). Takım halinde öğrenme insan gruplarının bireysel perspektiflerinin ötesinde yatan büyük resmi görebilme becerilerini geliştirir (Senge, 2007, 21). Takım halinde öğrenmede hizalanma bir takımın üyelerinin gerçekten arzuladığı sonuçları ortaya koyma ve bunu geliştirme sürecidir. Bunu gerçekleştirmek için ortak vizyon ve kişisel ustalığa ihtiyaç vardır ve kolektif olarak gerçekleşir (Senge, 1998, 257; Güçlü ve Türkoğlu, 2003).

Ortak vizyon ve sistem düşüncesinin benimsenmesi, bireylerin takım halinde çalışması sinerji etkisi meydana getirmektedir (Yeniçeri, 2002, 216; Güçlü ve Türkoğlu, 2003). Örgütte bir amaç ortaklığı paylaşılan bir vizyon ve misyon ile birbirlerinin çabalarını tamamlama yönünde bir anlayış yoksa, bireyler kendi kişisel çıkarlarını takımın çıkarlarından daha önemli görme ve bencilce hareket etme eğilimine girerler (Töremen, 2001, 65). Takımlar, hızla değişen dünya da örgütlerin gelişmelere ayak uydurmasını sağlayan, hızlı düşünme ve karar alma becerisini sağlayan ve örgütlerin esnekliğine katkıda bulunan oluşumlardır (Kuyumcu, 2007). Takımlar genellikle hiyerarşik olarak oluşturulmaz, takım bireylerin kolektif beyin fırtınası oluşturmalarına dayanır ve bu esnek yapı ortaya çıkan problemlere pratik çözümler bulur. Bir öğretmen takımı özellikle net bir çözümü olmayan zor bir problemin çözümünde etkili olabilir. Bu tür problemleri çözme girişimine başlamadan önce, takımda görev dağılımı yapılmalıdır. Takımda her üyeye yer verilmeli ve hepsinin katkıda bulunması sağlanmalıdır (Scribner, Sawyer, Watson ve Myers, 2007).

Takım çalışması sayesinde işgörenlerin yeni fikir üretme ve problem çözme becerileri gelişmekte (Şimşek, 2001,78), bireysel yeteneklerin örgütün yararına kullanılabilmesi için gerekli ortam meydana gelmektedir (Merter, 2006, 64). Bireylerin duygularını doyuma ulaştıran, farklı görüşlere imkan tanıyan ve aktiviteyi sürekli canlı tutan grup sinerjisi sayesinde, çalışanların moralleri yükselmekte, daha fazla uygulanabilir kararlar alınmakta ve zamandan tasarruf sağlanmaktadır (Cafoğlu, 1996, 79).

Takım çalışması okulun gelişimi için kademeler ve öğretmenler arasındaki sınırları ortadan kaldırarak iletişimin artmasına, okuldaki kazanımların üst düzeyde gerçekleşmesine katkıda bulunabilir. Bunun sonucunda, eğitim sürecine katılanların okulun bir üyesi olmaktan mutlu olurlar, böylece okulun etkililik düzeyi yükselmiş olur (Gökçe, 2009). Takım çalışmasında informal iletişimin olması, öğretmen ve yönetici arasındaki etkileşimi kuvvetlendirmekte (Çelik, 2003, 203), öğretmen, yardımcı ve yönetici personel arasındaki duvarları ortadan kaldırıp daha iyi bir çalışma

ortamının kurulmasını sağlamaktadır (Cafoğlu, 1996, 66). Töremen ve Karakuş'un (2007) yaptığı araştırmada eğitim örgütlerindeki öğretmenlerin bencilce davranışları, güven eksikliği, okul içinde farklı kişilik özelliklerine, farklı değerlere, ve farklı kadro unvanlarına sahip olan bireylerin birbirleriyle tam olarak kaynaşmamaları ve kendi aralarında küçük gruplar (klikler) meydana getirmeleri iletişim kanallarının önünde bariyerler oluşturmakta ve sonuçta da takım çalışmasını olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin meslek hayatlarını, işlerinden elde ettikleri doyumu, öğretmenlik mesleğine ilişkin sahip oldukları algıları, çalıştıkları okul ile ne kadar bütünleştiklerinin en güçlü işaretlerinden biri örgütsel bağlılıktır (Özden, 1997). Mowday, Porter ve Steer (1979) örgütsel bağlılığı, bireyin belirli bir örgütle özdeşleşmesi ve örgüte karşı hissettiği bağın gücü olarak tanımlamaktadır. Bu şekilde bir bağlılık a) örgütün belirlediği amaçların ve sahip olduğu değerlerin kabul edilerek içselleştirilmesi, b) örgütün belirlediği amaçlara ulaşması için çaba gösterme isteği ve c) örgütün bir üyesi olarak kalmak için güçlü bir arzu duyma olmak üzere üç faktörün birleşimi olarak görülmektedir (Mowday, Porter ve Steer, 1982).

Örgütsel bağlılık örgütte dengeyi meydana getiren öğelerden biridir. İşgörenin örgüte bağlılık derecesi, bir taraftan diğer iş görenlerin onu kabul derecesine, diğer taraftan iş görenin beklentilerinin derecesine bağlıdır (Bursalıoğlu, 1987, 227). Öğretmenlerin okula bağlılığını okulun amaç ve değerlerinin benimsenmesi, bunların gerçekleştirilmesi için çaba gösterilmesi ve okulda kalmayı sürdürme isteği oluşturmaktadır (Celep, 2000, 138). Öğretmenin örgütsel bağlılığını onların konumlarındaki sağlamlık ve belirli bir okulda yer almaları olarak tanımlamışlardır. Bu bağlamda öğretmen örgütsel bağlılığı içsel güçlü bir inanış, okulun hedef ve değerlerini kabullenme, okul için makul seviyede çaba için istekli olma ve okuldaki üyeliğin (pozisyonun) devamlılığı için güçlü bir istek duymadır (Tsui ve Cheng, 1999; Sezgin, 2009).

Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların görevlerini yerine getirmede daha fazla çaba gösterdikleri, örgütlerinde daha uzun süre kaldıkları, örgütleriyle olumlu bir ilişki içinde oldukları belirtilmektedir (Nal, 2003). Örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörlerden biri de takım çalışmasıdır. Takım çalışmasının sağladığı önemli bir üstünlük örgütteki farklı disiplinlerin bilgi, yetenek ve deneyimlerini bir araya getirmesidir. Takımlar, hiyerarşik bir örgüt yapısının katı ve gereksiz sınırlamalarını aşarak ortak amaç etrafında bütünlük oluşturmaktadır (Barutçugil, 2004, 278). Töremen (2001) özel ve devlet liselerini karşılaştırdığı araştırmasında, özel okullardaki takım çalışması anlayışının devlet liselerinden daha memnuniyet verici düzeyde olduğunu tespit etmiştir. Takım çalışması ve takıma bağlılık, örgüte bağlılığı da olumlu etkilemekte ve iş arkadaşlarına, işlerine ve örgüte karşı olumlu tutum gösteren takım çalışanlarının üst yönetime ve örgüte karşı

bağlılıklarının da arttığı ifade edilmektedir (Becker ve Billings, 1993). Değişen gereksinimlere cevap verebilecek kaliteli bir eğitim için, eğitim hizmetinin daha etkili olarak sunulmasında, takım çalışması etkili bir araç olarak kullanılabilir (Gökçe, 2009). Bu araştırma da etkili takım çalışması ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ortaya koyarak, bu konuya dikkat çekmek hedeflenmektedir. Ayrıca bu çalışma, alana kuramsal katkı sağlamanın yanısıra uygulayıcılara yönetsel eylemlerinde kaynaklık etmesi beklenmektedir.

