

The Journal of Academic Social Science Studies



International Journal of Social Science

Volume 5 Issue 4, p. 161-182, August 2012

**İLKÖĞRETİM OKULLARI YÖNETİCİLERİNİN ÖRGÜTSEL
BAĞLILIK DÜZEYLERİ İLE ERTELEMECİLİK
DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ¹**

*THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL COMMITMENT LEVELS
AND PROCRASTINATION BEHAVIOURS OF PRIMARY SCHOOL
ADMINISTRATORS*

Yrd. Doç. Dr. Yücel ÖKSÜZ

Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği ABD

Adem İCİ

Milli Eğitim Bakanlığı, Samsun/Asarcık Kılavuzlu Şehit Niyazi Kaya Ortaokulu Müdürü

Abstract

The purpose of the study is to investigate the relationship between primary school administrators' organizational commitment and procrastination behaviours, in terms of different variables. The independent variables of the study are gender, directorate duration (seniority), administration levels (principal, vice principal, principal assistant) and age while the dependent variables are organizational commitment and procrastination behaviours. The study was conducted with the participant of 240 administrators (principal, vice principal, principal assistant) work in primary schools in the province, Samsun. MANOVA was used to test whether organizational commitment levels and procrastination behaviours of primary school administrators have significant difference in terms of independent variables (gender, age, seniority and administration levels). As a result of the study, negative significant correlation was discovered between organizational commitment levels and

¹ Bu makale 2012 yılında Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü İlköğretim Anabilim Dalı'nda hazırlanan "İlköğretim Okulları Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri İle Ertelemecilik Davranışları Arasındaki İlişki" başlıklı yüksek lisans tezinden yararlanılarak oluşturulmuştur.

procrastination behaviours of primary school administrators. Organizational commitment levels and procrastination behaviours of primary school administrators have significant differences according to seniority, administration levels and ages. Whereas, there is no significant difference according to gender.

Key Words: Education and Instruction, Organizational Commitment, Procrastination Behaviours, Administrator, Primary Education.

Öz

Bu çalışmanın amacı ilköğretim okulları yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile ertelemeçilik davranışlarını çeşitli değişkenler açısından incelemektir. Çalışmanın bağımsız değişkenleri cinsiyet, yöneticilik süresi (kıdem), yönetim kademeleri (müdür, müdür yardımcısı, müdür yardımcısı) ve yaş iken bağımlı değişkeni örgütsel bağlılık ile ertelemeçilik davranışlarıdır. Araştırma Samsun ilinde ilköğretim okullarında görev yapan 240 yöneticinin (müdür, müdür yardımcısı ve müdür yardımcısı) katılımıyla yürütülmüştür. İlköğretim okulları yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile ertelemeçilik davranışlarının bağımsız değişkenlerine (cinsiyet, yaş, yöneticilikte geçen süre, kıdem) göre anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediği MANOVA ile test edilmiştir. Araştırma sonucunda ilköğretim okulları yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile ertelemeçilik davranışları arasında negatif yönde anlamlı düzeyde ilişki tespit edilmiştir. İlköğretim okulları yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ve ertelemeçilik davranışlarının yöneticilik sürelerine, yönetim kademelerine ve yaşa göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir. Buna karşın cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık oluşmamıştır.

Anahtar Sözcükler: Eğitim Öğretim, Örgütsel Bağlılık, Ertelemeçilik Davranışı, Yönetici, İlköğretim

1.Giriş

Bireysel ve toplumsal ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik beklentiler, insanları birlikte yaşamaya zorlamıştır. Birlikte yaşamının arzu edilen niteliklerde kurgulanması uygun iletişim ortamlarını oluşturmayla sağlanabilir. İhtiyaçları karşılayıp belirlenmiş amaçları gerçekleştirebilmek için, bilinçli iletişim çabalarıyla gelişen örgütsel yapıların oluşması gerekir. Bu anlamda örgüt, toplumsal ihtiyaçların karşılanması için, önceden belirlenmiş amaçları gerçekleştirecek işleri yapmak üzere, güçlerini birleştiren insanlardan oluşan, bir sistem olarak tanımlanabilir (Başaran, 2004; Altın, 2010).

Bireyler okul, iş yeri, aile ve hizmet alınan yer olarak yaşamlarını bir veya birden fazla örgüt içerisinde devam ettirirler. Aynı zamanda bireyin her örgüt içerisinde farklı rolleri olabilir. Bu roller örgütün güçlü şekilde varlığını koruyabilmesi için de ayrıca önem arz eder. Çünkü örgütler de insanlar gibi doğar, yaşar ve ölürler. Yaşamlarını kaliteli bir şekilde devam ettirebilmeleri için yeniliğe ve motivasyonu yüksek, azimli ve kararlı, başarıyı isteyen ve performansı yüksek çalışanlara ihtiyaç duyar. Örgütün sadece yeterli sayıda çalışana ve teknolojik alt yapıya sahip olması örgütü başarılı kılamaz. Alt yapıyı değerlendirebilecek nitelikli çalışanların olması gerekir. Bireylerin niteliğini geliştirebilmesi için içinde bulunduğu eğitim sürecinin de buna uygun olması gerekir.

Eğitim nitelikleri geliştirirken, hem diğer örgütleri etkiler hem de onlardan etkilenir. Yani, bilimsel yeniliklerden, toplumun her alanında meydana gelen değişimlerden etkilenerek

değişir. Eğitimde verimlilik, amacına uygun davranışlar geliştirmiş bireyler yetiştirme kalitesine bakarak anlaşılır. Bunu gerçekleştirirken aynı zamanda mümkün olduğu kadar az emek, az enerji ve az para harcayarak gerçekleştirmek esastır. Örgütlerin yapılanmasında bağlanma, yetki, sorumluluk, iletişim, görev alacakların düzeyleri, resmi ilişkilerin belirlenmesi ve düzenlenmesi bakımından hiyerarşik olarak yapılanma içerisinde. Eğitim örgütlerinde de aynı özellikler gösteren hiyerarşik yapılanma söz konusudur. Hiyerarşik sıralanmalar makamların görevlerini, önemini, bunlar arasındaki resmi ilişkileri de belirler (İlgar, 2005).

Örgütler bazen iç içe, bazen de bağımsız olarak var olabilir. Eğitim örgütleri ise iç içe geçmiş örgütlerden oluşmaktadır. Millî Eğitim Bakanlığı, il millî eğitim müdürlüğü, ilçe ve okul müdürlükleri birer eğitim örgütüdür (İlgar, 2005).

Hem eğitim örgütleri, hem de diğer toplumsal örgütler içinde, yayılım alanı ve kapsadığı nüfus itibarıyla en yaygın ve en geniş örgüt okuldur. Ayrıca diğer örgütlere oranla daha "toplumsal" bir niteliğe sahip olduğu söylenebilir. Çünkü hem hammaddesi, hem bu hammaddeyi işleyeni, hem de çıktısı, insandır.

Tüm örgütsel sistemlerin ortak değerleri Girdi-Süreç-Çıktı ve Geri Beslemedir. Okul örgütünde temel girdi öğrencilerdir. Eğer örgüt işlenecek girdinin tümünü, hiç fire vermeden çıktı olarak sağlayabiliyorsa o örgütün verimli olduğu söylenebilir. Yöneticilerin, öğretmenlerin ve diğer çevrenin aracılığıyla eğitim-öğretim sürecinden geçirilen öğrenciler, eğer kalite ve nicelik bakımından istenen düzeyde ise o eğitim kurumu örgütsel amacına ulaşmıştır.

Örgütsel bağlılık, 1950'den beri üzerinde çalışılan bir konu olsa da sosyoloji, psikoloji, sosyal psikoloji ve örgütsel davranış gibi farklı disiplinlerden gelen araştırmacıların konuyu kendi uzmanlık alanlarında ele almaları nedeniyle örgütsel bağlılığın net bir tanımı ortaya konulamamıştır (Çöl, 2004).

Yabancı literatürde "organizational commitment" kavramı, Türkçe literatürde iki farklı şekilde ifade edilmektedir. Balay (2000) ve Varoğlu (1993) örgütsel bağlılık; Balcı (2000) ve Celep (1996) ise örgütsel adanmışlık olarak isimlendirmişlerdir. Toplumsal değeri yüksek bir duygu olan bağlılık, bir kişiye, düşünceye, kuruma, kendimizden daha büyük gördüğümüz bir şeye karşı bağlılık gösterme, yerine getirmek zorunda olduğumuz bir sorumluluğu anlatır (Ergun, 1975).

Yurt dışı ve yurt içi, örgütsel bağlılık üzerine yapılan araştırmalarda, farklı anlamların yüklendiği görülmektedir. Bazı çalışmalarda örgütsel bağlılık; örgütte çalışan bireylerin örgüt ile arasındaki ilişkinin var olmasını ve devam etmesini sağlayan psikolojik bir durum olarak değerlendirirken (Meyer ve Allen, 1997; Çöl, 2004); bazılarında ise örgütsel bağlılığı örgütün bireyden beklediği davranışların ötesinde, bireyin örgütün amaç ve değerlerine yönelik davranışları olarak tanımlanmaktadır (Celep, 2000). Wiener (1982) örgütsel bağlılığı, bireylerin örgütün çıkarlarını ön plana alacak şekilde hareket ettiği durum olarak ifade ederken, Özsoy; Baysal ve Paksoy da örgütsel bağlılığı, bireyin örgüt çıkarlarını kendi çıkarlarından üstün görmesi olarak tanımlamaktadır (Özsoy, 2004; Baysal ve Paksoy, 1999). Yukarıdaki tanımlardan yola çıkarak örgütsel bağlılık, örgütün çıkarlarını düşünerek, bireyin örgütünün hedeflerini gerçekleştirmek için çaba sarf etmesi olarak tanımlanabilir.

