Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi

Yıl: 2018, Cilt: 19, Sayı: 4, Sayfa No: 777-799

DOI: 10.21565/ozelegitimdergisi.396246

ARAŞTIRMA

Gönderim Tarihi: 19.02.18
Kabul Tarihi: 30.09.18
Erken Görünüm: 28.10.18

Örgüt Temelli Öz Saygı ve Örgütsel Duygusal Bağlılığa İlişkin Öğretmen Görüşleri

Berna Yüner*
Yozgat Bozok Üniversitesi

Öz

Bu araştırmanın amacı örgüt temelli öz saygı (ÖTÖS) ile duygusal örgütsel bağlılık (DÖB) arasındaki ilişkiyi görme engelli olan ve engeli olmayan öğretmen görüşlerine göre belirlemektir. Ayrıca, öğretmenlerin görme engel durumunun ve demografik değişkenlerin ÖTÖS ve DÖB düzeyleri üzerindeki etkisi incelenmiştir. Çalışma ilişkisel tarama modelinde olup 119 görme engeli bulunan ve 156 engeli bulunmayan toplam 275 öğretmenle yürütülmüştür. Araştırmada "Örgüt Temelli Öz Saygı Ölçeği" (ÖTÖSÖ) ve "Duygusal Örgütsel Bağlılık Ölçeği" (DÖBÖ) kullanılmıştır. Toplanan ölçekler, doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile sınanmış ve ortalama, standart sapma puanları, t-testi, ANOVA, Kruskal Wallis-H, korelasyon (Pearson r) ve regresyon testleri ile analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda ÖTÖS ve DÖB düzeyinde cinsiyet değişkeninin erkek öğretmenler lehine, öğretmenlik uzmanlık alanının ÖTÖS düzeyinde özel eğitim öğretmenleri lehine anlamlı fark oluşturduğu, medeni durum, görme engeli durumu ve kıdem değişkenlerinin ise anlamlı fark oluşturmadığı gözlemlenmiştir. Ayrıca, ÖTÖS ile DÖB arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki bulunduğu ve örgüt temelli öz saygının, duygusal örgütsel bağlılığın anlamlı bir yordayıcısı olduğu saptamıştır.

Anahtar sözcükler: Öz saygı, örgütsel bağlılık, engelli öğretmenler, görme engeli, duygusal bağlılık.

Önerilen Atıf Şekli

Yüner, B. (2018). Örgüt temelli öz saygı ve örgütsel duygusal bağlılığa ilişkin öğretmen görüşleri. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi, 19*(4), 777-799. *doi: 10.21565/ozelegitimdergisi.396246*

*__Sorumlu Yazar:__ Dr., E-posta: bernayuner@gmail.com, https://orcid.org/0000-0001-7162-8397

İnsanlar sosyal varlıklar olarak çevresiyle etkileşim içerisindedir. Aile ile başlayan sosyalleşme, okul ve içinde bulunulan örgütlerle sürdürülmektedir. Bununla beraber, her bir bireyin farklılıkları ve kendilerine ilişkin öz algıları vardır. Sosyal paylaşım içerisinde bireylerin karşılaştıkları durumlara verdikleri tepkiler, bireysel özelliklerine ve öz algılarına göre farklılaşmaktadır. Bireyin kendisine ilişkin öz değerlerinin toplamı olarak ifade edilen öz saygı, birey tutum ve davranışlarına yön vermede önemli etkiye sahiptir (Brockner, 1988; Ganster ve Schaubroeck, 1991; Rosenberg, 1965).

Örgütlerin varoluş sebebi örgütsel amaçları gerçekleştirmektir. Bu amaçların gerçekleşme derecesinde bireylerin örgüte yönelik tutum ve davranışları önemli etkiye sahiptir. Zira bireyler, örgütteki amaç ve değerleri kabul ettiği derecede örgütsel bağlılık geliştirir ve örgütsel amaçların gerçekleşmesine hizmet ederler. Örgütsel bağlılığın gelişmesinde bireylerin örgüte ve kendine ilişkin algıları rol oynamaktadır. Bireyin örgütte kendine ilişkin algıladığı değer, örgüt temelli öz saygısını (ÖTÖS) oluşturacaktır. ÖTÖS ise bireyin örgüte karşı tutumunu ve bağlılığını etkileyecektir. Bu doğrultuda örgütsel davranışlara ilişkin yürütülen çalışmalarda örgüt üyelerinin örgüt temelli öz saygısının ve örgütsel bağlılıklarının dikkate alınması anlamlı sonuçlar üretecektir.

Örgüt Temelli Öz Saygı

Öz saygı, bireyin kendine ilişkin yürüttüğü kapsamlı bir değerlendirmedir. Korman (1976), öz saygıyı, bireylerin kendilerini yetkin ve işe yarar gördükleri derece olarak tanımlamıştır. Bireylerin deneyimlerine vermiş oldukları tepkinin, sahip oldukları öz saygıya göre değiştiğini belirtmiştir. Pek çok çalışma öz saygının çok yönlü bir kavram olduğu vurgulamıştır (Shavelson, Hubner ve Stanson, 1976; Song ve Hattie, 1985; Tharenou, 1979). Simpson ve Boyle (1975) öz saygının, bireyin kendine ilişkin genel öz değerlendirmesi olan *evrensel öz saygıyı*, anne, baba ya da eş gibi bulunduğu rollere ilişkin yetkinliğini ifade eden *role dayalı öz saygıyı* ve belirli bir görevi yerine getirmedeki yeterliğini ifade eden *göreve dayalı öz saygıyı* kapsadığını ve bütünsel bir değerlendirme olduğunu ifade etmiştir.

Güney, Akalın ve İlsev (2007) ise, *evrensel öz saygıyı* pek çok farklı güçten etkilenen, kişinin etkileşim içerisinde bulunduğu çevresinden ve sosyal çevresinden gelen mesajlar ve kişisel tecrübeleri sonucu oluşturduğu etkililik ve yeterlik hissi olarak özetlemiştir. *Role özgü öz-saygı* (role-specific self-esteem) hayatta anne, baba, öğrenci ya da eş olarak içinde bulunduğumuz role ilişkin öz değerlendirmedir. Bireyin bu rollere ilişkin kendisi için hissettiği etkililik ve yeterlik derecelendirmesidir. *Göreve/duruma özgü öz-saygı* (task/situation-specific self-esteem) ise belirli bir durumdaki davranış sonuçlarının ve o davranıştaki yeterliğin öz değerlendirmesidir (Pierce, Gardner, Cummings ve Dunham, 1989).

Özsaygı, birey tutum ve davranışlarıyla, dolayısıyla performansı ile yakından ilişkilidir. Bireylerin performansı bulundukları örgütün hedeflerine ulaşma derecesini etkileyecektir. Bu nedenle, örgütsel verimlilik açısından değerlendirildiğinde, öz saygı önemli bir değişkendir. Zira yüksek öz saygıya sahip bireyler olumlu tutum ve davranış geliştirme ve sürdürme eğilimindedirler. Bu bireyler varlıklarının örgütsel amaçlara hizmet ettiğini ve ihtiyaçları gidermede etkili olduğunu bilirler. Dolayısıyla daha yüksek iş doyumu hissederler ve daha üretken olurlar. Hollenbeck ve Brief'in (1987) bulgusu bu görüşü desteklemektedir. Hollenbeck ve Brief (1987) yüksek öz saygısı olan bireylerin, düşük öz saygısı olan bireylere göre performans hedeflerini yakalamayı daha çok önemsediklerini saptamıştır.

Öz saygının değişken olarak incelendiği çalışmalarda, öz saygının çerçevesi, ölçülmesi hedeflenen davranış kapsamında daraltılmalıdır. Örneğin, göreve yönelik davranış ve tutumların ölçümüne ilişkin yürütülen çalışmalarda göreve özgü öz saygı değişkeni, evrensel öz saygı değişkeninden daha güçlü bir kestirim yapılabilir. Bu doğrultuda örgütsel davranışlarla öz saygı ilişkisini inceleyen çalışmaların örgüt temelli öz saygı kapsamında ele alınması daha geçerli sonuçlar sunacaktır. Epstein (1979) de araştırma kapsamına sınırlandırılan öz saygı ile değişkenler arası ilişkinin daha güçlü olarak saptanacağını öne sürmüştür.

Örgüt temelli öz saygının temeli Korman'ın (1970; 1971; 1976) çalışmalarına dayandırılmaktadır. Korman, örgütsel durumların, çalışanın kendine duyduğu saygıyı ve devamında çalışanın örgütsel tutum ve

davranışlarını şekillendirdiğini ifade etmiştir. Korman'ın çalışmalarına dayanarak Pierce ve diğerleri (1989), örgüt temelli özsaygı kavramını, örgüt üyelerinin, örgütsel rollere katılarak ihtiyaçlarını tatmin etme derecesi olarak tanımlamıştır. Örgüte ilişkin yürütülecek çalışmalarda örgüt temelli öz saygı kavramına ve ölçme aracına duyulan ihtiyaç üç nedenle açıklanmıştır:

Evrensel öz-saygı, örgütsel araştırmalarda, diğer değişkenlerin ölçümleri ile belirli ilişkileri ortaya koymakta genellikle başarısız olmaktadır. Her ne kadar iyi geliştirilmiş olsalar da evrensel öz-saygı ölçeklerinin çok azı bir görev veya örgütsel kapsamda yapısal geçerliliğe sahiptir.Öz-saygı, kendisiyle birlikte çalışılan diğer değişkenlerin analiz düzeyinde incelenmelidir (Pierce ve diğ., 1989).

Örgütsel adanmışlık, vatandaşlık, güven, iklim, kültür, iş doyumu gibi örgütsel konuları ele alan çalışmalarda üye-örgüt ilişkisi incelenmektedir. Bireylerin örgütsel etkinliklerden etkilenişleri ve bu etkinliklere verdikleri tepkiler, yine bireylerin örgütle etkileşimi sonucu oluşturdukları öz saygıya göre değişim göstermektedir. Bu nedenle örgüt temelli öz saygı kavramının incelenmesi önemlidir. Farok ve Zainal (2017) örgüt temelli öz saygının iş adanmışlığı ile anlamlı ve pozitif yönlü ilişkisi olduğunu saptamıştır. Benzer şekilde, Pierce ve Gardner (2004) örgüt temelli öz saygının; iş performansı, motivasyon, örgütsel vatandaşlık, örgütsel bağlılık ve iş doyumu ile anlamlı ilişkileri olduğunu ortaya koymuştur.