Eğitim Örgütlerinde Takım Çalışması

Takım, beraber ve eşgüdümlü çalışan birbirini destekleyen ve sahip oldukları farklı yetenekleri ortak örgütsel amaçlar için kullanan bireyler topluluğudur (Clyton, 2000, 168). Takım, başkalarının öğrenmesi çerçevesinde ve örgütün ihtiyaçlarına göre, öğrenmenin açıklanabileceği, denenebileceği, ayıklanabileceği ve incelenebileceği ortamı sağlar (Cafoğlu, 1996, 79-80). Eğitim örgütlerindeki takım üyelerinin; takımın etkin, saygın ve vazgeçilmez üyesi olduğunun farkına varmaları gerekir. Takım üyelerinin başarılı olabilmesi için ulaşacakları hedefe güdülenmeleri gerekir. Kararlar ve çözümler, takımın her üyesinin katkısıyla oluşturulursa eğitimdeki takım çalışmaları başarılı olur (Çetin, 2001).

Bir takımın başarılı olmasının en önemli unsuru, o takımın psikolojik atmosferi, diğer bir değişle takım kültürü, takım ruhudur (Biçer, 1998, 263). Eğitim örgütlerinde takım çalışmasına başlamadan önce, takım çalışmasına uygun bir kültürel alt yapı oluşturulmalıdır. Oluşturulacak kültürel yapıda öncelikle iyi işleyen bir iletişim sisteminin olması, çalışanların kendilerini ilgilendiren kararlara katılımlarının sağlanması, farklılıklara saygının esas olması, güvenli bir örgütsel iklimin sağlanması vb. büyük önem arz etmektedir (Demirci, Develioğlu, Özler ve Özenli, 2006). Böylelikle etkili takım çalışması sonucunda sinerji ortaya çıkar ve takım misyonunun başarısını geliştiren gerçek bir takım kültürü oluşturulur (Harris ve Harris, 1996).

Wilson ve Wellins'e göre güçlü takımların güçlü liderlere ihtiyacı vardır, takımlar liderleriyle, liderler takımlarıyla güçlüdürler (akt. Kayıkçı, 1999). Öğretmen takımları popüler bir okul geliştirme stratejisi olarak ortaya çıkmıştır. Takımlardaki bu yenilenmiş ve genişletilmiş ilişki, okulların uzun vadede popüler olmalarını sağlamaktadır (Clark ve Clark, 1994; akt. Scribner ve diğ.,2007). Paylaşılan takım rolü bir bütün olarak okulun liderliğine ve yönetimine stratejik olarak katkıda bulunur (Wallace, 1998, 6). Takım okulun karşılaşmış olduğu belirli bir problemi çözmek amacıyla oluşturulur ve bundan sorumlu tutulur. Herkesin problem için kendi fikir ve çözümlerini ortaya koyma yükümlülüğü vardır, fakat öğretmen takımları problemi kolektif olarak çözmekte daha başarılı görülmektedir (Scribner ve diğ., 2007).

Başarılı takımların oluşmasında hem takım liderinin özellikleri hem de takım üyelerinin beceri ve tecrübeleri önemli rol oynamaktadır (Cafoğlu (1996, 77). Günümüz rekabet koşullarında işgörenleri ikna eden, onlarla etkin iletişim içerisinde bulunan, onları motive eden ve değişime hazırlayan liderler örgütlerinde etkinliği sağlayabilir, sinerji oluşturabilir ve çalışanların işinden tatmin olmasına katkı sağlayabilir (Tengilimoğlu, 2005). Liderin görevi ortak bir vizyona, karşılıklı etkileşim gücüne, güçlü bir yardımlaşma ve paylaşma duygusuna sahip olan bir takım oluşturma ve sonuçta daha iyi fikirler üreterek, öğrenme ve moral düzeyini artırmaktır. Liderler daha fazla sayıda insanın kurum için daha yararlı işler ortaya çıkarabilmelerine yönelik olarak takım çalışmasını teşvik etmeli ve yaratıcı potansiyele sahip olup bunu kullanamayan bireyleri de takımın içine çekerek onları başarılı sonuçlar elde etmeye yöneltmelidirler (Özler ve Koparan, 2007).

Değişen dünyada katılıma dayalı yönetim anlayışının gereği olarak Bakanlık, il, ilçe ve okul örgütlerinde etkili takım çalışmalarına gerek vardır (Çetin, 1998, 3). Takım kurarak çalışmak iş görenlerin moralini, yardımlaşma duygularını, güven içinde çalışmalarını, dostluk ilişkilerini geliştirmektedir. Eğitim örgütlerinde takım çalışmasını gerektirecek pek çok durum vardır (Başaran, 1993, 62). Eğitim alanında en bilinen takımlar; öğretmenler kurulu, müfettişler, il/ilçe eğitim yöneticileri ile okul müdürlerini içeren yönetim takımlarıdır (Gökçe, 2009). Günümüzde okullarda yapılan takım çalışmalarına, yıllık ders programlarının hazırlanmasında, öğretmenler kurulu toplantılarında, zümre toplantılarında, şube öğretmenler kurulu toplantılarında, sınav komisyonlarında, disiplin kurullarında, çeşitli komisyonlarda, bazı özel gün ve kutlama programlarında, sınıf içi (eğitim-öğretim) çalışmalarında ve sene başında planlama yapılırken rastlanılmaktadır. Oysaki bu çalışmaların okulun tüm etkinliklerinde sürekli olarak işletilmesi, kurumun verimliliği açısından önem taşımaktadır (Başaran, 1993, 63; Çetin, 2001). Bu takımlar problem çözme, planlama ve karar vermede okul müdürüne yardımcı olurlar. Bunların dışında okulda öğretmenlerinde içinde bulunduğu, program geliştirme, veli danışma takımları, okul dışı etkinlik takımları ve amaç oluşturma takımları gibi birçok alt takımlardan söz edilebilir (Gökçe, 2009). Takım çalışmasının okuldaki bütün personeli içine alacak şekilde başlatılması; öğretim, yardımcı ve yönetici personel arasındaki problemleri ortadan kaldırıp, daha iyi bir yönetim ortamının kurulmasını sağlayacaktır. Problem çözme ve karar sistemlerinin okuldaki bütün seviyelerde takım çalışması ile birlikte uygulanması, okulların başarısı için önemli adımlar olacaktır (Cafoğlu, 1996, 66). Okulun bir parçası olduğunu düşünen öğretmen, kendisini takımın başarısızlığından sorumlu hisseder. Aynı şekilde takım ruhu örgütsel başarılardan haz veya kıvanç duymaya yol açar. Buna göre birey ancak parçası olduğunu düşündüğü bütüne yönelir (Başkan ve Aydın, 2000).