Örgütsel bağlılık; çalışanın örgüte karşı gösterdiği sadakat ve örgütün başarısı için göstermiş olduğu performanstır. Çalışanın örgüte bağlılığına yaş, kıdem, cinsiyet, iş ortamı,

kararlara katılma, iş güvenliği, sorumluluk, olumlu örgüt iklimi vb. birçok etken neden olabilir (Zeren, 2007).

1950'li yıllardan itibaren yapılan çalışmalar, örgütsel bağlılığın değişik boyutlarını inceleyerek, bağlılık düzeyleri yüksek olanların iş performanslarının daha yüksek olduğu ve işten ayrılma nedeni olarak da iş doyumundaki azalmanın sebep olduğu gibi sonuçlara ulaşmışlardır. (Zeren, 2007; Özsoy 2004)

Birey kendisini örgüte adanması ve performansı karşılığında, ödüllendirme beklemektedir. Örgütsel bağlılığa sahip bireyler daha uyumlu, daha doyumlu, daha üretken olmakta, daha yüksek derecede sadakat ve sorumluluk duygusu içinde çalışmakta, örgütte daha az maliyete neden olmaktadır. Bağlılık duyan iş görenler, örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir biçimde inanır, emir ve beklentilere gönüllüce uyarlar. Bu üyeler ayrıca, amaçların istenen şekilde gerçekleşmesi için asgari beklentilerin çok üstünde çaba ortaya koyar ve örgütte kalmada kararlılık gösterirler. Bağlılık gösteren iş görenler, içsel olarak güdülenirler. Personelin işinde yeterli nitelik ve nicelikte üretim yapması için güdülenmesi gerekir (Balci,1985, 2003).

Araştırmacılar tarafından örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler farklı şekilde kategorize edilmiş olsa da, genel olarak; örgütsel faktörler, örgüt dışı faktörler ve kişisel faktörler olarak üç ana başlıkta toplanmıştır. Örgütsel faktörler; yapılan işin önemi ve niteliği, örgüt içerisindeki yöneticilerin çalışanlara karşı davranışlarını, çalışanların ücret düzeyi, çalışanlar arası ilişkiyi, örgüt içerisinde var olan adalet ve ödüllendirme sistemini kapsamaktadır. Örgüt dışı faktörler; çalışanların başka örgütlerde profesyonellikleri gereği iş bulma olanaklarını ve örgütün var olduğu sektörün durumunu, ülkenin genel olarak sosyo ekonomik durumu ile ilgilidir. Örgütsel bağlılığı etkileyen kişisel faktörler ise çalışanların eğitim, cinsiyet, yaş, ırk, kültür ve iş hayatından beklentilerini kapsamaktadır (İnce; Gül, 2005).

Varoğlu (1993)'na göre örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler, kişisel değişkenler, rol ve iş özellikleri, deneyim ve çalışma ortamı ve yapısal özelliklerdir. Kişisel değişkenlerin İnce ve Gül (2005)'ün çalışmasındaki faktörlerle benzerlik gösterdiği, rol ve iş özelliklerinin ise İnce ve Gül'ün çalışmasındaki örgüt dışı faktörler ile uyum gösterdiği görülmektedir. Varoğlu'nun deneyim ve çalışma ortamı olarak isimlendirdiği faktör, İnce ve Gül'ün kişisel faktörler ve örgütsel faktörler başlıkları altında incelediği özellikler ile uyum gösterirken, Varoğlu'nun yapısal özellikler olarak isimlendirdiği faktör ise İnce ve Gül'ün örgütsel ve örgüt dışı faktörler ile uyum göstermektedir.

Balay (2000) ve Çetin (2004)'e göre örgüte bağlılığını etkileyen faktörler de Varoğlu ile İnce ve Gül'ün çalışması ile benzerlik göstermektedir. Balay ve Çetin'ne göre örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler kategorize edilmeden yaş, cinsiyet, iş tatmini, rol çatışması, karar alma sürecine katılım, medeni durum, iş güvenliği, işin önemi, ücret, ödüllendirme, terfi olanakları olarak sıralanmaktadır.

Örgüte bağlılığı oluşturan unsurlar aşağıdaki şekilde açıklanabilmektedir (Balay, 2000; Wasti, 2000):

Duygusal Bağlılık: Bireylerin örgütlerinin değerlerini, hedeflerini ve amaçlarını benimsedikleri oranda hissettikleri bağlılıktır. Bu durumda birey, örgütün değerlerini güçlü bir şekilde kabul eder ve örgütün bir parçası olarak kalmayı ister. Bu durum, iş görenin örgüte bağlılığının en iyi seklidir. Bu bireyler, her işverenin istediği, gerçekten kendini örgüte adanmış ve sadık bireylerdir. Bu tür bireyler işe karşı olumlu tutum sergilerler ve gerektiğinde ek çaba göstermeye hazırdırlar.

Devam Bağlılığı: Bireylerin, örgütlerine yaptıkları yatırımların sonucunda gelişen bağlılıktır. Bu durumda iş gören, örgüte fazlasıyla zaman ve çaba harcadığını, yatırım yaptığını ve bunun sonucu olarak da örgütte kalmasının bir zorunluluk olduğunu düşünmektedir. Örgüte devamlı bağlılık duyan bir kişi, örgütten ayrılması halinde daha az seçeneği olacağı fikrine sahiptir. Bu kişilerden bazıları başka bir iş bulamayacağını düşünerek, bazıları ise çalıştığı işi sevmekten çok sağlık, aile meseleleri ya da emekliliğe yakın olma durumları gibi zorlayıcı sebepleri düşünerek işten ayrılamazlar.

Normatif Bağlılık: Bireyler, bir minnettarlık duygusu sonucu örgütte kalırlar. Bunun sebebi, işverenlerin onları gerçekten çok ihtiyaçları olduğu bir zamanda kendisini işe alması ya da işverenleriyle kalmalarının en doğru şey olacağı yolunda değer yargılarına sahip olmalarıdır. Bu tür bireyler, örgütün kendilerine iyi davrandığını, örgüte borçlu olduklarını ve bu nedenle de kendilerinin örgütte bir süre çalışmaları gerektiğini düşünürler.

Günlük hayatta bireylerin yapması gereken birçok işi erteleyip son ana bırakarak görev ve sorumluluklarını ertelediği görülmektedir. Erteleme davranışı hayatın her aşamasında, her yaşta, her bireyde görülen bir davranıştır. Her defasında bir daha görev ve sorumluluklarını ertelenmeyeceğini istemesine rağmen tekrarlanabilen bir davranıştır. Erteleme davranışından bireyin sadece kendisi değil, bu davranışının sonucunda çevresi de etkilenir.

1980'li yıllardan itibaren erteleme davranışı üzerinde bilimsel araştırmalar yapılmaktadır (Milgram, Mey-Tal ve Levinson, 1998). Literatürde erteleme davranışı ırk, inanç ya da etnik kökene göre farklılık göstermeyip her yaşta, her bireyde ve her meslek grubunda görülebildiği vurgulanmaktadır (Burka ve Yuen, 1983; Ferrari ve Beck, 1998). Ertelemecilik herkeste rastlanabilecek bir davranış olmasına rağmen düzeylerinin farklı olabileceği beklenmektedir.

Bazı bireyler yaşamlarının belli bir kısmında ertelemecilik davranışları gösterirken, bazıları bu davranışı bir karakter özelliği haline getirerek yaşam boyu devam ettirmektedirler. Ertelemecilik davranışları genelde zamanın boşa harcanmasına, fırsatların kaçırılmasına, performansın düşmesine ve stresin artmasına neden olmaktadır. Önemli bir projenin süresinin geldiği halde meslektaşlarla sohbet etmek, zevksiz ev işlerini yapmaktansa televizyon izlemek ya da eşler arasında ilişkileriyle ilgili önemli şeyleri tartışmaktansa, yüzeysel şeyleri konuşmak ertelemeye örnek davranışlardır (Burke ve Yuen, 1983).

Literatürde ertelemecilik kavramı farklı şekilde ifadelendirilmiştir. Burka ve Yuen (1983) ertelemecilik davranışını işleri sonraya bırakma davranışı olarak tanımlarken, Knaus (1998) da Burka ve Yuen ile paralel bir tanımlamaya gitmiş ve ertelemecilik davranışını, zamanında yapılması gereken ve önceliği olan bir işi gereksiz yere geciktirme ya da son ana bırakma olarak tanımlamıştır. Solomon ve Rothblum (1984) ise, ertelemeciliğin yine işleri son ana ertelemek olduğunu belirtse de farklı bir boyut katarak, bu son anı; bireyi huzursuz ve sıkıntılı bir duruma getirinceye kadar işleri gereksiz yere erteleme olarak tanımlamıştır. Tuckman (1991), ertelemeyi öz-düzenleme performansının eksikliği ya da yokluğu olarak tanımlamış iken Milgram ve Tenne (2000) erteleme kavramını, bir bireysel özellik olarak görmüşler ve ertelemeciliği görevleri yapmaktan ya da kararları vermekten kaçınma olarak tanımlamışlardır. Literatürde erteleme kavramı üzerine yapılan tanımlarda birlik sağlanamamış olmasına rağmen bu tanımlarda ortak nokta bir işi ileriki zamana tehir etmektir.