Korman (1971) öz saygıya ilişin yürüttüğü alanyazın taramasında, bireyin önemsediği kişilerden gelen beklentilerin ve durumsal koşuların öz saygıyı şekillendirmede rolü olduğunu öne sürmüştür. Benzer şekilde, Elloy ve Patil (2012) ÖTÖS gelişiminde bireyin geçmişte örgüt içerinde karşılaştıklarının etkisinin olduğunu belirtmiştir. Bir başka ifade ile bireyin örgüt içerisinde önem atfettiği kişilerden doğrudan duyacağı ya da davranışlarından hissedeceği değer, onun örgüt temelli öz saygısını yükseltecektir. Yüksek ÖTÖS düzeyine sahip olan bireyler, örgütsel üye olarak yetkinlik hissedecek ve geçmişteki örgütsel rolleri açısından doyum yaşayacaktır. Bu bireyler örgüt içerisinde birer üye olarak değerli olduklarına ilişkin öz algıya sahip olup birer çalışan olarak kendilerini, örgüt için önemli, anlamlı, etkili ve değerli bulacaktır.

Örgütsel etkinliğin sağlanması açısından ÖTÖS etkili bir değişkendir. Pierce ve diğerleri (1989) yüksek ÖTÖS düzeyinin, yüksek bireysel ve örgütsel performansla sonuçlanacağını ifade etmiştir. Bu bireylerin kendilerini örgüt için anlamlı ve değerli olarak algılayacağı ve örgütün önem verdiği davranışları sergileyecekleri öngörülmüştür. Alanyazında bu bulguyu destekler nitelikte sonuçlar bulunmaktadır. Hui ve Lee (2000) yüksek ÖTÖS olan bireylerin daha yüksek iş motivasyonuna sahip olduğunu ve daha yüksek performans gösterdiğini saptamıştır. Ayrıca Pierce, Garner ve Crowley (2015), yüksek ÖTÖS'e sahip üyelerin bireylerin daha az depresyon yaşarken daha fazla yaşam tatminliği ve mutluluk hissettiklerini belirtmiştir. Kendilerini değerli hisseden çalışanlar, kendilerine güvenildiğini bilirler. Yöneticilerinin ve meslektaşlarının ona duyduğu güveni boşa çıkartmamak için uğraş verirler. Örgüt için önemli oldukları hissettikleri zaman, örgütü başarılı kılacak değişiklikleri yapabileceklerine inanırlar. Bu durumda örgütsel bağları örgüt lehine artmaktadır.

Örgütsel Bağlılık

Örgütsel verimin nasıl artırılacağı sorusu doğrultusunda 1924'te başlatılan Hawthorne çalışmaları birey faktörünün örgütsel etkinliğin sağlanmasındaki rolünü gözler önüne sermiştir. Örgüt üyelerinin düşünceleri ve hislerinin, örgütsel amaçlara hizmet etme derecelerini etkilediği saptanmış ve örgütlerin kendini oluşturan üyelerden ayrı düşünülemeyeceği kabul edilmiştir. Örgütlerin var olma sebebi, örgütsel amaçları yerine getirmektir. Bu nedenle, bireyin örgüte psikolojik olarak bağlılığını ifade eden örgütsel bağlılığın, örgütsel amaçların gerçekleşmesindeki etkisinin saptanması bu konuya yönelik yapılan çalışmaları artırmıştır. Özmen, Arbak ve Saatçioğlu (1997) alanyazında örgütsel bağlılığa önem atfedilmesinin nedenlerini, örgütsel bağlılığın örgüt açısından arzu edilen davranışları artırması, örgütte kalma kararında iş doyumundan daha etkili olması, örgütsel bağlılığın çalışan performansı ile pozitif yönlü ilişkide olması, örgütsel etkililiğin bir göstergesi olması ve örgütsel bağlılığın, örgüt vatandaşlığı davranışlarıyla yakından ilişkili olması şeklinde sıralamıştır. Yirminci yüzyılın ortasından itibaren kavramsallaşan örgütsel bağlılık birçok araştırmacı tarafından ele alınmıştır (Baysal ve Paksoy, 1999; Gül, 2010; Gürbüz ve Bekmezci, 2012). Örgütsel bağlılık, örgüt üyelerinin örgütün vizyonuna

inanması ve benimseyerek bu yönde gayretle çalışması ve örgüt üyeliğini sürdürme isteği olarak tanımlamışlardır (Mowday, Porter ve Steers, 1979).

Üzerine yürütülen ilk çalışmalarda örgütsel bağlılık tek boyutlu olarak *tutumsallık* açısından ele alınmıştır (Porter, Steers, Mowday ve Boulian, 1974). *Tutumsallık*, çalışanın psikolojik olarak örgüte bağlılığı, duygusal adanmışlığı, örgütle kendini özdeşleştirmesi açısından değerlendirmiştir. Ayrıca, örgütsel bağlılığın, "örgütte kalma arzusuna, örgütün amaç ve değerleriyle özdeşleşmeye, örgüt adına daha fazla çalışma isteğine" işaret ettiği ifade edilmiştir (s. 604). Süre gelen çalışmalarda örgütsel bağlılık, değişik boyutlarda incelenmiştir ancak alanyazında en çok benimsenen ve araştırmalarda kullanılan boyutlandırma ise Meyer ve Allen'a aittir.

Meyer ve Allen (1984) ise örgütsel bağlılığı *duygusal bağlılık* ve *devam bağlılığı* olarak iki boyutlu açıklamışlardır. *Duygusal bağlılık*, örgüte ilişkin olumlu duygular hissetme ve bireyin örgütle özdeşleşmesi olarak ele alınmıştır. *Devam bağlılığı* ise bireyin örgütten ayrılma maliyetini göze alamadığı için örgütte bulunmaya devam etmesi olarak açıklanmıştır. Allen ve Meyer (1990) sonraki çalışmalarında örgütsel bağlılığa, üçüncü boyut olarak *ahlaki bağlılık* boyutunu eklemişlerdir. *Ahlaki bağlılık* bireyin örgütte kalma zorunluluğu hissettiği boyuttur. Örgütsel bağlılığı, psikolojik bir durum olarak ele alan Allen ve Meyer (1990) örgütsel bağlılığın birey ile örgüt arasındaki ilişkiyi yansıttığını ve bireyin örgütte bulunmaya devem edip etmeme isteğinde belirleyici olduğunu ifade etmiştir.

Duygusal Bağlılık

Duygusal bağlılık, örgüt üyelerinin duygusal olarak örgüte bağlanmalarını ve örgütte kalma arzusunu ifade etmektedir (Meyer ve Allen, 1997, s.11). Duygusal bağlılık geliştirmiş üyeler için örgüt büyük öneme sahiptir. Örgütün amaçları ve değerleri üyelerce benimsenir. Hatta üyeler, kendi amaçları ile örgütsel amaçları özdeşleştirir. Varoğlu (1993) üyelerin kişisel amaçları ile örgütün amaçlarının örtüşmesi durumunda duygusal bağlılığın oluşacağını belirtmiştir. Benzer şekilde Huselid ve Day (1991), çalışanların örgüt değer ve amaçlarını benimsedikleri ölçüde bağlılık hissedeceklerini belirtmiştir. Çeşitli çalışmalarca ortaya koyulan duygusal bağlılığın özelliklerini Gürbüz (2006, s. 59), "örgütsel amaç ve değerlere olan inanç ve bunların güçlü şekilde kabulü, örgüt yararına daha fazla çaba sarf etmeye gönüllü olma ve örgütsel üyeliği devam ettirme konusunda güçlü bir arzunun varlığı" şeklinde özetlemiştir.

Duygusal bağlılıkta üyeler kendi tercih ettikleri için örgütte bulunmaya devam ederler (Meyer, Allen ve Gellatly, 1990). Üyenin örgüte hizmet etme isteği dış etmenlerden değil, kendi hissettikleri sonucunda kendiliğinden gelişir (Huselid ve Day, 1991). Duygusal bağlılıkta ekonomik ödüllerden ziyade manevi ödüller bireyleri motive eder. Mowday, Steers ve Porter (1979) bu bağlılık türünde üyelerin manevi beklentilerinin olduğunu belirtmiştir. Benzer şekilde Baysal ve Paksoy (1999), örgüte duyulan duygusal bağlılıkta maddi çıkarlardan ziyade bireyin örgütsel değerlere önem verdiğini ifade etmiştir. Gürbüz ve Bekmezci (2012) de alanyazında örgütsel bağlılık üzerine yapılmış çalışmalarda en güçlü boyutun duygusal örgütsel bağlılık olduğunu saptamıştır.

Nasurdin ve Suan (2014) alanyazındaki örgütsel bağlılığı etkileyen unsurları inceleyerek *iş kaynaklı* ve *kişisel kaynaklı* unsurlar olarak iki başlık altında toplamıştır. Chiang ve Juan (2008) ise yöneticinin yönlendirmesi, desteği, örgütsel iklim, dönüt sağlama ve iş kontrolü gibi *iş kaynaklı* unsurlarla öz yeterlik, olumluluk, örgüt temelli öz saygı gibi *kişisel kaynaklı* unsurları kıyaslayarak *kişisel kaynaklı* unsurların iş motivasyonu ve bağlılığı üzerinde daha etkili olduğunu ileri sürmüştür.

ÖTÖS, çalışanın örgütteki rolü itibariyle kendisine ilişkin hissettiği yeterlik ve yine kendisine atfettiği önem ile oluşur. Brocker (1988) da bireylerin örgüt içerisindeki hislerinin ÖTÖS gelişiminde yönlendirici olduğunu ifade etmiştir. Örgüt içerisinde ÖTÖS gelişimde en önemli unsurlar yönetsel faaliyetler ve yönetici-çalışan etkileşimidir. İşin mekanik olması, yönetici ilgisinin olmaması, rol belirsizliği düşük ÖTÖS ile, olumlu örgüt iklimi ve ilişkiler ise yüksek ÖTÖS ile ilişkilendirilmiştir (Carson, Carson, Landford ve Roe, 1997; Pierce ve diğ., 1989).

Yüksek ÖTÖS düzeyine sahip çalışanlar, örgüt için önemli olduklarını hissettikleri için örgütü başarılı kılacak değişiklikleri yapabileceklerine inanır. Bu çalışanlar, örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi için daha gayretli olmakta dolayısıyla örgüte olan duygusal bağları örgüt lehine artmaktadır. Rotich (2016) Kenya'da 32 örgütten 389 çalışan ile yürüttüğü çalışma sonucunda algılanan ÖTÖS ile iş bağlılığı arasında pozitif yönlü yüksek ilişki saptamıştır. Çalışanların, kendilerini örgüt için değerli algıladıkları ortamlarda daha yüksek iş bağlılığı gösterdikleri belirlenmiştir. Bu doğrultuda yöneticilerin, örgüt temelli öz saygıyı örgütsel amaçlara ulaşmada ve çalışanların gönüllü şekilde kendilerini işlerine adamalarını sağlamak için bir strateji olarak kullanabilecekleri ifade edilebilir. Ayrıca, fiziksel dezavantajları olan çalışanların örgütsel bağlılıklarının sağlanmasında önemli olduğu düşünülmektedir.