Örgütsel Bağlılık

Modern örgütlerin faaliyetlerini etkin bir şekilde sürdürebilmeleri, güçlendirilmiş ve örgüte bağlı çalışanların varlığı ile mümkün olabilmektedir (Janssen, 2004; akt. Doğan ve Demiral, 2009). Yoğun rekabet koşullarının hâkim olduğu günümüzde örgütsel başarıyı sağlamak, iş görenlerin örgütlerine ve yaptıkları işe bağlılıklarıyla ilişkilidir. Bu bağlılığı gösteren iş görenler yüksek düzeyde performans sağlayarak, nitelikli ürünlerin ortaya çıkarılmasına katkıda bulunurlar (Uygur, 2009, 11). Bireyin örgüte olan psikolojik bağlılığını ifade eden örgütsel bağlılık, örgüt için üzerinde önemle durulan konulardan biridir. Sheldon (1971) örgütsel bağlılığı, bireyin kimliğini örgüte bağlayan ya da iliştiren ve örgüte karşı geliştirilen bir tutum veya yöneliş olarak tanımlamaktadır. Örgütsel bağlılık, çalışanın kabulü ve onun psikolojik bir sözleşmeyle işe girmesiyle başlar. Örgütün bir üyesi olarak hedefler, amaçlar ve işin gerektirdikleri konusunda bilgi edinmesiyle gelişir. Bu açıdan bakıldığında örgütsel bağlılık, bir kişinin belirli bir örgüt ile kimlik birliğine girerek oluşturduğu güç birliğidir (Şahin ve Balkar, 2008, 1811). Allen ve Meyer'e göre örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Araştırmacılar örgütsel bağlılığı, bireyin çalıştığı örgütle duygusal olarak özdeşleşmesini açıklayan, örgütten ayrılması durumunda katlanması gereken harcamalardan kaçınmasını sağlayan ve örgütün bir üyesi olarak kalmaya yönelik ahlaki bir zorunluluk olarak tanımlamaktadır (Allen ve Meyer, 1997, 11).

Farklı tanımlamaların vurgu yaptığı ortak nokta bağlılığın, bireyin çalıştığı örgütle arasındaki ilişkileri özdeşleştiren psikolojik bir durum olmasıdır (Erdheim, Wang ve Zicker, 2006). Ayrıca üç ana temayı yansıttığı görülmektedir, (1) örgüte duygusal olarak bağlı olma, (2) örgütten ayrılmayla ortaya çıkacak kaybın göz önüne alınması ve (3) örgütte kalma zorunluluğu (Meyer ve Allen, 1991).

Örgütsel bağlılık uyum, özdeşleşme ve içselleştirme (Balay, 2000a, 2000b; Balcı, 2003; Kelman, 1958; O'Reilly ve Chatman, 1986) diye anılan yazarlar tarafından üç boyutta sınıflandırıldığı görülmektedir. Bu araştırmada örgütsel bağlılık, bu sınıflandırmaya dayandırılmaktadır. O'Reilly ve Chatman (1986), Kelman'ın yaklaşımından yola çıkarak kişi ile örgüt arasındaki psikolojik bağın uyma, özdeşleşme ve içselleştirme olmak üzere üç temele dayandığını belirtmektedirler. Bunlar sırasıyla aşağıda açıklanmıştır:

Uyum: Uyum, inançların paylaşıldığı için değil, tutum ve davranışlar edinildiği zaman meydana gelir. Belirli ödülleri kazanmak veya cezalardan kaçınmak amacıyla kişinin o grubun etkisi altında kalmasıdır. Uyum boyutunda temel amaç belirli dış ödüllere kavuşmaktır (O'Reilly ve

Chatman, 1986). Uyum, bağlılığın araçsal bir nitelik taşıması nedeniyle, örgütün giderek daha fazla maddi kontrol uygulamaya koyması ile sonuçlanmaktadır. Yani dışsal destekleme ve cezalandırma, davranışı belirleme ve kontrol etmede tamamen araçsal olan güdülemeye konu edilebilir (Wiener, 1982).

Özdeşleşme: Örgütsel bağlılığın ikinci boyutu, üyenin örgütün bir parçası olarak kalma isteğine dayanır. Üye diğer üyeleriyle yakın ilişkiler içine girmektedir. Böylece bireyler tutum ve davranışlarını, kendilerini ifade etmek ve doyum sağlamak için diğer üye ve gruplarla ilişkilendirdiğinde özdeşleşme meydana gelmektedir. Birey örgütün amaçlarını, değerlerini ve özelliklerini kabul eder ve bunlarla özdeşleşirse bağlılık gerçekleşmektedir. Bu durumda örgütsel bağlılık, bireyin örgütün bakış açılarını ve özelliklerini kabul etme ve kendine uyarlama derecesini yansıtmaktadır (İlsev, 1997). Balcı'ya (2003, 29) göre özdeşleşme ise, bireylerin örgüte ve işgörenlerine yakın olma isteklerine dayalıdır. Özdeşleşme, bireyin değer verdiği şey ya da şeyler karşılığında örgütü ile bir anlamda bir kişilik bütünleşmesine girmesidir.

İçselleştirme: Bütünüyle kişisel ve örgütsel değerler arasındaki uyuma dayanmaktadır. İçselleştirme, etki kabul edildiği zaman meydana gelir. Çünkü, bireyin tutum ve davranışları örgütün ve örgütteki diğer bireylerin değerleri ile uygun olduğu durumu kapsar. Yani, bireylerin değerleri ve grubun ya da örgütünkiler aynıdır (O'Reilly ve Chatman, 1986). Yüksek düzeyde örgütsel bağlılık hisseden çalışanlar, çalıştıkları örgütü çok daha fazla önemser, örgütün bir mensubu olarak kalmayı arzu ederler. Örgütle özdeşleşmişlerdir (Porter, Crampon ve Smith, 1976).

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı öğretmenlerin etkili takım çalışmasına ilişkin algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu amaçla araştırmada aşağıdaki sorulara cevap aranmaktadır:

1. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerinin etkili takım çalışmasına ilişkin algıları ne düzeydedir?
2. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları (uyum, özdeşleşme, içselleştirme boyutunda) ne düzeydedir?
3. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin etkili takım çalışmasına ilişkin algıları ile örgütsel bağlılıkları (uyum, özdeşleşme, içselleştirme boyutunda) arasında bir ilişki var mıdır?

4. Öğretmenlerin etkili takım çalışmasına ilişkin algıları örgütsel bağlılığın anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

Yöntem

Araştırma modeli

Bu araştırma hem tarama hem de ilişkisel tarama modelinde dizayn edilmiştir. Öğretmenlerin algılarına göre okuldaki etkili takım çalışmasıyla ilgili görüşlerini ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek amacıyla tarama modelini, etkili takım çalışması ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemek için ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modelleri, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeye yarayan bir araştırma modelidir (Karasar, 2007, 81).