Toplumun birçok alanında görülen erteleme davranışı incelenirken, ırk, cinsiyet, sosyo ekonomik düzey, inanç, etnik köken, meslek grubu ve toplumsal yapı gibi farklı değişkenler boyutunda araştırıldığı görülmektedir. Milgram (1992)'a göre ertelemecilik davranışları modern çağın bir sorunu olup daha çok teknoloji ve sanayinin geliştiği ülkelerde görülmektedir. Milgram'a göre bir toplum ne kadar sanayileşirse, ertelemecilik davranışı o kadar artar (Akt.Ferrari, Johnson ve McCown, 1995).

Ertelemecilik davranışını birçok araştırmacı farklı alanlarda sınıflandırmıştır (Burke ve Yuen, 1983; Slomon ve Rothblum, 1984; Lay, 1986; Ferrari, 1991; Milgram, Mey-Tal ve Levinson, 1998; Ferrari ve Dovidio, 2000).

a) Ev İle İlgili İşleri Erteleme: Evin yapılması gereken günlük işlerinin ertelenmesidir. Örneğin, balkonun yıkanması, evin temizliği, market alışverişi, tamirat işleri gibi.

b) Çalışma Alanındaki İşleri Erteleme: Zamanında işe gitmeme, toplantılara zamanında katılmama, alınması gereken kararları geciktirme, alınan kararların uygulanmasının geciktirilmesi, rapor yazmayı erteleme gibi davranışları içermektedir.

c) Akademik Erteleme: Okulda yapılması gereken işleri erteleme, derslere katılmama, ev ödevlerini zamanında yapmama, sınavlara çalışmayı son ana bırakma, ödevleri yazmayı geciktirme, bürokratik işleri yapmayı erteleme (harç ödenmesi gibi), kütüphaneye iade edilmesi gereken kitapları zamanında vermeme gibi davranışları içerir. Literatürde en fazla araştırmanın bu alanda yapıldığı gözlenmiştir.

d) Kişisel Bakımla İlgili İşleri Erteleme: Fiziksel egzersiz yapmayı, kilo vermeyi, sigara içmeyi bırakmayı geciktirme, banyo yapmayı ya da yeni kıyafetler almayı erteleme, sağlıkla ilgili sorunları son ana bırakma gibi davranışları içeren erteleme alanıdır.

e) Sosyal İlişkilerle İlgili Yapılması Gerekenleri Erteleme: Arkadaşları aramayı, akrabaları ziyaret etmeyi, diğer insanlarla bir arada olmaya yönelik etkinlikleri planlamayı, doğum günlerinde aramayı, bayramlarda ve özel günlerde aramayı erteleme gibi davranışları kapsar.

f) Mali durumla ilgili İşleri Erteleme: Kurumlar ya da kişilere olan borçları ödemeyi erteleme, faturaları yatırmayı son ana bırakma, bankalarla ilgili bir sorunda bankayı aramayı geciktirme vb. gibi davranışları içermektedir.

Rothblum, Solomon, Murakami (1986) ve Solomon, Rothblum (1984) işleri son ana ertelemeyi; sorumlulukları, kararları ya da yapılması gereken işleri geciktirme olarak ele almaktadırlar. İşleri son ana erteleme, kişide bazı içsel ve dışsal problemler meydana getirmektedir. İç sonuçlar öfkeyi, pişmanlığı, çaresizliği kapsayabilir.

Ertelemecilik davranışı dış sonuçlarının bedelini bireyler maddi olarak yaşarlar. Örneğin akademik ilerlemenin durması, kaçırılan fırsatlar vb. gibi zararlara uğrayabilirler (Haycock ve McCarthy, 1998). Erteleme davranışı sadece erteleme davranışında bulunan bireyi değil, bu bireyin yaptığı işten etkilenen başka bireyleri de etkileyebilmektedir.

Ertelemenin olumsuz sonuçlarının yanı sıra yararları konusunda da araştırmalar yapılmıştır. Ancak yararlı olabilmesi eyleme yönelmeden önce yeterli zihinsel ve duygusal hazırlığa sahip olunmadığı durumlarda, genellikle hazırlığa fırsat verebilmesi durumunda söz konusu olabilir. Wendelien (2000)'e göre ertelemeciliğin olumsuz sonuçların yanı sıra yaratıcı düşünmeyi ve araştırmayı içeren konularda, ertelemenin daha iyi bir performans neden olabileceğini belirtmiştir. Ertelemecilik davranışının, yeni sezgilerin oluşmasını ve yeni fikirlerin doğmasını sağlayabileceğini ileri sürmektedir.

Araştırmanın Önemi

Günümüzde bilgi, ekonomik ve teknolojik gelişmelerin yanı sıra toplumsal değişimler de hızla devam etmektedir. Bu gelişme ve değişimlerden diğer kurumlar gibi okullar da etkilenmektedir. Okullardan bu değişim ve gelişimlere uyum sağlayıp toplumun ihtiyaçlarına cevap verebilecek donanıma ve niteliğe sahip olması beklenir. Okullar ancak bu yeterliliklere sahip olduğunda, amacına uygun yapılanmış ve böylece üretken, verimli, zamanı iyi değerlendiren, kendisi ve çevresi ile barışık, daha nitelikli bireyler yetişmesine olanak sağlamış olur. Okulun bu amaca hizmet edebilmesi için, okul yöneticilerinin, örgütün amacına hizmet edebilecek düzeyde okullarına bağlı olmaları ve işlerini zamanında yapmaları gerekir.

Devleti oluşturan kurumlar içerisinde eğitim kurumu, diğer kurumların yürütücüsü olan bireyi, nitelikleri açısından şekillendirmesi rolüyle, önemli bir fonksiyon icra etmektedir. Bu fonksiyonu sebebiyle devletin, gerek ekonomik ve gerekse insan kaynaklarının önemli kabul edilebilecek düzeyinde bölümü buraya ayrılmaktadır. İnsan kaynakları bakımından öğrenci, veli, öğretmen ve yönetici gibi statüde olanlarla doğrudan ilişkili olması, esasında toplumda herkesi kapsadığı anlamına da gelmektedir. Çünkü her insan bunlardan birine ya dahil olmuştur ya da olacaktır. Bu yönüyle değerlendirildiğinde, devlet içerisinde en büyük örgütün eğitim örgütü olduğu söylenebilir. Bu kadar büyük ve bu denli önemli fonksiyonlar içeren bir örgütün çalışanlarının, her yönüyle değerlendirilmesi örgütün varlığını sürdürebilmesi açısından çok önemlidir.

Problem Cümlesi

İlköğretim okulları yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile ertelemecilik davranışları arasında bir ilişki var mıdır?

Alt Problemler

1. Yöneticilerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile ertelemecilik davranışları arasında anlamlı **bir ilişki var** mıdır?
2. Yöneticilerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve ertelemecilik davranışları **yöneticilik sürelerine** göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?
3. Yöneticilerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve ertelemecilik davranışları **cinsiyetlerine** göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?
4. Yöneticilerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve ertelemecilik davranışları **yaşlarına** göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?
5. Yöneticilerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve ertelemecilik davranışları **yönetim kademelerine** (müdür, müdür başyardımcısı, müdür yardımcısı) göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?

2.Yöntem

Araştırma Deseni

İlköğretim okulları yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile ertelemecilik davranışları arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmayı amaçlayan bu çalışmada betimsel araştırma modellerinden tarama modeli kullanılmıştır.

Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini 2010-2011 eğitim öğretim yılında Samsun iline bağlı ilçelerde bulunan resmi ilköğretim okullarında görev yapan yöneticiler oluşturmaktadır. Örneklemi ise bu evren içerisinde basit seçkisiz örnekleme yöntemi ile seçilen 240 ilköğretim okulu yöneticisi oluşturmaktadır. Örneklemi oluşturan yöneticilerin demografik özelliklerine ilişkin bilgilere tablo 1'de yer verilmiştir.