Günümüzde tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de engelli bireylerin istihdamı her geçen gün artmaktadır. Bu durumda engelli bireylerin yaşadıkları zorlukları azaltmak, topluma ve yaşama katılmalarını kolaylaştırmak için yürürlüğe koyulan yasal düzenlemelerin önemli katkıları vardır. T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı engelli ve yaşlı genel müdürlüğü verilerine göre 2017 yılında kamu kurumlarında istihdam edilen engelli memur sayısı 48.947'dir. Yaklaşık %20'si görme engelli olan memurların en çok istihdam edildiği kurumlardan biri ise Milli Eğitim Bakanlığıdır (Devlet Personel Başkanlığı/DPB, 2017). Öğretmenlik, görme engelliler arasında en fazla tercih edilen meslekler arasında yer almaktadır. Özellikle Türkçe, sosyal bilgiler ve rehberlik alanlarında görme engelli öğretmenler daha yoğun olarak görev yapmaktadır.

Rehberlik Araştırma Merkezi Özel Eğitim Hizmetleri Bölümünün yasal tanıma göre gerekli tüm düzeltmelerden sonra iyi gören gözündeki görme keskinliği 20/200 ya da daha az görme alanı 20 dereceden az olan kişilere görme engelli denir. Son yıllarda görme engelli bireylerin öğretmenlik mesleğini daha çok tercih ettikleri, Milli Eğitim Bakanlığındaki görme engelli öğretmen sayısının gün geçtikçe arttığı görülmektedir (Kış, Gürgür ve Akçamete, 2012). Ancak hem yerli hem de yabancı alanyazında görme engelli öğretmenlere ilişkin yürütülmüş çalışma sayısı oldukça sınırlıdır. Salehi, Azarbayajeni, Shafiei, Ziaei ve Shayegh'nin (2015) görme engelli bireylerle yürüttüğü çalışmada engelli bireylerin benlik algıları ile öz-saygı düzeyleri arasında olumlu yönde anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır. Kış ve diğerleri (2012) engelli öğretmenlerin çalışma koşulları ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Sonuç olarak öğretmenlerin engellilik durumunun, okul türünün ve okulun engelli öğretmenlere yönelik bir düzenlemenin yapıp yapmamasının, öğretmenlerin iş doyumunda anlamlı farklılık oluşturmadığı saptamıştır. Eğitimde Görme Engelliler Derneği (EGED) görme engelli öğretmenlerin görevleri esnasında karşılaştıkları sorunların tespiti için bir çalışma yürütülmüştür. Çalışma sonucunda, görme engelli öğretmenlerin, meslektaşları, öğrenci velileri, öğrencileri ve yardımcı personelle ilişkilerinin büyük ölçüde işbirliği içinde olduğu ancak yaklaşık %20'sinin mobbinge maruz kaldığı saptanmıştır. Ayrıca, görme engelli öğretmenlerin önerileri incelendiğinde, "önyargı ve olumsuz tutumların olmaması, çalışma şartlarının iyileştirilmesi, pozitif ayrımcılık, teknolojik altyapının çalışma hayatına uygun hale getirilmesi, mobbing ve dışlayıcı tavırların sona ermesi, idarecilerden kaynaklanan ayrımcılığın bitirilmesi" önerilerinin sıklıkla dile getirildiği görülmüştür.

Örgüt içerisindeki iletişim, başkalarından algılanan değer ve kurumdaki önceki deneyimlerde yaşanan doyum bireyin ÖTÖS düzeyini belirlemektedir. ÖTÖS ise DÖB'ü etkilemektedir. Yoğun iletişim ve etkileşim içerisinde yürütülen okullarda görme engelli öğretmenler, engeli olmayan öğretmenlerden daha farklı tavırlarla karşılaşabilir ve farklı algılara sahip olabilir. Bu durum öğretmenlerin okula karşı hissettikleri duygusal bağlılıklarını da etkileyebilir. Bu bağlamda görme engelli ve engeli bulunmayana öğretmenlerin ÖTÖS ve DÖB düzeylerinin ve aralarındaki ilişkinin belirlenmesinin alanyazın için önemli olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle bu çalışmada görme engeli olan ve engeli olmayan öğretmen görüşlerine göre örgüt temelli öz saygı ile "psikolojik bir durum" olan örgütsel duygusal bağlılık ele alınmıştır.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, örgüt temelli öz saygı ile duygusal örgütsel bağlılık arasında ilişki bulunup bulunmadığını ve ilişkinin cinsiyet, medeni durum, görme engeli durumu, kıdem ve öğretmen uzmanlık alanı

değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğini saptamaktır. Bu kapsamda aşağıdaki sorulara cevap aranmaktadır:

1. Öğretmenlerin örgüt temelli öz saygıya ve duygusal örgütsel bağlılığa ilişkin görüşleri nedir?
2. Öğretmenlerin örgüt temelli öz saygıya ve duygusal örgütsel bağlılığa ilişkin görüşleri cinsiyet, medeni durum, engel durumu, kıdem ve uzmanlık alanı değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin örgüt temelli öz saygı düzeyi ile duygusal örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
4. Örgüt temelli öz saygı, duygusal örgütsel bağlılığın anlamlı bir yordayıcısı mıdır?).

Yöntem

Görme engelli olan ve olmayan öğretmenlerin örgüt temelli öz saygı düzeyi ile duygusal örgütsel bağlılıklarına odaklanan bu çalışma iki değişken arasındaki ilişkinin varlığı ve derecesini bulmayı amaçlamaktadır. İlişkisel tarama modelinde olan araştırmada bağımsız değişken örgüt temelli öz saygı, bağımlı değişken duygusal örgütsel bağlılık olarak desenlenmiştir. Bu kapsamda elde edilen veriler nicel teknikler kullanılarak analiz edilmiştir.

Çalışma Grubu

Bu araştırmada iki değişken arasındaki ilişkiye odaklanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubu, 2016-2017 eğitim öğretim yılı bahar döneminde Ankara'da görev yapmakta olan 119'u görme engelli toplam 275 öğretmenden oluşmaktadır. Verilerin toplanmasında engelli olmayan öğretmenlere e-postaları ve sosyal paylaşım siteleri üzerinden ölçek gönderilmiştir. Görme engeli olan öğretmenlere ise ölçekler yüz yüze ya da telefonda okunmuş ve cevapları ölçeğe işaretlenmiştir. Ölçeklerin doldurulmasında gönüllülük esas alınmış olup sadece isteyen öğretmenler ölçeği cevaplandırmıştır. Araştırma kapsamındaki öğretmenlerin demografik verileri incelendiğinde öğretmenlerin %66.5'i kadın, %33.5'inin erkek olduğu görülmektedir. Örneklem grubundaki öğretmenlerin medeni durumu incelendiğinde %68'sinin evli, %32'sinin bekar olduğu tespit edilmiştir. Mesleki kıdemleri ele alındığında %37.5'inin 1-7 yıl, %29.8'inin 8-14 yıl, %20'sinin 15-21 yıl ve %12.7'sinin 22 yıl ve daha fazla süreyle öğretmenlik yaptıkları saptanmıştır. Ayrıca, çalışmaya katılan öğretmenlerin %56'sının engel durumu bulunmazken %43.3'ünün görme engeli olduğu ve %64.7'sinin kültür dersi, %9.5'inin meslek dersi ve %25.8'inin özel eğitim dersi öğretmeni olduğu belirlenmiştir.

Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada öğretmenlerin örgüt temelli öz saygı düzeylerini belirlemek için Pierce ve diğerleri (1989) tarafından geliştirilmiş Örgüt Temelli Öz Saygı Ölçeği (ÖTÖSÖ), örgütsel duygusal bağlılıklarını belirlemek için Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin boyutlarından olup alt ölçek olarak kullanılan Duygusal Örgütsel Bağlılık Ölçeği (DÖBÖ) kullanılıştır. Ölçeklerin kullanılması için ilgili yazarlardan gerekli izinler alınmıştır.

Örgüt Temelli Öz Saygı Ölçeği. ÖTÖSÖ, bireylerin örgüt üyesi olarak kendilerine dair hissettikleri yetkinlik derecesini ölçmek amacıyla geliştirilmiş bir ölçektir. ÖTÖSÖ 10 madde ve tek boyuttan oluşmaktadır (bk. Ek A). "kesinlikle katılıyorum" ve "kesinlikle katılmıyorum" arasında değer alan yedi dereceli likert tipi bir ölçektir. "Çalıştığım kurumun verimli bir üyesiyim", "Çalıştığım kurumda önemliyim" ve "Çalıştığım kurumda fark yaratabilirim" gibi maddelerden oluşan ölçek madde toplam puan ortalaması ile değerlendirilmektedir. Yüksek puan ortalaması bireyin yüksek örgüt temelli öz saygı hissettiğini şeklinde yorumlanmaktadır. Mevcut çalışma için ölçeğin geçerlik ve güvenirlik analizleri tekrarlandığında ÖTÖSÖ'nün DFA sonucu [χ^2 = 197.79*; Sd* = 43*;* χ^2/Sd = 4.58*; AGFI* = .94*; GFI* = .96*; NFI* = .91*; CFI* = .93*; RMSEA* = .03] ve güvenirlik analizinde hesaplanan .88 Cronbach alfa katsayısı doğrultusunda ölçeğin kullanılmaya uygun olduğuna karar verilmiştir (Cole, 1987).

Duygusal Örgütsel Bağlılık Ölçeği. DÖBÖ, Meyer ve diğerleri (1993) geliştirdiği "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" alt boyutlarından olup alt bir ölçek olarak kullanılmaktadır. DÖBÖ, 6 maddeden oluşmaktadır. (bk. Ek B). Ölçekte "Kariyerimin geri kalan bölümünü çalıştığım kurumda geçirmekten mutluluk duyarım" ve ters puanlanacak olan "Çalıştığım kuruma karşı güçlü bir aidiyet hissetmiyorum" gibi madde bunmaktadır. Bütün maddeler "Kesinlikle Katılıyorum"dan "Kesinlikle Katılmıyorum"a doğru derecelendirilen yedili likert tipi ölçek üzerinde katılımcının cevaplandıracağı ifadelerden oluşmaktadır. Değerler arttıkça daha yüksek örgütsel bağlılıklarının olduğu şeklinde yorumlanmaktadır. Mevcut çalışma için ölçeğin geçerlik ve güvenirlik analizleri tekrarlandığında DÖBÖ'nin DFA sonucu [χ^2 = 139*; Sd* = 28*;* χ^2/Sd = 4.96*; AGFI* = .83*; GFI* = .95*;NFI* = .85*; CFI* = .86; *RMSEA* = .03] ve güvenirlik analizinde hesaplanan .75 Cronbach alfa katsayısı doğrultusunda ölçeğin kullanılmaya uygun olduğuna karar verilmiştir (Cole, 1987).