Evren ve Örneklem

Araştırma için 2009-2010 eğitim-öğretim yılı Siirt ili merkez ilköğretim okullarında görev yapan tüm öğretmenler (730) evren olarak alınmıştır. Evrende çok fazla öğretmen sayısının olmamasından dolayı örneklem alma yoluna gidilmemiştir. Çalışma grubunda yer alan öğretmenlerden elde edilen toplam 352 veri değerlendirilmeye alınmıştır. Ölçekleri eksik ve yanlış dolduran öğretmenlerden elde edilen 34 veri ise değerlendirmeye alınmamıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özellikleri incelendiğinde %63'ü erkek, %37'si kadındır. Çalışma grubunun %54'ü sınıf öğretmeni, %46'sı ise branş öğretmenidir. Yine öğretmenlerin yaklaşık %35'i 5 yıldan az, %30'u 6-10 yıl arasında, %17'si 11-15 yıl arasında, %5'i 16-20 yıl arasında ve %13'ü ise 21 yıl ve üzerinde kıdeme sahiptirler.

Verilerin Toplama Araçları

Araştırmada, öğretmenlerin etkili takım çalışmasına ilişkin algılarını ölçmek amacıyla araştırmacılar tarafından geliştirilen ve 44 maddeden oluşan cümleler yer almaktadır. Ölçek beşli likert tipinde düzenlenmiştir. Etkili takım çalışmasına ilişkin cümleler geliştirilirken öncelikle ilgili literatür incelenmiş ve ayrıca uzman görüşlerine başvurulmuştur. Hazırlanan ölçek maddelerinin anlaşılır olup olmadığını belirlemek amacıyla 3 Türkçe öğretmenine okutularak gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Bu çalışmada "Etkili Takım Çalışması Ölçeğinin" (ETÇÖ) faktör yapısını belirlemek amacıyla açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Tek faktörlü olarak saptanan "Etkili Takım Çalışması Ölçeği"nin güvenirliğinin bir göstergesi olarak alfa iç tutarlılık katsayısı ve bu kapsamda madde toplam korelasyonu hesaplanmıştır. Yapılan analiz sonucunda madde toplam korelasyon faktörü

olarak .48 ile .72 arasında değiştiği gözlenmiştir. ETÇÖ'nin tek faktörlü olduğu ve faktör tarafından açıklanan varyansın 48. 687 ve bu faktöre ait öz değer ise 52.465 olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğe ilişkin faktör analizi işlemlerine göre KMO (Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequancy)=.885, Barlett (Barlett's test of Sphericity)=12344, 952, Cronbach alpha güvenirlik katsayısı .95 olarak hesaplanmıştır. Araştırmacılar tarafından yapılan etkili takım çalışmasıyla ilgili elde edilen bulgulara göre ölçeğin geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu söylenebilir

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek için Balay (2000b) tarafından geliştirilen ve beşli likert tipinde hazırlanmış "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" (ÖBÖ) kullanılmıştır. Birbirinden bağımsız üç alt ölçek olarak oluşturulan (ÖBÖ)'nin Uyum alt ölçeği (1-8), Özdeşleşme alt ölçeği (9-16) ve İçselleştirme alt ölçeği (17-27) maddelerinden oluşmaktadır. Üç faktörlü olarak saptanan "Örgütsel Bağlılık Ölçeği"nin her bir alt faktörü için güvenirliğin bir göstergesi olarak alfa iç tutarlık katsayısı ve bu kapsamda madde toplam korelasyonları hesaplanmıştır. Madde toplam korelasyonları birinci faktör için .38 ile .68, ikinci faktör için .33 ile .75 ve üçüncü faktör için .53 ile .83 arasında değişmektedir. Buna göre, ölçekte yer alan maddelerin, iyi derecede ayırt edici oldukları söylenebilir. Birinci faktör için hesaplanan alfa katsayısı .79 iken, aynı katsayı ikinci faktör için .89 ve üçüncü faktör için .93'dür (Balay, 2000b).

Yapılan buu araştırma da üç faktörlü olarak saptanan "Örgütsel Bağlılık Ölçeği"nin her bir alt faktörü için güvenirliğin bir göstergesi olarak alfa iç tutarlık katsayısı ve bu kapsamda madde toplam korelasyonları hesaplanmıştır. Madde toplam korelasyonları birinci faktör için .47 ile .67, ikinci faktör için .37 ile .71 ve üçüncü faktör için .54 ile .87 arasında değişmektedir. Örgütsel bağlılığın içselleştirme boyutu olarak adlandırılan birinci faktör tarafından açıklanan toplam varyans 31.993 ve bu faktöre ait öz değer 6.544'dür. Bağlılığın özdeşleşme boyutu olarak adlandırılan ikinci faktörün açıkladığı varyans ise 10.221 ve bu faktöre ait öz değer 3.574'tür. Bağlılığın uyum boyutu olarak adlandırılan üçüncü faktörün açıkladığı varyans ise 5.049 ve bu faktöre ait öz değer 1.245'dir. Üç boyutun açıkladığı toplam varyans %47.267'dir. ÖBÖ'nin uyum alt boyutunun güvenirlik katsayısı .90, özdeşleşme alt boyutunun .89 ve içselleştirme alt boyutunun ise .90 olarak hesaplanmıştır. Her iki ölçme aracıda "Hiç katılmıyorum", "Çok az katılıyorum", "Orta düzeyde katılıyorum", "Katılıyorum", "Tamamen katılıyorum", şeklinde derecelendirilen maddeler sırasıyla 1, 2, 3, 4, 5 şeklinde puanlandırılmıştır. Ayrıca her bir madde için elde edilen aritmetik ortalama, öğretmenlerin her maddeye katılma düzeyi 1.00-1.80: "Hiç katılmıyorum", 1.81-2.60: "Çok az katılıyorum", 2.61-3.40: "Orta düzeyde katılıyorum", 3.41-4.20: "Katılıyorum", 4.21-5.00: "Tamamen katılıyorum", olarak değerlendirilmiştir.

Verilerin Analizi

Ölçek aracılığı ile elde edilen verilerin frekans, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Değişkenler arasındaki anlamlı farklılıkları bulmak amacıyla LSD testi kullanılmıştır. Parametrik dağılımlar için Pearson korelasyon analiz tekniği kullanılmış olup, elde edilen verilerin manidarlığı $p \leq .05$ ve $p \leq .01$ düzeyinde sınanmıştır. Ayrıca veriler regresyon analizi yoluyla elde edilmiştir.

Bulgular

1. İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algılarına Göre Etkili Takım Çalışmasına ve Örgütsel Bağlılığın (uyum, özdeşleşme, içselleştirme boyutunda) Boyutlarına İlişkin Bulgular

İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin etkili takım çalışmasına ilişkin algılarının ve örgütsel bağlılıklarının (uyum, özdeşleşme, içselleştirme boyutunda) ne düzeyde olduğu belirlemek için betimsel analiz bulguları Tablo 1'de belirtilmiştir.