Tablo 1: Araştırmaya katılan ilköğretim okulu yöneticilerinin demografik özelliklerine ilişkin sayısal bilgiler

Değişkenler	N	%	
Yöneticilik süresi	1 yıldan az	31	12,92
	1-5	57	23,75
	6-10	31	12,92
	11-15	45	18,75
	16-20	34	14,17
	21 ve üzeri	42	17,50
Cinsiyet	Kadın	30	12,50
	Erkek	210	87,50
Yönetim Kademeleri	Müdür	75	31,25
	Müdür Başyardımcısı	24	10,00
	Müdür Yardımcısı	141	58,75
Yaş	25-30	22	9,17
	31-35	40	16,67
	36-40	40	16,67
	41-45	31	12,92
	46-50	41	17,08
	51 ve üzeri	66	27,50

Araştırmaya 30 bayan (%12,50), 210 erkek (%87,50) yönetici katılmıştır. Yöneticilerin 75 okul müdürü (%31,25), 24'ü müdür başyardımcısı (%10), 141'i müdür yardımcısıdır (%58,75). Katılımcıların 31'i 1 yıldan az (%12,92), 57'si 1-5 yıl arası (%23,75), 31'i 6-10 yıl (%12,92), 45'i 11-15 yıl arası (%18,75), 34'ü 16-20 yıl arası (%14,17), 42'si 21 yıl ve üzeri (%17,50) hizmete sahiptir.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak Balay (2000) tarafından geliştirilen 27 maddelik "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" ve Dönmez, Cömert ve Özer (2010) tarafından geliştirilen 14 maddelik "Okul Yöneticileri İçin Ertelemecilik Davranışı Ölçeği" kullanılmıştır.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği: Balay (2000) tarafından geliştirilen ve 27 maddeden oluşan 5'li likert biçiminde hazırlanmış Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin kullanım izni ölçeği geliştiren yazardan e-posta aracılığıyla alınmıştır. Ölçek birbirinden bağımsız üç alt ölçekten oluşmaktadır. Uyum alt ölçeği (1-8), özdeşleşme alt ölçeği (9-16) ve içselleştirme alt ölçeği (17-27) maddelerinden oluşmaktadır. Ölçme aracındaki "Hiç katılmıyorum (1)", "Çok az katılıyorum (2)", "Orta düzeyde katılıyorum (3)", "Katılıyorum (4)", "Tamamen katılıyorum (5)" şeklinde derecelendirilip puanlandırılmıştır. Her bir madde için elde edilen aritmetik ortalama, katılımcıların 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.

Üç faktörlü olarak saptanan Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin her bir alt faktörü için güvenilirliğin bir göstergesi olarak alfa iç tutarlık katsayısı ve 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 değiştiği belirtilmiştir. Birinci faktör için

hesaplanan alfa katsayısı .79 iken, aynı katsayı ikinci faktör için .89 ve üçüncü faktör için .93 olarak hesaplanmıştır. Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin üç faktörlü geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu belirtilmiştir. Düşük puanının bağlılığın düşük, yüksek puanın bağlılığın yüksek olduğunu gösterdiği ifade edilmiştir.

Okul Yöneticileri İçin Ertelemecilik Davranışı Ölçeği: Okul yöneticilerinin ertelemecilik davranışlarını ölçmek amacıyla geliştirilen ölçek, 14 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin madde toplam korelasyon katsayıları .52 ile .76 arasında değişmekte ve tek faktörlü bir yapı sergilemektedir. Ölçeğin iç tutarlık katsayısı .87 olarak hesaplanmış olup alınan yüksek puanlar erteleme davranışının fazlalığını, düşük puanlar ise azlığını ifade etmektedir.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Verilerin toplanmasına başlanmadan önce ilgili kurum ve kişilerden gerekli izin alınmıştır. Araştırma kapsamında ilköğretim yöneticilerine "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" ve "Okul Yöneticileri İçin Ertelemecilik Davranışı" ölçeği birlikte uygulanmıştır. Uygulama işlemine başlamadan önce ilköğretim yöneticilerine uygulamanın amacı hakkında gerekli açıklamalar yapılmıştır.

Bu araştırmada Samsun ilindeki kamu ilköğretim okullarında görev yapan ilköğretim yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile ertelemecilik davranışları arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu amaçla örgütsel bağlılık ölçeği ve okul yöneticileri için ertelemecilik davranışı ölçeği yardımıyla toplanan veriler puanlanıp istatistiki işlemlere hazır hale getirilmiştir.

Verilerin analizinde SPSS 17 istatistik paket programından faydalanılmıştır. İlgili denencelerin test edilmesinde aritmetik ortalama, standart sapma gibi betimsel istatistiklerin yanı sıra pearson korelasyon katsayısı ve çok değişkenli varyans (manova) analizi kullanılmıştır.

Bağımsız değişkende çok sayıda grup bulunması nedeniyle analizde ANOVA kullanılmıştır. ANOVA bağımsız değişkenlerin kendi aralarında nasıl etkileşime girdiklerini ve bu etkileşimlerin bağımlı değişken üzerindeki etkilerini analiz etmek için kullanılır. Birden çok bağımlı değişkeni eş zamanlı olarak incelemek amacıyla da MANOVA kullanılmıştır.

3.Bulgular

Bu bölümde alt problemlerle ilgili bulgular yer almıştır. Alt problemlerin incelenmesinde her yöneticinin örgütsel bağlılık ölçeği ile okul yöneticileri için ertelemecilik davranışı ölçeğinden elde edilen puanları hesaplanmış, ilgili alt problemlere göre istatistikî işlemler kullanılarak yorumlar yapılmıştır.

Alt problem 1: Yöneticilerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile ertelemecilik davranışları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Bu alt problem ile yöneticilerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile ertelemecilik davranışları arasındaki ilişki belirlenmek istenmiştir. Bunun için veri toplama araçlarından elde edilen puanların normalliği incelenmiş, normalliğin tespitinde K-S değerinden faydalanılmıştır. Yapılan inceleme sonrasında verilerin normal dağılım gösterdiği kanaatine varılmıştır.

İlköğretim okulları yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile ertelemecilik davranışları arasındaki ilişkinin belirlenmesinde pearson korelasyon katsayısından yararlanılmış ve elde edilen sonuçlar tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2. İlköğretim okulları yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile ertelemecilik davranışları arasındaki ilişki

Değişkenler	N	\bar{X}	SS	K-S	r	p
Örgütsel Bağlılık	240	88.28	7.71	.229	-.155	.016
Erteleme	240	25.27	4.61	.199		

Tablo 2 incelendiğinde ilköğretim okulları yöneticilerinin, örgütsel bağlılık düzeyleri ile ertelemecilik davranışları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır, $r=-0.155$, $p<.05$. Bu durum örgütsel bağlılık düzeyi arttıkça ertelemecilik davranışının azaldığı şeklinde yorumlanabilir.

Alt problem 2: Yöneticilerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve ertelemecilik davranışları yöneticilik sürelerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?

İlköğretim okulları yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile ertelemecilik davranışlarının yöneticilik sürelerine göre anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediği MANOVA ile test edilmiştir. Bu amaçla yapılan levene testi örgütsel bağlılık düzeyi için $F(5-234)=.531$, $p=.753$; ertelemecilik davranışı için $F(5-234)=1.247$, $p=.288$ bulunmuştur. Kovaryans Matrislerinin eşitliği testi sonucunda ise Box's $M=16.071$, $F(15-192.488.104)=1.047$, $p=.402$ olarak bulunmuştur. Bu değerler varyans ($p>.05$) ve kovaryans eşitliğinin ($p>.05$) sağlandığını göstermektedir. Yani yöneticilik süresi açısından gruplar homojendir ve MANOVA testinin varsayımları karşılanmıştır.

Bu sonuçlardan hareketle, ilköğretim okulları yöneticilerinin, örgütsel bağlılık düzeyleri ve ertelemecilik davranışlarının yöneticilik süresine göre karşılaştırılmasına yönelik MANOVA sonuçlarına tablo 3'te yer verilmiştir.

Tablo 3. İlköğretim okulları yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ve ertelemecilik davranışlarının yöneticilik süresine göre karşılaştırılmasına yönelik manova sonuçları

	Yöneticilik Süresi	N	sd	Λ	F	P
Örgütsel Bağlılık Düzeyleri	1 yıldan az	31				
	1-5	57				
	6-10	31				
	11-15	45				
	16-20	34				
	21 ve üzeri	42				
Ertelenecilik Davranışları	1 yıldan az	31	10-466	.881	3.053	.001
	1-5	57				
	6-10	31				
	11-15	45				
	16-20	34				
	21 ve üzeri	42				

Tablo 3'e göre ilköğretim okulları yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ve ertelenecilik davranışları yöneticilik sürelerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır, Wilks Lambda (Λ)=.881, $F(10-466)=3.053$, $p<.05$. Ölçeklere ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri ile yöneticilik sürelerine göre yapılan tek yönlü ANOVA sonuçlarına ise tablo 3.a'da yer verilmiştir.

Tablo 3.a İlköğretim Okulları Yöneticilerinin, Örgütsel Bağlılık Düzeyleri İle Ertelemecilik Davranışlarının Yöneticilik Sürelerine Göre Ortalama ve Standart Sapma Değerleri ile ANOVA Sonuçları

Değişkenler	Yöneticilik Süresi	N	\bar{X}	SS	sd	F	P
Örgütsel Bağlılık	1 yıldan az	31	85.13	6.99	5-234	4.656	.000
	1-5	57	85.72	6.94			
	6-10	31	88.82	8.00			
	11-15	45	88.59	7.41			
	16-20	34	91.02	8.88			
	21 ve üzeri	42	91.11	6.68			
Erteleme	1 yıldan az	31	25.65	4.91	5-234	1.986	.081
	1-5	57	26.44	4.48			
	6-10	31	23.57	3.67			
	11-15	45	25.69	5.03			
	16-20	34	24.56	4.35			
	21 ve üzeri	42	24.80	4.65			

Tablo 3.a incelendiğinde ilköğretim okulları yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri yöneticilik sürelerine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmektedir [F (5.234)=4.656, p<.05]. Ortaya çıkan anlamlı farkın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla yapılan Tukey testi sonucunda, yöneticilik süresi 21 yıl ve üzeri olan yöneticilerin örgütsel bağlılık düzeyleri, yöneticilik süresi 5 yıldan az olan diğer yöneticilere göre daha yüksektir. İlköğretim okulları yöneticilerinin ertelemecilik davranışları incelendiğinde ise yöneticilik süresinin anlamlı bir fark oluşturmadığı görülmektedir [F (5.234)=1.986, p>.05].