Verilerin Analizi

2016-2017 öğretim yılında yürütülmüş olan araştırma kapsamında kişisel bilgi formu, ÖTÖSÖ ve DÖBÖ olmak üzere üç bölümden oluşan veri toplama aracı internet üzerinden öğretmenlere ulaştırılmıştır. Araştırma kapsamında 284 ölçek dönüşü olmuş dokuz tanesinin analize uygun olmadığı görülmüş ve analizler 275 ölçek üzerinden yapılmıştır. Araştırma verilerinin analizinde aritmetik ortalama, standart sapma, korelasyon gibi betimsel istatistikler kullanılmıştır. Örgüt temelli öz saygı düzeyinin, duygusal örgütsel bağlılığın anlamlı bir yordayıcısı olup olmadığı çoklu regresyon analizi ile incelenmiştir. Verilerin normal dağılımının kontrolü için çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Maddelere ait çarpıklık değerlerinin -.779 ile .190 arasında, basıklık değerlerinin ise -1.110 ile -.255 arasında değer aldığı gözlemlenmiştir. Kline (2005, s. 63) basıklık ve çarpıklık değerlerinin -3, +3 arasında kabul edilebilir olduğunu ifade edilmiştir. Bu sonuçlar doğrultusunda verilerin normal dağılım gösterdiği görülmüştür. Verilerin analizlerinde t-testi, ANOVA testlerinden yararlanılmıştır. Katılımcı sayısının yetersiz olduğu alt gruplarda Kruskal Wallis-H testi uygulanmıştır. Değişkenler arası ilişkilerin belirlenmesi için korelasyon (Pearson r), yordama gücünün sınanması için regresyon testlerinden yararlanılmıştır. Hesaplamalarda SPSS ve LISREL paket programları kullanılmış, gruplar arası karşılaştırmalarda (.05) anlamlılık düzeyi ölçüt alınmıştır. Ölçeklerden elde edilen ortalama puanlar 1.00-1.86 arası *çok düşük*; 1.87-2.71 arası *oldukça düşük*; 2.72-3.57 arası *düşük*; 3.58-4.43 arası *orta*; 4.44-5.29 arası *yüksek*; 5.30-6.14 arası *oldukça yüksek* ve 6.15-7.00 arası *çok yüksek* olarak yorumlanmıştır.

Bulgular

Örgüt Temelli Öz Saygı ve Duygusal Örgütsel Bağlılığa İlişkin Bulgular

Araştırma kapsamında ilk olarak öğretmenlerin örgüt temelli öz saygı ve duygusal bağlılık düzeyleri incelenmiştir. Öğretmenlerin ÖTÖS ve DÖB düzeylerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 1'de sunuluştur.

Tablo 1

Örgüt Temelli Öz Saygı ve Duygusal Örgütsel Bağlılığa İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değeri

Değişken	***N***	$\bar{X}$	***Ss***
ÖTÖS	275	5.42	.89
DÖB	275	4.29	1.19

Tablo 1'den izlenebileceği gibi öğretmelerin örgüt temelli öz saygısı ($\bar{X} = 5.42$) *oldukça yüksek* düzeydir. Öğretmenlerin duygusal örgütsel bağlılıklarının ise ($\bar{X} = 4.29$) *kısmen yüksek* düzeyde olduğu görülmektedir.

Örgüt Temelli Öz Saygı Düzeyinin Değişkenlere Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin ÖTÖS'e ilişkin görüşlerinin cinsiyet, medeni durum ve görme engeli durumu değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği *t*-testi ile incelenmiştir. Analiz sonuçları Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2

Örgüt Temelli Öz Saygıya İlişkin Öğretmen Algılarının Cinsiyet, Medeni Durum ve Engel Durumu Değişkenlerine Göre t-Testi Sonuçları

Değişken		***N***	$\overline{X}$	***Ss***	***Sd***	***t***	***p***
Cinsiyet	Kadın	183	5.33	.06	273	-2.317	.021*
	Erkek	92	5.59	.08			
Medeni durum	Evli	187	5.43	.06	273	.324	.746
	Bekar	88	5.39	.11			
Engel durumu	Var	119	5.38	.08	273	.629	.532
	Yok	156	5.45	.07			

*p<.05

Tablo 2'den izlenebileceği gibi erkek öğretmelerin ÖTÖS puanı ($\bar{X}$ = 5.59), kadın öğretmenlerden ($\bar{X}$ = 5.33) daha yüksektir. Erkek öğretmenler lehine bu fark istatistiksel olarak anlamlıdır [t(273) = -2.317, p<.05]. Medeni durum değişkeni öğretmenlerin ÖTÖS düzeyinde anlamlı bir fark oluşturmamaktadır [t(273) = .324, p>.05]. Görme engelli olan öğretmenlerin ÖTÖS düzeyi ($\bar{X}$ = 5.38), engelli olmayan öğretmenlerden ($\bar{X}$ = 5.45) görece daha düşüktür. Ancak bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir [t(273) = .629, p>.05].

Öğretmenlerin ÖTÖS'e ilişkin görüşlerinin kıdem değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği ise ANOVA ile sınanmıştır. Analiz sonuçları Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3

Örgüt Temelli Öz Saygıya İlişkin Öğretmen Algılarının Kıdem Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Değişken		***N***	$\overline{X}$	***Ss***	***Sd***	***F***	***p***
Kıdem(yıl)	1-7	103	5.26	.08	3-271	1.871	.135
	8-14	82	5.50	.09			
	15-22	55	5.53	.10			
	22+	35	5.53	.19			

Tablo 3'ten izlenebileceği üzere öğretmenlerin meslekteki kıdemi arttıkça ÖTÖS puanları görece artmaktadır. Ancak bu artış istatistiksel olarak anlamlı değildir [F(3-271) = 1.871, p>.05].

"Uzmanlık alanı" değişkeni bakımından bazı alt gruplarda katılımcı sayısının yetersiz olduğu görülmüştür. Bu nedenle öğretmenlerin ÖTÖS'e ilişkin görüşlerinin uzmanlık alanı değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği Kruskal Wallis-H testi ile sınanmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4

Örgüt Temelli Öz Saygıya İlişkin Öğretmen Algılarının Öğretmenlik Uzmanlık Alanı Değişkenlerine Göre Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Değişken		***N***	***Sıra ortalaması***	***Sd***	x^2	p^*
Öğretmenlik alanı	Kültür dersleri	178	129.41	2	6.01	.048*
	Meslek dersleri	26	149.29			
	Özel eğitim dersleri	71	155.40			

*p<.05

Tablo 4'ten de görüldüğü üzere öğretmenlerin örgüt temelli öz saygı düzeyi uzmanlık alanı değişkenine göre anlamlı fark göstermektedir [χ^2(2) = 6.01, p<.05]. Grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında örgüt temelli öz saygı düzeyi en yüksek öğretmen grubunun özel öğretim dersi öğretmenleri olduğu görülmektedir. Bunu sırasıyla meslek dersi öğretmenleri ve kültür dersi öğretmenleri izlemektedir.

Duygusal Örgütsel Bağlılığın Değişkenlere Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin DÖB'a ilişkin görüşlerinin cinsiyet, medeni durum ve görme engeli durumu değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği t-testi ile analiz edilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5

Duygusal Örgütsel Bağlılığa İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Cinsiyet, Medeni Durum ve Engel Durumu Değişkenlerine Göre t- Testi Sonuçları

Değişken		***N***	$\bar{X}$	***ss***	***Sd***	***t***	***p***
Cinsiyet	Kadın	183	4.22	.08	273	-4.094	.000*
	Erkek	92	4.71	.05			
Medeni durum	Evli	187	4.44	.06	273	1.514	.131
	Bekâr	88	4.25	.10			
Engel durumu	Var	119	4.35	.09	273	-.537	.592
	Yok	156	4.41	.07			

*p<.001

Tablo 5'ten izlenebileceği gibi erkek öğretmelerin DÖB puanları ($\bar{X} = 4.71$), kadın öğretmenlerden ($\bar{X} = 4.22$) daha yüksektir. Erkek öğretmenler lehine bu fark istatistiksel olarak anlamlıdır [$t(273) = -4.094$, $p<.001$]. Medeni durum değişkeni öğretmenlerin DÖB puanlarında anlamlı bir fark oluşturmamaktadır [$t(273) = 1.514$, $p>.05$]. Görme engelli olan öğretmenlerin DÖB puanları ($\bar{X} = 4.35$), engelli olmayan öğretmenlerden ($\bar{X} = 4.41$) görece daha düşüktür. Ancak bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir [$t(273) = -.537$, $p>.05$].

Öğretmenlerin DÖB'e ilişkin görüşlerinin kıdem değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği ise ANOVA ile sınanmıştır. Analiz sonuçları Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6

Duygusal Örgütsel Bağlılığa İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Kıdem Değişkenlerine Göre ANOVA Sonuçları

Değişken		***N***	$\bar{X}$	***Ss***	***Sd***	***F***	***p***
Kıdem (yıl)	1-7	103	4.33	.09	3-271	2.077	.104
	8-14	82	4.24	.13			
	15-21	55	4.52	.08			
	22+	35	4.66	.11			

Tablo 6'dan izlenebileceği üzere DÖB puanı en yüksek olan öğretmenler 22 yıl ve üzerinde mesleki kıdemi olanlardır. Mesleki kıdemi 15-21 yıl olanlar ($\bar{X} = 4.52$) ve 8-14 yıl arası olanlar ($\bar{X} = 4.24$) görece daha düşük puan almışlardır Ancak gruplar arası fark istatistiksel olarak anlamlı değildir [$F(3\text{-}271) = 2.077$, $p>.05$].

"Uzmanlık alanı" değişkeni bakımından bazı alt gruplarda katılımcı sayısının yetersiz olması nedeniyle öğretmenlerin duygusal örgütsel bağlılıklarına ilişkin görüşlerinin bu değişkene göre farklılık gösterip göstermediği Kruskal Wallis-H testi ile sınanmıştır. Analiz sonuçları Tablo 7'de sunulmuştur.

Tablo 7

Örgüt Temelli Öz Saygıya İlişkin Öğretmen Algılarının Öğretmenlik Uzmanlık Alanı Değişkenine Göre Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Değişken		***N***	***Sıra ortalaması***	***Sd***	χ^2	***p***
Öğretmenlik alanı	Kültür dersleri	178	135.04	2	1.309	.502
	Meslek dersleri	26	153.84			
	Özel eğitim dersleri	71	139.64			

Tablo 7'de sunulan grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında meslek dersi öğretmenlerinin duygusal örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Ancak analiz sonucunda öğretmenlik uzmanlık alanının DÖB için anlamlı bir değişken olmadığı görüşmüştür [$\chi^2(2) = 1.309$, $p>.05$].