Tablo 1

Öğretmenleri Etkili Takım Çalışması ve Örgütsel Bağlılıklarına İlişkin Bulgular

Boyutları	N	$\overline{X}$	S
Etkili Takım Çalışması	352	3.593	.598
Örgütsel Bağlılık			
Uyum	352	2.363	1.055
Özdeşleşme	352	3.324	.942
İçselleştirme	352	3.785	.704
Toplam	352	3.592	.625

Yukarıdaki Tablo 1'de görüldüğü gibi, yapılan analiz sonucu ilköğretim öğretmenlerin etkili takım çalışmasına ilişkin algılarının olumlu olarak nitelendirilen "katılıyorum" düzeyinde oldukları ancak çok iyi düzeyde olmadıkları tespit edilmiştir.

İlköğretim öğretmenleri örgütsel bağlılığın en fazla içselleştirme alt boyutunda bağlılık duydukları ($\overline{X}$ =3.785), bunu özdeşleşmeye dayalı alt boyutun ($\overline{X}$ =3.324) izlediği, uyuma dayalı bağlılığın alt boyutu ise en düşük düzeyde ($\overline{X}$ =2.363) olduğu belirlenmiştir.

2. Etkili Takım Çalışması ile Örgütsel Bağlılık (uyum, özdeşleşme, içselleştirme boyutunda) Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin etkili takım çalışmasına ilişkin algıları ile örgütsel bağlılıkları (uyum, özdeşleşme, içselleştirme boyutu) arasındaki ilişkiye ait bulgular aşağıdaki Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2
Öğretmenlerin Etkili Takım Çalışmasına İlişkin Algıları ile Örgütsel Bağlılıkları (uyum, özdeşleşme, içselleştirme boyutu) Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Boyutlar		**Uyum**	**Özdeşleşme**	**İçselleştirme**
Etkili Takım Çalışması	r	.-29**	.47**	.49**
	p	.000	.000	.000
	N	352	352	352

Yukarıdaki Tablo 2'de görüldüğü gibi, yapılan analiz sonucunda öğretmenlerin etkili takım çalışmasına ilişkin algıları ile uyum boyutundaki örgütsel bağlılık arasında negatif yönde ve orta düzeye yakın anlamlı bir ilişki (r=.-29; p=.00<.01) olduğu görülmektedir. Yine yapılan analiz sonucunda öğretmenlerin etkili takım çalışmasına ilişkin algıları ile özdeşleme boyutundaki örgütsel bağlılık arasında doğrusal ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki (r=.47; p=.00<.01) olduğu belirlenmiştir. Benzer şekilde öğretmenlerin etkili takım çalışmasına ilişkin algıları ile özdeşleşme boyutundaki örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki (r=.49; p=.00<.01) olduğu tespit edilmiştir.

3. Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarının Yordanmasına İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları

Örgütsel bağlılığın uyum, özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarının yordanmasına ilişkin bulgular aşağıdaki Tablo 3'de belirtilmiştir.

Tablo 3
Uyum, Özdeşleşme ve İçselleştirme Boyutlarının Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analiz Sonuçları

	Yordayıcı Değişkenler			
	Boyutlar	β (Beta)	t	p
Yordanan Değişken (Örgütsel Bağlılığın Uyum Boyutu)	Takım Çalışması	-.29	-2.05	**.00****
	R=.286	R^2 = .082	F (1-351)=3.021	

Yordanan Değişken (Örgütsel Bağlılığın Özdeşleşme Boyutu)	Takım Çalışması	.47	6. 47	**.01****
	R=.469	R^2 = .220	F (1-351)=6.48	
Yordanan Değişken (Örgütsel Bağlılığın İçselleştirme Boyutu)	Takım Çalışması	.49	7. 34	**.00****
	R=.490	R^2 = .240	F (1-351)=8.02	

p ≤ .05* ve p ≤ .01**

Yukarıdaki Tablo 3'de örgütsel bağlılığın uyum boyutunun yordanmasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, etkili takım çalışması ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığın uyum boyutu arasında anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır (R=.286, R^2= .082, p<.01). Ayrıca örgütsel bağlılığın uyum boyutuna ilişkin yapılan analiz sonucunda, etkili takım çalışması örgütsel bağlılığın uyum alt boyutunu anlamlı düzeyde (p ≤.01) yordadığı görülmektedir. Uyum boyutundaki β (Beta)=-.29 ve t=-2.05 puanları bu anlamlılıktaki etki değerini göstermektedir. Etkili takım çalışması örgütsel bağlılığın uyum alt boyutundaki toplam varyansın %8'ini açıklamaktadır. Bulgular, etkili takım çalışması uyuma dayalı örgütsel bağlılıktaki varyansın çok az bir bölümünü açıkladığını göstermektedir. Başka bir ifade ile okullarda yapılan etkili takım çalışması öğretmenlerin uyum alt boyutundaki örgütsel bağlılığını azaltabileceğini göstermektedir.

Etkili takım çalışması ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığın özdeşleşme boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (R=.469, R^2= .220, p<.01). Yordanan değişken olarak örgütsel bağlılığın özdeşleşme boyutuna ilişkin yapılan çoklu regresyon analizi sonucu, etkili takım çalışması, örgütsel bağlılığın özdeşleşme alt boyutunu anlamlı düzeyde (p≤.01) yordadığı görülmektedir. Etkili takım çalışmasının β (Beta)=.47 ve t=6.47 puanları anlamlılık düzeyindeki etki değerini göstermektedir. Öğretmenlerin etkili takım çalışmasına ilişkin algıları, öğretmenlerin özdeşleşme alt boyutundaki örgütsel bağlılıktaki toplam varyansın %22'sini açıklamaktadır. Diğer bir ifade ile okullarda yapılan etkili takım çalışması öğretmenlerin özdeşleşme alt boyutundaki örgütsel bağlılığını arttırabileceğini vurgulamaktadır.

Benzer şekilde etkili takım çalışması ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığın içselleştirme alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (R=.490, R^2= .240, p<.01). Yordanan değişken olarak örgütsel bağlılığın içselleştirme boyutuna ilişkin yapılan analiz sonucuna göre, yordayıcı değişken olan etkili takım çalışmasının örgütsel bağlılığın içselleştirme alt boyutunu anlamlı düzeyde (p≤ .01 ve p ≤.05 için) yordadığı tespit edilmiştir. Etkili takım çalışması, örgütsel bağlılığın içselleştirme alt boyutundaki toplam varyansın yaklaşık %24'ünü açıklamaktadır. Bir başka ifade

ile okullarda yapılan etkili takım çalışması öğretmenlerin içselleştirme alt boyutundaki örgütsel bağlılıklarını arttırabileceği söylenebilir.