Alt Problem 3: Yöneticilerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve ertelemecilik davranışları cinsiyetlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?

İlköğretim okulları yöneticilerinin, örgütsel bağlılık düzeyleri ile ertelemecilik davranışlarının cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediği MANOVA ile test edilmiştir. Bu amaçla yapılan levene testi örgütsel bağlılık düzeyi için F (1-238)=1.303, p=.255; ertelemecilik davranışı için F (1-238)=.240, p=.625 bulunmuştur. Kovaryans Matrislerinin eşitliği testi sonucunda Box's M= 1.741, F (3-32293.434)= .565, p=.638 olarak bulunmuştur. Bu değerler varyans (p>.05) ve kovaryans eşitliğinin (p>.05) sağlandığını göstermektedir. Yani cinsiyet açısından gruplar homojendir ve MANOVA testinin varsayımları karşılanmıştır. Bu sonuçlardan yola çıkarak ilköğretim okulları yöneticilerinin, örgütsel bağlılık düzeyleri ile ertelemecilik davranışlarının cinsiyete göre karşılaştırılmasına yönelik MANOVA sonuçlarına tablo 4'te yer verilmiştir.

Tablo 4. İlköğretim okulları yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile ertelemecilik davranışlarının cinsiyete göre karşılaştırılmasına yönelik MANOVA sonuçları.

	Cinsiyet	N	sd	Λ	F	P
Örgütsel Bağlılık Düzeyleri	Kadın	30	2-237	.991	1.084	.340
	Erkek	210				
Ertelemecilik Davranışları	Kadın	30	2-237	.991	1.084	.340
	Erkek	210				

Tablo 4. incelendiğinde ilköğretim okulları yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile ertelemecilik davranışlarının cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir, Wilks Lambda (Λ)=.991, F (2-237)=1.084, $p>.05$.

Alt problem 4: Yöneticilerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve ertelemecilik davranışları yaşlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?

İlköğretim okulları yöneticilerinin, örgütsel bağlılık düzeyleri ile ertelemecilik davranışlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediği MANOVA ile test edilmiştir. Bu amaçla yapılan levene testi örgütsel bağlılık düzeyi için F (5-234)=1.405 $p=.223$; ertelemecilik davranışı için F (5-234)=.437, $p=.823$ bulunmuştur. Kovaryans Matrislerinin eşitliği testi sonucunda Box's M= 20.194, F (15-115665.895)= 1.313, $p=.184$ olarak bulunmuştur. Bu değerler varyans ($p>.05$) ve kovaryans eşitliğinin ($p>.05$) sağlandığını göstermektedir. Yani yaş durumu açısından gruplar homojendir ve MANOVA testinin var sayımları karşılanmıştır.

Bu sonuçlardan yola çıkarak ilköğretim okulları yöneticilerinin, örgütsel bağlılık düzeyleri ile ertelemecilik davranışlarının yönetim kademelerine göre karşılaştırılmasına yönelik MANOVA sonuçlarına tablo 5'te yer verilmiştir.

Tablo 5. İlköğretim okulları yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile ertelemecilik davranışlarının yaşa göre karşılaştırılmasına yönelik MANOVA sonuçları.

	Yaş	N	sd	Λ	F	P
Örgütsel Bağlılık Düzeyleri	25-30	22				
	31-35	40				
	36-40	40				
	41-45	31				
	46-50	41				
	51 ve üzeri	66	10-466	.837	4.349	.000
Ertelemecilik Davranışları	25-30	22				
	31-35	40				
	36-40	40				
	41-45	31				
	46-50	41				
	51 ve üzeri	66				

Tablo 5. incelendiğinde ilköğretim okulları yöneticilerinin, örgütsel bağlılık düzeyleri ile ertelemecilik davranışlarının, yaşa göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir, Wilks Lambda (Λ)=.837, F (10-466)=4.349, $p<.05$. Ölçeklere ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri ile yöneticilik sürelerine göre yapılan tek yönlü ANOVA sonuçlarına ise tablo 5.a'da yer verilmiştir.

Tablo 5.a İlköğretim okulları yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile ertelemecilik davranışlarının yaşa göre karşılaştırılmasına yönelik ANOVA sonuçları

Değişkenler	Yaş	N	\bar{X}	SS	sd	F	P
Örgütsel Bağlılık	25-30	22	84.19	5.31			
	31-35	40	85.59	7.74			
	36-40	40	85.69	6.31	5-234	8.117	.000
	41-45	31	88.39	7.52			
	46-50	41	88.74	8.44			

	51 ve üzeri	66	92.49	6.89			
	25-30	22	26.35	4.36			
	31-35	40	26.22	4.82			
Ertelemecilik	36-40	40	25.11	4.54	5-234	1.418	.219
	41-45	31	26.11	4.61			
	46-50	41	24.73	4.83			
	51 ve üzeri	66	24.38	4.40			

Tablo 5.a incelendiğinde ilköğretim okulları yöneticilerinin, örgütsel bağlılık düzeyleri, yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir, [F (5-234)=8.117, p<.05]. Bu durum yaş arttıkça örgütsel bağlılık düzeyinin arttığı şekilde yorumlanabilir. Ortaya çıkan farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını bulmak amacıyla yapılan Tukey testi sonuçları, 51 ve üstü yaş grubundaki ilköğretim okulları yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin, diğer gruptaki yöneticilere göre, daha yüksek olduğunu göstermektedir. İlköğretim okulları yöneticilerinin ertelemecilik davranışları incelendiğinde ise yaşa göre anlamlı bir fark oluşmadığı görülmektedir, [F (5-234)=1.418, p>.05].

Alt problem 5: Yöneticilerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve ertelemecilik davranışları yönetim kademelerine (müdür, müdür başyardımcısı, müdür yardımcısı) göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?

İlköğretim okulları yöneticilerinin, örgütsel bağlılık düzeyleri ile ertelemecilik davranışlarının yönetim kademelerine göre anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediği MANOVA ile test edilmiştir. Bu amaçla yapılan levene testi örgütsel bağlılık düzeyi için F (2-237)=2.142 p=.120; ertelemecilik davranışı için F (2-237)=.054, p=.948 bulunmuştur. Kovaryans Matrislerinin eşitliği testi sonucunda Box's M= 3.297, F (6-34196.076)= .537, p=.780 olarak bulunmuştur. Bu değerler varyans (p>.05) ve kovaryans eşitliğinin (p>.05) sağlandığını göstermektedir. Yani yönetim kademeleri durumu açısından gruplar homojendir ve MANOVA testinin var sayımları karşılanmıştır. Bu sonuçlardan hareketle, ilköğretim okulları yöneticilerinin, örgütsel bağlılık düzeyleri ile ertelemecilik davranışlarının yönetim kademelerine göre karşılaştırılmasına yönelik MANOVA sonuçlarına tablo 6'da yer verilmiştir.

Tablo 6. İlköğretim okulları yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile ertelemecilik davranışlarının yönetim kademelerine göre karşılaştırılmasına yönelik MANOVA sonuçları.

	Yönetim Kademeleri	N	sd	Λ	F	P
Örgütsel Bağlılık Düzeyleri	Müdür	75	4-472	.924	4.737	.001
	Müdür başyardımcısı	24				
	Müdür yardımcısı	141				
Ertelemecilik Davranışları	Müdür	75	4-472	.924	4.737	.001
	Müdür başyardımcısı	24				
	Müdür yardımcısı	141				

Tablo 6. incelendiğinde ilköğretim okulları yöneticilerinin, örgütsel bağlılık düzeyleri ile ertelemecilik davranışlarının yönetim kademelerine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir, Wilks Lambda (Λ)=.924, F (4-472)=4.737, p<.05.

Ölçeklere ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri ile yöneticilik sürelerine göre yapılan tek yönlü ANOVA sonuçlarına ise tablo 6.a'da yer verilmiştir.

Tablo 6.a İlköğretim okulları yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile ertelemecilik davranışlarının yönetim kademesine göre karşılaştırılmasına yönelik ANOVA sonuçları

Değişkenler	Yönetim kademesi	N	\bar{X}	SS	Sd	F	P
Örgütsel Bağlılık	Müdür	75	88.88	7.49	2-237	1.970	.142
	Müdür başyardımcısı	24	90.61	6.01			
	Müdür yardımcısı	141	87.55	8.02			
Ertelemecilik	Müdür	75	23.56	4.47	2-237	7.909	.000
	Müdür başyardımcısı	24	26.02	4.36			
	Müdür yardımcısı	141	26.05	4.51			

Tablo 6.a incelendiğinde ilköğretim okulları yöneticilerinin, örgütsel bağlılık düzeyleri, yönetim kademelerine göre anlamlı bir farklılık göstermezken, ertelemecilik davranışlarının anlamlı bir farklılık gösterdiği ortaya çıkmıştır, [F (2-237)=1.970, p>.05, F(2-237)=7.909, p<.05). Ortaya çıkan farklılığın hangi yönetim kademesinden kaynaklandığını bulmak amacıyla yapılan Tukey testi sonuçlarına göre müdür yardımcılarının ertelemecilik davranışlarının diğer yönetim kademelerinde görev yapan yöneticilere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

4.Tartışma ve Yorum

Yapılan araştırma sonucunda, ilköğretim okulları yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile ertelemecilik davranışları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu durum örgütsel bağlılık düzeyi arttıkça ertelemecilik davranışının azaldığını göstermektedir.