Örgüt Temelli Öz Saygı ve Duygusal Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiye İlişkin Bulgular

Katılımcıların örgüt temelli öz saygı düzeyleri ve duygusal örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin puanların aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları ile ölçekler arası korelasyon katsayıları Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8

Örgüt Temelli Öz Saygı İle Duygusal Örgütsel Bağlılığa İlişkin Puanların Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları İle Ölçekler Arası Çift Yönlü Korelasyon Analiz Sonuçları

Değişkenler	***1***	***2***
1. ÖTÖS	-	.272*
2. DÖB	.272	-
Ort.	5.42	4.38
Ss.	.892	.967

*$p<.01$

Tablo 8'den görüldüğü gibi öğretmenlerin ÖTÖS puan ortalamaları ($\bar{X} = 5.424$) DÖB puan ortalamalarından ($\bar{X} = 4.38$) daha yüksektir. Ayrıca ÖTÖS ile DÖB arasında *düşük* düzeyli pozitif yönlü anlamlı ilişkinin olduğu saptanmıştır ($r = .272$; $p<.01$).

Örgüt Temelli Öz Saygının Duygusal Örgütsel Bağlılığı Yordama Gücüne İlişkin Bulgular

Örgüt temelli öz saygının duygusal örgütsel bağlılığı yordama gücünün tespiti için regresyon analizinden yararlanılmıştır. Örgüt temelli öz saygının duygusal örgütsel bağlılığı yordama gücüne ilişkin analiz sonuçları Tablo 9'da yer almaktadır.

Tablo 9

Duygusal Örgütsel Bağlılığın Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken = Duygusal Örgütsel Bağlılık					
Değişken	***B***	***Standart Hata B***	***B***	***t***	***p***
Sabit	2.788	.347		8.033	.000*
ÖTÖS	.295	.063	.272	4.667	.000*

$R = .272$, $R^2 = .074$, *$p<.001$

Tablo 9'dan izlenebildiği üzere öğretmenlerin örgüt temelli öz saygısı, duygusal örgütsel bağlılıklarının anlamlı bir yordayıcısıdır [$R = 0.272$, $R^2 = .074$, $F = 21.781$, $p<.01$]. Buna göre öğretmenlerin örgüt temelli öz saygısı, duygusal örgütsel bağlılıklarının %7.4'ünü açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayısına göre (β) örgüt temelli öz saygı ($t = 4.667$; $p<.001$) duygusal örgütsel bağlılığın anlamlı bir yordayıcısıdır.

Tartışma

Bu araştırma görme engelli olan ve engelli olmayan öğretmenlerin örgüt temelli öz saygı ile duygusal örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelenmiştir. Bu kapsamda yürütülen çalışma, 2016-2017 öğretim yılında Türkiye'nin çeşitli illerinde görev yapmakta olan 119 görme engeli bulunan ve 156 engeli bulunmayan toplam 275 öğretmenle yürütülmüştür.

Araştırmada ilk olarak öğretmenlerin örgüt temelli öz saygı düzeyleri ve duygusal örgütsel bağlılıkları incelenmiştir. Öğretmenlerin ÖTÖS düzeylerinin *oldukça yüksek* olduğu saptanmıştır. Bu bulguya dayanarak öğretmenlerin okulun bir üyesi olarak kendilerini değerli hissettikleri ifade edilebilir. Öğretmenler okulun amaçlarına ulaşmada oldukça yararlı olduklarını düşünmektedir. Okula olan duygusal bağlılıklarının ise *kısmen yüksek* düzeyde olduğu belirlenmiştir. Allen ve Meyer (1990) algılanan örgüt temelli öz saygının yanı sıra işin

zorluluğunun, rolün ve amacın açıklığının, arkadaş ortamının, eşit, adil ve öneriye açık bir yönetimin olmasının duygusal örgütsel bağlılığı etkilediğini ifade etmiştir. Öğretmenlerin *oldukça yüksek* ÖTÖS düzeyiyle birlikte *kısmen yüksek* duygusal bağlılıklarının bulunması Allen ve Meyer tarafından dile getirilen diğer değişkenlerin çalışma grubundaki okullarda yeterli düzeyde olmaması ile ilişkili olabilir.

Araştırmada ikinci olarak öğretmenlerin ÖTÖS düzeyleri ve duygusal örgütsel bağlılıkları çeşitli değişkenlere göre incelenmiştir. Örgüt temelli öz saygı açısından cinsiyet değişkeninin erkek öğretmenler lehine anlamlı fark oluşturulduğu görülmüştür. Bu bulguya dair alanyazında cinsiyet değişkenine ilişkin farklı sonuçlar saptanmıştır. Akalın (2006) cinsiyet değişkeninin ÖTÖS düzeyinde anlamlı bir fark oluşturmadığını saptamıştır. Bunun aksine Erden (2011) ise cinsiyetin kadınların lehine anlamlı farklılık oluşturan bir değişken olduğunu gözlemlemiştir. Çalışma bulgularına göre, görme engelli olan öğretmenlerin ÖTÖS düzeyi, engelli olmayan öğretmenlerden görece daha düşüktür. Ancak bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir. Uzmanlık alanı değişkeninin ÖTÖS düzeyinde anlamlı fark oluşturduğu saptanmıştır. Özel eğitim öğretmenlerinin ÖTÖS düzeyinin, meslek ve kültür dersi öğretmenlerinden daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Özel eğitim öğretmenleri, çeşitli nedenlerle örgün eğitime katılamayan dezavantajlı öğrencilere özel okullarda öğrencilerin olabilecek en yüksek kazanımları edinmesi için görev yapmaktadır. Özel eğitim okulları, fiziksel ve psikolojik ihtiyaçlar gözetilerek şekillendirilmekte ve bu durum olumlu bir okul iklimi oluşmasını sağlamaktadır. Buna dayanarak özel eğitim öğretmenlerinin okullarında kendilerine ilişkin algıladığı değerin daha yüksek olması hem özel eğitim okullarının olumlu iklimi hem de taşıdığı misyonundan kaynaklanıyor olabilir. Mevcut çalışmada medeni durum, kıdem değişkeni ÖTÖS düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturmamıştır. Benzer şekilde Erden (2011) ve Akalın (2006) bu değişkenlerin ÖTÖS üzerinde anlamlı fark oluşturmadığını belirlemiştir. Bu bulgu örgüt üyelerinin örgüt temelli öz saygıları üzerinde demografik değişkenlerden ziyade örgüt içi etkileşimlerinin etkisi olduğu hipotezini desteklemektedir. Bireylerin örgüt liderleri ve diğer örgüt üyeleriyle olan ilişkileri ve bu ilişkiler sonucunda kendilerine ilişkin algıladıkları değer ve önem örgüt temelli öz saygılarının temellini oluşturmaktadır.

Duygusal örgütsel bağlılık açısından cinsiyet değişkeninin erkek öğretmenler lehine anlamlı fark oluşturulduğu görülmüştür. Bu bulgu, ilköğretim okullarındaki öğretmen ve yöneticilerle yürüttüğü çalışma sonucunda kadınların, erkeklerden daha düşük duygusal bağlılıkları olduğunu saptayan Gören ve Yengin Sarpkaya'nın (2014) bulgusunu destekler niteliktedir. Bununla beraber, alanyazında örgütsel bağlılık ve cinsiyet arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarda tam bir fikir birliğinin olmadığı görüşü hâkimdir (Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıöğen, 2010). Çalışma bulgularına göre görme engelli olan öğretmenlerin duygusal örgütsel bağlılıkları, engelli olmayan öğretmenlerden görece daha düşüktür. Ancak bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir. Mevcut çalışmada medeni durumun ve uzmanlık alanının duygusal örgütsel bağlılık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı fark oluşturmadığı belirlenmiştir. Benzer şekilde Nartgün ve Menep (2010) araştırmalarında öğretmenlerin evli ya da bekâr oluşlarının, Yeşilkaya (2015) ise yaş, medeni hal, eğitim ve statü gibi değişkenlerin bireylerin örgüte ilişkin duygusal bağlılıklarını etkilemediğini saptamıştır. Çalışmada en yüksek duygusal bağlılığa sahip iki öğretmen gurubunun 15 yıldan fazladır öğretmenlik yapanlar olduğu belirlenmiştir. İstatistiksel olarak anlamlı olmamakla birlikte kıdemi yüksek öğretmenlerin okula duygusal bağlılıklarının görece daha yüksek olduğu ifade edilebilir. Daha uzun süre öğretmenlik yapan bireyler mesleklerine ve çalıştıkları kurumlara daha fazla bağlanmaktadır. Bu durum Balay (2000), Gören ve Yengin Sarpkaya (2014) çalışmalarını destekler niteliktedir.

Araştırma kapsamında örgüt temelli öz saygı ile duygusal örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin örgüt temelli öz saygıları ile duygusal bağlılıkları arasında *düşük* düzeyli pozitif yönlü ilişki belirlenmiştir. Bir başka ifade ile öğretmenlerin okulun bir üyesi olarak kendilerine ilişkin algıladıkları önem ve yetkinlik arttıkça okula duygusal bağlılıkları artmaktadır. Bu bulgu Erden (2011), Güney, Akalın ve İlsev (2007) ve Bowling, Eschleman, Wang, Kirkendall ve Alarcon (2010) ile paralellik göstermektedir. Adı geçen çalışmalar da örgüt temelli öz saygı ile duygusal örgütsel bağlılık arasında anlamlı pozitif yönlü ilişkiler saptanmıştır.

Araştırmada son olarak örgüt temelli öz saygının duygusal örgütsel bağlılığı yordayıcılığı saptanmaya çalışılmıştır. Analiz sonuçlar göre örgüt temelli öz saygının duygusal örgütsel bağlılığın anlamlı bir yordayıcısı olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu Güney, Akalın ve İlsev (2007) ile paralellik göstermekte olup örgütsel duygusal bağlılığın sağlanmasında örgüt temelli öz saygının rolünü ortaya koymuştur. Ancak yordama gücünün düşük olması (%7.4) örgütsel bağlılığın, örgüt temelli öz saygının yanı sıra pek çok unsurdan etkilemesinden kaynaklanıyor olabilir.

Sonuç ve Öneriler

Bu çalışma ile örgüt temelli öz saygının duygusal örgütsel bağlılık üzerinde olumlu yönde etkisinin olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin örgüt temelli öz saygısı yükseldikçe okula olan duygusal bağlılıkları da artmaktadır. Örgütsel bağlılığın, devamsızlığı, geç kalmayı ve işten ayrılmayı azalttığı (Mathieu ve Zajac, 1990), yüksek sadakat, verimlilik ve sorumluluk sahibi olmakla pozitif yönlü ilişkide olduğu (Chow, 1994) ve örgütsel başarıya ulaşmada oldukça önemli bir faktör olduğu (Dick ve Metcalfe, 2001) kabul edilmektedir. Bu doğrultuda duygusal örgütsel bağlılık örgüt amaçlarının gerçekleşmesini olumlu yönde etkilemektedir. Benzer şekilde, Güney ve diğerleri (2007) örgüt-temelli öz-saygısı yüksek bireylerin duygusal örgütsel bağlılıklarının da daha yüksek olması nedeniyle fonksiyonel örgütsel sonuçlar doğuracağını öngörmektedir. Bu nedenle duygusal örgütsel bağlılığın sağlanması açısından yöneticiler, öğretmenlerin örgüt temelli öz saygısını artıracak stratejiler izleyebilir.