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Araştırmaya katılan ilköğretim öğretmenlerinin etkili takım çalışmasına ilişkin algılarının "katılıyorum" düzeyinde olduklarını, bir başka ifadeyle okullarında iyi bir düzeyde takım ruhuyla hareket ettiklerini fakat çok iyi bir düzeyde de olmadıklarını ortaya koymuşlardır. İlköğretim okulunda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının içselleştirme boyutunda en yüksek düzeyde olduğu (katılıyorum düzeyinde), bunu sırasıyla özdeşleşmenin (orta düzeyde katılıyorum) izlediği ve en düşük düzeyde ise uyum boyutunun (çok az katılıyorum) olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin etkili takım çalışmasına ilişkin algıları ile örgütsel bağlılığın özdeşleşme ve içselleştirme boyutları arasında pozitif yönde ve orta düzeyde; uyum boyutu arasında ise negatif yönde ve orta düzeye yakın anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yapılan regresyon analizi sonucunda, etkili takım çalışması öğretmenlerin uyum, özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarındaki örgütsel bağlılıklarını anlamlı düzeyde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılan ilköğretim öğretmenlerinin etkili takım çalışmasına ilişkin algılarının "katılıyorum" düzeyinde olduklarını, bir başka ifadeyle okullarında bir takım ruhuyla hareket ettiklerini ortaya koymuşlardır. Bu sonucu Günal (2007), Ceylan (2006), Tuna (2003) ve Çetin'in (2001) yönetici ve öğretmenler üzerinde yaptıkları araştırmaların sonuçları desteklemektedir. Yapılan araştırmada öğretmenlerin ilköğretim okullarında yapılan takım çalışmalarının kurumun verimliliğinde etkili olduğuna inandıklarını ortaya koymaktadır. Çetin (1998)'in ilköğretim okullarında takım çalışması üzerine yaptığı araştırmada, eğitim kurumlarında yüksek performanslı bir takımın oluşturulabilmesi, yönetici ve öğretmenlerin takım içinde olaylara doğru teşhis koyabilmesi, uyum yeteneği ve yetkinlikle doğrudan ilişkili olduğu ortaya konulmaktadır. Araştırmada ayrıca özel okullarda beklenen düzeyde olmamakla birlikte, devlet okullarına göre yüksek performanslı takımların kurulduğu belirlenmiştir. Özel okullardaki yönetim anlayışının daha çağdaş olmasının, örgütsel gelişim ve değişimi kolaylaştırdığı, dolayısıyla özel okullardaki öğretmen ve yöneticilerin takım çalışmasına daha yatkın olduğu ifade edilmiştir. Çelikten (2001)'in yapmış olduğu araştırmada ise, araştırmaya katılan okul yöneticilerinin hemen hepsi, örgütün başarısını artırmada kendilerinin tek başına yeterli etmen olmadığını belirtmiş, 'başarılı ve etkili bir okul'a kavuşmak için uyumlu bir takım çalışmasının gerektiğine dikkat çekilmiştir. Poza ve Markus (1980) ise takım üyelerinin sorumluluk alması ve takım disiplinine uyum sağlamasının biraz vakit

alabileceğini, fakat bu sıkıntıların giderildiği zaman her bir takım üyesinin takım liderinden daha da etkili olabileceğini savunmaktadır (akt. Çelikten, 2001).

İlköğretim okulunda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının içselleştirme boyutunda en yüksek düzeyde olduğu (katılıyorum düzeyinde), bunu sırasıyla özdeşleşmenin (orta düzeyde katılıyorum) izlediği ve en düşük düzeyde ise uyum boyutunun (çok az katılıyorum) olduğu saptanmıştır. Araştırmada öğretmenlerin bağlılık düzeylerinin en yüksek düzeyde içselleştirme boyutunun çıkması Balay'ın (2007), Okçu'nun (2011, 2014) ve Özkan'ın (2005) yaptığı araştırma sonuçları ile örtüşmektedir. Ancak Zaman'ın (2006) rehber öğretmenlerle yaptığı araştırmada örgütsel bağlılığın içselleştirme boyutunun "orta düzeyde" olduğu gözlenmiştir. Bu sonuç, ilköğretim okulu öğretmenlerinin, görev yaptıkları okulların amaç ve değerlerini büyük ölçüde içselleştirdiklerini göstermektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin bireysel değerleriyle örgütsel değerlerinin benzer olduğu görüşüne "katılıyorum" düzeyinde bağlılık gösterdikleri görülmektedir. Araştırmanın örgütsel bağlılığın özdeşleşme boyutuyla ilgili ifadelere öğretmenlerin verdikleri yanıtların ortalama değerine bakıldığında ise "orta düzeyde katıldıkları" görülmektedir. Benzer şekilde Balay'ın (2007), Zaman'ın (2006), Okçu'nun (2011, 2014) ve Özkan'ın (2005) yaptığı araştırmada örgütsel bağlılığın özdeşleşme boyutunun "orta düzeyde" olduğu gözlenmiştir. Bu bağlamda öğretmenlerin ne çok yüksek oranda okula bağlılıkları duydukları nede okuldan tamamen koptukları söylenemez. Bunu yüzeysel veya zoraki olarak adlandırılan uyuma dayalı bağlılık (orta düzeyde katılıyorum) algılarının izlediği görülmektedir. Bu sonucu Özkan'ın (2005), Okçu'nun (2011, 2014) ve Balay'ın (2007) yaptığı araştırma sonuçları desteklemektedir.

Öğretmenlerin etkili takım çalışmasına ilişkin algıları ile örgütsel bağlılığın özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutları arasında pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Ayrıca öğretmenlerin etkili takım çalışmasına ilişkin algıları ile örgütsel bağlılığın uyum alt boyutu arasında negatif yönde ve orta düzeye yakın anlamlı bir ilişkinin olduğu gözlenmektedir. Buna göre, okullarda etkili takım çalışmaları yapılarak öğretmenlerin uyum boyutundaki bağlılığın azaldığı gözlenmiştir. Bu sonuç, ilköğretim okullarında etkili takım çalışması yapılmak suretiyle öğretmenlerin okulun amaç ve değerlerini büyük ölçüde benimseyebileceklerini göstermesi bakımından önem arz etmektedir. Etkili takım çalışması ile öğretmenlerin okula ve meslektaşlarına karşı olumlu duygular beslemesine, önyargılardan uzaklaşmasına, yeteneklerinin geliştirmek için fırsatlar oluşturulmasına, motivasyonlarının artmasına, öğretmenlerin ödüle kavuşma ve cezadan kaçınmaya yönelik bağlılık düzeylerinin asgari düzeye düşmesine, okulun değer ve amaçlarını benimsemesine dolayısıyla bağlılığın gelişmesine katkı sağlayabilir. Bu yönüyle okullarda etkili

takım çalışmalarının daha etkin biçimde yapılması, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının daha üst düzeyde gerçekleşmesine katkıda bulunabilir.

Yapılan analizi sonucunda, etkili takım çalışması öğretmenlerin uyum, özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarındaki örgütsel bağlılıklarını anlamlı düzeyde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Diğer bir ifade ile okulda etkili takım çalışması yapıldıkça öğretmenlerin özdeşleşme ve içselleştirme boyutunda örgütsel bağlılık düzeylerinin arttığı söylenebilir. Yani okulda etkili takım çalışması ile ilgili olarak; okuldaki problemler takımlar aracılığı ile çözüldükçe, takım üyeleri biz ruhu ile hareket ettikçe, takım içi iletişime önem verildikçe, işe uygun yeterli zaman ve enerji harcandıkça, takım üyeleri arasındaki bireysel farklılıklara önem verildikçe, okulda takım kültürü oluştukça, takım çalışmaları takdir edildikçe, takım kararlarına saygılı olundukça, takım üyeleri yaptıkları işleri yüksek standartta yaptıkça, takım üyelerinin gelişmesine önem verildikçe, takım lideri etkili yönetim sergiledikçe, takım içi kararlar demokratik bir anlayışla alındıkça, takımların okulun sorunlarına etkili ve kalıcı çözümler ürettikçe, okul yöneticisi takım çalışmasına önem verdikçe vb. öğretmenlerin özdeşleşme ve içselleştirmeye dayalı örgütsel bağlılığının artabileceği söylenebilir. Özdeşleşme dayalı bağlılık boyutunda; öğretmenler görev yaptıkları okuldan memnun oldukları ve bu okulda görev yapmaktan gurur duydukları, burada kişisel ve mesleki gelişimlerini sağladıkları, ortamın öğrenmeye ve yeteneklerini geliştirmeye uygun olduğu, meslektaşlarıyla sağlıklı iletişim kurdukları, bu okulu diğerlerine kıyasla tercih ettikleri düşüncesine sahip oldukları belirtilebilir. İçselleştirmeye dayalı bağlılık boyutunda ise; çalışanların beklenenin ötesinde çaba göstermeye istekli olunduğu, okulun problemlerini sahiplendikleri, okulun değerleri ile bireylerin değerlerinin örtüştüğü, okulun amaçlarına uygun hareket edildiği, okulun başarısından gurur duyulduğu, okul için her türlü fedakarlığı yapmaktan çekinilmediği bir anlayışa sahip olunduğu vurgulanabilir. Yapılan bu araştırma sonuçlarına bağlı olarak aşağıda belirtilen önerilerde bulunulmuştur:

1. Yöneticiler, okulda öğretmen bağlılığını olumlu yönde etkileyen etkili takım çalışmasına önem vermeli ve takım çalışması için uygun ortamlar oluşturulmalıdır
2. Öğretmenlerin görev yaptıkları okullarıyla bütünleşmelerini sağlayacak, motivasyonlarını sağlayacak moral ve psikolojik faktörlerin (kendilerini ilgilendiren kararlara katılım, uygun örgütsel iklim, demokratik çalışma koşulları, etkili yönetici davranışları vb.) sağlanması önerilebilir.
3. Okullarda etkili takım çalışma düşüncesi ve biz duygusu geliştirilmeli ve teşvik edilmelidir.

4. Yöneticiler okulda, empati, fedakârlık, ortak anlayış ve güven çerçevesinde şekillenen bir iklimin oluşması için çaba gösterilmelidir.

5. Öğretmenlerin takım çalışmasına ilişkin algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi tespit etmeye yönelik benzer nitel ve nicel araştırmalar farklı il ve bölgelerde yapılabilir**.**

6. Etkili takım çalışmasıyla örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye yönelik benzer araştırmalar özel ve devlet ilköğretim okullarında karşılaştırmalı olarak yapılabilir.

Makalenin Bilimdeki Konumu (Yeri): Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi ABD

Makalenin Bilimdeki Özgünlüğü

Eğitim örgütlerindeki insan kaynaklarının etkili yönetimi, tüm çalışanların yeterliklerinin arttırılmasını ve her işgörenin sistemle bütünleşmesini gerekli kılar. Takım çalışmasının sağladığı önemli bir üstünlük örgütteki farklı disiplinlerin bilgi, yetenek ve deneyimlerini bir araya getirmesidir. Örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörlerden biri de takım çalışmasıdır. Okullarda etkili takım çalışması işgörenlerin örgütsel bağlılıklarını artırmakta ve bu böylelikle de okulun hedeflerini üst düzeyde gerçekleştirmeye kakı sağlamaktadır. Aynı zamanda takım çalışması, geleneksel eğitim ve yönetim anlayışını değiştirmeye yönelik bir olgu olarak da karşımıza çıkmaktadır. Bu araştırma da etkili takım çalışması ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ortaya koyarak, bu konuya dikkat çekmek araştırmanın ana hedefidir. Bu yönüyle bu çalışma alana kuramsal katkı sunmanın yanında uygulamacılara yönetsel eylemlerinde ve özellikle araştırmacılara yapacakları araştırmalarında pratik katkı sunmakta ve kaynaklık etmektedir.

KAYNAKÇA

Aksu, M. (2002). E*ğitimde stratejik planlama ve toplam kalite yönetimi*. Ankara:Anı Yayıncılık.

Balay, R. (2000a). Y*önetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara:Nobel Yayınları

Balay, R. (2000b). Ö*zel ve resmi liselerde yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığı*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara

Balay, R. (2007*)*. İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık etkenleri:Şanlıurfa ili örneği. (Ed. Ergin Erginer). XVI. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi. Tam Metinler/ Cilt I. Tokat:Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü.

Balcı, A. (2003). *Örgütsel sosyalleşme kuram strateji ve taktikler*. Ankara:PegemA Yayıncılık.

Barutçugil, İ. (2004). Stratejik *insan kaynakları yönetimi*. İstanbul:Kariyer Yayıncılık.

Başaran İ. E. (1993). *Eğitim yönetimi*. Ankara:Gül Yayınevi.

Başaran İ. E. (1998). *Yönetimde insan ilişkileri*. Ankara:Aydan Web Tesisleri Basımevi.

Başkan, G. A. ve Aydın, A. (2000). Eğitim sisteminde insan unsuru ve toplam kalite yönetimi anlayışı. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı 18.*

Becker , T. E. ve Billings, R. S. (1993). Profiles of commitment: An empirical test. *Journal of Organizational Behavior,14,* 177-189.

Biçer, T. (1997). *Yaşam ve sporda doruk performans*. (2. Basım). İstanbul:Mayıs Yayınevi.

Bursalıoğlu, Z. (1997). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Cafoğlu, Z. (1996). *Eğitimde toplam kalite yönetimi*. İstanbul: Avni Akyol Ümit Kültür ve Eğitim Vakfı.

Celep, C. (2000). Eğitimde *örgütsel adanma ve öğretmenler*. Ankara:Anı Yayıncılık.

Ceylan S. (2006). İlköğretim *okulu yönetici ve öğretmenlerinin takım çalışmasına ilişkin algıları (Balıkesir ili Burhaniye örneği).* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.

Clyton, S. (2000). *Yönetim takımınızın yeteneklerini geliştirme.* (Çev:Mehmet Zaman). İstanbul:Hayat Yayınları.

Çelik, V. (2003). *Eğitimsel liderlik*. Ankara: PegemA Yayıncılık.

Çelikten, M. (2001). Etkili okullarda karar süreci. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* 11, 1-12

Ölçüm Çetin, M. (1998). *İlköğretim okullarında takım çalışması*. (1. Baskı). İstanbul:Alfa Basım Yayım.

Ölçüm Çetin, M. (2004). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık.* Ankara:Nobel Yayın Dağıtım.

Çetin, S. (2001). *İlköğretim okullarında takım çalışması konusunda öğretmen görüşleri.* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.

Demirci, M. K., Develioğlu, K., Özler, H. ve Özenli, S.(2006). Örgütsel Kültür ve takım Çalışması Uygulamaları Arasındaki İlişki:Ampirik Bir Çalışma. *Eskişehir Osmangazi üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7*(2).

Doğan, E. (2002). *Eğitimde toplam kalite yönetimi*. Ankara: Academyplus Yayınevi.

Doğan S. ve Demiral, Ö. (2009). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirme ve psikolojik sözleşmenin etkisine ilişkin bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi, 32*, 21-46.

Erdheim, J., Wang, M. ve Zicker, M. J. (2006). Linking the big five personality constructs to organizational commitment. *Personality and Individual Differences, 41*, 959-970.

Güçlü, N. ve Türkoğlu, H. (2003). İlköğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin öğrenen organizasyona ilişkin algıları. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 1 (2)*, 137-160

Gökçe, F. (2009). İlköğretim okulu öğretmenlerinin takım rolleri (öğretmenlerin Belbin'in takım rollerini algılama düzeyleri). *Eğitim ve Bilim, 34 (151)*, 3-16.

Günal, N. (2007). *İlköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerinin takım algısı düzeylerinin incelenmesi.*Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü,İzmir

Haris, P. R. ve Haris, K. G. (1996). Managing effectively through teams. *Team Performance Management. An International Journal, 2(3).*

İlsev, A. (1997). Örgütsel bağlılık: Hizmet sektöründe bir araştırma. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Karasar, N. (2007). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara:Nobel Yayın Dağıtım.

Kayıkçı K. (1999). Toplam kalite yönetiminde liderlik. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*,20, 577-595.

Kelman, H.C. (1958). Compliance, identification, and internalization: Three processes of attitude change. *Journal of Conflict Resolution, 2(1)*, 51-60.

Kuyumcu M. (2007). *İlköğretim Okullarında Okul Kültürü ve Takım Liderliği (Elazığ İli Örneği).* Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayımlanmamış Doktora Tezi.

Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1997). Commitment in the workplace:Theory, research and aplication. CA:Sage Publications.

Merter, M. E. (2006). *Toplam kalite yönetimi.* İstanbul: Atlas Yayınları.

Mowday, T. R., Porter, L.W. ve Steer, R. M. (1979).The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behaviour, 14*, 224-247.

Mowday, R.T. ve Steers, R. M., ve Porter, L.W. (1982). Employee-organizational linkages:the psychology of commitment, absenteeism ve turnover. New York:Academic Pres.

Nal, K. (2003) Sınıf *öğretmenlerinin yöneticilerinin yönetim tarzlarına ilişkin tutumları ile kuruma bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma.* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

O'Reilly, C. ve Chatman, J. (1986).Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology, 71 (3)*, 492-499.

Okçu, V. (2011). İlköğretim *okulu yöneticilerin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve yıldırma (mobbing) yaşama düzeyleri arasındaki ilişki.* Yayımlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Okçu, V. (2014). Ortaöğretim Okulu Yöneticilerinin Öğretmenler Etik Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi 20*(4), 501-524.

Özden Y. (1997). Öğretmenlerde adanmışlık:Yönetici davranışları ile ilişkili mi? *Milli Eğitim Dergisi, 135*,35-41.

Özkan, Y. (2005). *Örgütsel sosyalleşme sürecinin öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına etkisi.* Yayımlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Özler, E. ve Koparan E. (2007). Takım performansına etki eden takım çalışmasına ilişkin faktörlerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. http://.www.akademikbakis.org. (29.06.2006).

Porter, L., Crampon, W. ve Smith, F. (1976). Organizational commitment and managerial turnover. *Organizational Behaviour and Human Performance, 15*, 87-98.

Sheldon, M. E. (1971). Investments and involvement in mechanisms producing commitment to the organization. *Administrative Science Quarterly, 16*, 142-150

Scribner, J. P., Sawyer, R. K. ve Watson, R. K. ve Myers, V. L. (2007). Teacher teams and distributed leadership:A study of group discourse and collaboration. *Educational Administration Quarterly, 43(1),* 67-100.

Senge, P. M. (2007). *Beşinci disiplin*. (Çev. Ayşegül İldeniz, Ahmet Doğukan). İstanbul:Yapı Kredi Kültür Sanat Yayıncılık Ticaret ve Sanayi A.Ş.

Senge, P. M. (1998). *Beşinci disiplin öğrenen organizasyon düşünüşü ve uygulaması*. (Çev. Ayşegül İldeniz veAhmet Doğukan) İstanbul: Yapı Kredi Kültür Sanat Yayıncılık Ticaret ve Sanayi A.Ş.

Sezgin, F. (2009). Examining the relationship between teacher organizational commitment and school health in Turkish primary schools. *Educational Research and Evaluation, 15(2),* 185-201.

Sümter E. (2003). *Örgütlerde takım çalışması ve performansa etkileri.* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Şahin S. ve Balkar B. (2008). İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin okul ortamında kullandıkları sosyalizasyon mekanizmaları ve örgütsel bağlılıkları ile ilişkisi. Proceedings of International Conference on Educational Science ICES'08. Depart Of Educational

Sciences Faculty Of Education. Volume III, 1810-1819. Nort Cyprus:Eastern Mediterranean University

Şimşek, M. (2001). *Toplam kalite yönetimi*. İstanbul: Alfa Yayınları.

Temgilimoğlu, D. (2005). Hizmet işletmelerinde liderlik davranışları ile iş doyumu arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Gazi üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, 1*, 23-48.

Terzi, A. R. ve Kurt T. (2005). İlköğretim okulu müdürlerinin yöneticilik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılığına etkisi. *Milli Eğitim Dergisi, 166*, 98-110.

Thomas, E. B. ve Billings, R., S. (1993). Profiles of commitment: An emprical test. *Journal of Organizational Behavior, 14 (2),* 177-190.

Töremen, F. (2001). *Öğrenen okul*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Töremen, F. ve Karakuş, M. (2007). Okullarda sinerjinin engelleri: Takım çalışması üzerine nitel bir araştırma. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi, 7*(1), 617-645.

Tuna, B. (2003). *Takım çalışmasına ilişkin yönetici ve öğretmen görüşleri.* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.

Tsui, K. T., ve Cheng, Y. C. (1999). School organizational health and teacher commitment: A contingency study with multi-level analysis. *Educational Research and Evaluation, 5*, 249-268.

Uygur, A. (2009). *Örgütsel bağlılık ve işe bağlılık.* Ankara:Barış Platin Kitabevi.

Wallace, M. (1998). Synergy through teamwork: Sharing primary school leadership. Paper Presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association (San Diego, CA, April 13- 17, 1998). University of Wales Cardiff, Wales, UK.

Weiner, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of Management Review,7 (3),* 418-428.

Yeniçeri, Ö. (2002). *Örgütsel değişmenin yönetimi*. Ankara: Nobel Yayınları.

Zaman, O. (2006). *Ortaöğretim kurumlarında çalışan alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin iş doyumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki (Ankara ili örneği).* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.