Örgütün devamlılığı, çalışanın üzerindeki görevi yerine getirmesine bağlıdır. Örgütsel bağlılığı yüksek olan bireyler zamanı iyi kullanıp, iyi zaman planlaması yaparak görevlerini tam ve eksiksiz hazırlanan plana göre yaparak performansı daha yüksek olacaktır. Sorumluluk duygularının yüksek olması nedeni ile zamanı daha etkili ve verimli kullanabilirler. Erteleme davranışı yüksek olan bireylerde ise tam tersi özelliklerin gelişmesi beklenir. Performansı yüksek olan, görevlerini tam ve zamanında yapan çalışanlar da erteleme davranışı göstermez. Dolayısıyla örgütsel bağlılığı yüksek olan bireyler de ertelemecilik davranışı daha az görülecektir. İlköğretim okullarında görev yapan örgütsel bağlılığı yüksek, ertelemecilik davranışı düşük yöneticiler kurum için daha verimli ve etkili performans gösterecektir. Bu nedenle Millî Eğitim Bakanlığının örgütsel bağlılığı artırmaya yönelik tedbirler alması gerekmektedir.

Araştırma kapsamında elde edilen bir diğer sonuç, ilköğretim okulları yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile ertelemecilik davranışlarının yöneticilik sürelerine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığını göstermektedir. Bu sonuç, örgütsel bağlılık düzeyleri açısından değerlendirildiğinde yöneticilik süresi 21 yıl ve üzeri olan yöneticilerin örgütsel bağlılık düzeylerinin diğer yöneticilere göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Örgütsel bağlılık düzeyi en düşük olan grup ise yöneticilik süresi 1 yıldan az olan yöneticilerdir. Yöneticilik süresi 1 yıldan az yöneticilerin örgütsel bağlılığının düşük olmasının çeşitli sebepleri olabilir. Yöneticilerin işe yeni başlamış olmalarının, örgütüyle özdeşleşmemelerine, tamamen benimseyip bütünleşmemelerine yol açtığı düşünülebilir. Ayrıca çalışma ortamına henüz tam alışmamış olmaları da örgütsel bağlılık düzeylerinin düşük olmasındaki bir başka etken olabilir.

Literatür incelendiğinde elde edilen bulguları destekler nitelikte çalışmaların olduğu görülür (Gökmen, 1996; Çırpan, 1999; Durna ve Eren, 2005; Nartgün ve Menep, 2010; Brown ve Sargeant, 2007; Zeyrek, 2008; Çöp, 2008; Yavuz, 2008; Güneş, Bayraktaroğlu ve Kutanis,

2009). Mahmutoglu 2007 yılında yaptığı araştırmada Millî Eğitim Bakanlığında görev yapan yöneticilerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucunda örgütsel bağlılık düzeyi en yüksek olan grubun 6-10 yıl arasında görev yapan yöneticiler olduğu görülmüştür. Buna karşın alt boyutlar açısından değerlendirildiğinde duygusal alt boyutunda en yüksek bağlılık düzeyine sahip olan grubun 16-20 yıl arasında görev yapan yöneticiler olduğu tespit edilmiştir. Tok (2004)'a göre kıdem, bir yöneticiyi örgütüne daha sıkı bağlamakta ve örgütler arası hareketliliğin geçişini zorlaştırmaktadır. Kıdem, çalışanın mesleği ile ilgili planları tasarlayarak bulunduğu yere gelmesidir. Bu nedenle kıdemi yüksek olan çalışanların örgütsel bağlılıkları daha fazla olabilmektedir.

Buna karşın Aydemir (2009), "Meslek Lisesi Müdürlerinin Yöneticilik Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi"ni incelediği çalışmada, elde edilen bulguyla örtüşmeyen bir sonuca ulaşmıştır. Bu çalışmada yöneticilik kıdemi az olan yöneticilerde düşük örgütsel bağlılık görülmüş iken, Aydemir'in öğretmenler üzerine yaptığı çalışmada 16 yıl ve üstü kıdeme sahip olan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin düşük olduğu gözlemlenmiştir. İlköğretim okulları yöneticilerinin ertelemecilik davranışları incelendiğinde ise yöneticilik süresinin anlamlı bir fark oluşturmadığı görülmektedir.

Gülebağlan (2003)'in Öğretmenlerin İşleri Son Ana Erteleme Eğilimlerinin, Mesleki Yeterlilik Algıları, Mesleki Deneyimleri ve Branşları Bakımından Karşılaştırılmasına yönelik yaptığı çalışma sonucuna göre, öğretmenlerin genel erteleme ölçeğinden aldıkları puanlar arasında, mesleki deneyimleri (kıdemleri) bakımından anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin genel erteleme davranışlarının, öğretmenlerin mesleki kıdemlerine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değiştiği ifade edilmiştir. Gülebağlan bu durumu ertelemecilik davranışının gelişimsel bir yönünün olabileceği düşüncesine dayandırmaktadır.

İlköğretim okulları yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu bulgular daha önce örgütsel bağlılık üzerine çalışan araştırmacılarıyla benzerlik göstermektedir (Mathieu ve Zajac, 1990; Varoğlu, 1993; Çırpan, 1999; Nal, 2003; Özsoy, 2004; Çakar ve Ceylan, 2005; Zaman, 2006; Erdoğan, 2006; Gürkan, 2006; Mahmutoglu, 2007; Çakır, 2007; Ersoy, 2007; Boylu, Pelit ve Güçer, 2007; Izgar, 2008; Özkan, 2008; Doğan, 2008; Yalçın, 2009; Damış, 2009; Dirikan, 2009; Koca, 2009; Erdaş, 2009; Nartgün ve Menep, 2010; Dünyaoğulları, 2011). Literatürde ulaşılan bu sonuçlar, araştırmanın sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir.

Ayrıca cinsiyet değişkeninin örgütsel bağlılığı etkilediğine ilişkin araştırma sonuçları da bulunmaktadır. Özkaya, Kocakoç ve Kara (2006)'nın Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik yaptıkları alan çalışmada "devamlılık bağlılığı"nın cinsiyete göre farklılık gösterdiği belirtilmiştir. Araştırma sonucunda kadınların örgütsel bağlılığının erkeklerden daha yüksek olduğu ifade edilmiştir.

Özcan (2008)'in İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Özdeşim, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Demografik Özelliklere Göre İncelenmesi konulu çalışması ile Zeyrek (2008)'in Millî Eğitim Bakanlığı 2005 Öğretmenlik Kariyer Basamakları Yükselme Sınavında Öğretmenlerin Başarı Durumları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi konulu araştırmasında öğretmenlerin cinsiyetlerine göre örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı bir farklılığa rastlanırken, erkek öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin bayan öğretmenlerinkinden daha fazla olduğu belirlenmiştir. Gökmen (1996), Tayfun, Palamar ve Yazıcıoğlu (2008), Aydemir (2009)'in araştırmalarında kadınların örgütsel bağlılık düzeylerinin erkeklerin bağlılık düzeylerinden daha yüksek olduğu belirtilmiştir. Özkan

(2005)'in öğretmenlerde, örgütsel sosyalleşme sürecinin, örgütsel bağlılığa etkisini belirlemek amacıyla yapmış olduğu çalışmada, cinsiyet değişkenine göre, örgütsel bağlılığın tüm alt boyutlarında erkeklerin kadınlara daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Senecal, Koestner ve Vallenard (1995)'in erteleme eğilimi düzeyleri üzerine yaptıkları bir araştırmaya 496 Kanadalı öğrenci katılmıştır. Araştırma sonucunda kız öğrencilerin erteleme eğilimi düzeyleri ile erkek öğrencilerin erteleme eğilimi düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğunu, erkeklerin akademik görevlerini kızlara göre daha fazla ertelediklerini belirtmişlerdir. Prohaska, Morrill, Atilas ve Perez (2000) 'in öğrencilerin akademik ertelemesinin araştırılmasına yönelik yaptıkları bir çalışmada erkek öğrencilerin akademik erteleme eğilimlerinin kız öğrencilerin akademik erteleme eğiliminden daha yüksek olduğu ortaya konmuştur.

İlköğretim okulları yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile ertelemecilik davranışlarını yaşa göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. İlköğretim okulları yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu durum yaş arttıkça örgütsel bağlılık düzeyinin arttığı şekilde yorumlanabilir. 51 ve üstü yaş grubundaki ilköğretim okulları yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri en yüksek iken, 25-30 yaş aralığında bulunan ilköğretim okulları yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri en düşüktür. Tok'un (2004) ilköğretim müfettişlerinin (eğitim denetmenlerinin) örgütsel bağlılığı üzerine yapmış olduğu araştırmasında 51-60 yaş arası olanların örgütlerine daha bağlı olduğunu tespit etmiştir. Aynı şekilde "Millî Eğitim Bakanlığı merkez örgütünde iş doyumu ve örgütsel bağlılık" adlı çalışmada benzer sonuca ulaşılmıştır (Mahmutoğlu, 2007). Bütün bu çalışmalar, araştırma bulgularıyla paralellik göstermektedir.