Yöneticinin benimsediği liderlik yaklaşımı örgüt-üye ilişkisinin temel belirleyicisidir. Lord, Brown ve Feiberg (1999) çalışanların uzun ve kısa dönemli öz algılarında örgüt liderinin etkisini ortaya koymuştur. Dansereau, Yammarino, Markham, Alutto ve Dumas (1998) ise çalışanların öz-değer algılarını liderliğin etkililiğini belirlemede bir ölçüt olarak değerlendirmektedir. Zira başarılı liderler çalışanların öz-değer algılarını artırmaya yönelik yaklaşımlar izlemektedir.

Örgüt yöneticilerinden beklenen, üyelerin örgüt-temelli öz-saygı düzeylerini artırmaya yönelik uygulamaları benimsemeleri ve düşmesine neden olacak muamelelerden kaçınmalarıdır. Pierce ve diğerleri (1989) çalışma ortamının ÖTÖS düzeyini etkilediğini ifade etmiştir. Sıkı kontrol anlayışının hakim olduğu örgütlerde bireylerin yeterlilik ve güvenirliğe ilişkin öz algıları düşük olacaktır. Wang, Huang, Chu ve Wang (2010) çalışmasında algılanan otoriter yönetim anlayışı ile ÖTÖS arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü ilişki saptanmıştır. Katı bir ast-üst ilişkisinin ve denetimin olduğu örgütlerde çalışanlara yeterli ve güvenilir olmadığı mesajı verilmektedir (Vecchio, 2000). Bilakis, bireylere daha fazla özerklik sunan örgütlerde ise bireyler kendilerini güvenilir, yetenekli, yeterli ve etkili hissedecektir. Öylece bireylerin, örgüt temelli öz saygısı yüksek olacaktır (Elloy, 2005; Elloy ve Randolph, 1997).

Okul içerisinde değer görmek, öğretmenlere kendilerini yeterli ve etkili olduklarını hissettirecektir. Sosyal ve duygusal ihtiyaçlarını karşılayan öğretmenler, okula ilişkin duygusal bir bağlılık geliştirecek ve daha verimli olmak için çalışacaklardır. Duygusal bağlılıkları yüksek olan öğretmenler, sadece görevlerini yapmanın ötesinde kendi istekleriyle daha kaliteli eğitim ve öğretim için çalışacaklardır. Böylece, okulun etkililiğin sağlanması ve eğitim hedeflerinin gerçekleşmesi için olumlu bir adım atılmış olacaktır. Çalışma bulguları doğrultusunda şu öneriler getirilebilir: Okul liderlerine, örgüt temelli öz saygı ve duygusal bağlılığın önemi ve eğitim çıktıları üzerindeki etkileri hakkında çeşitli eğitimler verilebilir. Klasik yönetim anlayışından, katılım ilkesini benimseyen, çok yönlü iletişimin hâkim olduğu, şeffaf ve hesap verebilir okul yönetimine geçilmesi konusunda gerekli çalışmalar yapılabilir. ÖTÖS ve DÖB'ün iş doyumu, okul etkililiği gibi akademik ve psikolojik çıktılar üzerindeki etkileri incelenebilir. Ayrıca daha geniş örneklemle hem görme engelli öğretmenlerin hem de tüm engelli öğretmenlerin, örgütsel davranışlara ilişkin görüşlerini ele alan çalışmalar yürütülebilir.

Kaynaklar

Akalın, Ç. (2006). *Duygusal örgütsel bağlılık gelişiminde çalışanların algıladığı örgütsel destek ve ara bir değişken olarak örgüt temelli öz-saygı [Perceived organizational support in the formation of affective commitment and organization-based self-esteem as an intermediary variable]*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) [Unpublished master's thesis]. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara [Hacettepe University, Institute of Social Sciences, Ankara, Turkey].

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology, 63*, 1-18.

Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık. [Organizational commitment of managers and teachers]*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Baysal, A. C., & Paksoy, M. (1999). Mesleğe ve örgüte bağlılığın çok yönlü incelenmesinde Meyer-Allen modeli [Meyer-Allen model in multi-way examining the commitment to work and organization]. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 28*(1), 7-15.

Bowling, N. A., Eschleman, K. J., Wang, Q., Kirkendall, C., & Alarcon, G. (2010). A meta-analysis of the predictors and consequences of organization-based self-esteem. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 83*, 601-626.

Brockner, J. (1988). *Self-esteem at work: Research, theory and practice*. Lexington: Lexington Boks.

Carson, K. D., Carson, P. P., Lanford, H., & Roe, C. W. (1997). The effects of organization-based self-esteem on workplace outcomes: An examination of emergency medical technicians. *Public Personnel Management, 26*(1), 139-155.

Chiang, C. F., & Jang, S. C. S. (2008) An expectancy theory model for hotel employee motivation. *International Journal of Hospitality Management, 27*, 313-322.

Chow, I. H. S. (1994). Organizational commitment and career development of chinese managers in Hong Kong and Taiwan. *The International Journal of Career Management, 6*(4), 3-9.

Coopersmith, S. (1967). *The antecedents of self-esteem*. San Francisco: W. H. Freeman and Company.

Dansereau, F., Yammarino, F., Markham, S., Alutto, J., & Dumas, M. (1998). Individualized leadership: A new multiple-level approach. In F. Dansereau & F. Yammarino (Eds). *Leadership: the multiple levels approaches: Classical and new wave*. Stamford: JAI Press.

Dick, G., & Metcalfe, B. (2001). Managerial factors and organizational commitment: A comparative study of police officers and civilian staff. *The International Journal of Public Sector Management, 14*(2), 111-128.

Eğitimde Görme Engelliler Derneği. *Görme Engelli Öğretmenlerin Görevleri Esnasında Karşılaştıkları Sorunların Tespiti Raporu.* Retrieved from http://eged.org/gorme-engelli-ogretmen-anketi-sonucu.pdf.

Elloy, D., & Patil, V. (2012). Exploring the relationship between organization based self- esteem and burnout: A preliminary analysis. *International Journal of Business Social Sciences, 3*(9), 283-288.

Elloy, D. (2005). The influence of superleader behaviors on organization commitment, job satisfaction and organization self-esteem in a self-managed team. *Leadership and Organizational Development Journal, 26(*2), 120-127.

Elloy, D. F., & Randolph, A. (1997). The effects of superleader behavior on autonomous workgroups in a government operated railway service. *Public Personnel Management, 26*(2), 257-272

Epstein, S. (1979). The stability of behavior: I. On predicting most of the people much of the time. *Journal of Personality and Social Psychology, 37*(7), 1097-1126.

Erden, N. S. (2011). *Mediating effects of organization based self esteem on the relationshıp between organizational justice and organizational commitment* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi) [Unpublished master's thesis]. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul [Marmara University, Institute of Social Sciences, İstanbul].

Farok, A. F. A., & Zainal, S. R. M. (2017). Talent management at service sector: Linking organizational based self-esteem to servant leadership, interactional justice and job dedication. *Asian Journal of Scientific Research, 10*, 363-371.

Ganster, D. C., & J. Schaubroeck (1991). Work stress and employee health. *Journal of Management, 17*(2), 235-271.

Gören T., & Yengin Sarpkaya, P. (2014). İlköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri Aydın ili örneği [The level of organizational commitment of the teachers in primary schools in Aydın]. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 40*, 69-87.

Gül, A. L. (2010). *Lise öğretmenlerinin algılarına göre örgütsel destek: Ankara ili örneği [Organizational support in high school teachers: Sample of Ankara province]* (Yayımlanmamış doktora tezi) [Unpublished doctoral dissertation]. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara [Hacettepe University, Institute of Social Sciences, Ankara].

Güney, S., Akalın, Ç., & İlsev, A. (2007). Duygusal örgütsel bağlılık gelişiminde algılanan örgütsel destek ve örgüt temelli öz-saygı [Perceived organizational support in the formation of affective commitment and organization-based self-esteem as an intermediary variable]. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 25*(2), 189-211.

Gürbüz, S. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma [A research on identifying the relationship between organizational citizenship behavior and affective commitment]. *Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 3*(1), 48-75.

Gürbüz, S., & Bekmezci, M. (2012). İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının bilgi işçilerinin işten ayrılma niyetine etkisinde duygusal bağlılığın aracılık ve düzenleyicilik rolü [The mediating and moderating role of affective commitment in the effect of human resource management practices on turnover intention of knowledge workers]. *İstanbul University Journal of the School of Business, 41*(2), 189-213.

Hollenbeck, J. R., & Brief, A. P. (1987). The effects of individual differences and goal origin on the goal setting process. *Organizational Behaviour and Human Decision Processess, 40*, 392-414.

Hui, C., & Lee, C. (2000). Moderating effects of organization-based self-esteem on organizational uncertainty: Employee response relationships. *Journal of Management, 26*(2), 215-232.

Huselid, M. A., & Day, N. E. (1991). Organizational commitment, job involvement, and turnover: A substantive and methodological analysis. *Journal of Applied Psychology, 76*(3), 380-391.

Kış, A., Gürgür, H., & Akçamete, G. (2012). Engelli öğretmenlerin iş doyumları ve çalışma koşulları [Working conditions and job satisfaction levels of teachers with disabilities]. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 12*(23), 272- 294

Korman, A. K. (1970). Toward an hypothesis of work behavior. *Journal of Applied Psychology, 54*(1), 31-41.

Korman, A. K. (1971). Organizational achievement, aggression and creativity: Some suggestions toward an integrated theory. *Organizational Behavior and Human Performance, 6*, 593-613.

Korman, A. K. (1976). Hypothesis of work behavior revisited and an extension. *Academy of Management Review, 1*, 50-63.

Kurşunoğlu, A., Bakay, E., & Tanrıöğen, A. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri [Organizational commitment levels of elementary school teachers]. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 28*(2), 101-115.

Lord, R. G., Brown, D. J., & Freiberg, S. J. (1999). Understanding the dynamics of leadership: The role of follower self-concepts in the leader/follower relationship. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 78*(3), 167-203.

Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin, 108*(2), 171- 194.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1984). Testing the side bet theroy of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology, 69*, 372-378.

Meyer, J. P., Allen, N. J., & Gellatry, I. R., (1990). Affective and continuance commitment to the organization: evaluation of measures and analysis of concurrent and time-lagged relations. *Journal of Applied Psychology, 75*, 710-720.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Managemet Review, 1*, 61-89.

Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology, 78*(4), 538-551.

Meyer, J. P., & Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace*. Thousand Oaks SAGE Publications, CA.

Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-organizational linkages: The psychology of commitment, absenteeism and turnover*. New York: Academic Press Inc.

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

Nartgün, Ş. S., & Menep, İ. (2010). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algı düzeylerinin incelenmesi: Şırnak/İdil örneği [The analysis of perception levels of elementary school teachers with regard to organizational commitment: Şırnak/İdil case]. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 7*(1), 287-316.

Nasurdin, A. M., & Suan, C. L. (2014). Organizatinal-based self-esteem and self monitoring in fostering work engagement: a review and proposed reseach framework for the hotel industry. *Medwll Jornals, 9*(3), 173-181.

Özmen T. Ö., Arbak, Y., & Saatçioğlu, Ö. (1997, Mayıs). *Örgütsel bağlılığın neden ve sonuçlarına ilişkin bir model analizi [A model analysis for the reasons and consequences of organizational commitment]*. Paper presented at Verimlilik Kongresi, Ankara, Turkey.

Pierce, J. L., & Gardner, D. G. (2004). Self-esteem within the work and organizational context: A review of the organizational based self esteem literature. *Journal of Management, 30*, 591-622.

Pierce, J. L., Gardner, D. G., & Crowley, C. (2015). Organization-based self-esteem and well being: Empirical examination of a spillover effect. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *25*(2) 181-199.

Pierce, J. L., Gardner, D. G., Cummings, L. L. & Dunham, R. B. (1989). Organization-based self-esteem: Construct definition, measurement, and validation. *Academy of Management Journal, 32,* 622-648.

Poerter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology, 59,* 603-609.

Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. New Jersey: Princeton University Press.

Rotich, R. K. (2016). The impact of organizational-based self esteem on work engagement among state corporations employees in Kenya. *Europen Journal of Business and Management, 8*(15), 114- 124.

Salehi, M., Azarbayajeni, A., Shafiei, K., Ziaei, T., & Shayegh, B. (2015). Self-esteem, general and sexual self-concepts in blind people. *Journal of Reseach in Medical Sciences, 20*(10), 930-936.

Shavelson, R. J., Hubner, J. J., & Stanson, J. C. (1976). Self-concept: Validation of construct interpretations. *Review of Education Reseach, 46*(3), 407-441.

Simpson, C., & Boyle, D. (1975). Esteem construct generality and acedemic performance. *Educational and Psyhological Measurement, 35*, 897-904.

Song, I. S., & Hattie, J. (1985). Relationships between self-concept and achievement. *Journal of Research in Personality, 19*(4), 365–372.

Tharenou, P. (1979). Employee self-esteem: A review of the literature. *Journal of Vocational Behavior, 15*, 1-29.

Varoğlu, D. (1993). *Kamu sektörü çalışanlarının işlerine ve kuruluşlarına karşı tutumları, bağlılıkları ve değerleri [Attitudes, loyalty and values of public sector employees towards their jobs and organizations]* (Yayınlanmamış doktora tezi) [Unpublished doctoral dissertation] Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü [Ankara University, Institute of Social Sciences, Ankara].

Vecchio, R. P. (2000). Negative emotion in the workplace: Employee jealousy and envy. *International Journal of Stress Management, 7*(3), 161-179.

Wang, L., Huang, J., Chu, X., & Wang, X. (2010). A multilevel study on antecedents of managervoice in Chinese context. *Chinese Management Studies, 4*, 212-230.

Yeşilkaya, M. (2015). Örgütsel bağlılık düzeyinin demografik özellikler açısından gösterdiği farklılıkların istatistiksel yöntemlerle incelenmesi [The investigation of organizational commitment level for differences of demographic characteristics with statistical methods]. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 6*(9), 185-194.

Ankara University Faculty of Educational Sciences Journal of Special Education

Year: 2018, Volume: 19, No: 4, Page No: 777-799

DOI: 10.21565/ozelegitimdergisi.396246

RESEARCH

Received Date:19.02.18
Accepted Date: 30.09.18
OnlineFirst: 28.10.18

Teachers' Views on Organization Based Self Esteem and Emotional Organizational Commitment

Berna Yüner*
Yozgat Bozok University

Abstract

The aim of this research is to determine the relationship between organizational self-esteem (OBSE) and emotional organizational commitment (EOC) according to views of teachers with and without visual impairments. In addition, the effect of teachers' visual impairment and demographic variables on OBSE and EOC levels were examined. The study was conducted with 275 teachers, 119 of whom have visually impairments and 156 have typical vision. "Organization Based Self-Esteem Scale" and "Emotional Organizational Commitment Scale" were used in the study. The data were analyzed using descriptive statistics such as arithmetic mean, standard deviation, t-test, ANOVA, Kruskal Wallis-H, correlation, as well as confirmatory factor analysis (DFA) and regression techniques. it was observed that both in OBSE and EOC, the gender was a significant variable in favor of male teachers. Analyses revealed that there was a positive and significant relationship between OBSE and EOC and that organization based self-esteem was a significant predictor of emotional organizational commitment.

Keywords: Self-esteem, organizational commitment, teachers with disabilities, visual impairments, emotional commitment.

Recommended Citation

Yüner, B. (2018). Teachers' views on organization based self esteem and emotional organizational commitment. *Ankara University Faculty of Educational Sciences Journal of Special Education*, *19*(4), 777-799. *doi: 10.21565/ozelegitimdergisi.396246*

***Corresponding Author:** Dr. Berna Yüner. E-mail: bernayuner@gmail.com. https://orcid.org/0000-0001-7162-8397

Humans by nature are social beings and they always interact with their environment. Humans' socialization process starts with family and continues with schools and organizations. However, each individual has difference and self-perception. The reactions people give to the situations in their social environment differ according to their individual characteristics and self-perceptions. Self esteem, defined as the sum of self-related values, has an important influence in directing individual attitudes and behaviors (Brockner, 1988, Ganster and Schaubroeck, 1991; Rosenberg, 1965).

The reason for the existence of organizations is to reach the organizational goals. The attitudes and behaviors of the individuals have a significant influence on the realization level of these goals. Because the more individuals believe in organizational goals and values, the more they develop organizational commitment and serve for the organizational goals. The individual's perceptions of the organization and oneself have influence in his/her organizational commitment. The value perceived by the individual in the organization constitutes one's organization based self esteem (OBSE). OBSE affects the individual's commitment. In this respect, studies on the organization based self esteem and emotional organizational commitment of members can produce meaningful results for organizational behaviors.

Organization Based Self Esteem

Self esteem is a comprehensive assessment of the individual's self-respect. Korman (1976) defines self esteem as the degree to which individual sees his/herself as competent and useful. He notes that individuals interpret their experiences according to their self esteem. Therefore, self esteem changes their reactions and attitudes.

Many studies have emphasized that self esteem is a multi-functional concept (Shavelson, Hubner and Stanson, 1976; Song and Hattie, 1985; Tharenou, 1979). Simpson and Boyle (1975) argued that self esteem comprises *universal self esteem,* which expresses a total assessment of personal adequacy and worthiness of an individual, *role-based self esteem,* which expresses the competence at roles such as being parent or spouse, and *task-based self esteem,* which expresses the competence at fulfilling a task. Korman (1971) argued that there are two factors influential in shaping the self esteem. One of them is the expectations from "significant others." Ideas of the people who are important and valuable for the individual are influential. The second one is the contextual situation of the organization.

Coopersmith (1967) suggested that self-esteem reflects the extent to which an individual believes him/herself to be capable, significant and worthy. Based on this suggestion, Pierce, Gardner, Cummings, and Dunham (1989) developed the concept of organization based self esteem. OBSE reflects the assessment of personal adequacy and worthiness as an organizational member. Elloy and Patil (2012) stated that in the development of OBSE, previous experiences in the organization has significant importance. In other words, in the organization, the value that the individual directly hears from the persons he/she attaches importance or feel from his/her behavior increases his or her organization based self esteem.

Individuals with a high level of OBSE feel competence as an organizational member and enjoy for success in their organizational roles. These individuals have self-perception that they are valuable as members of the organization and they find themselves as important, meaningful, effective and valuable for the organization as an employee. Those who feel themselves precious, believe that they are trusted. They strive not to disappoint their managers and colleagues. When they understand their importance for the organization, they believe that they can make successful changes. In this case, organizational commitment increases in favor of the organization.

Organizational Commitment

Hawthorne studies, initiated for the question "how to improve organizational efficiency" revealed the role of individual in providing organizational effectiveness. It has been recognized that the feelings and thoughts of the members affect their degree of serving for the organizational goals. Thus, it has been accepted that members cannot be considered apart from the organizations.

The reason for the existence of organizations is to fulfill the organizational goals. Studies have showed that organizational commitment is a significant determinant on fulfilling the organizational goals. For this reason, the studies on the organizational commitment which expresses the psychological commitment of the individual to the organization, has taken attention. Özmen, Arbak and Saatçioğlu (1997) reviewed the literature and put forth five reasons for the increase in organization commitment studies:

- organizational commitment is related with desired organizational behavior.
- employees with high organizational commitment have higher performance.
- organizational commitment is more effective than job satisfaction for impeding intention to quit.
- organization commitment is a useful indicator of organizational effectiveness
- organizational commitment is closely related with organizational citizenship behavior.

Therefore, it can be concluded that organizational commitment increases organizational efficiency.

Emotional Commitment

Emotional commitment refers to the emotional attachment of members to the organization and their desire to stay in the organization (Meyer and Allen, 1997, p.11). For members who have developed emotional commitment, the organization has great importance. These members adopt the organizational purposes and values. Members even identify their own goals with organizational goals. Varoğlu (1993) stated that emotional commitment can arise when the goals of the organization and employees are integrated into the same direction. Similarly, Huselid and Day (1991) stated that employees' emotional commitment will enhance as much as they accept the organization values and objectives.

Employees with a high level of OBSE believe that they can make changes in the organization because they feel that they are important to the organization. Employees with a higher level of OBSE are more self-motivated and eager. Therefore, their emotional ties to the organization are high in favor of the organization. A study, conducted by Rotich (2016) with 389 employees from 32 organizations in Kenya, revealed a positive relationship between perceived OBSE and work engagement. It has been found that employees who perceive themselves valuable for the organization, have higher work engagement. Thus, managers are recommended to use OBSE as a strategy. Increasing OBSE of the employees leads to higher organizational efficiency.

Equality is the most important and desired quality in society and organization. Just as, each individual in society has equal rights and freedom, each member, having disability or not, has the right to work on equal terms in the organizations. There has been a dramatic increase in legal regulations to reduce the difficulties faced by individuals with disabilities and to facilitate their participation in society. Consequently, as in the world, in Turkey, the number of employments of the citizens with disabilities has increased lately.

According to the data from Republic of Turkey State Personnel Presidency (2017), there are 48947 individuals with disabilities, nearly 20% of whom have visual impairments, employed citizens. Ministry of National Education is one of the institutions where most of citizens with disabilities citizens are employed.Teaching is among the most preferred occupations among the individuals with visual impairments.

Communication within the organization, value perceived from "significant others" and satisfaction from the previous experiences determine the level of OBSE. Moreover, OBSE affects emotional organizational commitment. Schools are places where people are engaged in intensive communication and interaction. Teachers with visual impairments may encounter different behaviors and have different perceptions than teachers without disabilities in schools, which can also affect teachers' emotional attachment to the school.

In this context, the study on the relationship between OBSE and EOC of teachers with and without visual impairments is thought to be important. For this reason, in this study the relationship between emotional

organizational commitment, which is a "psychological state" and organization based self esteem is analyzed based on views of teachers with and without visual impairments.

Purpose of the Research

The goal of this research is to determine whether there is a relationship between organizational self esteem and emotional organizational commitment, and whether the relationship differs according to gender, marital status, visual impairment status, seniority and teacher specialization domain variables. In this context, answers to the following questions are sought:

1. How is teachers' organization based self esteem and emotional organizational commitment?
2. Is there a significant difference in teachers' organization based self esteem and emotional organizational commitment according to gender, marital status, disability, seniority and teaching profession variables?
3. Is there a significant relationship between teachers' organization based self esteem and emotional organizational commitment?
4. Is organization based self esteem a significant predictor of emotional organizational commitment?

Method

The study was designed as a survey study. Therefore, the research data were analyzed with a quantitative approach. Data collected from the participants were analyzed by arithmetic mean, standard deviation, t-test, ANOVA, confirmatory factor analysis (DFA), Pearson correlation and regression analysis. In this study, the relationship between organization based self esteem and emotional organizational commitment was examined based on the views of teachers with and without visual impairments.

The study group composed of 119 teachers with visual impairments and 156 teachers without visual impairments working in the spring semester of 2016-2017 academic year. Research data were gathered with "Organization Based Self Esteem Scale" and "Emotional Organizational Commitment Scale." The scale was shared to teachers without visual impairments through teachers' social sharing groups. Scale was read to teachers with visual impairments face-to-face and through telephone. Participants consisted of 275 teachers including 183 females (66.5%) and 92 males (33.5%); 119 (43.3%) with visual impairments and 156 (56%) without visual impairments. As for years of experience in teaching profession, 103 (37.5%) of them had 1 to 7 years of experience, 82 (29.8%) had 8 to 14 years of teaching experience, 55 (20%) had 15 to 22 years of teaching experience and the rest 35 (12.7%) of them had more than 23 years of experience in teaching profession; and 187 (68%) of the teachers were married and the remaining 88 (32%) were single. Of all teachers 178 (64.7%) of teachers were teachers of cultural education, 71 (25.8%) of them were special education teachers and 26 (9.5%) of them were vocational education teachers.

Participants' organization based self esteem was investigated by "Organization Based Self Esteem Scale" which was developed by Pierce, Gardner, Cummings and Dunham (1989). Internal consistency coefficient was recalculated for the current study and the Cronbach's alpha value was found .88. Participants' emotional organizational commitment was investigated by "Emotional Organizational Commitment Scale " was a factor of "Organizational Commitment Scale" developed by Meyer, Allen and Smith (1993). However, it can also be used as scale itself. Internal consistency coefficient of the scale was recalculated for the current study and the Cronbach's alpha value was found .75. Both scales are seven-point Likert type scales which are rated from (1) strongly disagree to (7) strongly agree. Data were screened for the assumption of normality and linearity. Both data for the scales appeared to be distributed normally. No single or univariate outliers were found in the data, as well. Internal consistency reliability of the instruments was investigated by Cronbach's alpha values, and construct validity of the scales was tested on LISREL by confirmatory factor analysis.

Results

Participants' organization based self esteem levels differed significantly by gender in favor of male teachers. Male teachers OBSE ($\bar{X}$ = 5.59) was found higher than female teachers ($\bar{X}$ = 5.33). Marital status was

not a significant variable in OBSE. OBSE of teachers with visual impairments ($\bar{X}$ = 5.38) was observed to have lower mean score than OBSE of teachers without visual impairments ($\bar{X}$ = 5.45). However, this difference was not statistically significant. The study revealed that, although not statistically significant, as the number of years of work increases, teachers' OBSE also increases. When teaching expertise was analyzed, it was observed that special education teachers have higher OBSE ($\bar{X}$ = 5.63) than vocational education teachers ($\bar{X}$ = 5.48) and cultural education teachers ($\bar{X}$ = 5.33). However, the difference among teaching expertise groups were not statistically significant.

Participants' emotional organizational commitment levels differed significantly by gender in favor of male teachers. Male teachers EOC ($\bar{X}$ = 4.71) was found higher than female teachers ($\bar{X}$ = 4.22). Marital status was not a significant variable in EOC. EOC of teachers with visual impairments ($\bar{X}$ = 4.35) was observed lower than EOC of teachers without visual impairments ($\bar{X}$ = 4.41). However, this difference was not statistically significant. Seniority was not found as a statistically significant variable. When teaching expertise was analyzed, it was observed that vocational education teachers have higher EOC ($\bar{X}$ = 4.58) than special education teachers ($\bar{X}$ = 4.50) and cultural education teachers ($\bar{X}$ = 4.30). However, the difference among teaching expertise groups were not statistically significant.

It was seen that the mean score of the organization based self esteem scale ($\bar{X}$ = 5.42) was higher than emotional organizational commitment scale ($\bar{X}$ = 4.38). The correlation analysis revealed a low, positive and meaningful relationship correlation between teachers' organization based self esteem and emotional organizational commitment (r = .272; p<.01). The results of regression analysis showed that organization based self esteem is a significant predictor of the emotional organizational commitment (R = .272; R2 = 0.74; F = 21.781; p = .00). According to these results teachers' 7% emotional organizational commitment was explained by organization based self esteem.

Discussion and Conclusion

In this study, the relationship between organization based self esteem and emotional organizational commitment was examined based on the views of teachers with and without visual impairments. The study group composed of 119 teachers with visual impairments and 156 teachers without visual impairments working in the spring semester of 2016-2017 academic year. Data collected from the participants were analyzed by arithmetic mean, standard deviation, t-test, ANOVA, confirmatory factor analysis (DFA), Pearson correlation and regression analysis.

The first study question was about teachers' organization based self esteem and their emotional organizational commitment. It was found that teachers' organization based self esteem level is *quite high* while their level of emotional organizational commitment is *slightly high*. Secondly, teachers' organization based self esteem and emotional organizational commitment were analyzed with different variables. Regarding organization based self esteem, it was found that teachers' organization based self esteem levels differed significantly by gender in favor of male teachers. In the literature, there is not consensus about gender variable. In Akalın's (2006) study, gender was not found as a significant variable while in Erden's (2011) study teachers' organization based self esteem levels differed significantly by gender in favor of female teachers. Although, the difference was not statistically significant, OBSE of teachers with visual impairments was observed just a bit lower than OBSE of teachers without visual impairments. This suggested that teachers with visual impairments perceive value in the organization and feel satisfaction from the previous experiences as much as teachers without visual impairments. Therefore, it can be inferred that visual impairment is not a significant variable in determining teachers' organization based self esteem. Special education teachers were found to have higher OBSE than other teachers. However, marital status and seniority were not found as significant variables on teachers' organization based self esteem. This finding is similar to Akalın (2006) and Erden (2011). It can be inferred from this finding that communication and interaction in the organizations have significant effect on organization based self esteem rather

than demographic variables. The relationship with the leader of the organization and other colleagues and the perceived importance and value through these relations form the teachers' self esteem in the organization.

Regarding teachers' emotional organizational commitment, it was found that teachers' emotional organizational commitment levels differed significantly by gender in favor of male teachers. This finding was parallel with the finding of Gören and Yengin Sarpkaya (2014). The mentioned study, conducted in the primary schools with teachers and managers, showed that male teachers have higher emotional organizational commitment than female teachers. However, Kurşunoğlu, Bakay and Tanrıöğen (2010) noted that there is not consensus about effect of gender variable on organizational commitment. Emotional organizational commitment of teachers with visual impairments was observed just a bit lower than emotional organizational commitment of teachers without visual impairments, but the difference was not statistically significant. This finding suggested that visual impairment does not affect teachers' feelings for the school and their desire to continue working in the school. In the study, marital status and teaching expertise were not significant variables on the teachers' emotional organizational commitment. Similarly, in the literature Nartgün and Menep (2010) noted marital status as not a significant variable. Also, Yeşilkaya (2015) found that age, marital status, educational status and working position do not significantly determine emotional organizational commitment. Although not statistically significant, in the current study, it was observed that teachers working more than 15 years had higher emotional organizational commitment. It can be inferred that teachers who work for longer years, have more willingness to exert effort for the organization's goals and stronger desire to keep up membership in the organization.

It was seen that there was a low, positive and meaningful correlation between teachers' organization based self esteem and emotional organizational commitment. This finding suggests that the more value and importance teachers perceive for themselves in the organization, the greater they attach to school emotionally. In the literature, Erden (2011), Güney, Akalın and İlsev (2007) and Bowling , Eschleman, Wang, Kirkendall and Alarcon (2010) have similar findings. The mentioned studies also found positive relationship between organization based self esteem and emotional organizational commitment.

The studies revealed that organizational commitment decreases absenteeism, being late, and resigning (Mathieu and Zajac, 1990) and it is in positive relationship with loyalty, high performance and responsibility (Chow, 1994). Moreover, it is found influential in organizational success (Dick and Metcalfe, 2001). In that respect, organizational commitment leads to higher organizational efficiency. In this study, the result of the final question for the predictability of emotional organization commitment showed that organization based self esteem is a significant predictor, which is parallel to Güney et al. (2007). Therefore, managers can run the organization in an environment where the teachers feel themselves important as members of the organization.

Leadership approach is the basic determinant of leader-membership relationship. Lord, Brown and Feiberg (1999) showed the effect of organization leader on short term and long term self perception. Dansereau, Yammarino, Markham, Alutto and Dumas (1998) regarded self perceptions of the employees as a criterion of successful leadership. What is expected from the school managers is to try to create positive school climate which enhance organization based self esteem of teachers. Pierce et al. (1989), also, emphasized the importance of working environment for organization based self esteem. Wang, Huang, Chu and Wang (2010) found a statistically significant, negative relationship between perceived authoritarian management style and organization based self esteem. Similarly, Vecchio (2000) noted that in the organizations where managers are directive and controlling, employees are likely to have lower OBSE. As authoritarian management style sends the message that employee is not competent or trustworthy, it may have an adverse effect on the employee's OBSE. On the contrary, in the organizations where employees have autonomy, they feel themselves reliable, competent, efficient and valuable for the organization. By this way the employees likely have higher OBSE (Elloy, 2005; Elloy and Randolph, 1997).

Teachers who feel themselves valuable for the school, likely attach to school emotionally. They would try harder for school goals. Teachers with high emotional organizational commitment, do their jobs with a great

pleasure, devote themselves to their students, help each other and support. Teachers' willingness to work and desire to success will bring effective learning and efficient school.

Based on the findings of this study, the suggestions below would be beneficial; (a) school managers can have educations on organization based self esteem, (b) school governance is recommended rather than authoritarian school management, (c) the mediator role of organization based self esteem and emotional commitment in education outcomes can be investigated and (d) studies dealing with organizational behavior of all teachers with disabilities can be enhanced.