İlköğretim okulları yöneticilerinin, yaşları büyük olanların kurumlarında fazla çalışmaları sebebiyle duygusal bağ gelişerek bütünleşmiş olabilirler. Ayrıca fazla emek harcamalarından dolayı örgütsel bağlılıkları yüksek çıkmış olabilir. İlköğretim okulları yöneticilerinin ertelemecilik davranışları incelendiğinde ise yaşa göre anlamlı bir fark oluşmadığı görülmektedir. Gülebağlan (2003)'in öğretmenlerin işleri son ana erteleme eğilimlerinin, mesleki yeterlilik algıları, mesleki deneyimleri ve branşları bakımından karşılaştırılmasına yönelik yaptığı çalışmada, 41-50 yaş arasındaki öğretmenlerin ve 31-40 yaş arasındaki öğretmenlerin genel erteleme davranışlarının 30 yaşın altındaki öğretmenlerden daha düşük olduğunu belirlemiştir. Ferrari ve Johnson ve McCown (1995)'in erteleme ve görevden kaçınma konusunda yaptıkları bir çalışmada erkeklerde erteleme eğiliminin 60 yaşından itibaren birden arttığı tespit edilmiştir.

İlköğretim okulları yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile ertelemecilik davranışları arasındaki ilişkinin yönetim kademelerine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. İlköğretim okulları yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri yönetim kademelerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Millî Eğitim Bakanlığı'nda yapılan "Millî Eğitim Bakanlığı merkez örgütünde iş doyumu ve örgütsel bağlılık" adlı çalışmada da yönetim kademeleri açısından bir farklılık tespit edilmemiştir (Mahmutoğlu, 2007).

İlköğretim okulları yöneticilerinin ertelemecilik davranışları incelendiğinde ise yönetim kademelerine göre anlamlı bir fark oluştuğu görülmektedir. Bu durumun yönetim kademelerinin ertelemecilik davranışları üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturduğu şeklinde yorumlanabilir. Müdür yardımcılarının ertelemecilik davranışları en yüksek iken ilköğretim okullarında görev yapan müdürlerin en düşüktür. İş yoğunluğu en fazla olan yönetici kademesi müdür yardımcılığı kademesidir. Müdür yardımcıları iş yoğunluğu, zaman azlığı, işin önceliklendirilmemesi, yöneticiler arasındaki iletişimsizlik, nedeniyle ertelemecilik davranışları yüksek olabilir. 10.08.1999 tarihli ve 23782 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumların Yönetici ve Öğretmenlerinin Norm Kadrolarına Yönetmeliğe göre anaokullarında 100-201 arası öğrenci

sayısına 1 müdür yardımcısı normu, 201 ve daha fazlasına 2 müdür yardımcısı normu verilmekte iken ilköğretim okullarında 601 öğrenciye kadar 1 müdür yardımcılığı norm kadrosu verilmekte olup, 601 öğrenci olduğunda ikinci norm verilmektedir. Buna göre ilköğretimde görev yapan müdür yardımcılarının iş yükü fazla olduğundan ertelemecilik davranışları yüksek olmuş olabilir. Bu nedenle ilköğretim okullarında görev yapan müdür yardımcısı norm ve iş yoğunluğu gözden geçirilmeli, norm kadro yönetmeliği buna göre değiştirilmelidir.

5.Sonuç ve Öneriler

Yapılan bu çalışmada ilköğretim okulları yöneticilerinin örgütlerine bağlılık düzeyleri ile ertelemecilik davranışları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Örgütsel bağlılık düzeyi yükseldikçe ertelemecilik davranışlarının azaldığı görülmüştür.

İlköğretim okulları yöneticilerinin, yönetici olarak çalıştıkları süre açısından değerlendirildiğinde, yöneticilikte geçen süre arttıkça örgütlerine bağlılık ile ertelemecilik davranışı anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. 21 yıl ve üzerinde yöneticilik yapmış grubun örgütlerine bağlılık ile ertelemecilik davranışı arasındaki ilişkisi en yüksek düzeyde görülmüştür. Örgütsel bağlılık ve ertelemecilik, yöneticilikte geçen süre bakımından ayrı ayrı değerlendirildiğinde; yöneticilikte geçen süre arttıkça örgütsel bağlılığın arttığı gözlenirken, ertelemecilik için böyle bir sonuç elde edilememiştir.

İlköğretim okulları yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile ertelemecilik davranışları arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı farkın olmadığı bulunmuştur. Yani cinsiyet değişkeninin gerek örgütsel bağlılık ve gerekse ertelemecilik davranışı açısından önemli olmadığı, artmalarına veya eksilmelerine sebebiyet vermediği sonucuna ulaşılmıştır.

İlköğretim okulları yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile ertelemecilik davranışlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Bu durum yaş arttıkça örgütsel bağlılık düzeyi arttığı şeklinde yorumlanabilir. 51 ve üstü yaş grubundaki ilköğretim okulları yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri en yüksek iken, 25-30 yaş aralığında bulunan ilköğretim okulları yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri en düşüktür. Ertelenecilik davranışları incelendiğinde ise yaşa göre anlamlı bir fark oluşmadığı görülmektedir.

İlköğretim okulları yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile ertelemecilik davranışlarının yönetim kademelerine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. İlköğretim okulları yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri yönetim kademelerine göre anlamlı bir farklılık göstermezken, ertelemecilik davranışlarında ise yönetim kademelerine göre anlamlı bir fark oluştuğu görülmektedir. İlköğretim okullarında görev yapan müdür yardımcılarının ertelemecilik davranışları en yüksek iken müdürlerin en düşüktür.

Öneriler

1. Millî Eğitim Bakanlığı, yöneticilerin örgütsel bağlılıklarını artırmak amacıyla hizmetiçi eğitim çalışmalarında ve gerekse çalışma koşullarında motivasyon artırıcı uygulamalara önem vermelidir.

2. Yöneticilerin ilk ataması yapıldığında göreve başlamadan önce yöneticilik eğitimine alınmalıdır.

3. Müdür yardımcılarının ertelemecilik davranışının daha yüksek çıkmasının sebebi olarak düşünülen iş yoğunluğu dikkate alınmalı, bu durum ilköğretim okullarında müdür yardımcısı norm güncellenmesi yapılarak, 200 ve üstü öğrenci sayılı okullara 2 norm verilmelidir.
4. Erteleme eğiliminin sıklıkla görüldüğü bireylere psikolojik destek sağlanmalı.
5. Adaletli bir ödüllendirme ve görevde yükselme sistemi örgütsel bağlılığı artırabilir.
6. Çalışma nitel bir araştırma ile desteklenerek ortaya çıkan sonuçların derinlemesine incelenmesi sağlanabilir.
7. Öğretmenlerin de örgüte bağlılığı ve ertelemecilik davranışları üzerinde araştırma yapılabilir.
8. İlköğretim okulları yöneticilerinin eğitim durumu ve branşlarının ertelemecilik ve örgütsel bağlılığa etkisi konusu araştırılabilir.
9. Bu çalışma ilköğretim okullarında görev yapan yöneticiler üzerinde yapılmıştır. Farklı öğretim kademelerinde (anaokulu, ortaöğretim, il ve ilçe yöneticileri) yöneticilik yapanlar üzerinde de çalışmalar yürütülebilir.

KAYNAKÇA

- ALTIN, B. (2010). *İlköğretimde görevli öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarıyla yaratıcılıkları ilişkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Maltepe Üniversitesi.
- AYDEMİR, Ö. (2009). *Meslek lisesi müdürlerinin yöneticilik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi.
- BALAY, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayınları.
- BALAY, R. (2000). *Özel ve resmi liselerde yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığı*. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi.
- BALCI, A. (2000). *Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji Ve Taktikler*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- BALCI, A. (2003). *Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji Ve Taktikler*, 2. Baskı, Ankara: Pegem Yayıncılık.
- BALCI, A. (1985). *Eğitim yöneticisinin iş doyumu*. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi.
- BAŞARAN, İ. E. (2004). *Yönetimde insan ilişkileri*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- BAŞARAN, İ. E. (2006). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi*. Ankara: Ekinoks Yayınları.
- BAYSAL, A. C. ve PAKSOY, M. (1999). Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 28, 7-15
- BOYLU, Y., PELİT, E. ve GÜÇER, E. (2007). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar Dergisi*, 44 (511), 55-74.

- BROWN, D. ve SERGEANT, M. A. (2007). Job satisfaction, organizational commitment and religious commitment of full-time university employees. *Journal Of Research on Christian Education*.16(2), 211-241.
- BURKA, J. B. ve YUEN, L. M. (1983). *Procrastination: Why you do it, what to do about it*. New York: Addison-Wessley Press.
- CELEP, C. (1996). *Eğitim Örgütlerinde Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlığı*. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi.
- CELEP, C. (2000). *Eğitimde örgütsel adanma ve öğretmenler*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- ÇAKAR, N. D. ve CEYLAN, A. (2005). İş motivasyonunun çalışan bağlılığı ve isten ayrılma eğilimi üzerindeki etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (1), 52-66.
- ÇAKIR, A. (2007). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve okul kültürü algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi.
- ÇETİN, Ö. M. (2004). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayınları.
- ÇIRPAN, H. (1999). *Örgütsel öğrenme iklimi ve örgüte bağlılık ilişkisi*. Yayınlanmamış doktora tezi, İstanbul Üniversitesi.
- ÇÖL, G. ve Ardiç, K. (2008). Sosyal yapısal özelliklerin örgüte bağlılık üzerine etkileri. *Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 21 (1), 137-154.
- ÇÖP, S. (2008). *Türkiye ve Polonya'da turizm sektörü çalışanlarının örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık algılarına ilişkin bir uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi.
- DANIŞ, A.(2009). *Anadolu teknik ve anadolu meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri (İzmit örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi.
- DİRİKAN, Y. (2009). *Branş ve branş dışı atanan İngilizce öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin çok boyutlu incelenmesi (İstanbul ili anadolu yakası örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi.
- DOĞAN, A.(2008). *İlköğretim kurumlarında örgütsel adaletin örgütsel bağlılık üzerine etkisi (Elazığ ili örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi.
- DÖNMEZ, B., CÖMERT, M. ve ÖZER, N. (Mayıs, 2010). *Okul yöneticileri için ertelemecilik ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması*. Bildiri. 5. Ulusal Eğitim Yönetimi Kongresinde sunulmuştur. Gazi Üniversitesi-EYEDDER, Antalya.
- DURNA, U. ve EREN, V. (2005). Üç başlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (2), 210-219.
- DÜNYAOĞULLARI, Ö. (2011). *Üniversite son sınıf öğrencilerinin kendilerini gerçekleştirme engelleriyle genel erteleme eğilimi ve umutsuzluk düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi.
- ERDAŞ, Y. (2009). *Denizli il merkezinde çalışan ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi

- ERDOĞMUŞ, H. (2006). *Resmî-özel ilköğretim okullarında çalışan yöneticilerin kişisel özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi.
- ERGUN, T. (1975). Uluslar arası, örgütlerde bağlılık kavramı. *Amme İdaresi Dergisi*, 8 (4), 97-106.
- ERSOY, S. (2007). *Kariyer geliştirme programlarının örgütsel bağlılığa etkisi: tekstil sektöründe karşılaştırmalı bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi.
- FERRARİ, J. R. (1991). Self handicapping by procrastination: protecting self-esteem, social-esteem or both?. *Journal of Research in Personality* 25, 245-261.
- FERRARİ, J. R., ve BECK, B. L. (1998). Affective responses before and after fraudulent excuses by academic procrastinator. *Education*, 118, 529-538.
- FERRARİ, J. R., ve DOVİDİO, J. F. (2000). Brief report: Examining behavioral processes in indecision: Decisional procrastination and decision-making style. *Journal of Research in Personality*, 34, 127-137.
- FERRARİ, J.R., JOHNSON, J.L. ve MCCOWN, W.G. (1995). *Procrastination and task avoidance*. New York: Plenum Press.
- GÖKMEN, S. (1996). *İşletmeye bağlılık anketini Türkçeye uyarlama ve geçerlik ve güvenilirlik katsayılarını belirleme çalışması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi.
- GÜLEBAĞLAN, C. (2003). *Öğretmenlerin işleri son ana erteleme eğilimlerinin, mesleki yeterlilik algıları, mesleki deneyimleri ve branşları bakımından karşılaştırılmasına yönelik bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi.
- GÜNEŞ, I. , Bayraktaroğlu, S. ve Kutanis, R. Ö. (2009). Çalışanların örgütsel bağlılık ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki: Bir devlet üniversitesi örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14 (3), 481-497.
- GÜRKAN, G. Ç. (2006). *Örgütsel bağlılık: örgütsel iklimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ve Trakya üniversitesinde örgüt iklimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin araştırılması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Trakya Üniversitesi.
- HAYCOCK, L. A. ve MCCARTHY, P. (1998). Procrastination in college students: the role of self-efficacy and anxiety. *Journal Of Counseling and Development*, 76, 317-325.
- ILGAR, L. (2005). *Eğitim yönetimi okul yönetimi sınıf yönetimi*. 3. Baskı, İstanbul: Beta Yayım Dağıtım.
- IZGAR, H. (2008). Okul yöneticilerinde iş doyum ve örgütsel bağlılık. *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25, 317 -334.
- İNCE, M., GÜL, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma*. Konya: Çizgi Kitabevi Yayınları.
- KNAUS, W. J. (1998). *Do it now! Break the procrastination habit*, 2. Baskı, New York: John Wiley & Sons, Inc.
- KOCA, Y. S. (2009). *Ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi.

- LAY, C. H. (1986). At last, my research article on procrastination. *Journal of Research in Personality*, 20, 474-495.
- MAHMUTOĞLU, A. (2007). *Milli eğitim bakanlığı merkez örgütünde iş doyumunu ve örgütsel bağlılık*. Yayınlanmamış doktora tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- MATHIEU, J. E., ve ZAJAC, D. M. (1990). Review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108 (2), 171-194.
- MEYER, J. P., ve ALLEN, N. J. (1997). *Commitment in the workplace, theory, research and application*. London: Sage Publications.
- MILGRAM, N., MEY-TAL, G., ve LEVISON, Y. (1998). Procrastination, generalized or specific, in college students and their parents. *Personality & Individual Differences*, 25 (2), 297-316.
- MILGRAM, N. Ve TENNE, R. (2000). Personality correlates of decisional and task avoidant procrastination. *European Journal of Personality*, 14, 141-156.
- NAL, K. (2003). *Sınıf öğretmenlerinin yöneticilerinin yönetim tarzlarına ilişkin tutumları ile kuruma bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi.
- NARTGÜN, S. S. , MENEP, I. (2010). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algı düzeylerinin incelenmesi: Şırnak/İdil Örneği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1), 289-316.
- ÖZCAN, O. (2008). *İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel özdeşim, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının demografik özelliklere göre incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi.
- ÖZKAN, Y. (2005). *Örgütsel sosyalleşme sürecinin öğretmenlerin örgüte bağlılıklarına etkisi (Ordu ili örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi.
- ÖZKAN, V. (2008). *İlköğretim okulunda görevli sınıf öğretmenlerinin bazı değişkenlere göre örgütsel bağlılık düzeyleri (Sakarya il örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi.
- ÖZKAYA, M. O., KOCAKOÇ, I. D. ve KARA, E. (2006). Yöneticilerin örgütsel bağlılıkları ve demografik özellikleri arasındaki ilişkileri incelemeye yönelik bir alan çalışması. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 13 (2) , 77-96.
- ÖZSOY, A. S. (2004). Bir yüksekokul çalışanlarının kuruma bağlılık durumlarının incelenmesi. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi. E-dergi*, 6 (2), 13-19.
- PROHASKA, V., MORRILL, P., ATİLES, I., ve PEREZ, A. (2000). Academic procrastination by nontraditional students. *Journal of Social Behavior and Personality*, 15 (5), 125-135.
- ROTHBLUM, E. D., SOLOMON, L. J., ve MURAKAMİ, J. (1986). Affective, cognitive, and behavioral differences between high and low procrastinators. *Journal Of Counseling Psychol Ogy*, 33, 387-394.

- SENÉCAL, C., KOESTNER, R., ve VALLERAND, R. J. (1995). Self-regulation and academic procrastination. *Journal of Social Psychology*, 135(1), 607-619.
- SOLOMON, L. J. ve ROTHBLUM, E. D. (1984). Academic procrastination: frequency and cognitive-behavioral correlates. *Journal of Counseling Psychology*, 31, 504-510.
- TAYFUN, A., PALAVAR, K. ve YAZICIOGLU, I. (2008). Otel işletmelerinde çalışan iş görenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Kamu-İş Hukuku ve İktisat Dergisi* 9(4), 179-200
- TOK, T.N. (2004). *İlköğretim müfettişlerinin iş doyumu ve örgütsel bağlılıkları*. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi.
- TUCKMAN, B. W. (1991). The development and concurrent validity of the procrastination scale. *Educational & Psychological Measurement*, 51, 473-481.
- VAROĞLU, D. (1993). *Kamu sektörü çalışanlarının işlerine ve kuruluşlarına karşı tutumları, bağlılıkları ve değerleri*. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi.
- WASTİ, S.A. (2000). *Örgütsel Bağlılığı Belirleyen Evrensel ve Kültürel Etmenler: Türk Kültürüne Bir Bakış*. Türk Psikologlar Derneği Yayınları 7, 201-224.
- WENDELİN, V. E. (2000). Procrastination: self regulation in initiating aversive goals. *Applied Psychology*. 49 (3), 372-389
- WIENER, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy Of Management Journal*, 7 (3), 418-428.
- YALÇIN, B. (2009) . *Eğitim örgütlerinde Meyer ve Allen üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi.
- YAVUZ, E. (2008). *Dönüşümcü ve etkileşimci liderlik davranışının örgütsel bağlılığa etkisinin analizi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Gazi Üniversitesi.
- ZAMAN, O. (2006). *Ortaöğretim kurumlarında çalışan alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin iş doyumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki (Ankara ili örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi.
- ZEREN, H. (2007). *İlköğretim okulu müdürlerinin dönüşümcü liderlik stilleri ile bu okullarda görevli öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki (Şanlıurfa örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Harran Üniversitesi.
- ZEYREK, A. O. (2008). *Milli Eğitim Bakanlığı 2005 öğretmenlik kariyer basamakları yükselme sınavında öğretmenlerin başarı durumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi (İstanbul ili örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi.