

T.C.
AYDIN ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI
2018-YL-067

VELİLERİN OKULA BAĞLILIK DÜZEYLERİ
(AYDIN İLİ EFELER İLÇESİ ÖRNEĞİ)

HAZIRLAYAN
Cemal Bilge KAPÇAK

TEZ DANIŞMANI
Dr. Öğr. Üyesi Bertan AKYOL

AYDIN – 2018

T.C.
AYDIN ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE
AYDIN

Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bölümü Yüksek Lisans Programı öğrencisi Cemal Bilge KAPÇAK tarafından hazırlanan “Velilerin Okula Bağlılık Düzeyleri (Aydın İli Efeler İlçesi Örneği) başlıklı tez, 16.07.2018 tarihinde yapılan savunma sonucunda aşağıda isimleri bulunan jüri üyelerince, kapsamı ve niteliği açısından yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

	Ünvanı, Adı Soyadı	Kurumu	İmzası
Başkan	: Doç. Dr. Serkan KOŞAR	Gazi Üni.	
Danışman	: Dr. Öğrt. Üyesi Bertan AKYOL	ADÜ	
Üye	: Dr. Öğrt. Üyesi Bilgen KIRAL	ADÜ	

Jüri üyeleri tarafından kabul edilen bu Yüksek Lisans tezi, Enstitü Yönetim Kurulunun tarihsayılı kararı ile onaylanmıştır.

Doç. Dr. Ahmet Can BAKKALCI

Enstitü Müdürü V.

T.C.
AYDIN ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE
AYDIN

Bu tezde sunulan tüm bilgi ve sonuçların, bilimsel yöntemlerle yürütülen gerçek deney ve gözlemler çerçevesinde tarafımdan elde edildiğini, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce, sonuç ve bilgilere bilimsel etik kuralların gereği olarak eksiksiz şekilde uygun atıf yaptığımı ve kaynak göstererek belirttiğimi beyan ederim.

... / ... / 2018

Cemal Bilge KAPÇAK

ÖZET

VELİLERİN OKULA BAĞLILIK DÜZEYLERİ (AYDIN İLİ EFELER İLÇESİ ÖRNEĞİ)

Cemal Bilge KAPÇAK

Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Tez Danışmanı Dr. Öğr. Üyesi Bertan AKYOL

2018, XVI + 82 sayfa

Bu araştırmanın amacı, velilerin çocuklarının kayıtlı olduğu devlet okuluna bağlılık düzeylerini araştırmaktır. Karma yöntemlerden açıklayıcı ardışık desende yürütülen araştırmanın nicel boyutunda araştırmanın evrenini 2017-2018 öğretim yılında Aydın ili Efeler İlçesi'nde bulunan devlet okullarına kayıtlı öğrencilerin velileri, örneklemini ise “tesadüfi örneklem” yöntemi ile seçilen 332 veli oluşturmaktadır. Nitel boyutta ise çalışma grubunu, maksimum çeşitlilik yöntemi ile belirlenen her okul kademesinden(ilkokul, ortaokul, lise) iki veli ile olmak üzere toplam altı veli oluşturmaktadır. Araştırmanın nicel boyutunda verilerin toplanmasında; araştırmacı tarafından geliştirilen “Veli Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek dört alt boyutta (Akademik Nedenlere İlişkin Okula Bağlılık’, ‘Ekonomik Nedenlere İlişkin Okula Bağlılık’, ‘Okula Duygusal Bağlılık’, ‘Okula Devam Bağlılığı’) değerlendirilmiştir. Nicel verilerin istatistiksel analizleri parametrik testlerle yapılmıştır. Araştırmanın nitel boyutunda yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmış ve velilere veli bağlılık ölçeğinin dört alt boyutuna ilişkin sekiz soru sorulmuştur. Nitel verilerin analizinde içerik analizi kullanılmıştır.

Araştırmanın nicel boyutunda ise velilerin görüşlerine göre “Veli Bağlılık Ölçeği” nin alt boyutlarından biri olan “Akademik Nedenlere İlişkin Okula Bağlılık” düzeyinin diğer alt boyutlara oranla yüksek düzeyde algılandığı, ‘Ekonomik Nedenlere ilişkin Okula Bağlılık’ düzeylerinin ise diğer alt boyutlara oranla daha düşük düzeyde algılandığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın nitel boyutunda ise öğretmen ve okul idaresinin veliye yaklaşımının (ilgisinin), velinin okula duygusal açıdan bağlılığında önemli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Veli bağlılığına neden olan en önemli sonucun çocuğun başarılı bir akademik kariyere sahip olmasından kaynaklandığı söylenebilir. Nicel boyuttaki sonuçların nitel boyuttaki bulgularla örtüştüğü görülmüştür.

Araştırmanın sonuçlarına göre herhangi bir meslek grubunda çalışmayan veya zaman sıkıntısı olmayan katılımcıların, diğer katılımcılara oranla veli bağlılık düzeylerinin yüksek olduğu saptanmıştır. Dolayısıyla, yoğun bir tempoda çalışan ebeveynlerin, çocuklarının eğitimine katkı sunmalarının zor düşünülmektedir. Özel sektörde veya bir kamu kuruluşunda çalışan ebeveynlerin, çocuklarının eğitimine ve gelişimine katkı sunmaları adına, haftada birkaç saat çocuklarının kayıtlı olduğu okula katılımını sağlayacak bir düzenlemenin yapılmasının veli bağlılığının artırılmasında etkili olacağı da önerilmektedir.

ANAHTAR SÖZCÜKLER: Veli Bağlılık Ölçeği, Veli Bağlılığı, Veli Sadakati,



ABSTRACT

PARENTAL COMMITMENT LEVELS OF PARENTS (AYDIN EFELER CASE)

Cemal Bilge KAPÇAK

Masters Thesis, Department of Educational Sciences

Supervisor, Asst. Prof. Dr. Bertan AKYOL

2018, XVI +82 pages

The aim of this research was to reveal the commitment levels of the parents towards the state schools their children were enrolled at. The population of the quantitative aspect of the research, which was carried out by mixed method was composed of the parents whose children were enrolled at the state schools in Efeler District of Aydın Province in 2017-2018 academic year, and the sample was composed of 332 parents selected by “random sampling” method. In the qualitative aspect, the study group was composed of a total of six parents, with two parents from each school level (primary school, secondary school, high school) determined by maximum variation sampling method. In data collection of the quantitative aspect of the research, ‘Parental Commitment Scale’ developed by the researcher was used. The scale was assessed in four sub-dimensions (Commitment Related to Academic Reasons, Commitment Related to Economic Reasons, Affective Commitment to School, and Continuance Commitment to School). The statistical analyses of quantitative data were performed by parametric tests. In the qualitative aspect of the research, a semi-structured interview form was used and eight questions were asked about the four sub-dimensions of Parental Commitment Scale. Qualitative data analysis was performed by content analysis method.

In the quantitative aspect of the research, it was revealed according to the views of the parents that ‘Commitment Related to Academic Reasons’, which was one of the sub-dimensions of ‘Parental Commitment Scale’, was perceived at a higher level compared to the other sub-dimensions, and ‘Commitment Related to Economic Reasons’ was perceived at a lower level compared to the other sub-dimensions. In the qualitative aspect of the research, it was observed that the attitude (interest) of the teachers and the school administration was important for the affective commitment of the parents towards the school. It can be said that the most important result that caused parental commitment

stemmed from the fact that the child had a successful academic career. The results of the quantitative aspect were seen to coincide with the findings of the qualitative aspect.

The results of the research revealed that the participants who did not belong to any profession group or who did not have any shortage of time had a higher level of parental commitment compared to other participants. Therefore, it seems difficult for the parents with busy work to contribute to the education of their children. It is thought that making an arrangement that will lead the parents to participate in the school for a few hours per week will be effective to increase parental commitment, in the name of the parents working in the private sector or in a public institution to be able to contribute to their children's education and development.

KEY WORDS: Parental Commitment Scale, Parental Commitment, Parental Loyalty.

ÖNSÖZ

Öğrendim ki; işini severek yapan insanlar daha şanslı oluyor.

Tezimin en zorlayıcı aşamasında bile sıkılmadan ve keyifle çalışmamda en büyük pay sahibi olan, beni her anlamda özgür kılan ve destekleyen, bilgi ve tecrübesinden çok şey öğrendiğim değerli danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Bertan AKYOL'a ne kadar teşekkür etsem azdır.

Tezime katkı sunan ve yanımda olduklarını her daim hissettiğim değerli hocalarım Prof. Dr. Ruhi SARP KAYA, Doç. Dr. Pınar YENGİN SARP KAYA, Doç. Dr. Erkan KIRAL, Dr. Öğr. Üyesi Bilgen KIRAL ve Prof. Dr. Adem ÖZDEMİR'e

Sıkıştığım her anda içtenlikle yardımına koşan, bilgi ve tecrübelerini paylaşan arkadaşlarım Araştırma Görevlisi Burcu ALTUN, Araştırma Görevlisi Tahir YILMAZ ve Araştırma Görevlisi Lütfi BUDAK'a, her seferinde göstermiş olduğu güler yüzlü yardımları için Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yazı İşleri sekreteri Emine BEHTİOĞLU'na, araştırmanın yapıldığı okulların idarecilerine ve katılımcı velilere sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

Her anlamda kusursuz destekleri için güzel aileme minnet borçluyum.

Cemal Bilge KAPÇAK

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY SAYFASI.....	iii
BİLİMSEL ETİK BİLDİRİM SAYFASI.....	iv
ÖZET	v
ABSTRACT	vii
ÖNSÖZ.....	ix
ŞEKİLLER DİZİNİ	xiii
TABLolar DİZİNİ.....	xiv
EKLER DİZİNİ	xvi
GİRİŞ.....	1
1. BÖLÜM	6
1. KURAMSAL VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	6
1.1. Örgüt ve Örgütsel Bağlılık Kavramı.....	6
1.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi.....	9
1.3. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırmaları	9
1.3.1. Tutumsal Bağlılık	11
1.3.2. Davranışsal Bağlılık.....	12
1.3.3. Çoklu Bağlılık.....	12
1.4. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler.....	12
1.4.1. Kişisel Özellikler	12
1.4.1.1. Yaşın örgütsel bağlılığa etkileri	13
1.4.1.2. Eğitim düzeyinin örgütsel bağlılığa etkileri	13
1.4.1.3. Görev süresinin örgütsel bağlılığa etkileri	13
1.4.1.4. Ücret düzeyinin örgütsel bağlılığa etkileri	14
1.4.1.5. Cinsiyetin örgütsel bağlılığa etkileri	14
1.4.1.6. Medeni durumun örgütsel bağlılığa etkileri	14
1.4.2. Örgütsel Özellikler.....	15

1.4.2.1. İş Düzeyinin örgütsel bağlılığa etkileri	15
1.4.2.2. İşin niteliğinin örgütsel bağlılığa etkileri	15
1.4.2.3. Yönetim tarzının örgütsel bağlılığa etkileri	15
1.4.2.4. Ücret düzeyinin örgütsel bağlılığa etkileri	16
1.4.2.5. Gözetim biçiminin örgütsel bağlılığa etkileri.....	16
1.4.2.6. Örgüt kültürünün örgütsel bağlılığa etkileri.....	17
1.4.2.7. Örgütsel adaletin örgütsel bağlılığa etkileri	18
1.4.2.8. Örgütsel ödüllerin örgütsel bağlılığa etkileri	18
1.4.2.9. Takım çalışmasının örgütsel bağlılığa etkileri	19
1.4.2.10. Rol belirsizliğin ve çatışmaların örgütsel bağlılığa etkileri	19
1.4.3. Örgüt Dışı Özellikler	20
1.4.3.1. Alternatif iş imkânları	20
1.4.3.2. Profesyonellik.....	20
1.5. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları	20
1.6. Eğitim Kurumlarında Örgütsel Bağlılık	21
1.7. Eğitimde Veli Katılımı (Aile Katılımı).....	25
1.8. Velinin Okul Yönetimine Katılımı	27
1.8.1. Velinin Okul Yönetimine Katılımının Faydaları.....	27
1.8.1.1. Öğrenciye faydaları	27
1.8.1.2. Veliye faydaları	28
1.8.1.3. Okula faydaları	28
1.8.1.4. Topluma faydaları	28
1.9. Okul-Aile Birlikleri.....	28
1.10. Veli Bağlılığı.....	29
2. BÖLÜM	31
2. YÖNTEM	31
2.1. Araştırmanın Modeli.....	31

2.2. Evren ve Örneklem	32
2.2.1. Nicel Boyut.....	32
2.2.1.1. Katılımcı velilere ilişkin demografik bilgiler.....	33
2.2.2. Nitel Boyut.....	35
2.3. Veri Toplama Araçları	36
2.3.1. Nicel Boyut.....	36
2.3.1.1. Veli bağlılık ölçeği	36
2.3.1.2. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları	40
2.3.2. Nitel Boyut.....	43
2.3.2.1. Geçerlik çalışması	44
2.3.2.2. Güvenirlik çalışması.....	45
2.4. Verilerin Toplanması ve Analizi.....	46
2.4.1. Nicel Boyut	46
2.4.2. Nitel Boyut.....	48
3. BÖLÜM	50
3. BULGULAR VE YORUMLAR	50
3.1. Nicel Boyuta İlişkin Bulgular	50
3.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar	50
3.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar	51
3.2. Nitel Boyut.....	57
3.2.1. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar	58
4. TARTIŞMA VE SONUÇ	61
5. KAYNAKLAR	68
6. EKLER	78
ÖZGEÇMİŞ	81

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1.1. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması	10
Şekil 2.1. Şekil Grafiği (Scree Plot)	40
Şekil 2.2. Standardize Edilmiş Değerler Diyagramı.....	42
Şekil 2.3. t-Değerleri Diyagramı	42
Şekil 2.4. Histogram Grafiği	46
Şekil 2.5. Q-Q Plot Grafiği.....	47



TABLolar DİZİNİ

Tablo 2.1. Aydın İli Efeler İlçesinde Bulunan ve Anket formlarının Dağıtıldığı Okullar	32
Tablo 2.2. Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımı	33
Tablo 2.3. Katılımcıların Medeni Duruma Göre Dağılımı	33
Tablo 2.4. Katılımcıların Yaş Aralıklarına Göre Dağılımı.....	33
Tablo 2.5. Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı	34
Tablo 2.6. Katılımcıların Aylık Kazançlarına Göre Dağılımı	34
Tablo 2.7. Katılımcıların Mesleklerine Göre Dağılımı	35
Tablo 2.8. Katılımcıların Cinsiyetleri ve Çocuklarının Kayıtlı Olduğu Okul Kademesi	35
Tablo 2.9. KMO ve Bartlett's Testi Sonuçları	38
Tablo 2.10. Faktör Analizi Sonucu Oluşan Alt Boyutlar ve Madde Yükleri	39
Tablo 2.11. Uyum İstatistikleri Değer Aralıkları, Modelin Değerleri ve Gözlenen Uyum İndeksler	41
Tablo 2.12. Veli Bağlılık Ölçeği Düzey Aralıkları	43
Tablo 2.13. Ölçeğin Güvenilirlik Değerleri.....	43
Tablo 2.14. Ortalama, Ortanca, Basıklık ve Çarpıklık Değerleri	47
Tablo 2.15. Normallik Testi Sonuçları	48
Tablo 3.1. Veli Bağlılık Ölçeği Alt Boyutlarının Ortalamaları ve Standart Sapması	50
Tablo 3.2. Katılımcıların Yaş Grupları ve Frekansları	51
Tablo 3.3. Yaş Değişkenine Göre Veli Bağlılığı Anova Değerleri	52
Tablo 3.4. Cinsiyet Değişkenine Göre Veli Bağlılık Değerleri.....	52
Tablo 3.5. Medeni Durum Değişkenine Göre Veli Bağlılık Değerleri	52
Tablo 3.6. Katılımcıların Gruplandırılmış Eğitim Durumu Tablosu.....	53
Tablo 3.7. Katılımcıların Birleştirilmiş Eğitim Durumu Tablosu	53
Tablo 3.8. Eğitim Durumu ANOVA Testi Sonuçları.....	54
Tablo 3.9. Eğitim Durumuna göre Tukey Çoklu Karşılaştırma Tablosu	54
Tablo 3.10. Aylık Kazanç ANOVA Testi Sonuçları	55

Tablo 3.11. Düzenlenmiş Aylık Kazanç ANOVA Testi Sonuçları.....	56
Tablo 3.12. Aylık Gelire Göre Tukey Çoklu Karşılaştırma Tablosu	56
Tablo 3.13. Katılımcıların Meslek Tablosu.....	57
Tablo 3.14. Velileri Okula Bağlayan Etmenlere İlişkin Görüşleri Teması	58



EKLER DİZİNİ

Ek 1. Veli Bağlılık Ölçeği	78
Ek 2. Görüşme Formu	79
Ek 3. Araştırma İzin Onayı.....	80



GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın temelini oluşturan problem durumu, problem cümlesi ve alt problemler, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, sayıtlılar, sınırlılıklar ve tanımlara ilişkin açıklamalar sunulmaktadır.

Araştırma Hakkında Bilgiler

Problem Durumu

Okul, veli ve öğrenci eğitim sistemlerinin en önemli yapı taşlarıdır. Eğitim sistemlerinin istenilen sonucu vermesi için bu üç unsurun güçlü bir iletişim ve işbirliği içinde olması çok önemlidir. Bu sebeple eğitim-öğretimde başarıya ulaşmak isteyen okul yöneticileri, atılacak her adımda öğretmen ve öğrenci kadar, öğrenci velilerini de katılımcı hale getirebilmek için, okul-veli ilişkisine önem vermelidir. Öğrenci aileleriyle demokratik esaslara uygun ilişkilerin kurulup sürdürülmesi, zorunlu olarak gerçekleştirilmesi gereken yönetsel bir etkinlikler bütünüdür. Aileden başlatılması gereken ve eğitimin etkililiğini artıran bu etkinlikler, aynı zamanda önemli bir iletişim sürecidir. Özellikle okullarda görev yapan yöneticilerin, okulun paydaşlarıyla iletişim kurmaları gereklidir. Bundan ötürü velileri okula çekme adına yöneticilere büyük iş düşmektedir (Doğan, 2015).

Okul ve aile, her ikisi de öğrenci için bir eğitim ve öğrenme yeridir. Dolayısıyla bu durum, iki kurumun eğitimde işbirliği yapmalarını zorunlu kılmaktadır. Hemen hemen bütün ülkelerde bunu sağlamaya dönük bazı düzenlemeler vardır (Şişman, 2002, s. 193). Çocuğun eğitim ve öğretiminde istenilen başarıya ulaşabilmek için, her şeyden önce okul ile ailenin işbirliği yapması gerekmektedir. Tek taraflı çalışmalar, çocukları istenilen hedefe götürmemektedir. Çünkü öğrenciler zamanının bir kısmını okulda, büyük bir kısmını ise okul dışında geçirmektedirler. Öğrencinin okul dışında daha çok zaman geçirdiği göz önüne alınırsa, aile çevresinin çocuğun hayatı üzerinde ne kadar etkili olduğu meydana çıkacaktır (Kaya, 2012).

Çocuğun akademik başarılarında ailelerin okula katılımlarının önemli bir etken olduğu görülmektedir. Özellikle bu konuda daha az duyarlı olan velilerin, yönetici ve öğretmenlerin çabalarıyla, okul-veli eşgüdümünün doğuracağı sonuçların etkisinin, öğrenciye olumlu yansımalarının somut bir şekilde veli ile paylaşılması, farkındalığı yüksek bir veli profili yaratacağı gibi, velilerin okula bağlılığını da arttıracacağı düşünülmektedir.

Alan yazın incelendiğinde, örgütün yüksek düzeyde bağlılık gösteren çalışanlara sahip olmasının önemine değinildiği görülmektedir. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar, çalıştıkları örgütün amaç ve değerlerini benimsemekte, örgüt için büyük çaba sarf etmektedir. Birçok araştırma, örgütlerin varlığını sürdürmesinde ve gelişmesinde çalışanların örgüte olan bağlılığının etkili olduğunu göstermektedir (Dick ve Metcalfe, 2001; Gören, 2012). Çalışanların bağlılığı örgütsel başarıya ulaşmada kritik faktör olarak görülmektedir (Gören, 2012;). Aynı şekilde yönetici ve öğrencilerin okula bağlılıklarının araştırıldığı birçok çalışmada yöneticilerin ve öğrencilerin okula bağlılık düzeyleri arttıkça okulun ve öğrencinin başarısının da arttığı görülmüştür. Öğretmen veli ilişkileri üzerine araştırmalar, bu ilişkinin kurulmasının gerekli olduğunu ortaya koymaktadır. Öğrenci başarısında aile-öğretmen işbirliğinin okulun yapısından ve sosyoekonomik koşullardan daha etkili olduğunu ortaya koymuştur. Çünkü öğrencinin okuldaki gelişimi ailenin eğitime verdiği önem ve destekle ilişkilidir (Kurbay, 2008).

Birçok araştırmada yönetici, öğretmen ve öğrencilerin okula bağlılık düzeyleri çalışılmışken, eğitim sistemimizin en önemli paydaşlardan biri olan velilerin okula bağlılık düzeylerine ilişkin kavramsal çerçevede hiçbir çalışmaya rastlanmamıştır. Dolayısıyla bu çalışmada “veli bağlılığı” kavramı araştırılarak, velilerin okula bağlılık düzeyleri incelenmiştir.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı velilerin, çocuklarının öğrenime devam ettikleri okullara ilişkin bağlılık düzeylerini ortaya koymak ve bu düzeye etki eden faktörleri belirlemektir.

Araştırmanın Önemi

Çocuğun akademik ve sosyal başarısı, sadece okula ve öğretmenlere bağlı olmadığı görülmektedir. Ailelerin de devrede olduğu, okulda yapılan eğitimin ebeveynlerle paylaşıldığı, evde, eğitimin devamının sağlandığı bir yapının olması gerekmektedir (Atakan, 2010).

Okulda yapılan eğitim-öğretim, evde anne-babalar tarafından desteklenmediği sürece okul eğitiminde başarıya ulaşmak olası değildir (Şad ve Gürbüzürk, 2013; Şimşek ve Tanaydın, 2002). Eğitimde sistem yaklaşımına göre okul, bütün yönleriyle ve içinde bulunduğu çevreyle devamlı ilişki içinde bulunan, bu yüzden de eğitim hedeflerinin

gerçekleştirilmesi açısından öğrencilerin ailelerinden ayrı düşünülemez bir sistemdir (Erdem ve Şimşek, 2009; Şad ve Gürbüzürk, 2013). Okul ile ortak program üzerinde görüş birliği sağlayarak düzenli iletişim içinde bulunan, bu ortak anlayış içinde çocuğuna eğitim desteği sağlayan velilerin çocuklarının okul başarılarının daha da yüksek olduğu anlaşılmaktadır (Kurbay, 2008). Dolayısıyla eğitimimizde hedeflenen amaca yaklaşabilmek için ailelerin okula katılımının önemi büyüktür. Eğitim programının uygulanması sürecinde anne-babaların desteğinin ve katılımının, okulun ve öğretmenin işlevlerini olumlu yönde destekleyeceği düşünülebilir. Gerek yerli, gerekse yabancı literatürde aile katılımının, eğitim programlarının başarılı bir şekilde uygulanmasında rolü çok büyüktür. Yapılan araştırmalara göre aile katılımının öğrenci başarısındaki başat rolünün bilincinde olan gelişmiş ülkeler aile katılımına daha fazla önem verme yönünde adımlar atmaktadır. Örneğin ABD’de yürütülen eğitim reformunun maddelerinden biri, öğrencinin başarısını yükseltmek için ailelerin okula katılımının artırılmasının gerekliliğinin altını çizmektedir. Aynı şekilde Birleşmiş Milletler Eğitim Projesi kapsamında, ailelerin eğitime katılmasının belirlenen altı hedeften biri olarak göze çarpmaktadır (Şad ve Gürbüzürk, 2013).

Veli katılımının faydaları üç başlıkta toplanabilir. Bunlar; öğrenciye katkı, okula ve öğretmene katkı, veliye ve topluma katkı şeklinde sıralanabilir. Başarının artması, sosyal ve duygusal gelişimin artması, okula bağlılık, öz-düzenleme, derse katılım, disiplin gibi davranışsal sorunların azalması veli katılımının öğrenciye katkılarında bazılarıdır (Şişman ve Yücel, 2006).

Aile katılımının öğrencinin akademik başarısının yükselmesinde önemli bir faktör olması, ailenin okula bağlılığının da artmasında etkili olacağı düşünülmektedir. Velinin okula bağlılığını “Velinin okul ile ilişkisini devam ettirme isteği” olarak tanımlayabiliriz. Dolayısıyla okul-aile dayanışmasının veli bağlılığını arttıracığı düşünülmektedir.

Literatürde veli bağlılığına ilişkin herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu bağlamda bu çalışmada eğitim örgütlerinde velilerin okula bağlılığı ve veli bağlılığının eğitim öğretim sistemi açısından önemine vurgu yapılmak istenmektedir. Aynı zamanda ileride veli bağlılığı çalışacak olan araştırmacılara rehber niteliğinde olabileceği ve eğitim sisteminde rollerini tam olarak bilmeyen ve dolayısıyla çekimser davranan ailelerin okula nasıl katılacaklarını öğrenmeleri açısından farkındalık yaratabileceği düşünülmektedir.

Problem Cümlesi ve Alt Problemler

Araştırmanın problem cümlesi “velilerin çocuklarının kayıtlı olduğu okula ilişkin bağlılıkları ne düzeydedir? Şeklinde belirlenmiştir. Belirtilen problem cümlesi çerçevesinde aşağıdaki sorulara da yanıt aranmıştır;

1. Velilerin okula bağlılıkları genel ve alt boyutlarda ne düzeydedir?

2. Velilerin okula bağlılıkları genel ve alt boyutlar çerçevesinde yaş, cinsiyet, medeni durum, gelir seviyesi, eğitim seviyesi ve meslek değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?

3. Velilerin kendilerini okula bağlayan etmenler hakkındaki görüşleri nelerdir?

Varsayımlar

Araştırmadaki katılımcıların uygulanan ölçekte ve görüşme formunda yer alan soruları içtenlikle yanıtladığı varsayılmıştır.

Sınırlılıklar

Çalışma evreni;

Nicel boyutta araştırma; 2017-2018 eğitim-öğretim yılında Aydın ili Efeler ilçesinde, çocukları devlet okuluna kayıtlı olan 101.418 öğrencinin (Milli Eğitim Bakanlığı, 2018)velisiyle sınırlıdır.

Nitel boyutta belirlenen çalışma grubu; 2017-2018 eğitim öğretim yılında Aydın ili merkez Efeler ilçesinde bulunan 2 ilkokul, 2 ortaokul ve 2 lise olmak üzere toplamda 6 veli ile sınırlıdır.

Tanımlar

Bu bölümde araştırma kapsamında sıkça değinilen kavramların tanımı yapılmıştır.

Veli:

Öğrencinin ana veya babasını, vasisini, aile başkanını veya kanunen sorumluluğunu üstlenen kişiyi ifade etmektedir (Milli Eğitim Bakanlığı, 2017).

Aile Katılımı:

Öğrencinin gerek akademik gerekse bireysel gelişimini sağlamak/desteklemek için gereksinim duyulan konularda bilgilendirmeyi, ona beceri kazandırmayı, öğretmen ve okul yönetimi ile sürekli ve aktif iletişim kurmayı, okul ve sınıf içerisinde yapılan etkinliklere gönüllü katılımı, sadece okul ve ailenin değil, toplumsal kaynakların da kullanımını sağlamaya yönelik ortaklıkların kurulmasını içeren etkinliklerden oluşan, sürekli ve sistematik bir yaklaşımdır (Albez, 2016; Lindberg, 2014,1340).

Veli Bağlılığı:

Veli bağlılığını “Velinin çocuğunu kayıtlı olduğu okula devam ettirmek istemesi” şeklinde tanımlanacağı gibi “velinin çocuğunu devam ettiği okula karşı hissetmiş olduğu bağlılık ve hem okul hem de çocuğun başarısı için göstermiş olduğu çaba” olarak da tanımlanabilir.

Okul Aile Birliği:

Okul ve ailenin, öğrencinin her yönden gelişimini sağlamak amacıyla eşgüdümlü olarak çalışması (Yiğit ve Bayraktar, 2006).

1. BÖLÜM

1. KURAMSAL VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Örgüt ve Örgütsel Bağlılık Kavramı

Örgüt, insanların bir ya da daha fazla gereksinimlerini gidermek için sürekli yenilenen organik bir sistemdir. Bu sistemde örgütün amaçları doğrultusunda yönetilenler ile yöneticilerin gereksinimlerinin karşılanması ve dengelenmesi söz konusudur (Hasanoğlu, 2006). Bu tanım yardımıyla örgütlenme ise, maddi sermaye ve kişisel üretim faktörlerini etkili ve verimli bir şekilde gruplandırma ve yerleştirme faaliyetlerinden oluşan bir eylem olarak tanımlanmaktadır (Hasanoğlu, 2006). Başaran (2008) önceden belirlenmiş hedefler doğrultusunda gereksinimleri karşılamak üzere belli kaynaklar ve insan gücünün bir araya getirilmesiyle oluşmuş birlik olarak örgütü tanımlarken, Shcein (1970) ise, “hiyerarşinin hakim olduğu yetki ve sorumluluk ile görev paylaşımı bazında ortaya konan çaba sonucu, hedeflerin gerçekleşmesi için oluşan koordinasyondur” biçiminde tanımlamaktadır (Gürkan, 2006). Örgütler için yapılan tüm araştırma ve geliştirmelerin amacında daha üretken, daha işlevsel ve daha etkili örgütler kurabilme düşüncesi yatmaktadır. Bu düşüncüyü oluşturabilmenin metodu örgütsel bağlılığı en üst düzeye yükseltebilme başarısını elde etmektir (Şişman, 2002:2).

Örgütsel bağlılık kavramı bireylerin örgüt ile ilişkisini niteleyen psikolojik durumdur. Örgüte bağlı bir üye örgütün olumlu, olumsuz durumlarında örgüte bağlı kalan kişidir. (Gürkan, 2006). Toplum duygusunun var olduğu her mekânda bağlılık var olup, toplumsal doğal duygunun bir ifade biçimidir. Öğrencinin öğretmenine, öğretmenin görevine, her bireyin vatanına bağlılığı sadık olmayı ifade etmektedir. Özetle bağlılık erdemliktir. Herhangi bir şeye, bir kuruma, bir kuruluşa ya da herhangi bir kişiye bağlılık, bir görevi yerine getirme zorunluluğunu ifade eder (Gürkan, 2006).

“Her organizasyon, üyelerinin örgütsel bağlılık düzeyini arttırmak ister. Ancak bunu sağlamak, kısa zamanda sonuca kolayca ulaşılabilecek bir süreç değildir. Bu süreçte üyelerin bağlılıklarındaki merkez gücü belirlemek çok önemlidir.” (Erceylan, 2010). Okul örgütünde yer alan gruplar; öğrenci, öğretmen, yönetici ve ailelerin örgüte bağlılıkları farklı farklı düzeyde olduğu görülmektedir. Okul örgütünde yer alan gruplar, üzerlerine düşen görevleri yapmalarına rağmen örgüte bağlılık duymayabildikleri gibi bireylerin örgüt ile

ilişkinini de benimsemeyebilirler. Bu nedenle; etkili ve işlevsel bir örgütte bağlılık derecesinin büyük önem arz etmesi, düzeyinin yüksekliği ile doğru orantılı olması beklenmektedir.

Örgütsel bağlılık ile ilgili literatür tarandığında, farklı içeriklere sahip tanımların olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılık kavramını Mowday, Porter ve Steers (1982)"çalışanların örgüt amaç ve değerlerine yüksek düzeyde inanması ve kabul etmesi, örgüt amaçları için yoğun gayret sarf etme isteği; ve örgütte kalmak ve örgüt üyeliğini sürdürmek için duydukları güçlü bir arzu" şeklinde tanımlamaktadırlar (Boylu, Pelit ve Güçer, 2007; Mowday vd., 1979:311). Grusky (1966) örgütsel bağlılığı, "bireyin örgüte olan bağının gücü" olarak tanımlamıştır (Boylu, vd. 2007; Wahn, 1998:256). Kiesler, 1971'e göre ise örgütsel bağlılık, "bireylerin bağlılık tutumlarının sonucunda ortaya çıkan davranışsal eylemlerdir" (Boylu, vd. 2007; Reichers, 1985:468). Bir başka tanımda ise, örgütsel bağlılık, "birey ve örgüt arasında algılanan uyumun bir fonksiyonu" şeklinde ifade edilmektedir (Boylu, vd. 2007; Bateman and Strasser, 1984:95).

Örgütsel bağlılığa yönelik diğer tanımlar ise aşağıda şu şekilde sıralanmıştır (Keleş, 2006):

- Bireyin kendisini örgüte bağlayan davranış ve temayülüdür (Keleş, 2006; Sheldon, 1971:65).
- Birey, beğendiği bir kişinin duruş biçimine ve etrafındaki kişilere bağlılık hissetmesine dayalı olarak belli bir yöne doğru davranış sergileme sorumluluğu duyumsamasıdır (Keleş, 2006; Kiesler,1971:139).
- Örgütün hedefleriyle bireyin hedeflerinin örtüşmesi ya da bütünleşmesi prosesidir (Keleş, 2006; Hall, Schneider, Nygren,1970:176).
- Bireyin sahip olduğu işe, gönül doyumluğu olsa da olmasa da ruhsal olarak kendisini o işe duyumsamasıdır (Keleş, 2006; Rusbult, Farrel,1983:429).
- Bir örgütün öğelerinin hedefleriyle benzeşmesi sürecidir (Keleş, 2006; Reichers, 1985:465).
- Bireyin örgüte karşı duyumsadığı ruhsal durumla bağlanmak olup; örgütün baktığı pencereyle niteliklerini kabullenme ve adapte olma işidir (Keleş, 2006; O'Reilly ve Chatman, 1986:493).

Örgütsel bağlılık ile ilgili yukarıda yapılan tanımlar içerikleri itibariyle farklı farklıdır. Bu da örgüt ile işgören ilişkileri bazında yazarlar arasındaki görüş farklılıklarının olduğunu göstermektedir (Boylu, 2007; Mathieu ve Zajac, 1990:171-172). Fakat örgütsel bağlılık tanımlarının tümü; bağlılığın ya davranışsal ya da tutumsal olduğu ile ilgili bir kesişim noktası geliştirdikleri görülmektedir. Farklı bir deyişle işgörenler davranışsal ya da tutumsal bir nedenle örgütte üyeliklerini devam ettirmektedirler (Boylu vd., 2007; Çöl, 2005). Bilim insanlarının davranış alanında çalışma gösterenleri genellikle tutumsal bağlılık üzerinde, sosyal psikologlar ise davranışsal bağlılık üzerinde çalışmalarını yoğunlaştırmışlardır (Boylu vd., 2007; Mowday, Porter ve Streers, 1982).

Örgütsel bağlılık “bireyin kendini belirli bir örgüte ait hissetmesi ve kendini örgütün parçası saymasına yönelik duyduğu histir” (Şentürk ve Tekin, 2015; Porter vd.,1973). Bu bağlılık;

- a- Örgütsel erekleri benimseme inancı,
- b- Örgüt yararına daha üretken olma isteği,
- c- Her ne pahasına olursa olsun çalıştığı iş yerinde kalma isteği,

biçiminde üç etmen adı altında bağlılık hususu; devam ve duygusal bağlılık diye iki bileşenden oluşmuştur. Sonradan yapılan incelemeler sonucu normatif bağlılık örgütsel bağlılığın üçüncü bileşeni olarak ilave edilmiştir. (Şentürk ve Tekin, 2015; Meyer ve Allen, 1991).

Sonuç itibariyle; bu denli çok sayıda yapılan örgütsel bağlılık tanımları, örgütler nezdinde ne denli önem arzettiğinin bir göstergesi olarak görülmektedir. Bu nedenle istisnasız her örgüt global çekişme esas alındığında, işgörenlerinin bağlılıklarına gereksinim duymaktadır. Görülüyor ki; örgütsel bağlılığı olan bireyler daha çok kendilerine ve örgüte karşı, yerine getirilmesi gereken yükümlülüklerini zamanında yerine getirme zorunluluğu hissetme, işinden ayrılmayı aklından dahi geçirmeme, örgütün erekleri doğrultusunda davranış sergileme ile işinden memnun olma gibi pozitif tutumlar göstermektedirler (Dağcı, 2017).

1.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi

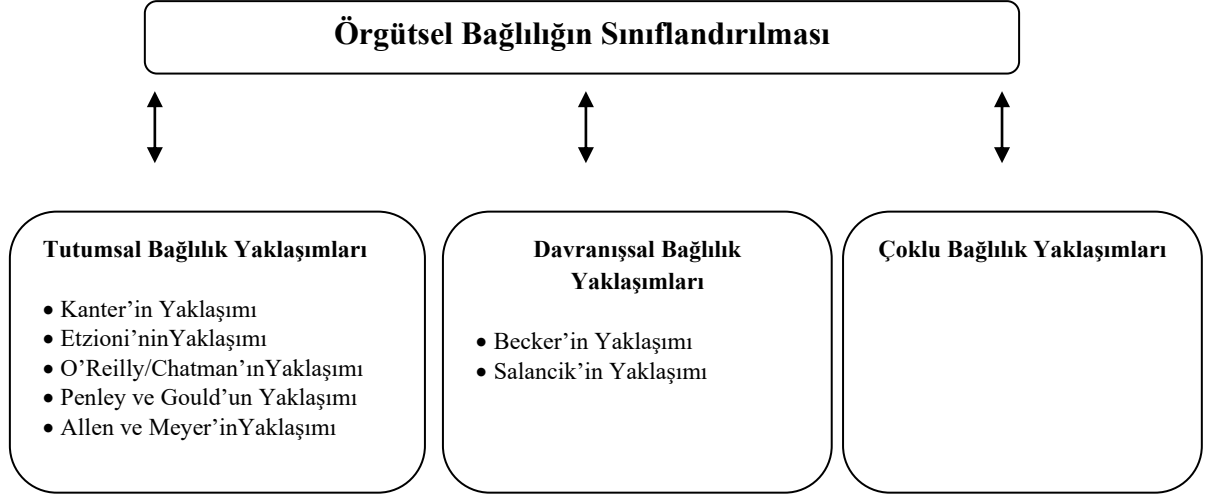
Günümüz koşullarında işletmeler arası rekabet, işletmeleri çok daha üretken yapmaya zorunlu kılmaktadır. Mevcut verilerini etkin kullanmak pozisyonunda olan işletmeler için nitelikli bireylere sahip olmak yetmemekte; o bireyleri iş yerinde tutmayı becerebilmek; işletmeye yeter ölçüde global çekişme üstünlüğü kazandırmaktır. Bu kazanım için ise işinden memnun ve içten bağlılığı olan bireylerle olanaklıdır (İnce ve Gül, 2005: 13). Şentürk ve Tekin'e (2015) göre, içten bağlılığı olan işgörenlere gereksinim duymaktadırlar ki; daha üretken olabilsinler. Örgüt ile işgören ilişkisinin olmazsa olmazı örgütsel bağlılıktır (Gürkan, 2006).

Japonya'da gün geçtikçe artan verimli üretkenlik, işgörenlerin örgüte içten bağlılıkları olarak ifade edilmektedir. Genel anlamda işgörenlerin örgüte içten bağlılıklarının şaşırtıcı derecede verimlilikleri, örgüte karşı yükümlülük sahibi olmalarıyla açıklanmaktadır. Sonuç itibariyle; işinin ehli, performansı yüksek, yeterli eğitimden geçmiş bir işgörenin yıllarca örgüte katkısının devamı, verimli üretkenlik artışı sağlamaktadır. Çünkü; örgütsel bağlılığı içten olan işgören işinde kalıcı olup; örgütün ereklerinin gerçekleşmesi için gayret sarf etmekte, ayrılmayı aklından geçirmemektedir (İnce ve Gül, 2005: 14).

Örgütsel bağlılığı savunanlara göre; her türlü örgütün ereği, her ne pahasına olursa olsun örgütsel bağlılığı oluşturabilmektir. Çünkü günümüz iş yaşamı gün geçtikçe kötüleşmektedir. Bundan ötürü yönetici pozisyonunda bulunanlar iş güvenliği ile geçmişe oranla işgörenlerin içten bağlılığını daha çok sağlamak için kendilerini zorunlu hissetmektedirler. Örgütsel bağlılığın; verimsizlik, ast-üst ilişkileri, devamsızlık ve dış kaynakla olan ilişkisi incelendiğinde, örgütlere olan içten bağlılığın önemi ciddiye alınmaktadır (İnce ve Gül, 2005: 15).

1.3. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırmaları

Temel olarak örgütsel bağlılık üç şekilde sınıflandırılmaktadır. Bunlar (i) tutumsal yaklaşım, (ii) davranışsal bağlılık yaklaşımı ve (iii) çoklu bağlılık yaklaşımı şeklindedir (Dağcı, 2017). Şekil 1.1'de örgütsel bağlılığın sınıflandırılması verilmiştir.



Şekil 1.1. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması

Bu kavramı açıklayanların ilki olarak Etzioni'nin ortaya koyduğu model; örgütteki işgörenler ile örgüt yönetiminde kullanılan yetki biçimi arasında nasıl bir ilişki olacağı ile ilgili bağlılık modelidir (Üstüner, 2009). Devam, bağlılık ve kontrol adanmışlığı adı altında örgütsel bağlılığı üç grupta inceleyen Kanter Modeli (Üstüner, 2009; McDermontt, Laschinger, Heather ve Shamian, 1996:4) Buchanen Modeli ise; örgütsel bağlılığı herhangi bir çıkar gözetmeksizin, bağlanmayı duygusal olarak tanımlayıp aşağıda olduğu gibi üç gruba ayırmaktadır; özdeşleşme, sarğınlık ve sadakat (Üstüner, 2009; Meyer ve Allen, 1997:12). Ayrıca Strow ve Salancik Modeli tutumsal ve davranışsal boyutta (Üstüner, 2009; Wheaton, 1999:74), iki boyutta Weiner Modeli araçsal ve moral bağlılığı olarak ele aldığı görülmektedir (Üstüner, 2009; Fuller, Barnett, Hester, ve Relyea, 2003:789). Penley ve Gould Modeli ise duygusal ve araçsal bağlılık iki boyutta incelediği (Üstüner, 2009; Zangaro, 2001:16), O'Reilly ve Chatman Modeli'nde değerlendirme; uyum, özdeşleşme ve içselleştirme adı altında üç boyutta değerlendirildiği görülmektedir (Üstüner, 2009; O'Reilly ve Chatman, 1986:493). Örgütsel bağlılık modellerinden en popülerleri; örgütsel bağlılığı duygusal, devam ve normatif adanmışlık boyutlarında inceleyen Meyer ve Allen modelidir. (Üstüner, 2009; Meyer ve Allen, 1997:11).

Geliştirilen bu modellerin keşişim noktası örgüt içinde işgörenin örgüte ne şekilde bağlılığının sağlanacağı, bu bağlılığın devamının sağlanabilmesi ile ilgili örgütün tutunacağı davranışsal özelliklerin ne olabileceğini tanımlayarak çıkardığı görülmektedir (Üstüner, 2009).

1.3.1. Tutumsal Bağlılık

Tutumsal bağlılık genel olarak örgüt katılımının gücü ile bireyin örgütle bütünleşmesi olarak belirtilmektedir. Tutumsal bağlılık türünün odaklandığı nokta, işgören ile örgüt ilişkisidir. Bu bağlılık türünde örgütün değer hedefleriyle işgörenin değer hedeflerinin kesişmesi gerekmektedir. Özetle değerlerin uyum içinde olması önem arz etmektedir (Boylu, vd., 2007; Meyer ve Allen, 1997: 9). Alen ve Meyer Modeli bu bağlılık yaklaşımında ilk akla gelen modeldir. Bu model “devamlılık bağlılığı, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık” adı altında, örgüt ile kişi arasında yaşanan ilişkinin üç temel noktadan oluştuğunu ortaya koymaktadır (Çöl ve Gül, 2005).

Örgütsel bağlılık literatüründe en çok ilgi odağı olan bağlanma, duygusal bağlanma ögesidir. Bu öge, Alen ve Meyer tarafından temel alındığı duygusal bağlılıkta bireyin; örgüt ile arasında duygusal bir bağ hissederek örgüt ile özdeşleşmesidir. Örgüt bireyce önem ve anlam taşımakta olup; kendini örgütün bir parçası olarak gördüğünden, örgüt üyeliğinin devamından mutluluk duymaktadır (Çöl ve Gül, 2005; Allen ve Meyer, 1990: 2-6).

Devam bağlılığında maddiyat temel alındığından örgüte bağlanmadaki duygularda fazlasıyla azalma olduğu düşünülmektedir. Allen ve Meyer, Becker’in (1960) ekonomik bağlamda temel alınan bağlılık türünde ve yan bahis kuramı esas alındığında devamlılık bağlılığının ağır basmakta olduğu görülmektedir. Bireyin örgütten ayrılma isteği maddi yönden bireyi fazlasıyla sarsacağı düşüncesi örgüt üyeliğini sürdürmesi tezi ağır basmaktadır. Bu nedenle; birey istemesine rağmen ayrılamamaktadır. Çünkü maddi yönden zarara uğrayacağı gibi bir takım sıkıntılarla da karşılaşacaktır. Bu bağlılık, işgörenlerin farklı iş olanaklarının sayısı ve örgüte yapılan yatırımlar gibi faktörler söz konusudur (Çöl ve Gül, 2005; Allen ve Meyer, 1990: 3-4).

Alen ve Meyer (1990) tarafında geliştirilen örgütsel bağlılığın alt boyutlarından birini oluşturan normatif bağlılık temel olarak, bireyin kendisini örgütte karşı sorumlu hissederek; örgüte karşı görevlerinin olduğuna inanmakta olup; örgütte kalmayı zorunluluk olarak gören bir bağlılıktır. Devam bağlılığında çıkar ve maddiyat söz konusu iken bu bağlılıkta sosyal baskının önerdiği örgüt ile ilgili övgülerin de etkisi ile sadakatin önem arzettiği bir zorunluluk olarak görmektedir. (Çöl ve Gül, 2005; Allen ve Meyer, 1990: 4).

1.3.2. Davranışsal Bağlılık

Davranışsal bağlılıkta gelişme, örgütten ziyade bireye yöneliktir. Bu bağlılık geçmişteki davranışlarından ötürü oluşan bağlılıkla ilgilidir. Örgüte bağlılık süresinin uzamasından ötürü oluşan sorunlarla nasıl baş edildiği ile ilgili bir kavramdır (Boylu, vd., 2007).

1.3.3. Çoklu Bağlılık

Örgütün bütününe duyulan bağlılık söz konusu olduğunda örgütsel sınıflandırmalar devreye girer. Örgüt içindeki farklı tür, düzey ve unsurlar ise çoklu bağlılıkların ortaya çıkmasına neden olabileceği iddia edildiğinden iki diğer bağlılık türünden ayrı düşünülmektedir. Bireylerin; arkadaşlarına, mesleklerine, müşterilerine, yöneticilerine örgütlerine farklı bağlılık göstermesi çoklu bağlılık yaklaşımın devrede olduğunun göstergesidir. Bu nedenle örgüt ile ilgili çeşitli grupları, sendikaları, müşterileri, yöneticileri, genel olarak kamuoyunu çoklu bağlılık kaynakları olarak belirlenmesi gerekir (Erceylan, 2010).

1.4. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Bağlılık kavramı; bireyin kendisini örgütün amaç ve değerlerini benimseme adına örgütün bir parçası ve ailenin olmazsa olmaz bir üyesi olarak hissetmesi biçiminde tanımlanmaktadır (Boylu, vd., 2007; Steers, 1977:46). Mathieu ve Zajak (1990), ise 1967 ile 1986 yılları arasında örgüte bağlılık ile ilgili yayınlanmış 174 araştırma üzerinde yapmış oldukları meta-analizde, örgüte bağlılığı etkileyen faktörleri beş başlık altında toplamışlardır (Üzüm, 2010; Ergül, 2004).

1.4.1. Kişisel Özellikler

Örgütsel bağlılık üzerinde kişilik özelliklerinin etkilerini Çöl ve Gül (2005), “Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama” adlı çalışmalarında; yaş, eğitim düzeyi, görev süresi ve ücret düzeyi şeklinde sıralamaktadırlar. Söz konusu özellikler aşağıda açıklanmıştır.

1.4.1.1. Yaşın örgütsel bağlılığa etkileri

İşgörenin yaşı ile örgüte bağlılık düzeyinin doğru orantılı olduğu ileri sürülmekte; yaş büyüdükçe bağlılık da artmaktadır. Neden olarak da alternatif iş bulma olanağı daha genç işgörene göre daha az olduğundan bağlılık da artmaktadır (Çöl ve Gül, 2005). Örgütsel bağlılık ile yaş ilişkisi; Allen ve Meyer (1993)'e göre örgütsel bağlılık her boyutu ile tek tek incelenmesi gerekmektedir. Devamlılık bağlılığı işgörenin yaşından etkilenmezken; duygusal bağlılık ise işgörenin yaşı ile doğru orantılı olarak artış göstermektedir. Luthans ve vd (1987), örgütsel bağlılık ile yaş arasında olumlu bir ilişkisinin olduğunu ileri sürmektedirler (Çöl ve Gül, 2005; Luthans vd., 1987: 221).

Bir iş yerinde işgörenin istikrarlı davranması, iş yerinde yaşlanması o iş yerinde yükselme olanağını da beraber getirme anlamına geleceğinden; başka iş yerlerinin cazibesini azaltmaktadır (Çöl ve Gül, 2005).

1.4.1.2. Eğitim düzeyinin örgütsel bağlılığa etkileri

İşgörenin eğitim düzeyi örgütsel bağlılığın belirleyici farklı bir değişkenlidir. İşgörenin örgütsel bağlılığı ile eğitim düzeyi ters orantılıdır. Eğitim düzeyi arttıkça bağlılıkta azalma görülür (Çöl ve Gül, 2005; Angle ve Perry, 1981: 1-14; Glisson ve Durick, 1988: 61-81). Çünkü işgörenin eğitim düzeyi arttıkça alternatif iş olanakları artış gösterdiğinden, çalıştığı örgütten beklentileri artmaktadır (Çöl ve Gül, 2005).

1.4.1.3. Görev süresinin örgütsel bağlılığa etkileri

Bir örgüt içinde üst düzey pozisyonlarda geçirilen süre o örgüte olan bağlılığı etkilemektedir. Pozisyon itibarıyla kıdem arttıkça örgütsel bağlılık da artmaktadır. Kıdem ile elde edilen kazancın doğru orantılı olduğu ileri sürülmektedir. Bir örgütte istikrar ve hizmet süresi yatırım olarak görülmekte olup; yatırımların kaybını düşünmeyen işgörenin örgüte bağlılığı da artmaktadır (Çöl ve Gül, 2005; McCaul vd., 1995: 80-90).Cohen (1992) işgörenlerin çalışma süresi arttıkça, örgütten elde ettikleri kazançların da arttığını öne sürmektedir. Çünkü hizmet süresi de örgüte yapılan bir yatırım niteliği taşımaktadır. Bu yatırımları kaybetmek istemeyen işgörenler çalıştıkları örgüte daha fazla bağlanmaktadır (Çöl ve Gül, 2005).

1.4.1.4. Ücret düzeyinin örgütsel bağlılığa etkileri

Bir örgütteki personel hareketini aza indiren ve istikrarlı bir örgüt haline getiren en önemli özelliklerden biri de ücret politikasıdır. Örgüte bağlılıklarının istikrarında etkili olan ücret politikasındaki adilane ve dengeli dağılımdır. İşgören bu politikayı ne denli adil ve dengeli bulur ise bağlılık o denli artar. Kar amacı gütmeyen örgütler dışındaki örgütlerin tümünde işgören ailesinin geçimini sağlamak için ücret karşılığı iş görür (Çöl ve Gül, 2005; Johnson ve Jones, 1991: 235-244). Bir örgütte üst düzey çalışanlarının bağlılığını etkileyen en önemli etken adil ve dengeli ücret dağılımıdır (Çöl ve Gül, 2005; Cohen, 1992: 539-554).

1.4.1.5. Cinsiyetin örgütsel bağlılığa etkileri

Örgüte bağlılık ile cinsiyet ilişkisinde elle tutulur bir bağ vardır. Erkekler göre kadınların örgüte daha fazla bağlı oldukları; buldukları pozisyonlara yerleşmelerindeki basamakları atlarken erkekler orana daha fazla engellerle karşılaşmaktadırlar. 20 yıl önce Mathieu ve Zajac, bu iddianın yeniden gözden geçirilmesi gerektiğini vurgulamışlardır. Bu söylem esas alındığında yazarlarda; cinsiyet ile bağlılık arasında elle tutulur bir ilişkinin olmadığı kanaati hasıl olmuştur (Gürkan, 2006; Çırpan, 1999: 60).

Bu konu ile ilgili farklı farklı görüşler ortaya atılmış fakat fikir birliğine varılamamıştır. Erkeklerin örgütteki çalışma pozisyonlarının kadınlara göre daha iyi olması ve bu nedene dayalı olarak ücretlerinin fazla olması örgüte bağlılıklarının da kadınlara göre daha fazla olduğu görüşüne ek olarak; kadınların evdeki görev ve sorumlulukları ağır bastığından örgütteki görevlerinin ikinci plana itildiği ve örgüte olan bağlılıklarının erkekler orana daha az olduğu görüşü ile de pekiştirilmektedir (Gürkan, 2006; Yalçın ve İplik, 2005: 399).

1.4.1.6. Medeni durumun örgütsel bağlılığa etkileri

Medeni durum ile örgütsel bağlılık arasında olumlu yönde yüksek düzeyde bir ilişki bulunamamıştır. Kurumsal olarak değişkenler arasında neden ilişkisi incelenmemiş olmasına rağmen medeni durumun zorunlu bir bağlılığı doğurabildiği söylenebilir. Evli işgören bireylerin bekarlara oranla, finansal ve geçim yükü üstlenmiş olmalarıdır (Gürkan, 2006; Çırpan, 1999: 61).

1.4.2. Örgütsel Özellikler

1.4.2.1. İş Düzeyinin örgütsel bağlılığa etkileri

İş düzeyi yüksekliği ile bağlılık doğru orantılıdır. İş düzeyi meta analizinde on üç örnekleme elde edilen verilere görev unvanı ile bağlılık arasında olumlu ilişki mevcut olduğu görülmüştür. Unvan sahibi olan işgören bireylerin, kazanımlarının da artacağı, buna bağlı olarak da bağlılıklarının güçleneceğinin tespiti yapılmıştır (Gürkan, 2006; Çırpan, 1999: 62).

Örgütte; üst grupta unvan sahibi olanlar, ast grupta işgörelere göre örgütten yana davranış sergileyerek örgütü desteklemektedirler. Örgütün her türlü politikasının onlar için uygun ve mantıklı olduğu; pozisyon itibarıyla yükseldikçe de bu uygunluk ve mantıklı durumun güçlenerek arttığıdır. Böylece işgörenin lehine oluşan gelişmeler arttıkça örgüte bağlılık, örgütü özümseme ve örgütü sahiplenerek destekleme ile ilgili tutumları değişecektir (Gürkan, 2006; Eren, 2004: 132-133).

1.4.2.2. İşin niteliğinin örgütsel bağlılığa etkileri

Görev alanları genişleyen işgörenlerin birikimlerinin de arttığı ve buna bağlı olarak da örgüte bağlılıklarının da artacağı kabul edilmektedir. Yapılmış olan araştırma sonuçları bu hipotezi desteklemektedir (Gören, 2012; Güçlü, 2006).

Bir işte; gerek yetki sahibi olma, sorumluluk, motivasyon, zorluk derecesi, ve gerekse geri bildirim, özdeşleşme, örgütsel bağlılığı doğrudan etkilemektedir. Kendi görevi ile ilgili çalışana; örgütleme, planlama ve denetleme gibi alanlarda yetki ve sorumluluk verilmesi işi zenginleştirme olarak görülebilir. İşgörelere duyulan bu güvenin artması ile birlikte örgüte olan bağlılığın da o oranda artacağı varsayılmaktadır. Zenginleştirilmiş işin içeriğindeki hedef, işgörenlerin işlerinde başarılı olmalarından haz duyacakları ve bu nedenle örgüte olan bağlılıklarının da olumlu yönde artacağıdır (Gören, 2012; Gül ve İnce, 2005).

1.4.2.3. Yönetim tarzının örgütsel bağlılığa etkileri

Yönetim biçimi, yöneticinin görev dağılımı esas alınarak; hedefleri yakalama biçimi olarak ifade edilebilir. Yönetim biçimi, işgören bireylerle diyaloga geçip, istişare ederek onları hareketlendirmek suretiyle hedeflere ulaşmak için izlenen yolu belirlemektir (Gören,

2012; Dick ve Metcalfe, 2001). Böylece; yönetim biçimi işgörenlerin örgütün belirlediği hedef ve değerlere bağlılıklarını etkilemektedir.

Williams ve Hazer (1986); liderlik ile örgütsel bağlılık ilişkisini tespit etmiştir. Liderler ile yöneticiler tarafından sergilenen yönetim biçimleri bağlılığı etkilemektedir (Gören, 2012). İşgörelere yaklaşım biçiminin üst yöneticiler tarafından baskıya ve sıkı kontrole dayalı olması, onların yenilikçi fikirler üretmesinde, kendilerini olumlu yönde ifade etmelerini engelleyecektir. Bu da üst yönetimin; örgütün önemli bir organı olarak işgörenlerin bağlılıklarının olumlu ya da olumsuz belirleyicisi olduğu söylenebilir (İnce ve Gül, 2005). Özetle; bağlılığı etkileyen olgulardan biri de üst yönetime duyulan memnuniyet olabilir (Gören, 2012).

1.4.2.4. Ücret düzeyinin örgütsel bağlılığa etkileri

İşgörenlerin çalışma karşılığı aldıkları ücret, örgüte olan bağlılığın önemli belirleyicisidir (Gören, 2012; Gözen, 2007). İşgörene ödenen ücret ile örgüte olan bağlılık doğru orantılıdır. Ücret yükseldikçe bağlılık artar (Gören, 2012; Balay, 2000). Araştırmaya göre iş bırakmaların önemli etkenlerde biri de ücret düzeyi olduğu öngörülmüştür (Gören, 2012; Byington ve Johnston, 1991). Ücret düzeyi düşük işgörenler parasal yönden daha yüksek ücretli işler peşinde koşmaya zorlanır. Böylece işini sahiplenememekte olup, gözü dışarıda olmaktadır. Buna bağlı olarak da örgütte işten ayrılmalar ile ilgili personel hareketliliği artmaktadır (Gören, 2012; Eren, 1993).

Bir örgütte adaletli ücret dağılımı varlığının hissedilmesi bağlılıkta etkili olmaktadır (Gören, 2012; Johnson ve Jones, 1991). İşgören yönetimin adaletli ve dengeli ücret sistemini hissetmesi oranında bağlılığı önem arz eder (Gül ve İnce, 2005). İşgörence bağlılığı pekiştiren, işten ayrılma durumunda; ücret dışında sunulan ek ödemeler ile maddi ödüllerin kaybıdır (Allen ve Meyer 1997; Mottaz 1989).

1.4.2.5. Gözetim biçiminin örgütsel bağlılığa etkileri

Bağlılığı etkileyici faktörlerden biri de yönetimin gözetim biçimidir. İşgörenlerin sorumluluk duyumsamalarını etkileyen yönetim biçimi baskıcı, kararlar alınırken astlarla istişare etmeyen, sıkı bir denetim uygulayan yönetim; astların sorumluluktan kaçmalarına zemin hazırlarlar. Böylece işgören bireyler, herhangi bir zorlukla karşılaşmaları durumunda

kaçmayı mücadele etmeye tercih ederek; yönetimin davranışlarını neden olarak gösterirler(Gören, 2012; Varoğlu, 1993).

Sorumluluk duyumsamalarıyla doğrudan ilişkili olan kavram, gözetimdir. İşgörenlerin işyerindeki doyum derecesinin azlığının nedeni yakın ve sıkı gözetimdir. Fakat yöneticilerin işgören bireylerin üretime dayalı davranışlarını sevgiye ve saygıya dayalı belirlemeleri sorumluluğu güçlü kılar(Gören, 2012). Bu yargı ile ilgili araştırmalar destekleyici sonuçlar vermiştir. Maguire ve Ouchi (1975),geri bildirim önem arz ettiği bilinen bir gerçektir. İşgörenleri üretim ve iş davranışlarını müdahaleci olmadan geri bildirimleri takip etmek bağlılığı artırıcı neden olacaktır(Gören, 2012; Salancik, 1977).İşçi işveren pozisyonu dışında arkadaşça sergilenen davranışsal gözetimin; bağlılığı arttırdığı yapılan satış elemanları araştırmasıyla desteklenmiştir(Gören, 2012; Darden vd, 1989).

1.4.2.6. Örgüt kültürünün örgütsel bağlılığa etkileri

Dinçer (1998) “örgüt kültürü, örgüt üyelerinin düşünce ve davranışlarını şekillendiren hâkim değerler ve inançlardır” biçiminde tanımlanmıştır. Goffee ve Gareth’e (2000) göre bir örgütte işlerin gidişatını belirleyen örgüt kültürüdür. Örgütün yaşayış biçimidir. Yapısıyla, kendine özgü değer yargılarıyla, diğer örgütlerden ayıran özelliklerdir(Gören, 2012; İpek, 1999). Balay (2000) örgütsel kültürü, işlerin yapılış şekillerini ve örgütü etkileyen özelliklerin çalışanlarca paylaşılan algılarını içeren bir kavram olarak tanımlamıştır. Killmann ve arkadaşları ise paylaşılan ideolojiler, inançlar, beklentiler, tutumlar ve normların bir bütün olarak oluşturulması şeklinde tanımlamışlardır (Gül ve İnce, 2005).

Örgütsel kültür, Glisson ve Durick (1988) tarafından bir örgütsel yapıyı çevreleyen davranışsal normlar ve örgütsel politika, süreç ve çıktılar ile diğer normatif davranışların toplamıdır şeklinde tanımlamıştır (Gören, 2012).

Örgütsel bağlılık; örgütsel kültürün işleyişi ile ilgili amaçların özümsemekle benimsenmesidir. Örgüte bağlılık, güçlü bir örgütün varlığıyla doğru orantılıdır. Bağlılığın güçlü olması örgüt kültürünün güçlü olması demektir. Güçlü örgütte yeni işbaşı yapanlar bu kültürün bir bireyi olmanın arzusu ile kamçılanır ve beklentilere yanıt alma sorumluluğunu pekiştirerek, kendisini örgütsel kültürün bir parçası olarak görür (Gören, 2012; Northcraftve Neale, 1990).

1.4.2.7. Örgütsel adaletin örgütsel bağlılığa etkileri

Örgütsel adalet; işgörenler tarafından yönetimin uygulamalarının nasıl duyumsadığıdır(Gören, 2012; Witt, 1993). İşgörenlerin ücret düzeyi, çalışma saatlerine uyması, yetkilendirilmeleri, görev dağılımındaki adalet, ödül ve ceza gibi yönetsel işleyiş süreci şeklinde de tanımlanmaktadır. Örneğin aynı performansı gösteren iki çalışandan biri ödüllendirilir, diğeri yeni işe başladığı bahanesiyle ödüllendirilmezse; ödüllendirilmeyen işgören, örgütsel adaletin zayıflığını düşüneceğinden, örgütsel bağlılığı da o oranda zayıflar (Gül ve İnce, 2005).

Alanyazında dağıtımsal ve yönetsel olarak iki açıdan ele alınmıştır örgütsel adalet kavramı(Gören, 2012; Dailey ve Kirk, 1992); dağıtımsal adalet iş ve ücret politikası ile ilgili iken; yönetsel adalet ise yönetici pozisyonunda olanların adil davranışları ve örgütsel bağlılık ile ilgilidir. İnce ve Gül'e (2005) örgütsel bağlılık yönüyle örgütün çıktıları işgören çıktıklarına göre önem arz ettiğinden yönetsel adalet dağıtımsal adaletle göre daha fazla önemsenmektedir. Bir örgütte yönetime güven duyuluyorsa, yönetimin adil davranacağından da şüphe edilmez inancı pekişir. Bu nedenle, işgörenler yönetimin kendilerine değer verecekleri düşüncesiyle örgütü sahiplenme çabası içine girer. Tersini düşünülduğünde ise örgütsel bağlılığın azalacağı düşünülebilir (Gören, 2012).

1.4.2.8. Örgütsel ödüllerin örgütsel bağlılığa etkileri

Ödüllendirme örgütsel bağlılığın gelişmesinde önemli rol oynar. Normal ücretin dışındaki ek ödemeler, statüde yükselme, kademe ilerlemesi, proje ya da bir işin sorumluluğunu yükleme ve baskıya dayalı olmayan denetim bağlılıkta olumlu yönde etkili olur(Gül ve İnce, 2005). Başarı gösteren işgöreni takdir ya da teşekkürle ödüllendirme, izlenmesi gereken önemli bir yoldur (Gören, 2012; Barutçugil, 2004; Gül ve İnce, 2005). Böyle bir yolun izlenmesi işgörenin örgüte bağlılığını olumlu yönde etkilemektedir. Başarılı çalışmanın ardından gelen ödüllendirmenin adil dağılımına olan inanç ile ek ödemeler, bağlılığın derecesini yükseltmektedir (Gören, 2012; Wallace, 1995). Loscocco'ya (1990)' göre, işgörenlerin kendilerini güvende hissetmelerine dayalı uyumlu bir ortam ile ek ödemelerin yarattığı ödüllemeler, örgütsel bağlılığı etkilemektedir.

İşgörenlerin, gerek maddi, gerekse manevi olarak kendilerine verilen ödüllerin yeterli ve de adilane dağıtımlı olduğuna kanaat getirmesi, örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilediği görüşünü destekleyen araştırmalar mevcuttur. İşgörene yapılan her artı ödeme

örgüte olan bağlılığı güçlendirmektedir (Gören, 2012; Wallace, 1995). Örgütsel bağlılığı güçlendirmeye dayalı bir performans yönetim sistemi, maddi ve manevi ödüllendirme, işgörenin başarısı açısından önem arz eder. İşgörenlerin beklentiye girmeden adilane dağıtılan ödüllerin, kişinin başarısına özgü olmayıp: genele yönelik olduğu algısı oluşacaktır (Gündoğan, 2009).

1.4.2.9. Takım çalışmasının örgütsel bağlılığa etkileri

Takım, önceden belirlenmiş hedeflere ulaşmak için bir araya gelmiş, birbirine bağımlı ve birlikte hareket eden iki veya daha fazla kişiden oluşan topluluktur. Takımlar; örgütsel yapının asttan üste emir komuta zinciri örneği katı sınırlamalara karşın; ortak bir hedef gözeterek birleşirler (Keleş, 2006). Bir takımda alınan ortak kararlar ile örgütsel bağlılık doğru orantılıdır. Kararlar ne denli ortak ise bağlılık o denli artar. Aslına bakılırsa takımda olduğu gibi; bireysel olarak da karar aşamasında katılımların sağlanması işgörene değer verildiğinin göstergesi olarak örgütsel bağlılığı arttıracaktır (Gül ve İnce, 2005).

1.4.2.10. Rol belirsizliğin ve çatışmaların örgütsel bağlılığa etkileri

Rol belirsizliği; bir örgütte bireylerin görev dağılımlarının sınırlarıyla belirlenmemesi ile ortaya çıkar. Hangi çalışanın hangi görevi yerine getirmesi gerektiği kendisine açık ve net olarak bildirilmemesi, karışıklığa neden olacaktır. Özetle; rol belirsizliği bireyin görev, yetki ve sorumluluk sınırı çizgisinin net olarak belirlenmemiş olmasıdır(Gören, 2012; Cengiz, 2001).

Rol çatışması; bireye biçilmiş ya da üstlenmiş olduğu rol ile rolden beklenenin uyumsuzluğudur. Çatışma aynı anda olmasa da değişik kişi ya da birim amirlerinden gelen istekle oluşmaktadır (Gören, 2012; Cengiz, 2001). Aynı kişide görev gereği birbiriyle çelişen rollerin toplanmasından kaynaklı, bireyin beklentisiyle güdülen örgüt politikasının uyumsuzluğuyla ortaya çıkan rol çatışması örgütsel bağlılığı olumsuz etkilemektedir(Gül ve İnce, 2005).

Bir örgütte “örgütsel kabul”; işgörenlerin örgütsel rollere dayalı görevlerini yerine getirirken, stres ile belirsizliğin yaşanmaması “örgütsel uyumsuzluk” ise, belirsizlik ile rol geliri yaşanması biçiminde değerlendirilmektedir. Bu durum da örgüt dışındaki arayışları ve örgüte olan bağlılığı arttırmakta ya da azaltmaktadır(Gören, 2012; Hrebiniak ve Alutto, 1972). İnce ve Gül (2005), bireylerin rollerine dayalı örgütsel bağlılık ile ilgili

olumluluğunu oluşturacak koşul; görev ve rol dağılımının açık ve net olarak sınırlarının belirlenmesi ile görev ve sorumluluklarının belirlenmesi sonucunda elde edilen başarı ve bu başarıdan kaynaklı haz duyulmasına bağlıdır.

1.4.3. Örgüt Dışı Özellikler

1.4.3.1. Alternatif iş imkânları

Örgütsel bağlılığı etkileyen en önemli etkenlerden biri, işe başladıktan sonra bireyin yeni iş bulma imkânlarının varlığıdır. Farklı iş imkânları yalnızca çalışan bireylerin kabiliyetlerine bağlı olmayıp; ülkenin içinde bulunduğu sosyal, kültürel ve ekonomik durum ile ilgili olduğu gibi örgütü kapsayan sektörel yapının ulusal ve uluslararası değişkenlere de bağlıdır. Örgütün bulunduğu yerde çalışanlar tarafından değişik iş olanaklarının olduğunun bilinmesi örgütsel bağlılığa dayalı sorumluluğu zayıflatabilir. Elde olmayan sınırlı dönemlerde, örneğin: ekonomik kriz ya da örgüt elemanlarının uzmanlık alanlarına eşdeğer bireylere dış ülkelerden Türkiye’de çalışma olanağının tanınmasıyla oluşan durumlarda, çalışanların örgüte bağlılıkları olumlu yönde artabilmektedir (Öztürk, 2013).

1.4.3.2. Profesyonellik

Profesyonel birey örgüte olan bağlılığından ziyade mesleğine olan bağlılığını ön planda tutandır. Bu nedenle örgütsel bağlılığı çelişkilidir. Her iki bağlılığı bir arada olumlu yönde sürdürmeye çalışmak bireyde ikilem yaratabilir. Profesyonel bireylerin mesleki gelişimlerine destek olan örgütlere olan bağlılıkları artarken mesleki bağlılıkları zayıflayabilir. Aslında bu tespitite profesyonel olgu yatmaktadır. Az da olsa kendi kuralları doğrultusunda davranış sergilemeye çalışan ve sosyal sorumluluk sahibi bireyler, örgütün mesleki gelişimine önem vermesinden ötürü, örgüte bağlılığı yönünde sempati oluşturmaktadırlar (Öztürk, 2013).

1.5. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

İşgörenlerin üretkenliğini azami düzeyde arttırmak için; onların alanları ile ilgili var olan yeteneklerini geliştirerek örgüte bağlılıklarını arttırmak, örgütlerin vazgeçilmez hedeflerinden biridir. Üst düzeyde örgüte bağlılığı olan işgörenler, bağlılığı olmayan ya da az olanlara oranla örgüte sağladıkları artı değer daha yüksek olup; örgüt içinde gösterdikleri performans da o oranda yüksek olduğu görülmektedir. Bu da örgüte bağlılıkları yüksek olan bireylerin, örgütün diğer elemanlarıyla iyi ilişkiler içinde olduklarının göstergesi olarak

işindeki tatmin de beraberinde gelmektedir. Bundan ötürüdür ki yöneticiler için çalışanların örgüte olan bağlılıklarını tespit etmek önem arz etmektedir (Gürkan, 2006; Yalçın ve İplik, 2005: 396).

Bağlılığın yüksek düzeyde olduğu örgütlere yönelik olumlu davranışlar; genellikle örgütsel verimliliği arttıran ve artı değer sağlayan kabul gören davranışlar olarak görülür (Gürkan, 2006; Randal vd., 1990: 210). Meyer ve Allen'in (1997) modeline göre gerek duygusal bağlılıkta, gerekse devamlılık bağlılığında ve gerekse normatif bağlılıkta örgütten ayrılma düşüncesini azaltmasıyla birlikte farklı faktörler neticesinde gelişmekte olup; üretkenlikle ilgili davranışlara değişik biçimde yansımaktadırlar. Allen ve Meyer'in (1997) geniş kapsamlı incelemesi iş deneyimlerinin olumlu neticesinde duygusal bağlılığın geliştiğini, buna bağlı olarak çalışanların artı değer sağladıklarını gösterirken; devamlılık bağlılığını hisseden çalışanların bağlılıkları ise alternatif iş yokluğu ya da kıdem ve iş azlığı nedeniyle oluştuğu, bu durumun da verimliliği olumsuz yönde etkilediği ortaya konulmuştur. En az araştırılan bağlılık ise normatif bağlılık olup; işgörenlerin kişisel içten bağlılıklarıyla ilgili oldu tespit edilmiştir. Bu bağlılığın kişiye özgü neticeler doğurduğu ise saptanamamıştır (Gürkan, 2006; Wasti, 2000: 401). İşle ilgili kişisel bazda önemli bir çıktı olan örgütsel bağlılık; işe geç gelme, gelmeme, ayrılma, performans ve iş çabası gibi davranışsal ve örgütsel çıktılar üzerinde etkilidir (Gürkan, 2006; Gümüş, Hamarat ve Erdem, 2003: 988).

Örgütün koyduğu hedeflere ulaşmak isteyen yönetici yönetiminde bulunan örgüt üyelerinin örgüte bağlılıklarını artırmak için göstereceği çaba, çok önem arz etmektedir. Bir örgütün hedefleri olduğu gibi, örgüt üyelerinin de hedeflerinin olduğunun farkında olmalı ve bu hedeflerin örtüşmesini sağlamalıdır. Çalışan bireyler örgütün hedeflerini gerçekleştirmeye çalışırken; kendi hedeflerinin de gerçekleştiğini hissedebilirse, bağlılıkları yüksek derecede artacaktır. Bilinen odur ki örgütün başarısı için içten çaba gösteren çalışanların, örgüte yüksek düzeyde bağlı olan çalışanlar olduğu görülmektedir. (Çoban, 2015; Güney, 2011: 291).

1.6. Eğitim Kurumlarında Örgütsel Bağlılık

Eğitim örgütlerindeki paydaşlar sırasıyla başta yöneticiler olmak üzere öğretmenler, olmazsa olmaz öğrenciler, yardımcı hizmetler sınıfında çalışanlar ile öğrenci velilerini kapsayan beş gruptan bahsedilebilir. Paydaşların tümü sürekli birbirleriyle iletişim kurmak

zorundadırlar. Bu beş paydaşın birbirleriyle olan iletişim ve etkileşimlerinin olumlu ya da olumsuzluğu örgütün başarısı ve çalışanların organizasyona bağlılıklarıyla ilişkilendirilebilir. Eğitim kurumlarında görevli müdür, müdür yardımcıları ve birimlerin şube şefleriyle öğretmenlerin örgüte olan bağlılıklarının yüksek olmasının başarılı bir okulun oluşmasında örgütte ki iş görenler üzerindeki etkileri yapılan araştırmalarla açık ve net olarak belirlenmiştir. Bu araştırmaların sonucunda örgüte olan bağlılıkların yüksek oluşu kuruma katkılarıyla doğru orantılı olduğu görülmektedir(Boylu vd.,2007). Mathieu ve Zajac (1990) yapılan çalışmaların sonucunda örgütsel bağlılığın her türlü olumsuzluğu azalttığı vurgusu yapılmaktadır. Araştırmalarda ortaya konan dikkat çekici bir diğer durum ise; yüksek derecede örgütsel bağlılığın, veli memnuniyetini arttırdığı yönündedir (Boylu, vd. 2007; Kaufman, vd., 2001; Schappe, 1998). Eğitim örgütlerinde genel olarak demografik faktörler üzerinden araştırmalar yapıldığı görülmektedir. Örgütle ilgili faktörler yönünde ise davranışlar ve yönetici özellikleri ile destekleyici yönetim gibi etmenlerin devreye girdiği görülmektedir.

Örgütsel bağlılıkla ilgili Türkiye’de gerek eğitim, gerek sağlık ve gerekse üniversitelerin değişik kademelerinde görevli elemanları kapsayan araştırmaların yapıldığı görülmektedir. Örneğin; Durna ve Eren’in 2015 senesinde Niğde’de yapmış oldukları bir araştırmada, demografik faktörler bazında sağlık ve eğitim kurumlarında görevli elemanların normatif ile duygusal örgütsel bağlılık tipleri arasında bir bağ bulunduğuna fakat süreklilik bağlılığıyla ilgili bir bağ bulunmadığı görülmüştür(Demirkol, 2014; Durnave Eren, 2005).

Yılmaz’ın (2008),örgütsel bağlılıkla ilgili sınıf öğretmenlerini kapsayan Kütahya’da yaptığı bir çalışmada, örgüte olan güven duygusunun örgütsel bağlılığı olumsuz olmayan, vasat düzeyde etkilediği tespit etmiştir (Demirkol, 2014; Yılmaz, 2008).Aynı şekilde Yılmaz’ın (2008) Ankara’da görevli öğretmenleri içine alan bir çalışmada gerek destekleyici liderlik, gerekse direktif liderlik davranışları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin olumsuz olmayan düşük düzeyde olduğu tespit etmiştir (Çokluk ve Yılmaz, 2010; Demirkol, 2014).

Selçuk Üniversitesi’nde görevli öğretim üyelerini kapsayan bir çalışmanın sonucunda; üyelerin görevlerini severek ve önemseyerek yaptıkları, kurumlarının başarıya ulaşması için içten gayret sarf etmekte istekli oldukları ve onurlu bir göreve sahip oldukları görülmüştür. Bununla beraber kurumda istikrarlı davranıldığı takdirde geleceğe yönelik

kendilerine yararlı olacağını belirten üyelerin oranı duygusal bağlılık oranı kadar yüksek olmasa da devamlılık bağlılığının olduğu görülmüştür (Demirkol, 2014; Yüceler, 2009).

Meslek yüksekokullarında görev yapan öğretim üye ve görevlilerini kapsayan elemanlara yönelik çalışmalarda Allen ve Meyer'in (1991) görüşlerini destekleyen normatif faktörler içeren kişisel özellikler ile bağlılık tipleri arasında önem arz eden bir bağa rastlanmamıştır. Örgütsel bağlılığın, normatif faktörler içeren ve yöneticilerin karışmadığı faktörlerden ziyade yönetimin benimsediği çalışanlara yönelik adilane davranışlar olumlu durumlardır (Demirkol, 2014).

Kılıçoğlu (2010) "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Algılarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi" adlı çalışmasını 2009-2010 yılında İzmir ili Bornova ilçesindeki resmi ilköğretim kurumlarında görev yapan 484 öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının cinsiyet, buldukları kurumda çalışma süresi, farklılık göstermediği, mezun olunan okul türü eğitim seviyesi değişkenine göre devam bağlılığı alt boyutunda lisans ve ön lisans mezunu öğretmenler arasında lisans mezunu öğretmenlerin lehine anlamlı bir farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. Kadro türü değişkenine göre ise öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarında devam bağlılığı alt boyutunda anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları ile örgütsel iklim algıları arasındaki ilişki incelendiğinde; örgütsel bağlılık toplam, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık alt ölçekleriyle örgüt iklimi arasında pozitif yönde, düşük düzeyde anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır (Çoban,2015).

Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıoğen (2010) "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri" başlıklı araştırmaları, 2009-2010 öğretim yılı güz döneminde İzmir il merkezindeki ilköğretim kurumlarında görev yapan 353 öğretmene uygulanmıştır. Sonuç olarak, katılımcı öğretmenlerin, bağlılık tiplerinden duygusal bağlılığı en çok benimsedikleri tespit edilmiştir (Akt. Çoban,2015).

Akyol, Atan ve Gökmen (2012) "Beden Eğitimi ve Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi" adlı çalışmalarında Beden Eğitimi ve Sınıf Öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerini incelemeyi amaçlamışlardır. Bu amaç doğrultusunda hazırlanan anket Türkiye genelinde internet yoluyla ulaşılan 150 Sınıf Öğretmeni, 150 Beden Eğitimi Öğretmeni olmak üzere toplam 300 öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiştir. Sonuç olarak; branşlar baz alındığında bağlılık düzeyinin değişmediği,

görevin yapıldığı yer ile öğretmenin evli ya da bekar olma durumuna bağlı olarak değişiklik gösterdiği neticesi elde edilmiştir. Karar verilemeyen üç tip (duygusal, devam ve normatif) bağlılık söz konusu olup; buna dayalı olarak katılımcı öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının zayıf olduğu tespit edilmiştir (Akt. Çoban,2015).

Demirkol (2013) “Eğitim Kurumlarında Örgütsel Bağlılık: Meslek Yüksekokulları Üzerine Bir Araştırma” başlıklı araştırmasında meslek yüksekokullarında çalışmakta olan öğretim elemanı ve yöneticilerin örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmeyi; bunun cinsiyet, yaş, eğitim durumu, unvan ve kıdeme göre değişip değişmediğini belirlemeyi amaçlamıştır. Bu amaç doğrultusunda hazırlanan anket Akdeniz Üniversitesi’ne bağlı beş meslek yüksekokulunda 2012-2013 eğitim öğretim yılında görevli 62 öğretim elemanı üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda katılımcılar en yüksek katılımı sırası ile duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı boyutlarında göstermiştir. Katılımcıların görüşleri cinsiyet ve idari görev yapıp yapmama durumuna göre değişmediği sonucuna varılmıştır (Akt. Çoban,2015).

Alan yazını incelendiğinde genellikle örgütsel bağlılık; okulların, eğitim kurumlarının, üniversitelerin kilit noktalarda görevli öğretmen, yönetim kademesinde yer alan yönetici, öğretim elemanları ve öğrenciler nezdinde araştırmalar yapıldığı görülmüştür. Ancak; okulun, öğretim kurumlarının üniversitelerin olmazsa olmaz paydaşları olan aile, okul aile birlikleri, veliler ve yardımcı hizmetler sınıfı çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerine ait herhangi bir araştırma ve incelemeye rastlanmamıştır. Oysa; söz konusu kurumların işlevselliğini en üst düzeye çekebilecek bu kurumların dış paydaşı ve en etkili olanı genelde aileler, özelde ise velilerdir. Her eğitim öğretim yılının başladığı ilk bir ay içinde oluşturulması yönetmelik gereği olan “Okul Aile Birlikleri” yönetimi ev ile okul arasındaki köprü görevi kendilerini kurumun bir paydaşı olarak görmeleri, hissetmeleri, eğitim süreci içinde çocuğun gelişimi için olumlu davranışlar geliştirmeleri ve eğitim sürecinde aktif rol almaları açısından oldukça önemlidir (İnandı, 2014).

Amerika’daki Ulusal Aile Öğretmen Derneği, velilerin okula bağlanmalarında hoş bir okul ortamının oluşturulmasının önemine değinerek, aileler okula girdikleri andan itibaren kendilerini okula ait hissetmeleri ve ihtiyaç duyduklarında okul personeliyle iletişime geçebilmelerinin önemini ortaya koymaktadır. Ayrıca okulda saygılı bir ortamın olması, ailelerin de etkinliklere katılması gibi faktörlerin de ailenin okula olan ilgisini arttırabileceğini ortaya koymaktadır (Nayir, 2016). Görüldüğü gibi ailelerin okul ile

etkileşim içerisinde olabilmeleri için öncelikle kendilerini okulda rahat hissetmeleri ve okula aitlik duygusu taşımaları gerekmektedir.

1.7. Eğitimde Veli Katılımı (Aile Katılımı)

Dış paydaş olarak genelde aile, özelde velinin eğitime olumlu yönde katkısının sağlanabilmesi, nitelikli bir eğitimin gereği olarak öngörülmektedir. Okul - aile işbirliği sayesinde okulun iç paydaşları olan öğrencilerin gerek eğitsel, gerekse akademik başarılarının artırılmasında, ev ile okul arasındaki iletişim köprüünün sağlam kurulması, eğitim programlarının gereksinimlere olumlu yanıt vermesi sistematik bir yaklaşım olarak görülmektedir (Lindberg ve Demircan, 2013). Okulda verilenler evde desteklenmedikçe başarının yakalanması düşünülemez (Şimşek ve Tanaydın, 2002). Sınıf öğretmenin evde olup bitenin varlığından haberdar olabilmesi için, öğrenciyi çok iyi tanınması, ailenin yaşamsal biçimini sosyal ve kültürel durumunu bilmesi gerekir ki, öğrencisine karşı nasıl davranışsal bir yaklaşım sergileyeceği ile ilgili fikir sahibi olsun. Zira; evde verilen eğitim okuldaki gibi formal olmamaktadır. Her evde farklı farklı eğitim verilmektedir. Standart bir eğitim süreci yoktur (Şimşek ve Tanaydın, 2002).

Okul paydaşlarının kendi aralarında öğrenciyeye yönelik iletişim köprüleri, anlık ve zamana bağlı olarak sağlam kurulmasıyla; öğrencilerin kendilerini mutlu ve güvende duyumsamalarını sağlar. İç motivasyonu güçlü, yaratıcı kendilerini ruhsal ve duygusal yönüyle dengeli sosyal bir ortamda; sanata ve bilime meraklı, kendisiyle barışık bireyler olarak akademik başarı çitalarını yükseltirler (Şimşek ve Tanaydın, 2002). Aile katılımının olumlu etkileri katılımın sürekliliğini de ihtiyaç kılar. Bunun için de anne ve babalar ile kurulabilecek iletişim köprüsünün gereksinimi söz konusudur (Hughes, ve Greenhough, 2006; Ünüvar, 2010).

Öğrencileri anlayabilmenin ön koşulu ebeveynleriyle kurulması gereken iletişimdir (Ünüvar, 2010; Web, 1991). Ulusal ve uluslararası alan yazın incelendiğinde ortaöğretim yıllarını kapsayan sınırlı çalışmalara karşın daha çok, okulöncesi ve ilkokul yıllarını kapsayan, aile katılımı ile ilgili gerek Türkiye’de gerekse uluslararası alan yazınlarının çalışmalarında etkili sonuçlara rastlanmış olduğu görülmektedir. Çelik ve Daşcan’ın 2007 yılında yapmış oldukları “Okul öncesi Eğitim Programı ve Öğretmen Kılavuzu” adlı çalışmalarında ailenin, paydaş olarak dahil olduğu programlarla eğitim gören okulöncesi

çocukların gelişim sürecine olumlu katkı sağladıkları ve olumlu yönde geliştikleri görülmüştür (Çelik, ve Daşcan,2007; Ünüvar, 2010).

Percival (1995) tarafından yapılan çalışmalarda aile paydaşının okulöncesi eğitim sürecine aktif katılımının çocukların tüm gelişim basamaklarında olumlu etkiler yaptığı görülmüştür (Ünüvar, 2010). Marcon (1999),araştırmasında; aile paydaşının çocuklarını, sosyal ortamlarda diğer arkadaşlarıyla birlikte izlemek. Çocuğunu sosyal ve temel okul becerileri açısından artı eksi yönleriyle tanıyabilmek adına okulda geçireceği zaman önem arz etmektedir (Marcon, 1999; Ünüvar, 2010).

Driessen, Smit ve Slegers, (2005) araştırmalarında; okul etkinliklerine aile paydaşlarının katılımı, öğrenci paydaşının başarısında değişiklikler yarattığı gibi, çocuklarının kazandığı özgüven ile iyilik hali sayesinde evde oluşan huzur ve yumuşak hava bulgusuna ulaşmışlardır. Çocuğun gerek sosyalleşmesi gerekse akademik başarı çıtasının yükselmesinde aile paydaşının katılımının etkisini araştıran Brooks (2004), katılım sağlandığında pozitif bir sonuca ulaşmıştır (Brooks, 2004; Ünüvar, 2010). Öğrenci paydaşının çok yönlü yetişmesinde okul aile bağına sağlamaya yönelik köprü görevi gören okul-aile işbirliğinin olmazsa olmaz kuruluşu olan “Okul Aile Birliği”nin yöntem olarak devreye girdiği görülmektedir (Albez, 2016).

Ülkemizde gerek devlet, gerekse özel okul yöneticileri, ailelerin okulun işlerine karışmamaları adına katılımlarını engelleyen davranışlar sergilemektedir. Oysa veli; okulların eğitim öğretim adına alacağı her karar basamağının sürecinde bulunması gerekmektedir. Çünkü çocuğunun eğitiminde okul paydaşına oranla birinci derecede sorumluluğu vardır. ABD’de öğretim programları hazırlanırken veli görev almaktadır. Hatta, istenmeyen öğretim programların uygulanmaya konulması çok zordur (Boydak, 2004).

Aile paydaşlarının eğitime katılmama nedenleriyle ilgili araştırma sonuçlarına bakıldığında ailelerin ilgisizlikten kaynaklı bir nedenlerinin olmadığı görülmüştür. Aile bireylerinin geçmişteki olumsuz okul yaşanmışlıkları, zaman darlığı, okul paydaşlarının sergilenmemesi gereken olumsuz davranışları, kültür farklılıkları, eğitim düzeyleri ile ekonomik sıkıntılar neden olarak sayılmaktadır (Başaran ve Koç, 2000; Durmuş, 2016).

Velinin paydaş olarak eğitime katılımı öğrencilerin çok yönlü yetişmesinde etkili olduğu saptanmıştır. Okulun çevreye açılması, başta veliler olmak üzere dış paydaşları

okula çekme başarısı ile öğrencilerin gerek sosyal gerekirse akademik başarılarıyla doğru orantılı bir etki yaratabilir. Velinin okulu, okulun ise veliyi sahiplenmesi, veli ile öğrencisinin okul biriminde kendilerini evlerindeymiş gibi rahat hissetmeleri veli bağlılığını artırıcı faktörler olarak gösterilebilir. Böylece etkin veli katılımının okula bağlanma konusunda olumlu yönde etkili olabileceği düşünülebilir.

1.8. Velinin Okul Yönetimine Katılımı

Günümüzün eğitim öğretim kurumlarında alınması gereken kararlarda; gerek iç gerekse dış, bütün paydaşların aktif rol üstlenmesi, hedef birliğinin oluşması için okul ile aile bağının sağlıklı kurulması, karşılıklı ilişkilerde dürüst davranışlar sergilenmesi, farklılıklara rağmen asgari müştereklerde bilgi üretmeye yönelik görüşlerde buluşulması amaçlara ulaşmada büyük önem arz etmektedir. Bu nedenledir ki genelde ailelerin özelde ise velilerin örgüt yönetimine aktif katılabilmeleri için birtakım stratejik yöntemlerin devreye sokulması öngörülmüştür. Şişman ve Yücel, 2006 yılında yapmış oldukları araştırmada bu stratejileri sekiz ana başlıkta toplamaktadırlar. Bunlar; veli dostu ortam hazırlama, katılıma imkan tanıyan bina, gönüllülüğü özendirme, sıcak ve sürdürülebilir iletişim, ev ortamında veli katılımını destekleme, veli eğitimi planlama, veliyi toplum işbirliğinde kullanma, personelin eğitimi ve bilinçlendirilmesi. Tüm bunların sağlanabilmesi için okul paydaşlarına; aktif bir şekilde ve etkili okul-veli iletişiminin kurulabilmesi için, önemli görevler düşmektedir (İnandı, 2014:371-372).

1.8.1. Velinin Okul Yönetimine Katılımının Faydaları

Velinin okula katılımının faydaları konusunda alan yazında farklı çalışmalar mevcuttur. Bunlardan biri Şişman ve Yücel'in (2006) veli katılımının faydalarını dört boyutta ele aldığı çalışmadır. Bu çalışmalar aşağıda açıklanmaktadır.

1.8.1.1. Öğrenciye faydaları

Şişman ve Yücel (2006) velinin okul yönetimine katılımının öğrenci yönünden faydasını şu dört maddede sıralamaktadır. Bunlar; (i) öğrencinin okula karşı tutumu olumlu yönde gelişir, (ii) akademik başarı, devam, ödev yapma alışkanlığı artar, (iii) üst öğretime devam isteği ve motivasyonu artar ve (iv) karakterinde olumlu etkiler oluşturur.

1.8.1.2. Veliye faydaları

Şişman ve Yücel (2006) velinin okul yönetimine katılımının kendi açısından faydasını altı maddede şu şekilde sıralamaktadır. Derslerde olup bitenlerden haberdar olur, okulu anlar, öğrenciye daha iyi nasıl yardımcı olabileceğini öğrenir, kendini geliştirir, güven duyar, öğretmenlere karşı olumlu bir tutum geliştirir, sahiplenme, okulun bir parçası olma hissine ulaşır.

1.8.1.3. Okula faydaları

Şişman ve Yücel (2006) velinin okul yönetimine katılımının okul açısında faydasını beş maddede şu şekilde sıralamaktadır. Etkili öğretim gerçekleştirir, çıtayı yükseltir, aile ihtiyaç ve özelliklerini anlamaya yardımcı olur, okul etkinliklerine yönelik gönüllüler bulmaya yardımcı olur, “biz” duygusu oluşturur, aitik kavramını geliştirir.

1.8.1.4. Topluma faydaları

Şişman ve Yücel (2006) velinin okul yönetimine katılımının toplum açısında faydasını iki maddede şu şekilde sıralamaktadır. Yaşanılır bir çevre haline gelir, “biz” algısı geliştirilerek, sadece kendi çocuklarını düşünen değil, diğerlerinin çocuklarına saygı duyan aileler-öğretmenler toplumda yerini alması şeklindedir.

Velinin okulun bir parçası olma hissine ulaşması velinin okula bağlılığının artması şeklinde yorumlayabiliriz. Dolayısıyla velilerin okul yönetimine katılması, veli bağlılığının oluşmasında büyük öneme sahip olduğunu söylenebilir.

1.9. Okul-Aile Birlikleri

1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'ndaki en önemli ilkelerden biri, okulun velilerle ve çevresiyle etkili bir iletişim kurmasıdır. İlgili kanunun 13. Bölümünde yer alan ibare şu şekildedir. “Eğitim kurumlarının amaçlarının gerçekleştirilmesine katkıda bulunmak için okul ve aile arasında işbirliği sağlanır. Bu maksatla okullarda okul aile birlikleri kurulur. Okul aile birliklerinin kuruluş ve işleyişleri Milli Eğitim Bakanlığınca çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir”. Buna ilişkin Okul Aile Birliği Yönetmeliğine kısaca değinecek olursak, temelde okul ile aile arasındaki bütünlemeyi gerçekleştirmek, veli ve okul arasındaki iletişimi ve işbirliğini sağlamak, eğitim-öğretim geliştirici etkinlikleri desteklemek, maddi olanaklardan yoksun öğrencilerin zorunlu ihtiyaçlarını karşılamak ve

okula maddi katkı sağlamak üzerine kurulur. Okul aile birliğinin doğal üyeleri olan aileler, okulun gelişmesine katkı sunmaları örgütsel bağlılıklarının oluşmasında etkili olabilir.

1.10. Veli Bağlılığı

Modern toplumların vazgeçilmezi olan okullar, birçok değişkenden etkilenmektedir. Bu değişkenlerin başında ise aileler gelmektedir. Aile, eğitim açısından okulun dışındaki en etkili çevrelerden biridir. Daha nitelikli bir eğitim için aileler gerek okullarda gerekse evde daha etkin bir rol olmak durumundadırlar. Özellikle ebeveynlerin çocuklarıyla daha yoğun bir iletişim içinde olmaları, kendilerini okulun bir parçası olarak hissetmeleri, eğitim süreci ve çocuğun gelişimi için olumlu tutumlar geliştirmeleri ve eğitim sürecinde yer almaları gerekmektedir. Bu süreçte yönetici, öğretmen ve öğrencinin etkileşim içinde olmaları ev-okul tutarlılığı açısından oldukça önemlidir (İnandı, 2014).

Ailelerin okula katılımı sadakatli veliler oluşturma bağlamında önem arz etmektedir. Velinin okul ile ilişkisini devam ettirmek istemesi, çocuğunun akademik ve sosyal yaşamını takip ediyor olması, öğretmenleriyle iletişim içinde olması, çocuğun sosyal ve akademik gelişimine olumlu etki sağlayabilir. Bu işbirliği velinin okula aitlik hissini geliştirerek okulun bir parçası olduğuna olan inancını kuvvetlendirecektir. Ayrıca okul yönetiminin çocuklarla ilgili konularda aileleri karar sürecine dahil etmeleri bu inancı daha da güçlendirecektir. Dolayısıyla veli katılımının bir üst seviyesi olarak görünen veli sadakatinin sağlanabilmesi için öncelikle aile katılımının sağlanması gerektiği düşünülmektedir.

Veli sadakati bir süreçtir. Bu süreci olumlu ve olumsuz yönde etkileyen birçok parametrenin olduğu düşünülmektedir. Teknik imkanlarının, fiziksel çevrenin, okulun başarısının, ulaşım ve güvenliğinin yüksek olduğu bir okulda veli sadakatinin yüksek olabileceği beklenirken, bütün bu faktörlerin yetersiz olduğu okullardaki velilerin ise okula bağlılıklarının düşük düzeyde olması beklenir.

Veli bağlılığı; velinin okul ile ilişkisini devam ettirme isteğidir. Bu süreçte “her organizasyon, üyelerinin örgütsel bağlılık düzeyini arttırmak ister. Ancak bunu sağlamak kısa zamanda sonuca kolayca ulaşılabilecek bir süreç değildir. Bu süreçte bağlılıklarındaki merkez gücü veya güçleri belirlemek çok önemlidir.” (Erceylan, 2010).

Velinin okula bağlılığı çocuğun akademik başarısıyla ve okul çalışanları, idareciler ve aynı zamanda öğretmenlerle olan olumlu ilişkileriyle yakından ilgilidir. Bu

parametrelerin pozitif yönlü gelişmesi velinin okula bağlılığını arttırırken, negatif yönde ilerlemesi ise veli bağlılık düzeyini olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Veli bağlılığını “Velinin çocuğunu kayıtlı olduğu okula devam ettirmek istemesi” şeklinde tanımlanacağı gibi “velinin çocuğunu devam ettiği okula karşı hissetmiş olduğu bağlılık ve hem okul hem de çocuğun başarısı için göstermiş olduğu çaba” olarak da tanımlanabilir.



2. BÖLÜM

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada devlete bağlı, ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarına kayıtlı çocukları bulunan velilerin, çocuklarının öğrenime devam ettikleri okullara ilişkin bağlılık düzeylerini ortaya koymak amacıyla karma yöntem desenlerinden açıklayıcı ardışık desen kullanılmıştır. Karma yöntem araştırmacının, araştırma problemlerini anlamak için hem nitel hem de nicel veriler toplayarak bu iki veri setini bütünleştirdiği ve bu bütünleştirmenin avantajlarını kullanarak sonuçlar çıkardığı bir araştırma yaklaşımıdır. Karma yöntem desenlerinden olan açıklayıcı ardışık desen, araştırma problemine hem verinin toplanması hem de analizi için nicel araştırmayla başlayıp daha sonra nicel sonuçları açıklamak için nitel çalışmanın yürütüldüğü araştırma desendir (Creswell, 2017: 2, 38).

Araştırmada, Aydın İli Efeler İlçesindeki devlet okullarından ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarına kayıtlı çocukları bulunan velilerin, çocukları öğrenime devam ettikleri okullara ilişkin bağlılık düzeylerini ortaya koymak amacıyla araştırmanın nicel kısmında tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modeli, geçmişte ve halen var olan durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. Araştırmaya konu olan olay birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları, herhangi bir şekilde değiştirme ve etkileme çabası gösterilmez, önemli olan araştırma konusunu uygun biçimde gözleyip belirleyebilmektir (Karasar, 2014: 77).

Nicel araştırmada elde edilen verileri ayrıntıları ile açıklayabilmek amacıyla, görüşme tekniği ile nitel veriler toplanmıştır ve araştırmanın nitel bölümü olgu bilim deseninde yürütülmüştür. Görüşme, araştırmanın amacı doğrultusunda hedef kişiye, araştırmanın konusyla ilgili sorular yönelterek, kişinin öznel düşünce ve duygularını sistemli olarak anlamak amacıyla kullanılan bir veri toplama aracıdır (Türnüklü, 2000). Belirtilen nedenlerden dolayı, araştırma probleminin her yönüyle daha ayrıntılı bir şekilde ele alınmasını sağlayacağından, nitel ve nicel yöntemlerin birlikte kullanılması tercih edilmiştir.

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmada karma yönteme başvurulduğundan, nicel bölüm için evren ve örneklem; nitel bölüm için ise çalışma grubunu belirleme teknikleri aşağıda açıklanmaktadır.

2.2.1. Nicel Boyut

Araştırmanın çalışma evrenini Aydın ili Efeler ilçesinde faaliyet gösteren resmi ilköğretim ve ortaöğretim okullarına kayıtlı olan 101.418 öğrencinin velisi oluşturmaktadır (Milli Eğitim Bakanlığı, 2018). Araştırma kapsamında ölçek formlarının dağıtıldığı okullar Tablo 2.1’de gösterilmektedir.

Tablo 2.1. Aydın İli Efeler İlçesinde Bulunan ve Anket formlarının Dağıtıldığı Okullar

İlkokul	Ortaokul	Lise
Çeştepe İ.O.	Gazipaşa O.O.	Aydın Cumhuriyet Anadolu L.
M.Akif Ersoy İ.O.	Zafer O.O.	Aydın Lisesi
Gazipaşa İ.O.	M.Akif Ersoy O.O.	

Aydın Efeler ilçesinde, 332 veliye tesadüfi örnekleme tekniğiyle ulaşılmıştır. Örneklem sayısında örneklem büyüklük tablosundan yararlanılmış ve 101.418 kişiden oluşan araştırma evreni $\alpha = .05$ anlamlılık düzeyinde 322 kişi olarak temsil edilebileceği hesaplanmıştır (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004, s.50). Tesadüfî örnekleme yöntemleri ana kütleliyi oluşturan her bireyin örneğe girme olasılığının eşit olmasını öngörür. Ana kütleli den seçilecek örneğe ait birimlerin her birine eşit seçilme şansı veren ve seçimin etki altında kalmadan farklı seçim şekilleri ile yapılabildiği örnekleme yöntemidir (İslamoğlu ve Alınacı, 2014).

2.2.1.1. Katılımcı velilere ilişkin demografik bilgiler

Araştırmanın bu bölümünde, katılımcıların demografik özellikleri ve veri toplama araçları ile elde edilen bulgulara ilişkin yorumlar yer almaktadır. Araştırmanın bağımsız değişkenleri olarak cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, aylık kazanç ve meslek kategorilerine ilişkin veriler aşağıdaki tablolarda gösterilmektedir.

Tablo 2.2. Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	Frekans	Yüzde
Erkek	106	31,9
Kadın	226	68,1
Toplam	332	100

Araştırmaya katılan velilerin, cinsiyet değişkenine göre dağılımları incelendiğinde, 226'sı (%68.1) kadın, 106'sı (%31.9) erkek olduğu görülmektedir.

Tablo 2.3. Katılımcıların Medeni Duruma Göre Dağılımı

Medeni Durum	Frekans	Yüzde
Bekar	15	4,5
Evli	317	95,5
Toplam	332	100

Araştırmaya katılan velilerin, medeni durum değişkenine göre dağılımları incelendiğinde, 15'inin (%4.5) bekar, 317'sinin (%95.5) evli olduğu görülmektedir.

Tablo 2.4. Katılımcıların Yaş Aralıklarına Göre Dağılımı

Katılımcıların Yaş Aralığı	Frekans	Yüzde
18-22 yaş	0	0
23-27 yaş	6	1,8
28-32 yaş	37	11,1
33-37 yaş	108	32,5
38-42 yaş	101	30,4
43-47 yaş	64	19,3
48 ve üstü	16	4,8
Toplam	332	100

Araştırmaya katılan velilerin, yaş aralığı değişkenine göre dağılımları incelendiğinde, 18-22 yaş aralığında velinin olmadığı görülmektedir. 23-27 yaş arası 6 (%1.8), 28-32 yaş arası 37 (%11.1), 33-37 yaş arası 108 (32.5), 38-42 yaş arası 101 (%30.4), 43-47 yaş arası 64 (%19.3), 48 yaş ve üstü 16 (%4.8) olduğu görülmektedir. Katılımcıların yaş aralıkları analiz edildiğinde, çoğunluğun 33-38 yaş aralığında olduğu, en düşük frekanslı grubun ise 23-27 yaş arasında olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 2.5. Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

Eğitim Durumu	Frekans	Yüzde
Okur-Yazar	1	0,3
İlkokul mezunu	69	20,8
Ortaokul mezunu	43	13
Lise mezunu	83	25
Önlisans mezunu	19	5,7
Lisans mezunu	89	26,8
Yüksek lisans mezunu	15	4,5
Doktora	13	3,9
Toplam	332	100

Araştırmaya katılan velilerin eğitim durumu değişkenine göre dağılımları incelendiğinde, okur-yazar 1 (% .3), ilkokul mezunu 69 (%20.8), ortaokul mezunu 43 (%13.0), lise mezunu 83 (%25.0), önlisans mezunu 19 (%5.7), lisans mezunu 89 (%26.8), yüksek lisans mezunu 15 (%4.5), doktora mezunu 13 (%3.9) olduğu görülmektedir. Bu bulgular ışığında, katılımcı çoğunluğun lisans ve önlisans mezunu olduğu, en düşük frekanslı grupların ise okur-yazar 1 (% .3), doktora mezunu 13 (%3.9) ve yüksek lisans mezunu 15 (%4.5) olduğu belirlenmiştir.

Tablo 2.6. Katılımcıların Aylık Kazançlarına Göre Dağılımı

Aylık Kazanç	Frekans	Yüzde
500 TL'den az	47	14,2
500-1,500 TL arası	44	13,3
1,501-2,500 TL arası	93	28
2,501-3,500 TL arası	43	13
3,501-4,500 TL arası	51	15,4
4,501-5,500 TL arası	17	5,1
5,501 TL ve üstü	37	11,1
Toplam	332	100

Araştırmaya katılan velilerin aylık kazanç değişkenine göre dağılımları incelendiğinde, 500 TL'den az 47 (%14,2), 500-1,500 TL arası 44 (%13,3), 1,500-2,500 TL arası 93 (%28,0), 2,500-3,500 TL arası 43 (%13,0), 3,500-4,500 TL arası 51 (%15,4), 4,500-5,500 TL arası 17 (%5,1), 5,500 TL ve üstü 37 (%11,1) olduğu görülmektedir. Bu bulgular ışığında çoğunluğun aylık kazancının 1,500-2,500 TL arası 93 (%28,0) olduğu, en düşük frekanslı grubun ise 4,500-5,500 TL arası 17 (%5,1) olduğu görülmektedir.

Tablo 2.7. Katılımcıların Mesleklerine Göre Dağılımı

Meslek	Frekans	Yüzde	Meslek	Frekans	Yüzde
Ev Hanımı	120	36,1	Satış Sorumlusu	3	0,9
Öğretmen	55	16,6	Sekreter	3	0,9
Memur	27	8,1	Apartman Görevlisi	2	0,6
Esnaf	26	7,8	Bakım Personeli	2	0,6
İşçi	25	7,5	Büro Elemanı	2	0,6
Öğretim Üyesi	14	4,2	Doktor	2	0,6
Mühendis	11	3,3	Tekniker	2	0,6
Serbest Meslek	9	2,7	Çalışmıyor (erkek)	2	0,6
Muhasebeci	8	2,4	Yönetici	2	0,6
Hemşire	4	1,2	Barista	1	0,3
Banka Personeli	3	0,9	Diş Hekimi	1	0,3
Emekli	3	0,9	Diyetisyen	1	0,3
Özel Güvenlik Elemanı	3	0,9	Kasiyer (Yurtdışı)	1	0,3
			Toplam	332	100

Araştırmaya katılan velilerin meslek değişkenine göre dağılımları incelendiğinde, en fazla frekanslı meslek grupları, ev hanımı 120 (%36.1), Öğretmen 55 (%16.6), memur 27 (%8.1), esnaf 26 (%7.8), işçi 25 (%7.5) olduğu gözlenmiştir. En düşük frekanslı meslek grupları ise, kasiyer 1 (% 0.3), diyetisyen 1 (% 0.3), diş hekimi 1 (% 0.3) ve barista 1 (% 0.3), olduğu görülmektedir. Bu bulgular ışığında devlet okuluna kayıtlı öğrencilerin annelerinin çoğunluğunun ev hanımı olduğu söylenebilir.

2.2.2. Nitel Boyut

Araştırmanın nitel boyutuna ilişkin çalışma grubu, maksimum çeşitlilik yöntemi ile belirlenmiştir. Maksimum çeşitlilik örnekleme de öğeler ya da kişiler rastgele seçilir ve bundan dolayı sistematik bir yanlı söz konusu olmaz. Seçilen öğelerin belirlenmesinde sadece şans faktörü rol oynamaktadır (Büyüköztürk vd., 2010). Bu kapsamda, 2017 - 2018 yılında Aydın ili Efeler ilçesinde bulunan 2 ilkokul, 2 ortaokul ve 2 liseden 2 veli (1 kadın, 1 erkek) ile görüşülmüştür. Tablo 2.8’de katılımcıların cinsiyetleri ve çocuklarının kayıtlı olduğu okullara ilişkin bilgiler yer almaktadır.

Tablo 2.8. Katılımcıların Cinsiyetleri ve Çocuklarının Kayıtlı Olduğu Okul Kademesi

Katılımcı	Cinsiyet	Çocuğunun Kayıtlı Olduğu Okul
K1	Kadın	İlkokul
K2	Erkek	İlkokul
K3	Erkek	Ortaokul
K4	Kadın	Ortaokul
K5	Kadın	Lise
K6	Erkek	Lise

Nitel boyutta altı veli ile görüşüldü. Görüşülen velilerden 3’ünün erkek, 3’ünün ise kadın olduğu görülmektedir. Her kademedan 1 erkek ve 1 bayan veli ile görüşülmüştür.

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada karma yöntemle başvurulduğundan nicel bölüm ve nitel bölüm için farklı veri toplama araçları kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan veri toplama araçları aşağıda açıklanmıştır.

Bu araştırmada veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından velilerin çocuklarının kayıtlı olduğu okula bağlılık düzeylerini ölçmeye yönelik olarak geliştirilen “Veli Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Bu ölçeğe ek olarak velilerin görüşleri arasında anlamlı farklılıkların bulunup bulunmadığını belirlemeye yönelik çalışmanın amacına hizmet edecek demografik bilgilerin yer aldığı kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Araştırmanın nitel boyutu için ise yine araştırmacı tarafından geliştirilmiş olan yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığı ile nitel veriler toplanmıştır.

2.3.1. Nicel Boyut

Araştırmacı tarafından nicel desende veri toplama amacıyla geliştirilen “Veli Bağlılık Ölçeği” ve geliştirilme süreci aşağıda açıklanmıştır.

2.3.1.1. Veli bağlılık ölçeği

Araştırmanın nicel verilerini elde etmek için araştırmacı tarafında geliştirilen “Veli Bağlılık Ölçeğinin amacı, velilerin çocuklarının kayıtlı olduğu okula ilişkin bağlılık düzeylerini saptamaktır. Bu amaçtan yola çıkarak öncelikle alanyazın incelenmiş ve alanyazın taraması sonucunda veli bağlılığına ilişkin herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu konuyla ilişkilendirilebilecek örgütsel bağlılık, veli katılımı, okul aile birliği konu başlıkları baz alınarak literatür taraması yapılmıştır.

Ölçeğin Geliştirilme Süreci

Belirtilen amaç doğrultusunda alanyazında araştırmaya katkı sağlayacağı düşünülen örgütsel bağlılık ölçekleri, (Balay, 2000; Celep, 1998;Çetin, 2004;Meyer ve Allen, 1997; Sayeed, 2001; Shaw, 1981;), veli katılımına ilişkin tezler ve ölçekler(Şimşek ve Tanaydın, 2002;Atakan, 2010;İpek, 2011;Nindberg, ve Demircan, 2013;Lindberg, 2014; Albez, 2016; İnandı, 2016), okul aile birliğine ilişkin makaleler ve tezler (Balkar, 2009; Bayrakçı ve Dizbay, 2013; Çalışkan ve Ayık, 2015; Kılınçalp, 2007;) incelenmiş ve 50 maddelik bir madde havuzu oluşturulmuştur. Hazırlanan madde havuzu kapsam geçerliliği için beşalan

uzmanının görüşüne sunulmuş; uzmanlardan gelen dönütler ışığında bazı maddeler elenmiş, bazı maddelerde de belirli değişiklikler yapıldıktan sonra pilot uygulama için 44 maddelik ölçek oluşturulmuştur. Veli Bağlılık Ölçeği, beşli likert tipinde, katılımcıların algılarını belirlemek için “Hiç Katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Kısmen Katılıyorum”, “Katılıyorum”, “Tamamen Katılıyorum” şeklinde hazırlanmış ve pilot uygulama için seçilen Muğla İli merkez ilçesinde Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı devlet okullarında gerekli tüm izinler alınarak ilgili okullardaki velilere, çocukları vasıtasıyla ulaştırılmıştır.

Pilot bölge olarak seçilen Muğla ili merkez ilçesinde bulunan üç devlet okuluna 44 maddeden oluşan anket formları dağıtılmış, dağıtılan 280 anket formundan 225’i geri toplanmıştır. Bu veriler ışığında açımlayıcı faktör analizi (AFA) yapılmış ve istatistiki düzeltmeler sonucunda 44 maddelik ölçek 23 maddeye indirgenmiş ve 4 alt boyutun olduğu gözlenmiştir. 23 maddelik ölçek, çalışma evreni olarak seçilen Aydın ili Efeler ilçesinde faaliyet gösteren ve rastgele seçilen 8 okuldan 400 veliye dağıtılmıştır. Dağıtılan anket formlarından 352 adet geri bildirim alınmış, bunlardan 20 tanesinin eksik veya hatalı olduğu gözlenmiş, geri kalan 332 adet anket formu analiz için uygun bulunmuştur. Araştırma sonuçlarıyla ilgili olarak bir yargıya varılabilmesi için anketlerin % 80 oranında geri dönmesi gerektiği vurgulanmaktadır (Balcı, 2015). Anketlerin dönüş oranı %88’dir. Ölçek sonuçları SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)’e girilmiş; AFA ile doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ve gerekli düzeltmeler yapılarak 5 maddenin daha ölçekten çıkarılmasına karar verilmiştir. 4 alt boyutlu ve 18 maddelik ölçek son halini almıştır. DFA sonrasında 18 maddelik ölçeğin uygulanabilir olduğu Cronbach’s Alpha iç tutarlık katsayısına bakılarak tespit edilmiş ve çocukları devlet okullarına kayıtlı olan velilerin veli bağlılık düzeylerini ölçmede uygun olduğu saptanmıştır. Yapılan analizler sonucu ortaya çıkan alt boyutlar şu şekilde adlandırılmıştır; beş maddeden oluşan ‘Okula Devam Bağlılığı’, üç maddeden oluşan ‘Ekonomik Nedenlere İlişkin Bağlılık’, dört maddeden oluşan ‘Akademik Başarıya İlişkin Okula Bağlılık’ ve altı maddeden oluşan ‘Okula Duygusal Bağlılık’.

Geçerlik Çalışması

Ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışması için, ölçek formları 15.05.2018 – 25.05.2018 tarihleri arasında Aydın İli Efeler İlçesinde bulunan ilköğretim ve ortaöğretim düzeyindeki devlet okullarına araştırmacı tarafından dağıtılmıştır. Dağıtılan 400 adet anket

formundan, 332 adedi geri toplanmıştır. Veriler analiz edilmek üzere dijital ortama aktarılmıştır.

Faktör Analizi Sonuçları

Veli Bağlılık Ölçeğinin yapı geçerliliğini sağlamak amacıyla öncelikli olarak ölçekte yer alan maddelerin faktör yüklerine ve KMO değerine bakılmıştır. Faktör analizi sonucunda KMO değerinin .894 ve Bartlett testi ki kare değerinin ise 2970,313 (df=153, p=.000) olduğu gözlenmiştir. Belirlenen bu değerler veri setinin faktör analizi yapmak için uygun düzeyde olduğunu göstermektedir (Kalaycı, 2008). Tablo 2.9'da KMO ve Bartlett's Testi Sonuçları görülmektedir.

Tablo 2.9. KMO ve Bartlett's Testi Sonuçları

KMO		.894
Bartlett's Test	Approx. Chi-Square	2970.313
	Serbestlik Derecesi (df)	153
	Anlamlılık (Sig.)	.000

Temel bileşenler faktör analizi yöntemi ve varimax döndürme tekniği ile faktör analizi yapılarak, veri setinin 4 alt boyuttan oluştuğu saptanmıştır. Elde edilen birinci alt boyut toplam varyansın %38,154'ünü, ikinci alt boyut toplam varyansın %10,103'ünü, üçüncü alt boyut toplam varyansın %9,723'ünü, dördüncü alt boyut toplam varyansın %7,242'ini açıkladığı bulgusuna ulaşılmıştır. Bu sonuçla elde edilen dört alt boyutun ölçekteki toplam varyansın %65,222'sini açıkladığı ortaya çıkmaktadır.

Veli bağlılık ölçeğinin geçerlik çalışmasının faktör analizi aşamasında bir maddenin herhangi bir faktör altında bulunabilmesi için en az 40'lık bir faktör yüküne sahip olması gerektiği şartı belirlenmiştir. Bu durum sonucunda 44 maddeden oluşan ölçekteki bu şarta uymayan 26 madde (1, 3, 4, 10, 12, 13, 14, 16, 18, 19, 20, 21, 25, 26, 27, 28, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 39, 42, 44) ölçekten çıkarılmıştır. Bu maddelerin çıkarılmasından sonra geriye kalan 18 maddenin dört alt boyutta toplandığı tespit edilmiş ve bu maddelerin yük değerlerinin .612 ile .852 arasında değiştiği ortaya çıkmıştır. Birinci alt faktörün (Okula Devam Bağlılığı) 9, 37, 40, 41. ve 43. maddeler olmak üzere beş maddeden, ikinci alt faktörün (Ekonomik Nedenlere İlişkin Okula Bağlılık) 22, 23, ve 24. maddeler olmak üzere üç maddeden, üçüncü alt boyutun (Akademik Nedenlere İlişkin Okula Bağlılık) 15, 17, 29 ve 38. maddeler olmak üzere dört maddeden, dördüncü alt faktörün (Okula Duygusal Bağlılık) 2, 5, 6, 7, 8 ve 14. maddeler olmak üzere altı maddeden oluştuğu belirlenmiştir.

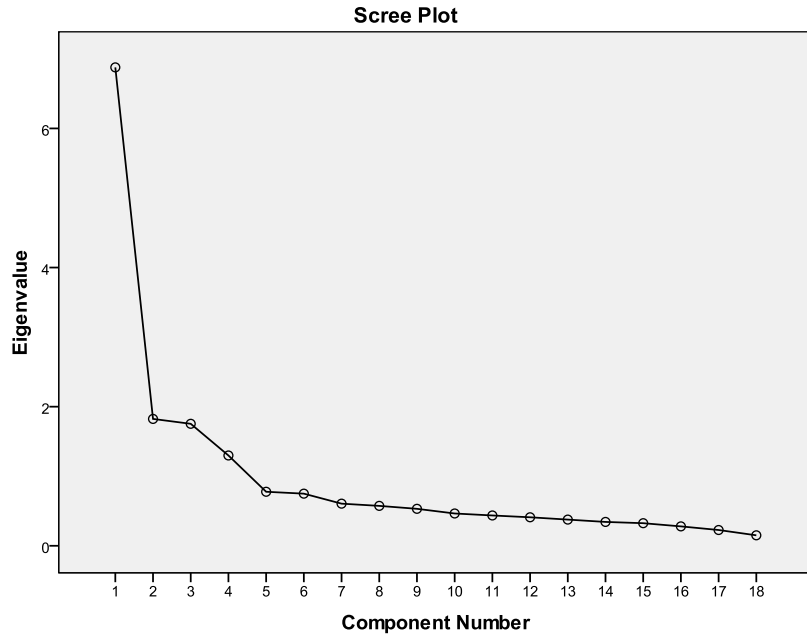
18 maddeye indirgenen ölçek, tekrar numaralandırılarak SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) programına aktarılıp, Tablo 2.10’de faktör analizi sonuçları incelenmiştir.

Tablo 2.10. Faktör Analizi Sonucu Oluşan Alt Boyutlar ve Madde Yükleri

Madde No	Alt Boyutlar			
	Duygusal	Okula Devam	Akademik	Ekonomik
15. Çocuğumun kayıtlı olduğu okula karşı güçlü bir bağıllık hissediyorum.	,851			
18. Çocuğumun kayıtlı olduğu okulun sorunlarını kendi sorunlarımış gibi hissedirim.	,832			
16. Çocuğumun kayıtlı olduğu okulda kendimi okulun bir parçasıymış gibi hissediyorum.	,830			
14. Duygusal olarak kendimi çocuğumun kayıtlı olduğu okula ait hissediyorum	,809			
13. Çocuğumun kayıtlı olduğu okulun problemlerini kendi problemimmiş gibi hissedirim.	,714			
17. Başkalarıyla sohbet ederken çocuğumun kayıtlı olduğu okuldan söz etmekten hoşlanıyorum.	,636			
2. Çocuğumun akademik kariyeri boyunca kayıtlı olduğu okulda devam etmesini tercih ederim.		,771		
5. Çocuğum mezun olana kadar şu an kayıtlı olduğu okulda kalmasını isterim.		,762		
4. Şu anda çocuğumu başka bir okula kaydedersen kendimi suçlu hissedirim.		,732		
3. Daha uygun bir okul olsa bile, çocuğumun okuldan ayrılmasının doğru olmayacağını düşünüyorum		,709		
1. Çocuğumun kayıtlı olduğu okuldan ayrılıp başka bir okula gitmesi beni üzer.		,666		
10. Çocuğumun kayıtlı olduğu okula devam etmesi bir istekten ziyade çocuğumun akademik başarısı açısından ihtiyacıdır.			,797	
11. Çocuğumun akademik başarısı, okula devam etmemizde önemli bir etmendir.			,737	
9. Çocuğumun kayıtlı olduğu okul, çocuğuma katkılarından ötürü benim için önemlidir.			,693	
12. Çocuğumun kayıtlı olduğu okulun, çocuğumun iyi bir geleceğinin olmasında çok önemli olduğunu düşünüyorum.			,612	
7.Çocuğumu şu an kayıtlı olduğu okuldan almamın maliyeti çok yüksek olurdu.				,852
8. Çocuğumun kayıtlı olduğu okulda kalması bir istekten çok ekonomik açıdan bir zorunluluktur.				,800
6. Alternatif çok az olduğu için çocuğum bu okula devam etmektedir.				,670

Tablo 2.10’agöre, birinci boyutun altı maddeden oluştuğu ve faktör yüklerinin 636 ile . 851 arasında değıştiğı görülmüştür. ‘Okula Duygusal Bağıllık’ olarak isimlendirilen bu boyut, velilerin çocuklarının kayıtlı olduğu okula duygusal olarak aidiyet algılarını konu edinmektedir. Aynı şekilde, ikinci boyutun beş maddeden oluştuğu ve faktör yüklerinin 666 ile 771 arasında değıştiğı görülmüştür. ‘Okula Devam Bağıllığı’ olarak isimlendirilen bu boyut, velilerin çocuklarının kayıtlı olduğu okula devam etme isteğini belirlemektedir.

Üçüncü boyutun ise dört maddeden oluştuğu ve faktör yüklerinin 612 ile 797 arasında değiştiği görülmüştür. ‘Akademik Başarıya İlişkin Bağlılık’ olarak isimlendirilen bu boyut, velilerin çocuklarının akademik ve sosyal başarılarına ilişkin algılarını konu edinmektedir. Son olarak dördüncü alt boyutun üç maddeden oluştuğu ve faktör yüklerinin 670 ile 852 arasında değiştiği görülmüştür. ‘Ekonomik Nedenlere İlişkin Okula Bağlılık’ olarak isimlendirilen bu boyut, velilerin çocuklarının kayıtlı olduğu okula ekonomik açıdan algılarını konu edinmektedir. Ölçekte ortaya çıkan faktör sayısına yönelik çizgi (scree plot) grafiğinde kırılma noktası dört faktörü işaret etmektedir. Buna göre grafik Şekil 2.1’de sunulmuştur.



Şekil 2.1. Şekil Grafiği (Scree Plot)

2.3.1.2. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları

Pilot bölgeden toplanan verilerin analize uygun hale getirilmesinin ardından AFA ve düzeltmeler sonucunda 44 maddelik ölçekten, 23 maddeden oluşan dört faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Elde edilen bu yapıya katkı sağlamak amacıyla aynı veri seti üzerinden Lisrel programında DFA işlemi yürütülmüştür. DFA’da hata varyansları 1’in üzerinde olan maddeler (1, 3, 4, 12, 16) çıkarılmıştır. DFA’da öncelikli olarak incelenmesi gereken uyumluluk indeksinin serbestlik derecesine olan oranın bulunmasıdır (Çapık,2014; Kline,2005). Bu oran 3’ün altındaysa modelin mükemmel uyuma, üç ve beşin arasında ise iyi uyuma işaret eder(Terzi, 2015; Carmines ve McIver, 1981). 18 maddeden oluşan dört faktörlü ölçeğin yapısına ilişkin olarak $\chi^2 = 334,17$ ($df=129$, $p<.05$) değerleri elde edilmiştir.

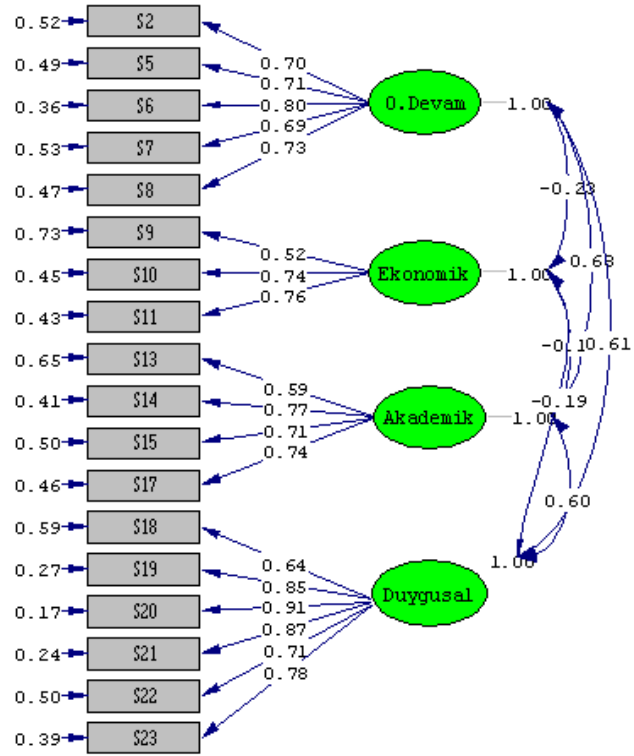
Yapılan çalışmada ki-kare oranının serbestlik derecesine bölümünden ($\chi^2/df=2.5$) elde edilen oranın 3'ün altında olduğu saptanmış, modelin mükemmel bir uyum iyiliğine sahip olduğunu gözlenmiştir (Çapık, 2014; Kline, 2005). İkinci alt boyutta bulunan üç maddeden dokuzuncu maddenin hata varyansının 1'in üstünde olduğu saptanmış olmasına rağmen, bir alt boyutta en az üç maddenin olması zorunluluğu söz konusu olduğundan dolayı ilgili madde ölçekten çıkarılmamıştır. Sonuç olarak 18 maddeden oluşan ölçek ile RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation), GFI (Goodness of Fit Index), AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index), CFI (Comperative Fit Index) ve SRMR (Standardized Root Mean Square Residual) uyum indeksleri hesaplanmadan önce ilk olarak t-değerleri kontrol edilmiş, standardize edilmiş değerler penceresinden ölçeğin tüm madde yüklerinin .3'ten büyük olduğu gözlenmiştir. Bu aşamadan sonra gözlemlenen uyum indeksleri Tablo.2.11.'de gösterildiği gibidir.

Tablo 2.11. Uyum İstatistikleri Değer Aralıkları, Modelin Değerleri ve Gözlenen Uyum İndeksler

Uyum İndeksleri	Mükemmel Uyum Ölçütleri	Kabul Edilebilir Uyum Ölçütleri	Modelin Değerleri	Uyumu
X^2/sd	$0 \leq X^2/sd \leq 3$	$3 < X^2/sd \leq 5$	2,5	Mükemmel ¹
AGFI	$.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$.85 \leq AGFI < .90$.87	Kabul Edilebilir ²
GFI	$.95 \leq GFI \leq 1.00$	$.90 \leq GFI < .95$.90	Kabul Edilebilir ³
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI < .95$.97	Mükemmel ³
NFI	$.95 \leq NFI \leq 1.00$	$.90 \leq NFI < .95$.95	Mükemmel ³
NNFI	$.95 \leq NFI(TLI) \leq 1.00$	$.90 \leq NFI(TLI) < .95$.96	Mükemmel ³
RFI	$.95 \leq RFI \leq 1.00$	$.90 \leq RFI < .95$.94	Kabul Edilebilir ³
IFI	$.95 \leq IFI \leq 1.00$	$.90 \leq IFI < .95$.97	Mükemmel ³
RMSEA	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 \leq RMSEA < .08$.069	Kabul Edilebilir ⁴
SRMR	$.00 \leq SRMR \leq .05$	$.05 \leq SRMR < 1.00$.067	Kabul Edilebilir ⁴
PNFI	$.95 \leq PNFI \leq 1.00$	$.05 \leq PNFI < .95$.80	Kabul Edilebilir ⁵
PGFI	$.95 \leq PGFI \leq 1.00$	$.05 \leq PGFI < .95$.68	Kabul Edilebilir ⁶

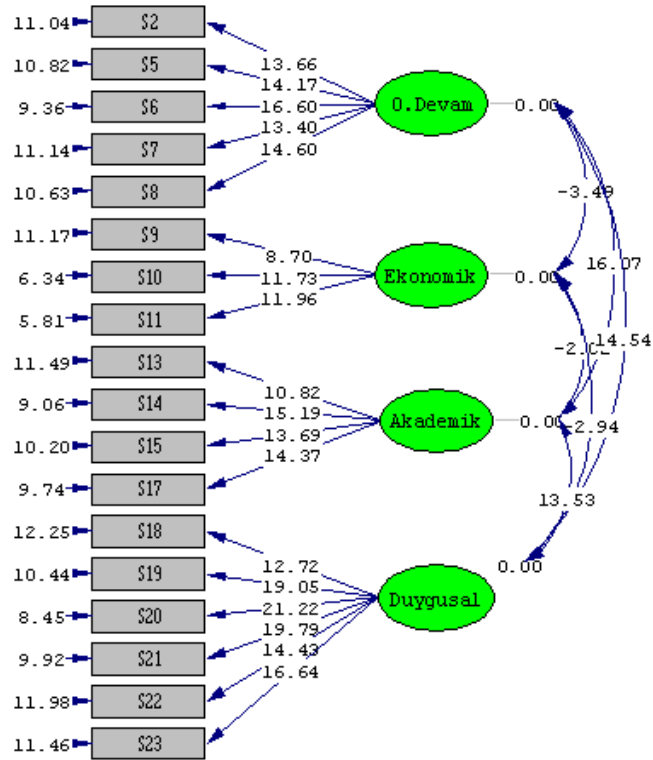
¹(Çapık,2014;Kline,2005), ²(Çelik vd., 2011; Schermelleh-Engel ve Boosbrugger,2003), ³(Boumgartner ve Homburg,1996; Bentler, 1980; Bentler ve Bonet 1980;March, Hau, Altert, Baumert ve Perschar, 2006), ⁴(Browne ve Cudeck, 1993), ⁵(Hu ve Bentler,1999), ⁶(Meyers, Gamst ve Guarino, 2006)

Tablo 2.11'de görüldüğü üzere oluşturulan model kabul edilebilir düzeyde bulunmaktadır. Oluşturulan son modele göre standartlaştırılmış faktör yükleri .52 ile .91 değerleri arasında değişmektedir ve t-değerlerinin anlamlı olduğu gözlenmiştir. Çalışmada Veli Bağlılık Ölçeğinin geliştirilmesinde yapılan analizler sonrasında 18 maddeden oluşan dört faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Buna göre DFA sonrasında elde edilen standardize edilmiş değerleri de gösteren Yol (Path) diyagramı Şekil 2.3'de, t-değerlerini gösteren yol (path) diyagramı da Şekil 2.4'de sunulmaktadır.



Chi-Square=334.17, df=129, P-value=0.00000, RMSEA=0.069

Şekil 2.2. Standardize Edilmiş Değerler Diyagramı



Chi-Square=334.17, df=129, P-value=0.00000, RMSEA=0.069

Şekil 2.3. t-Değerleri Diyagramı

Geçerlik ve güvenilirliğe ilişkin elde edilen veriler, Veli Bağlılık Ölçeği'nin, çocukları devlet okullarına kayıtlı olan velilerin okula bağlılık düzeylerini ölçme amacıyla güvenle kullanılabileceğini göstermektedir. Ölçeğin bağlılık düzeyi aralıkları Tablo 2.12'de olduğu gibi belirlenmiştir.

Tablo 2.12. Veli Bağlılık Ölçeği Düzey Aralıkları

Derece	Düzy
1 - 1,79	Çok Düşük
1,80 - 2,59	Düşük
2,60 - 3,39	Orta
3,40 - 4,19	Yüksek
4,20 - 5,00	Çok Yüksek

Güvenirlik Çalışması

Ölçeğin 18 maddesinin güvenilirliği için Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır. 'Okula Duygusal Bağlılık' alt boyutu için iç tutarlılık katsayısı 91, 'Okula Devam Bağlılığı' alt boyutu için iç tutarlılık katsayısı 83, 'Akademik Başarıya İlişkin Okula Bağlılık' alt boyutu için iç tutarlılık katsayısı 81, 'Ekonomik Nedenlere İlişkin Okula Bağlılık' alt boyutu için iç tutarlılık katsayısı 68 olarak belirlenmiştir. Elde edilen bu değerler, velilerin çocuklarının kayıtlı olduğu okula ilişkin bağlılık düzeylerini ölçmek konusunda güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir.

Tablo 2.13. Ölçeğin Güvenilirlik Değerleri

Ölçeğin Boyutları	Cronbach Alpha
1.Alt Boyut: Okula Duygusal Bağlılık	.91
2.Alt Boyut: Okula Devam Bağlılığı	.83
3.Alt Boyut: Akademik Başarıya İlişkin Okul Bağlılığı	.81
4.Alt Boyut: Ekonomik Nedenlere İlişkin Okul Bağlılığı	.68
Ölçek	.84

2.3.2. Nitel Boyut

Araştırmanın nitel boyutunda araştırmacı tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Geliştirilmiş olan yarı yapılandırılmış görüşme formu araştırmanın üçüncü alt problemine yanıt aramıştır.

Nitel kısımda, nicel araştırma yöntemleriyle elde edilen sonuçlar vasıtasıyla dört alt boyutta değerlendirilen "Veli Bağlılık Ölçeği" baz alınarak hazırlanan yarı yapılandırılmış sekiz sorudan oluşan bir görüşme formu düzenlenerek, ortalama 10-15 dakika arasında değişen sürelerle görüşmeler yapılmıştır. Katılımcılara, çocuklarının kayıtlı olduğu okula

ilişkin olumlu ve olumsuz görüşleri ve nicel desende ortaya çıkan dört alt boyuta dair görüşleri alınmıştır. Soruların her biri farklı verileri elde etmek üzere hazırlanmıştır. Görüşme soruları uzman görüşü alınarak düzenlenmiştir. Görüşme formunda yer alan toplam altı soru uzman görüşü sonucu sekize çıkarılmış ve içerik geçerliliği sağlanmıştır.

Yarı yapılandırılmış görüşme formu aşağıdaki soruları içermektedir;

1. Genel olarak çocuğunuzun kayıtlı olduğu okuldan memnun musunuz?
2. Çocuğunuzun kayıtlı olduğu okulda memnun olduğunuz şeyler nelerdir?
3. Çocuğunuzun kayıtlı olduğu okulda memnun olmadığınız şeyler nelerdir?
4. Çocuğunuzun akademik kariyeri boyunca bu okulda devam etmesini ister misiniz?
5. Çocuğunuzun ekonomik açıdan daha uygun bir okula göndermeyi düşünür müsünüz?
6. Çocuğunuzun kayıtlı olduğu okulun problemlerini kendi probleminizmiş gibi algılar mısınız? Yani bu okula karşı duygusal bir bağlılık hissediyor musunuz?
7. Kendinizi, çocuğunuzun kayıtlı olduğu okulun bir parçasıymışsınız gibi hissediyor musunuz?
8. Çocuğunuzun akademik başarısı, okula devam etmenizde önemli bir etmen midir? Çocuğunuzun kayıtlı olduğu okul, akademik başarı, ders başarısı, sınavlar anlamında çocuğunuza neler kattı?

2.3.2.1. Geçerlik çalışması

“Nitel araştırmalarda geçerlilik, araştırılan olgunun, araştırmacı tarafından var olan şekliyle ve mümkün olduğunca objektif olarak gözlenmesidir” (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Bu çerçevede nitel araştırmalara özgü geçerliliğe ilişkin betimsel ve iç geçerlilik çalışması yapılmıştır.

Betimsel Geçerlilik

“Bu geçerlilik türünde araştırma sonucunda olay ve olguyla ilgili elde edilen her şeyin rapor edilmesi ve verilerin istatistiklerle desteklenmesinin yararlı olacağı önerilmektedir” (Maxwell,1992). Bu çalışmada Aydın İli Efeler İlçesinde bulunan devlet okullarına kayıtlı çocukları bulunan velilerle yürütülen yarı yapılandırılmış görüşmeler ses kayıt cihazıyla kaydedilmiştir. Kayıtlı konuşmalar olduğu gibi bilgisayara aktararak analize hazır hale getirilmiştir. Bu çerçevede katılımcıların konuşmaları olduğu gibi yazıya geçirilmiştir.

İç Geçerlik

“Nitel araştırmalarda iç geçerlilik araştırma konusu yapılan olgu için yürütülen araştırmalardan elde edilenlerin gerçekte ne kadar doğru olup olmadığını değerlendirmesini kapsamaktadır” (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Bu çerçevede araştırmacı, araştırmanın yürütüldüğü dönemde lisansüstü eğitim aldığı için katılımcıların eğilimlerini anlamlandırma süreci kolaylaşmıştır.

2.3.2.2. Güvenirlilik çalışması

Araştırmada elde edilen kodlarla ilgili kategoriler iki uzman görüşüne sunulmuş ve karşılaştırılmıştır. Uzmanlar arasında görüş birliği ve görüş ayrılığı sayıları saptanarak araştırmanın güvenilirliği sağlanmaya çalışılmıştır. Bu doğrultuda uzmanlar arasında %90 düzeyinde görüş birliği görülmüştür.

Araştırmanın güvenilirliğini sağlamak için katılımcılardan elde edilen veriler doğrudan alıntılar yoluyla ayrıntılı bir biçimde betimlenerek yazılmıştır. Araştırma sürecinin adımları başka araştırmacılar tarafından kolayca anlaşılması açısından bir akış şeması oluşturulmuştur. Araştırmanın güvenilirliğini sağlamak için içerik analizi sırasında görüşme formu, verileri kodlanması ve verilerin yorumlanmasında isabet olup olmadığını Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Yönetimi Anabilim dalında iki öğretim üyesinin (1 Doçent, 1 Yardımcı Doçent) denetlenmeleri sağlanmıştır. Ayrıca araştırmacı görüşmeler boyunca verilerin analizinde önyargısız ve yansız davranmaya dikkat etmiştir.

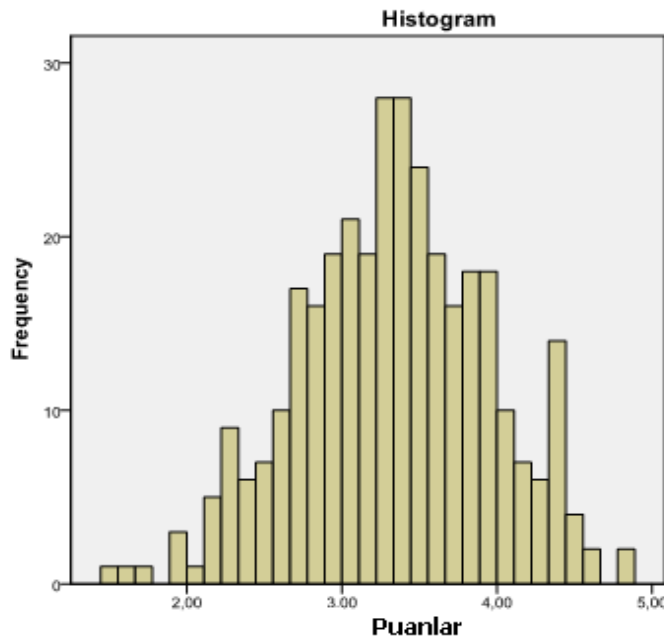
2.4. Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırmanın nicel ve nitel boyutları için toplanan verilerin analiz süreci aşağıdaki şekildedir.

2.4.1. Nicel Boyut

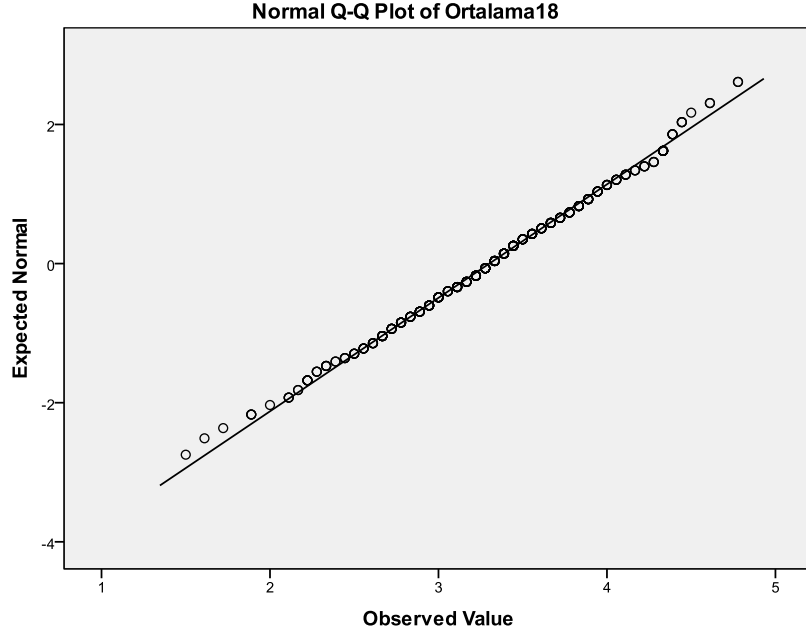
Aydın İli Efeler İlçesi'nde bulunan ve araştırmanın evrenini oluşturan ilkokullar, Ortaokullar ve Liseler ziyaret edilerek toplanan veriler ışığında analize tabii tutulmuştur. Toplam sekiz devlet okuluna dağıtılan 1650 adet ölçekten, 352 tanesi geri dönmüş; bunlardan 20'sinin eksik veya hatalı doldurulduğu gözlemlendiği için kayıt dışı bırakılarak geriye kalan 332 adet verinin analizi yapılmıştır.

Araştırma kapsamında toplanan veriler ilk olarak farklılık analizinde hangi testin uygulanacağına karar vermek amacıyla, verilerin normal dağılıp dağılmadığı incelenmiştir. Ölçekte yer alan maddelerin normal dağılıma sahip olduğu, histogram analizinde (şekil 2.5), Q-Q plot grafiği (şekil 2.6) ve skewness ve kurtosis değerlerinde (tablo 2.13), gözlemlenerek varsayılmıştır. Dolayısıyla verilerin analizinde parametrik testlerin kullanılmasına karar verilmiştir.



Şekil 2.4. Histogram Grafiği

Şekil 5'te görüldüğü üzere veri setinin simetriye yakın görünümünden dolayı normallik varsayımına uygun bir şekilde dağıldığı söylenebilir.



Şekil 2.5. Q-Q Plot Grafiği

Q-Q grafiğinde noktalar 45 derecelik doğru üzerinde ve yakın durumda gözüküyorsa normal dağılıma uygunluktan söz edilebilir (Büyüköztürk, 2017).

Şekil 2.5 incelendiğinde, veri setinin 45 derecelik doğru üzerinde doğrusal olarak dağıldığı gözlenmektedir. Dolayısıyla veri setinin normal dağılıma uygun olduğu söylenebilir.

Tablo 2.14. Ortalama, Ortanca, Basıklık ve Çarpıklık Değerleri

		İstatistik	Std. Hata
Ortalama		3,3017	0,03364
95% Güven Aralığı	Alt Limit	3,2355	
	Üst Limit	3,3679	
Medyan		3,3333	
Varyans		0,376	
Std. Sapma		0,61288	
Skewness (Çarpıklık)		-0,134	0,134
Kurtosis (Basıklık)		-0,187	0,267

Tablo 2.14'te 332 verinin aritmetik ortalamasının 3,3017, standart sapmasının .61288 olduğu görülmektedir. %95 güven aralığında, dağılımın alt ve üst limitlerin yani güven aralığının 3,2355 ile 3,3679 arasında olduğu görülmektedir.

Büyüköztürk'e (2017) göre ortalamanın, ortancanın ve modun eşit olması, Tabachnick ve Fidell'e (2013) göre Skewness ve Kurtosis değerlerin +1,5 ve -1,5 arasında olması normallik varsayımının sağlandığının bir göstergesidir.

Tablo 2.15. Normallik Testi Sonuçları

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Toplam Madde	0,039	332	,200*	0,995	332	0,342

Normallik testinde hesaplanan anlamlılık değerinin (sig.)değerinin 05'ten büyük çıkması veri serinin normal dağılıma uygun olduğu şeklinde yorumlanabilir (Büyüköztürk, 2017).

Normal dağıldığı gözlenen veri setinin istatistiksel analizleri için, tek yönlü varyans (ANOVA) analizi, POST-HOC (çoklu karşılaştırma) testlerinden uygun olan analiz teknikleri kullanılmıştır. Ayrıca, velilerin çocuklarının kayıtlı olduğu okula ilişkin bağılıklarının cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, kıdem ve çalıştığı okul türüne göre farklılık gösterip göstermediği ANOVA ve t testleri ile test edilmiştir. Test sonuçları bulgular bölümünde yorumlanmıştır.

2.4.2. Nitel Boyut

Görüşme ile elde edilen nitel boyuttaki veriler içerik analizi yöntemi kullanılarak analiz edilmiştir. Johnson ve Christensen (2004) tarafından da belirtildiği üzere, tarama modeline uygun olarak, içerik ve betimsel analiz öncesi elde edilen veriler birkaç kez dinlenerek gerekli notlar alınmış ve elde edilen bilgiler incelenerek cümle veya kelime olarak anlamlı bölümlere ayrılmıştır. Her bölümün kavramsal olarak ne anlam ifade ettiği bulunmaya çalışılmış ve kendi içinde anlamlı bir bütün oluşturan bu bölümler isimlendirilerek kodlanmıştır. Tüm veriler kodlandıktan sonra kod listesi oluşturulmuştur. Toplanan bu veri listesi incelenerek verilerin farklı bölümlerinde yer alan benzer anlamlara sahip verilere aynı kodlar verilerek kavramların oluşması sağlanmıştır. Daha sonra araştırma soruları doğrultusunda anlam bakımından birbiri ile ilişkili görülen kavramlar aynı kategorilerde toplanarak analiz öncesi belirlenmiş olan, nicel desende oluşturulmuş dört alt boyut kapsamında

- Velinin çocuğunun kayıtlı olduğu okula ilişkin duygusal bağılık anlamında görüşleri,
- Velinin çocuğunun kayıtlı olduğu okula ilişkin ekonomik bağılık anlamında görüşleri,

- Velinin çocuğunun kayıtlı olduğu okula ilişkin akademik bağlılık anlamında görüşleri,
- Velinin çocuğunun kayıtlı olduğu okula ilişkin okula devam bağlılığı anlamında görüşleri,

temaları altına yerleştirilmiştir.

Öncesinde Aydın İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden gerekli izinler alınmış ve çalışma grubunu oluşturan okullarda altı veliye rastgele ulaşılarak görüşülmüştür. Görüşmeler yüz yüze, sessiz bir ortamda ve o gün okulu ziyaret eden ve araştırmacıyla görüşmeyi kabul eden velilerle yapılmıştır. Velilerden izin alınarak bu görüşmeler ses kayıt cihazı ile kaydedilmiştir. Görüşmeler 2018 yılı Mayıs ve Haziran aylarında gerçekleştirilmiş ve ortalama 10-15 dakika arasında sürmüştür.

3. BÖLÜM

3. BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde araştırmanın nicel boyutunda veri toplama aracı olarak kullanılan Veli Bağlılık Ölçeği ile nitel boyutunda kullanılan görüşme formu ile elde edilen veriler, araştırmanın verilerin analizi bölümünde belirtilen tekniklerle çözümlenerek elde edilen bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

3.1. Nicel Boyuta İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın nicel boyutunda toplanan verilere ilişkin bulgu ve yorumlara yer verilmiştir.

3.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın birinci alt problemi “Velilerin okula bağlılıkları genel ve alt boyutlarda ne düzeydedir? Şeklinde belirlenmiştir. Ortaya çıkan dört alt boyut incelendiğinde birinci alt probleme ilişkin bulgular şu şekilde sunulmuştur.

Tablo 3.1. Veli Bağlılık Ölçeği Alt Boyutlarının Ortalamaları ve Standart Sapması

Alt Boyutlar	N	Velilerin Ort. Algıları	SS
Okula Devam Bağlılığı	332	3,39	0,96431
Ekonomik Nedenlere İlişkin Okul Bağlılığı	332	2,12	1,01486
Akademik Başarıya İlişkin Okul Bağlılığı	332	3,86	0,76065
Okula Duygusal Bağlılık	332	3,43	0,95282
Ölçek	332	3,3017	0,61288

Tablo 3.1’de Veli Bağlılığı genel ve alt boyutlarına ilişkin aritmetik ortalamalar ve standart sapmalar verilmiştir. Velilerin çocuklarının kayıtlı olduğu okula bağlılık davranışı algısının $\bar{x}=3,30$ ortalama ile orta düzeyde olduğu görülmektedir. Boyutlara ilişkin algı düzeylerindeki aritmetik ortalamalar ise şu şekilde sıralanmaktadır; ‘Okula Devam Bağlılığı’ ($\bar{x}=3,39$), ‘Ekonomik Nedenlerden İlişkin Okul Bağlılığı’ ($\bar{x}=2,12$), ‘Akademik Nedenlere İlişkin Okul Bağlılığı’ ($\bar{x}=3,86$) ve ‘Okula Duygusal Bağlılık’ ($\bar{x}=3,43$). Alt boyutlara ilişkin en yüksek algının ‘Akademik Başarıya İlişkin Okula Bağlılık’ olduğu görülmektedir. Bunu sırasıyla ‘Okula Duygusal Bağlılık’, ‘Okula Devam Bağlılığı’ ve ‘Ekonomik Nedenlere İlişkin Bağlılık’ takip etmektedir.

‘Veli Bağlılık Ölçeğinin ’‘Okula Devam Bağlılığı’ alt boyutunda ortaya çıkan $\bar{x}=3,39$ ortalama ile velilerin çocuklarının kayıtlı olduğu okula devam ettirme isteklerinin orta düzeyde olduğu söylenebilir. Veli bağlılık leğinin ‘Ekonomik Nedenlere İlişkin Bağlılık’ alt boyutunda ortaya çıkan $\bar{x}=2,12$ ortalama ile velilerin çocuklarını kayıtlı olduğu okula göndermelerine sebep olarak ekonomik faktörlerin düşük seviyede olduğu söylenebilir. Veli bağlılık leğinin ‘Akademik Nedenlere İlişkin Okula Bağlılık’ alt boyutunda ortaya çıkan $\bar{x}=3,86$ ortalama ile velilerin okula bağlılığında, çocuklarının akademik bağarisının yüksek düzeyde etkili olduğu söylenebilir. Veli bağlılık leğinin ‘Okula Duygusal Bağlılık’ alt boyutunda ortaya çıkan $\bar{x}=3,43$ ortalama ile velilerin çocuklarını kayıtlı olduğu okula duygusal olarak yüksek düzeyde bağlı oldukları söylenebilir. ‘Akademik Nedenlere İlişkin Okul Bağlılığı’ bağarı alt boyutunun diğer alt boyutlara oranla yüksek düzeye olduğu görülmektedir. Yani çocukları devlet okuluna kayıtlı olan velilerin okula bağlılıklarında, çocuklarının akademik bağarisının önemli bir rol oynadığı söylenebilir.

3.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu bölümde velilerin yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, meslek ve gelir düzey değişkenlerinin çocuklarının kayıtlı olduğu okula bağlılık düzeylerinde anlamlı farklılık olup olmadığı incelenmiştir.

Veli bağlılığının katılımcıların yaş gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin ANOVA sonuçları Tablo 3.2’ye yansıtılmıştır.

Tablo 3.2. Katılımcıların Yaş Grupları ve Frekansları

Yaş Grupları	f
18-22 yaş	0
23-27 yaş	6
28-32 yaş	37
33-37 yaş	108
38-42 yaş	101
43-47 yaş	64
48 ve st	16
Toplam	332

Örneklemi oluşturan katılımcılar yaş değişkenine göre yedi gruba ayrılmıştır. Gruplar arası frekansın yüksek olması ANOVA testinin güvenirliğini azaltacağından dolayı gruplanmış yaş tablosunda bazı değişikliklere gidilmiştir. 18-22 yaş ve 23-27 yaş grubunun kişi sayısının düşük olması nedeniyle 28-32 yaş aralığıyla birleştirilerek 23-32 yaş grubu olarak yeniden adlandırılmıştır. Aynı Şekilde 48 yaş üstü grubunun 43 – 47 yaş aralığında

buluna grup ile birleştirilerek 43 yaş ve üstü grup olarak yeniden tanımlanarak ANOVA testi yapılmıştır. Tablo 3.3’de ANOVA testi sonuçları yansıtılmıştır.

Tablo 3.3. Yaş Değişkenine Göre Veli Bağlılığı Anova Değerleri

Ölçek	yaş	f,x ve ss değerleri			ANOVA sonuçları					
		N	\bar{x}	ss	Var.K.	KT	sd	KO	F	p
Veli Bağlılık Ölçeği	23-32 yaş	43	3,35	.57	Grup Arası	.775	3	.258		
	33-37 yaş	108	3,33	.58	Grup içi	123,557	328	.377		
	38-42 yaş	101	3,3	.64	Toplam	124,332	331		.686	.561
	43 ve üstü	80	3,21	.64						
Toplam		332	3,3	.61						

Tablo 3.3’de görüldüğü üzere, “Veli Bağlılığı Ölçeği” aritmetik ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupları aritmetik ortalamaları arasında anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır (F= .686; p= .561). Dolayısıyla veli bağlılığının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Veli bağlılığının cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin t-testi sonuçları Tablo 3.4’de görülmektedir.

Tablo 3.4. Cinsiyet Değişkenine Göre Veli Bağlılık Değerleri

Ölçek	Cinsiyet	N	\bar{x}	ss	t	p
Veli Bağlılığı	Erkek	106	3,23	.65	1,407	.160
	Kadın	226	3,33	.59		

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan katılımcıların veli bağlılığının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamalarında herhangi bir farklılaşmanın olmadığı saptanmıştır (t=1,407; p>.05).

Veli bağlılığının ‘Medeni Duruma Göre’ farklılık gösterip göstermediği ilişkin t-testi sonuçları Tablo 3.5’e yansıtılmıştır.

Tablo 3.5. Medeni Durum Değişkenine Göre Veli Bağlılık Değerleri

Ölçek	Medeni Durum	N	\bar{x}	ss	t	p
Veli Bağlılığı	Bekar	15	3,36	.68	.396	.693
	Evli	317	3,29	.61		

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan katılımcıların veli bağlılığı ölçeğinin medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek

amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamalarında anlamlı bir farklılığın söz konusu olmadığı saptanmıştır ($t= .396$; $p>.05$). Bununla birlikte, veli bağlılığının katılımcıların eğitim durumuna göre farklılık gösterdiği de uygulanan ANOVA testi ile belirlenmiştir.

Katılımcıların ‘Eğitim Durumlarına Göre’ ortaya çıkan sekiz gruptan (Tablo 3.6) frekansı az olanların eğitim durumu açısından kendisine en yakın olan gruba birleştirilmiştir. Bu bağlamda okur-yazar grubunda bulunan bir kişi, frekansı 69 olan ilkökul mezunu gruba birleştirilmiştir. Aynı şekilde doktora ve yüksek lisans grubunda bulunan katılımcıların tek gruba birleştirilmesi uygun görülmüştür.

Tablo 3.6. Katılımcıların Gruplandırılmış Eğitim Durumu Tablosu

Eğitim Durumu	f	\bar{x}
Okur-Yazar	1	3,4444
İlkokul mezunu	69	3,5048
Ortaokul mezunu	43	3,2687
Lise mezunu	83	3,2959
Önlisans mezunu	19	3,4503
Lisans mezunu	89	3,1910
Yüksek Lisans Mezunu	15	3,0963
Doktora	13	3,1368
Toplam	332	3,3017

Sonuç olarak toplamda sekiz gruba kategoriye ayrılmış olan eğitim durumu grupları altı gruba indirgenerek analizler yapılmıştır. Altı gruba indirgenmiş olan eğitim durumu tablosu (Tablo 3.7) görülmektedir.

Tablo 3.7. Katılımcıların Birleştirilmiş Eğitim Durumu Tablosu

Eğitim Durumu	f	\bar{x}
İlkokul Mezunu	70	3,5040
Ortaokul Mezunu	43	3,2687
Lise Mezunu	83	3,2959
Önlisans Mezunu	19	3,4503
Lisans Mezunu	89	3,1910
Lisansüstü	28	3,1151
Toplam	332	3,3017

Levene testiyle sınanmış olan varyans homojenliği varsayımı sonucu Tablo 3.8’de görülmektedir. Hesaplanan anlamlılık değeri ($.431$) araştırma için belirlenen eşik değerden ($.05$) yüksek olduğundan varyans homojenliği varsayımı sağlanmıştır. Söz konusu grupların varyansları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

ANOVA tablosu incelendiğinde anlamlılık değeri 05’den küçük olduğundan (.013) gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır.

Tablo 3.8. Eğitim Durumu ANOVA Testi Sonuçları

Ölçek	Eğitim Durumu	N	\bar{x}	ss	Var.K.	KT	sd	KO	F	p
Veli Bağlılığı	İlkokul	70	3,50	.64	Grup Arası	5,399	5	1,080		
	Ortaokul	43	3,26	.59	Grup içi	118,933	326	365		
	Lise	83	3,29	.59	Toplam	124,332	331		2,960	.013
	Önlisans	19	3,45	.66						
	Lisans	89	3,19	.55						
	Lisansüstü	28	3,11	.64						
Toplam		332	3,3	.61						

Tablo 3.10’da görüldüğü üzere, ‘Veli Bağlılığı Ölçeği’ aritmetik ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=2,960; p= .013). Bu işlemin ardından ANOVA sonrası belirlenen anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı post-hoc analiz tekniklerinden Tukey testi uygulanmıştır.

Tablo 3.9. Eğitim Durumuna göre Tukey Çoklu Karşılaştırma Tablosu

Eğitim Durumu	Eğitim Durumu	Ortalama Fark	sh	p
İlkokul	Ortaokul	.23523	.11703	.339
	Lise	.20812	.09802	.278
	Önlisans	.05368	.15625	.999
	Lisans	.31296*	.09649	.016
	Lisansüstü	.38889*	.13506	.048

Yapılan Tukey çoklu karşılaştırma testinin sonuçlarına göre ilkokul mezunu veliler ile lisans, yüksek lisans ve doktora mezunu veliler arasında çocuklarının kayıtlı olduğu okula bağlılık düzeyleri bağlamında anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır. İlkokul mezunlarının veli bağlılık algısı (\bar{x} =3,50), lisans mezunu (\bar{x} =3,19) ve Yüksek Lisans ve Doktora (\bar{x} =3,11) mezunlarına göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Derecelendirilmiş ‘‘Veli Bağlılık Ölçeği’’ doğrultusunda, ilkokul mezunlarının veli bağlılık düzeyi yüksek iken, lisans ve lisansüstü mezunu velilerin orta düzeyde bir bağlılık sergilediği görülmektedir.

İlkokul mezunlarının veli bağlılık algıları, lisans, yüksek lisans ve doktora mezunlarına oranla yüksek oluşunun temel nedeninin, ilkokul mezunu katılımcıların çoğunluğunun ev hanımı veya düşük gelir seviyesinde çalışan veya işsiz katılımcılardan

kaynaklandığı düşünülebilir. Çünkü sosyoekonomik yönden düşük bir yaşam biçimini benimsemek zorunda kalmış bireylerin çocuklarının, daha refah bir yaşam için akademik başarılarının tatmin edici düzeyde olmasını isteyebilirler. Ayrıca ev hanımlarının okul ile iletişimlerinin birçok meslek gruplarında yer alan velilere oranla daha yüksek olduğu görülmektedir. Araştırmada 51 tane ilkökul mezunu ev hanımının olduğu ve bu grubun ortalamasının $\bar{x}=3,40$ ortalama ile orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Diğer taraftan Lisans, yüksek lisans ve doktora mezunlarının yoğun bir tempoda çalıştıkları düşünülecek olursa, veli bağlılık düzeylerinin diğer katılımcılara oranla düşük çıkmasında etkili bir neden olduğu söylenebilir.

Veli bağlılığının, katılımcıların ‘Aylık Kazançlarına Göre’ farklılık gösterip göstermediğine ilişkin ANOVA sonuçları Tablo 3.11’de görülmektedir.

Tablo 3.11’de görüldüğü üzere, “Veli Bağlılığı Ölçeği” aritmetik ortalamalarının aylık gelir değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupları aritmetik ortalamaları arasında anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır (F= 1,684; p= .124).

Tablo 3.10. Aylık Kazanç ANOVA Testi Sonuçları

Ölçek	Aylık Gelir	f, x ve ss değerleri			ANOVA sonuçları					
		N	\bar{x}	ss	Var.K.	KT	sd	KO	F	p
Veli Bağlılığı	500'den az	47	3,47	.62	Grup Arası	3,748	6	.625		
	500-1,500 arası	44	3,39	.62	Grup içi	120,583	325	.371		
	1,500-2,500 arası	93	3,33	.62	Toplam	124,332	331		1.684	.124
	2,500-3,500 arası	43	3,26	.59						
	3,500-4,500 arası	51	3,20	.54						
	4,500-5,500 arası	17	3,15	.71						
	5,500 üstü	37	3,14	.57						
Toplam		332	3,30	.61						

Ancak, eğitim durumuna yansıyan anlamlılık düzeyinin, buna paralellik göstermesi beklenen aylık kazançta yansımaması, katılımcıların gelir seviyelerin tekrar incelenmesine neden olmuştur. İnceleme sonrasında, çoğu ev hanımının kişisel kazançları yerine, eşlerinin aylık gelirlerini işaretledikleri fark edilmiştir. Bu bağlamda ev hanımlarının aylık kazançları 0-500 TL aralığına çekilip analiz tekrar edildiğinde ortaya çıkan sonuç tablo 3.11’de görülmektedir.

Tablo 3.11 incelendiğinde, “Veli Bağlılığı Ölçeği” aritmetik ortalamalarının aylık gelir değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla

yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasında anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır (F= 2,154; p= .048).

Tablo 3.11. Düzenlenmiş Aylık Kazanç ANOVA Testi Sonuçları

Ölçek	Aylık Gelir	f,x ve ss değerleri			ANOVA sonuçları					
		N	\bar{x}	ss	Var.K.	KT	sd	KO	F	p
Veli Bağlılığı	500'den az	122	3,23	.52	Grup Arası	3,326	6	.554		
	500-1,500 arası	20	3,21	.60	Grup içi	83,534	324	.258		
	1,500-2,500 arası	58	3,11	.51	Toplam	86,859	330		2,150	.048
	2,500-3,500 arası	35	3,12	.46						
	3,500-4,500 arası	44	3,07	.45						
	4,500-5,500 arası	16	3,00	.57						
	5,500 üstü	36	2,94	.49						
Toplam		332	3,30	.51						

Yapılan ANOVA testi sonrası belirlenen anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı post-hoc analiz tekniklerinden Tukey testi uygulanmıştır.

Tablo 3.12. Aylık Gelire Göre Tukey Çoklu Karşılaştırma Tablosu

Aylık Gelir	Aylık Gelir	Ortalama Fark	sh	p
500 TL'den az	500-1,500 TL	-,02013	,12249	1,000
	1,501-2,500 TL	,12445	,08098	,722
	2,501-3,500 TL	,10688	,09736	,929
	3,501-4,500 TL	,16371	,08929	,526
	4,501-5,500 TL	,23432	,13501	,593
	5,501 TL ve üstü	,29128*	,09631	,042

Yapılan Tukey çoklu karşılaştırma testinin sonuçlarına göre aylık gelir seviyesi 500 TL'den az olan veliler ile aylık gelir seviyesi 5,500 TL ve üstü veliler arasında çocuklarının kayıtlı olduğu okula bağlılık düzeyleri bağlamında anlamlı bir fark olduğu saptanmış olup, aylık geliri 500 TL ve az olan velilerin bağlılık algısı (\bar{x} =3,23), aylık geliri 5,500 TL ve üstü olan velilerin bağlılık algısından(\bar{x} =2,94) yüksek olduğu görülmektedir. Derecelendirilmiş "Veli Bağlılık Ölçeği" doğrultusunda, iki grubun da orta düzeyde bir bağlılık sergilediği görülmektedir.

Veli bağlılığının katılımcıların 'Meslek Gruplarına Göre' farklılık gösterip göstermediği ölçeğe verilen cevapların genel ortalamalarına göre yorumlanmıştır. Ortalamalar sırasıyla Tablo 3.13'de verilmiştir.

Meslek gruplarına göre frekanslar arasında oldukça büyük farklar olmasında ötürü ANOVA testi yapılmasının uygun olmadığı görülmüştür. Bu nedenle mesleklerin veli bağlılık ölçeğine vermiş olduğu yanıtların ortalamaları bulgulara eklenerek yorumlanmıştır.

Tablo 3.13. Katılımcıların Meslek Tablosu

Meslek	Ortalama	f	ss	Meslek	\bar{x}	f	ss
Emekli	3,68	3	,66280	Öğretim Üyesi	3,20	14	,45947
Banka Personeli	3,59	3	,50410	Memur	3,19	27	,69342
Çalışmıyor (Erkek)	3,58	2	1,45350	Doktor	3,16	2	,70711
Sekreter	3,40	3	,36991	Satış Sorumlusu	3,16	3	,24216
Ev Hanımı	3,40	120	,60863	Mühendis	3,11	11	,61837
Esnaf	3,39	26	,48881	Diyetisyen	3,11	1	.
Özel Güvenlik	3,38	3	,81838	Tekniker	3,08	2	,11785
Apartman Görevlisi	3,36	2	,74639	Bakım Personeli	2,91	2	1,45350
Büro Elemanı	3,36	2	,66782	Hemşire	2,88	4	,33023
Kasiyer (Yurtdışı)	3,27	1	.	Yönetici	2,72	2	1,17851
Serbest Meslek	3,27	9	,91160	Barista	2,61	1	.
İşçi	3,25	25	,60114	Diş Hekimi	1,72	1	.
Öğretmen	3,24	55	,59306	Toplam	3,30	332	,61288
Muhasebeci	3,22	8	,53204				

Tablo 3.13 incelendiğinde emekli velilerin ($f=3$, $\bar{x}=3,68$) çocuklarının kayıtlı olduğu okula ilişkin diğer meslek gruplarına oranla önemli ölçüde yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca banka personeli ($f=3$, $\bar{x}=3,59$) ve çalışmayan erkek velilerin ($f=2$, $\bar{x}=3,58$) yüksek oranda bağlılıkları dikkat çekmektedir. Sekreter ($f=3$, $\bar{x}=3,40$), ev hanımı ($f=120$, $\bar{x}=3,40$), esnaf ($f=26$, $\bar{x}=3,39$), özel güvenlik elemanı ($f=3$, $\bar{x}=3,38$) velilerin oluşturduğu meslek grupları için ise çocuklarının kayıtlı olduğu okula ilişkin yüksek düzeyde bağlı oldukları söylenebilir. İşçi ($f=25$, $\bar{x}=3,25$), öğretmen ($f=55$, $\bar{x}=3,24$), muhasebeci ($f=8$, $\bar{x}=3,22$), öğretim üyesi ($f=14$, $\bar{x}=3,20$), memur ($f=27$, $\bar{x}=3,19$), doktor ($f=2$, $\bar{x}=3,16$), satış sorumlusu ($f=3$, $\bar{x}=3,16$) ve mühendislerin ($f=11$, $\bar{x}=3,11$) orta düzeyde bağlılık gösterdikleri saptanmıştır. Ortalamalar baz alındığında, diş hekimi ($f=1$, $\bar{x}=1,72$) dışında, düşük düzeyde bağlılık gösteren bir meslek grubunun olmadığı tespit edilmiştir.

3.2. Nitel Boyut

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın nitel boyutta toplanan verilere ilişkin bulgu ve yorumlara yer verilmiştir.

3.2.1. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın üçüncü alt problemi “Velilerin kendilerini okula bağlayan etmenler hakkındaki görüşleri nelerdir?” şeklinde belirlenmiştir. Velileri okula bağlayan etmenlere ilişkin görüşleri sorulmuş ve Tablo 3.14’de bu görüşlere yer verilmiştir.

Tablo 3.14’de, velileri okula bağlayan etmenlere ilişkin görüşleri temasında ‘Duygusal Alt Boyutunda’ velinin öğretmenlere ve yönetime yardımcı olma isteği, okulun bir parçasıymış gibi hissetme, idarenin ilgisi, okulun problemlerini kendi problemiymiş gibi algılama kodlarına ulaşılmıştır. Velileri okula bağlayan etmenlere ilişkin görüşleri temasında ‘Akademik Nedenlere İlişkin Okul Bağlılığı’ alt boyutunda velinin çocuğun akademik başarısından memnun olma, okulun eğitim kadrosunun iyi olması, ders programındaki rahatlık ve ödev yükünün az oluşu gibi algılama kodlarına ulaşılmıştır. ‘Okula Devam Bağlılığı’ alt boyutun da velinin çocuğun akademik kariyeri boyunca okula devam ettirme isteği gibi algılama koduna ulaşılmıştır. ‘Ekonomik Nedenlere İlişkin Okul Bağlılığı’ alt boyutunda’ “en uygun okul”, “okulun fiziksel yapısı” ve “temizlik” gibi algılama koduna ulaşılmıştır. Ayrıca okulun fiziksel yapısı ve temizliği gibi algılama koduna ulaşılmıştır. Katılımcıların tamamı ekonomik yönden daha iyi bir okul olması durumunda bile çocuklarını başka bir okula göndermek istemediklerini belirtmişlerdir.

Tablo 3.14.Velileri Okula Bağlayan Etmenlere İlişkin Görüşleri Teması

Alt Tema	Kod	f
Okula Duygusal Bağlılık	Okulun problemlerini kendi problemiymiş gibi algılama	4
	Okulun bir parçasıymış gibi hissetme	3
	Yönetimin ilgisi	3
	Velinin öğretmenlere ve yönetime yardımcı olma isteği	2
Okula Devam Bağlılığı	Velinin Çocuğunun Akademik kariyeri boyunca okula devam ettirme isteği	6
Akademik Nedenlere İlişkin Okul Bağlılığı	Çocuğun akademik başarısından memnun olma	5
	Eğitim Kadrosunun iyi oluşu	5
	Ders programındaki rahatlık	1
	Ödev yükünün az oluşu	1
Ekonomik Nedenlere İlişkin Okul Bağlılığı	Diğer okullara nazaran ekonomik açıdan daha uygun bir okul olması	6
	Fiziksel yapısı	2
	Temizlik	1

Çocuğunun kayıtlı olduğu okulun problemlerini kendi problemleriymiş gibi algıladığını dile getiren veli K3, “Öğretmenlerimizin istekleri doğrultusunda elimizden geldiğince onlara yardımcı olmaya çalışıyorum” diyerek okula bağlılığını dile getirmiştir. K1 ise okulun ve öğretmenlerin bizlere karşı son derece ilgili ve alakalı olduklarını dile

getirerek “Öğretmenimizden çok memnunuz. İdare aynı şekilde her konuda bizlere yardımcı ve destek” şeklinde yorumda bulunmuştur.K1,K2, ve K5’ de benzer şekilde yorumlarda bulunmuşlardır.

K1,K2,K3,K4 ve K5 çocuğunun akademik başarısından memnun olduklarını belirtmişlerdir. K4 kodlu veli, “*şu an notları gayet iyi. Takdir belgesi getiriyor. Ortalaması da çok güzel. Dediğim gibi beşinci sınıfı yeni bitirdi. 6-7-8 de göreceğiz. Ama şu an da her şey iyi gitti. Akademik başarısı bizleri tatmin etti.*” diyerek çocuğunun akademik başarısının kendilerini memnun ettiğini ifade etmektedir. K3 ise “*Şöyle söyleyeyim. Okulumuz proje okullarından birisi. Haftada 15 saat ingilizce görüyorlar. Diğer okullarda altı saat ingilizce varken, bizim okulda 15 saat ingilizce görüyor beşinci sınıf öğrencileri. Benim kızım beşinci sınıfa gidiyor. Bu yüzden ingilizcesinde inanılmaz derecede bir ilerleme kaydettik. Tabi takviye ingilizce kursları da alıyoruz. Onunla beraber okulumuzda çok memnunuz bu konuda. Çocuğuma da çok şey kattıklarını düşünüyorum.*” şeklinde yorumda bulunmuştur.

Görüşleri alınan tüm veliler (K1,K2,K3,K4,K5,K6) çocuklarının kayıtlı olduğu okula devam etmelerini istediklerini dile getirmişlerdir. Bu yöndeki görüşlerini K5 kodlu veli şöyle ifade etmektedir. “*Çocuğumuzun şu an okuduğu okula devam etmesini istiyoruz. O da istiyor.*” Aynı şekilde K4 kadlu veli ise; “*Evet 8. Sınıfa kadara burada okumasını isteriz.*” şeklinde görüş bildirmiştir.

Katılımcı veliler (K1,K2,K3,K4,K5,K6) çocuklarının kayıtlı olduğu okulun diğer okullara nazaran ekonomik açıdan daha uygun olduğunu dile getirmişlerdir. Bu görüşe paralel olarak K1 kodlu veli şunları ifade etmektedir. “*Şu anda bizim için en ekonomik bizim orası*”. K4 kodlu veli ise; “*...öğretmenlerden ve idareden memnunuz. Ekonomik açıdan başka bir okula göndermeyi hiç düşünmedik*” şeklinde görüş bildirmiştir.

Katılımcıların çoğu, çocuklarının kayıtlı olduğu okuldan memnun olduklarını dile getirmişlerdir. Çocuklarını ekonomik açıdan başka bir okula göndermemelerinin ana sebebi olarak, velilerin öğretmen ve okul idaresinden memnun olunmasının veya çocuğun akademik başarısının etkili olduğu görülmektedir. Genel olarak okuldan memnuniyetin veya çocuğun akademik başarısının ekonomik boyutun önüne geçtiği söylenebilir. Zira, katılımcılarımızın tamamı, ekonomik açıdan daha uygun bir okul olması durumunda bile çocuklarını kayıtlı olduğu okula devam ettirme isteğinde oldukları saptanmıştır. Dolayısıyla

nicel desende ortaya çıkan bulgularla, nitel desendeki sonuçların, özellikle “ekonomik nedenlerden ötürü bağlılık” ($\bar{x} = 2.21$) altboyutunda saptanan ortalama ile örtüştüğü görülmektedir. Aynı şekilde veli bağlılığına neden olan en önemli sonucun, çocuğun başarılı bir akademik kariyere sahip olmasından kaynaklandığını dile getiren 6/5 katılımcının görüşleri nicel desenindeki bulgularla örtüştüğü görülmektedir.

Çocukları devlet okuluna kayıtlı olan velilerin, nicel desende değerlendirilen veli bağlılık ölçeği alt boyutunda bulunan “Akademik Nedenlere İlişkin Okul Bağlılığı” ve “Okula Duygusal Bağlılık” alt boyutta ortaya çıkan sonuçların, nitel desende ortaya çıkan bulgulara paralellik gösterdiği görülmektedir. Nicel boyutta velilerin “Akademik Nedenlere İlişkin Okul Bağlılığı” algılarının ($x=3,89$), nitel boyutta da yüksek düzeyde olduğu görülmektedir (6/5). Bununla birlikte, öğretmen ve okul idaresinin veliye yaklaşımının (ilgisinin), velinin okula duygusal açıdan bağlılığında önemli olduğu sonucu gözlemlenmiştir. Ev-okul arasındaki iletişim köprüsünün sağlam bir şekilde kurulması ve velinin okulda kendini rahat hissetmesi, veli bağlılığının oluşabilmesinin ilk adımı olarak görülmektedir.

4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Velilerin çocuklarının kayıtlı olduğu okula ilişkin algılarını inceleyen ve karma yöntemde yürütülen araştırmanın bu bölümünde, araştırma bulguları ve sonuç kısmı temel alınarak araştırma önerilerine yer verilmektedir.

Araştırmanın birinci alt problemi çerçevesinde, velilerin okula bağlılıkları genel ve alt boyutlarda ne düzeyde olduğu incelenmiştir. Araştırma sonucuna göre; velilerin çocuklarının kayıtlı olduğu okula bağlılık davranışı algısının $\bar{x}=3,30$ ortalama ile orta düzeyde olduğu görülmektedir. Boyutlara ilişkin algı düzeylerindeki aritmetik ortalamalar ise şu şekilde sıralanmaktadır; ‘Okula Devam Bağlılığı’ ($\bar{x}=3,39$), ‘Ekonomik Nedenlere İlişkin Okul Bağlılığı’ ($\bar{x}=2,12$), ‘Akademik Başarıya İlişkin Okul Bağlılığı’ ($\bar{x}=3,86$) ve ‘Okula Duygusal Bağlılık’ ($\bar{x}=3,43$). Alt boyutlara ilişkin en yüksek algının ‘Akademik Başarıya İlişkin Okul Bağlılığı’ olduğu görülmektedir. Bunu sırasıyla ‘Okula Duygusal Bağlılık’, ‘Okula Devam Bağlılığı’ ve ‘Ekonomik Nedenlere İlişkin Okul Bağlılığı’ alt boyutları takip etmektedir. Dolayısıyla ailelerin bağlılıklarını etkileyen en önemli faktörün çocuğunun akademik başarısı olduğu sonucuna varılabilir. Akademik başarısı yüksek olan öğrenci velilerinin bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir.

Araştırmanın ikinci alt problemi çerçevesinde, velilerin okula bağlılıkları genel ve alt boyutlar çerçevesinde yaş, medeni durum, gelir seviyesi, çocuk sayısı ve eğitim seviyesi değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Araştırmanın sonucuna göre; velilerin yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, meslek ve gelir düzeylerine ilişkin çocuklarının kayıtlı olduğu okula bağlılık düzeylerinde anlamlı bir farklılığın olup olmadığına bakılmıştır. Eğitim durumuna göre ilkökul mezunları velilerin, lisans ve lisansüstü velilere oranla yüksek seviyede bir bağlılık gösterdiği saptanmıştır. Sosyoekonomik açıdan düşük seviyede olduğu görülen İlkokul mezunu katılımcıların daha refah bir yaşam adına çocuklarının akademik başarılarına odaklandıkları söylenebilir.

Araştırmanın üçüncü alt problemi çerçevesinde, velileri okula bağlayan etmenler hakkındaki görüşleri incelenmiştir. Araştırma sonucuna göre; nitel boyutta altı katılımcıyla gerçekleştirilen görüşmeler sonucunda, tüm katılımcılar “daha uygun bir okul olması durumunda bile çocuklarını başka bir okula göndermeyi düşünmedikleri” saptanmıştır. Bu durumun temel nedeni ise çoğu katılımcının (6/5) gerek çocuğunun akademik başarısından gerekse okuldan veya öğretmenlerden memnuniyetinden kaynaklandığı söylenebilir.

Çocuğunun akademik başarısından memnun olmayan öğrenci velisinin görüşleri doğrultusunda ortaya çıkan sonuç değerlendirildiğinde, çocuğunun okula devam etme isteğinde olumlu görüş bildirdiği, dolayısıyla akademik başarısı yüksek olmayan öğrencilerin velileri, farklı parametrelerden kaynaklı okula devam etme isteklerinin söz konusu olduğu düşünülmektedir. Bu parametreler idarenin ilgisinden, okulun fiziksel durumundan, öğretmenlerden veya yöneticilerden memnun olmalarından kaynaklı olabileceği düşünülmektedir.

Eğitim sisteminde, günümüz uygulamalarına bakıldığında dış paydaş olarak veliler; okula, velisi olduğu öğrencisinin akademik başarısı ile ilgili bilgi edinmek, sınıf ve branş öğretmenlerinin önerilerini dinlemek ve davet edildiğinde veli toplantılarına katılmak gibi doğal olan etkinliklerden öteye gitmediği görülmektedir. Bu durumun temel nedeni olarak velilerin çocuklarını ilgilendiren konularda ve karar safhasında düşüncelerinin alınmasının yöneticiler tarafından tam olarak benimsenmediğinden kaynaklı olabilir.

Ailelerin eğitim sürecine dahil olduğu farklı araştırma sonuçları ile ilgili; öğrencilerin kurallara uymak suretiyle disiplin olaylarında azalmanın görüldüğü (Erdoğan ve Demirkasımoğlu, 2010) öğrencinin devam durumunda olumlu gelişmelerin olduğu (Erdoğan ve Demirkasımoğlu, 2010), ve akademik başarı çitasının yükseldiği (Erdoğan ve Demirkasımoğlu, 2010; Jeynes, 2007; Shaw, 2008) artık bilinen bir gerçektir. Ancak, okul paydaşlarından öğretmen ve bir kısım yöneticiler her ne kadar bazı velilerin kendilerine yön vermeye çalıştıkları, uzmanlık alanlarıyla ilgili kendi görüşleri doğrultusunda baskı yaptıkları gerekçesiyle rahatsız oluyorsa da, aile katılımının süreci olumlu yönde hızlandırdığı olgusunu unutmamaları gerekmektedir. Bu tür rahatsızlıkların giderilmesi için; dış paydaş olarak veli profilinin gerek sosyal, gerek kültürel ve gerekse ekonomik olarak homojen olmadığı düşüncesi ile pozitif davranışlar sergilemenin yollarını aramak gerektiği düşünülmeli, veliyi bilinçlendirme adına veli toplantılarının sıklıkla yapılması planlanmalı, toplantı veya çalıştaylar düzenlenmelidir. Görülecek gündem maddelerinin başında, her paydaşın müdahil alan sınırlarının tespitine yönelik kırıcı olmayan bir dil kullanılarak davranışlar sergilenmelidir.

Yapılan araştırmalarda çocuğun yaşı ile ebeveynlerin okulla iletişim sıklığının ters orantılı olduğu görülmektedir (Erdoğan ve Demirkasımoğlu, 2010; Orman, 2012). Neden olarak da günümüz koşullarının beraberinde getirdiği endişelerdir. Bu endişeleri çocuğun yalnız başına okula gidememe endişesi, evdeki beslenme alışkanlığının okula ne biçimde

yansıyacağı endişesi ile okulların önündeki çıkara dayalı tuzaklardan kaynaklı güvenlik endişesi şeklinde sıralamak mümkündür. Yaş ve ona bağlı olarak sınıflar küçüldükçe; okulla iletişim sıklığının yoğunluğu artarken, üst sınıflarda azalmaktadır. Üst sınıflara doğru endişelerin azalmasına bağlı olarak okulla iletişiminin de azalmakta olduğu görülür. Gerek ilkokuldan ortaokula, gerekse ortaöğretimden üniversiteye geçiş basamakları olan mezuniyet sınıflarında sınav dönemlerinde velinin okulla iletişiminin tekrar canlandığı görülmektedir. Ancak genel çerçevede bakıldığında ülkemizdeki veli profili çocuğunun eğitim sürecine katılımlarının hayli düşük olduğu görülmektedir. Bu konuda okul yöneticilerine, halkla ilişkiler departmanına ve rehber öğretmenlere, velileri bilinçlendirme konusunda önemli görevler düşmektedir. Ailelerin yalnızca eğitim ile ilgili sorumluluklarının; çocuklarının küçük yaşlardaki beslenme ve güvenlik endişelerinden kaynaklı iletişimle sınırlı olmadığına anımsatılması, okul yaşamı boyunca, hatta çocuğunun mezuniyetinden sonraki yıllarda da ailelerinin yardımına gereksinim duyabilecekleri konusunda bilinçlendirme çabaları ileriki yaşlarda da okulla bağ kurmalarını sağlayabilir.

Okul bütününde her paydaşın öğrenciyi ve hatta okulu ilgilendiren konularda karar sürecinde aktif rol almasının sağlanması, okulla duygusal bir bağ kurulmasına neden olabilir. Ancak ne yazık ki katılım engelleri ile ilgili yapılan araştırmaların sonuçları sıralandığında; velilerin eğitim sürecine katılmanın gereksizliğine inanmaları (Crites, 2008; Erdoğan ve Demirkasımoğlu, 2010), eğitim sürecinin okula ait olduğu düşüncesiyle pasif kalmayı yeğledikleri ve sorumluluktan kaçınmaları (Erdoğan ve Demirkasımoğlu, 2010; Christenson, 2004; McGhee, 2007), eğitim süreci bağlamında kendilerini bilgi eksikliği nedeniyle yeterli görmedikleri (Erdoğan ve Demirkasımoğlu, 2010; Carrasquillo, 1993; Cristenson, 2004; McGhee, 2007; Crites, 2008), eğitimci paydaşların ailelere gösterdikleri sergilenmemesi gereken davranışlar ve aile katılımının önemsizliğine inanmaları (Erdoğan ve Demirkasımoğlu, 2010; Shannon, 1996; Christenson, 2004), dil ve kültür değişkenleri (Shannon, 1996; Christenson, 2004), okulun maddi açıdan veliden beklentileri gibi nedenlerle karşı karşıya kalındığı görülmektedir. Bütün bu sorunların çözümsüz olduğu düşünülmemektedir. Olumsuz tavır sergileyen yönetici ve öğretmenlerin bu tür davranışlardan kendilerini soyutlamalarının hiç de zor olmayacağı aşıkardır. Veliler açısından ise, planlı ve uygulanabilir bir bilinçlendirme eğitiminin inandırıcılığı, velileri okula sadık bireyler yapabilir. Ülkemiz koşulları göz önünde bulundurulduğunda, ebeveynlerin her ikisinin de çalışan bireyler olma olasılığının düşük olduğu, dil birliğinin yaygın olduğu, önemli sayılabilecek bir kültürel farklılığın söz konusunun olmadığı ön

görüldüğünde, çeşitli kültürleri barındıran ülkelere nazaran katılım engellerinin ülkemiz bazında daha az engel teşkil edeceği düşünülmektedir. Dolayısıyla bu yönde geliştirilebilir bir veli profiline sahip olduğumuzu söyleyebiliriz. Ancak, diğer bütün faktörleri etkileyebileceği düşünülen “velinin kendini okulda evindeymiş gibi rahat hissedebilmesi” konusunun önemi, velinin okula bağlılığının ilk adımı olarak değerlendirilmektedir. Bu anlamda okulda ailelerin öğretmen ve yöneticilerle rahat görüşebileceği mekan oluşturulması, velilerin kendilerini okulda rahat hissetmelerine olanak tanıyabilecek unsurların sağlanması önemli bir ayrıntı olarak görülmektedir.

Velinin okula bağlılığını ve katılımını olumsuz yönde etkileyen bir başka önemli konu ise, eğitimci iç paydaşların, eğitim düzeylerinin yeterli olmadığına inandıkları bazı velilerin, eğitim sürecine katkılarını değerli görmemelerinden kaynaklı olabilir. Bu bağlamda öğretmen ve idarecilerin veliye yaklaşımlarının etkileri konusunda aralarında yardımlaşmalarının, idarecilerle eşgüdüm içerisinde konuya dönük olumlu tavırların veya veliye özel tutum ve davranışların rasyonel bir şekilde sergilenmesinin, velinin okula ilişkin olumlu düşüncelerinin şekillenmesinde önemli bir etki yapacağı düşünülmektedir.

ABD’de “No Child Left Behind” olarak bilinen yasal düzenlemelerle okul örgütünün tüm iç ve dış paydaşlarının katılımını zorunlu hale getirmiştir (Erdoğan ve Demirkasımoğlu, 2010; Crites, 2008). Böyle bir uygulamanın, ülkemizde velinin eğitim sürecine katılımını artıracak, geliştirecek ve velinin, çocuğunun kayıtlı olduğu okula ilişkin bağlılık düzeyini arttırabilecektir.

Velinin okula bağlılığını arttırmak için okulun, hem iç hem de dış paydaşlarının eğitim sürecine katılımlarıyla ilgili bilinçlendirilmelerinin öncelikle sağlanmalıdır. Ailelere; eğitim sürecinin yalnızca okullara bırakılması gibi bir lüksün olamayacağı, sorumluluğun ailelerde de bulunduğu, eğitim niteliğinin artırılmasının ancak aile paydaşının katılımıyla sağlanabileceği bilinci kazandırılmalıdır. Bu amaçla ülke genelinde etkin eğitim uzmanları, psikologlar, eğitim sosyologları tarafında projeler hazırlanmalı, kampanyalar düzenlenmeli, eğitim çalıştayları ve etkin öğretim programları devreye sokulmalı, tüm iletişim kanalların devreye sokularak eğitim ile ilgili farkındalık yaratılmalıdır. Okullarda kuruluşları zorunlu olan “Okul Aile Birlikleri”nin yetki ve sorumlulukları yeniden gözden geçirilmeli ve gerekirse görev alanları genişletilmelidir. Velinin okul ile iletişimindeki tüm kanalların açık olduğu, velinin sorunlarının hızlı bir şekilde ilgili birimlere veya kişilere iletiliminin sağlandığı bir sistemin, eğitimin niteliğine, velilerin katılımına ve okula bağlılığına olumlu

katkılar getirileceği gibi öğrencinin akademik başarısının artmasında da etkili olacağı düşünülmektedir. Dolayısıyla yukarıda sayılan parametrelerin sağlanması durumunda ve araştırma kapsamında ortaya çıkan bulgular neticesinde, veli bağlılığına sebep olan en önemli faktörün “çocuğun akademik başarısı” olduğu olgusundan yola çıkarak, velinin okula bağlılığının da artacağı söylenebilir. Öğrencinin başarı düzeyi azaldıkça velinin okula gelme sıklığının azalıyor (Erdoğan ve Demirkasımoğlu, 2010) oluşu gerçeğinden de yola çıkarak, akademik açıdan başarısız öğrencilerin velileriyle iletişim sıklığının artırılmasının uygun olacağı düşünülmektedir.

Velinin okula bağlılığı çocuğun akademik başarısıyla ve okul çalışanları, idareciler ve öğretmenlerle olan olumlu ilişkisiyle yakından ilgilidir. Bu parametrelerin pozitif yönlü gelişmesi velinin okula bağlılığını artırırken, negatif yönde ilerlemesi ise velinin okuldan soğumasına, hatta okul ile iletişiminin tamamen sonlanmasına neden olabilmektedir.

Veli katılımının bir üst seviyesi olarak değerlendirilen veli bağlılığı kavramı, veli katılımına katkı sunacağı gibi, özellikle eğitim sistemimizde rollerini tam olarak bilmeyen ve dolayısıyla çekimser davranan ailelerin okula nasıl katılacaklarını öğrenmeleri açısından farkındalık yaratabileceği ve öğrencinin akademik başarısına ve sosyal açıdan gelişimine katkı sunacağı düşünülmektedir.

Tüm velilerin temel amacı çocuklarına iyi bir gelecek sunmaktır. Dolayısıyla İyi bir gelecek, iyi bir eğitimden, iyi bir eğitim ise tüm paydaşlarıyla organize olmuş başarılı ve sağlıklı bir örgüt yapısından ortaya çıkacağı düşünülmektedir. Ancak böyle bir ortamda velinin okulu sahiplenmesi, çocuğunun gelişebilmesi için hep birlikte doğru adımların atılması, velinin bir ömür boyunca okula bağlı kalmasına neden olabilecektir. Bu yüzden veli-okul iletişiminin olmadığı bir eğitim örgütünde, veli bağlılığının oluşumundan söz etmek rasyonel olmayacaktır.

Sonuç olarak velilerin bağlılığını tetikleyen en önemli faktörün yönetici ve öğretmenler tarafında sergilenecek olan güler yüz ve ilgi olduğu düşünülmektedir. Zira çocuğunun akademik başarısı düşük olan velilerin bile okula devam etme isteğinin bundan kaynaklandığı düşünülmektedir.

Uygulayıcılara Öneriler

- İletişim araçları, sosyal medya, okulun web sitesi kullanılarak ailenin okula katılımının artırılması sağlanarak bağlılık düzeyleri yükseltilebilir.
- Özellikle akademik başarısı düşük olan öğrencilerin velileriyle daha fazla iletişime geçilerek, okula katılımları sağlanarak bağlılık düzeyleri yükseltilebilir.
- Devlet okullarında sosyoekonomik düzeyi yüksek olan velilerin okula bağlılıkları, sosyoekonomik yönden düşük seviyede olan gruplara oranla daha düşük olduğu görülmektedir. Dolayısıyla sosyoekonomik düzeyi yüksek olan velilerle daha fazla iletişime geçip, yapılan etkinlik veya organizasyonlara katılımları sağlanıp, okula bağlılıkları sağlanabilir.
- Okullarda “Veli Bağlılık Ölçeği” kullanılarak ailelerin bağlılık düzeyleri saptanıp, bağlılığın geliştirilmesi yönünde adımlar atılabilir.
- Veli bağlılığının sağlanmasında en önemli adımın veliye ilgi ve güler yüz olduğu düşünülmektedir. Bu bağlamda velinin okulda kendini rahat hissetmesi, öğretmenlerle sakin bir ortamda görüşebilmesi önemli bir husus olarak görülmekte ve bu şartların sağlanmasının velinin okulla bir bağ kurmasında önemli bir parametre olduğu düşünülmektedir.
- Araştırmanın sonuçları, herhangi bir meslek grubunda çalışmayan veya zaman sıkıntısı olmayan katılımcıların, diğer katılımcılara oranla veli bağlılık düzeylerinin yüksek olduğu saptanmıştır. Dolayısıyla, yoğun bir tempoda çalışan ebeveynlerin, çocuklarının eğitimine katkı sunmaları zor görünmektedir. Özel sektörde veya bir kamu kuruluşunda çalışan ebeveynlerin, çocuklarının eğitimine ve gelişimine katkı sunmaları adına, haftada birkaç saat çocuklarının kayıtlı olduğu okula katılımını sağlayacak bir düzenlemenin yapılmasının tüm paydaşlar açısından yararlı olacağı düşünülmektedir.

Araştırmacılara Öneriler

- Çocukları özel okulla kayıtlı olan velilerin bağlılık düzeyleri araştırılabilir.
- Türkiye’deki ve diğer ülkelerdeki veli bağlılık düzeyleri karşılaştırılabilir.
- Özel okul ve devlet okullarının veli bağlılık düzeyleri karşılaştırılabilir.

- Eğitim kurumlarında yöneticilik yapan ve aynı zamanda ilköğretim veya ortaöğretim kademesine kayıtlı çocukları bulunan velilerin bağıllık düzeyleri araştırılabilir.



5. KAYNAKLAR

- Akyol, P., Atan, T. ve Gökmen, B. (2012). “Beden Eğitimi ve Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi”, *Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi*, 4, (1), 38-44.
- Albez, C., (2016). “ Okul Yöneticilerinin Veli Katılım Çalışmalarını Örgütlenme Becerilerinin İncelenmesi”, Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bilim Dalı, Doktora Lisans Tezi, Erzurum.
- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1993) “Organizational Commitment: Evidence of Career Stage Effects” *Journal of Business Research*, 26 (1), ss. 46 – 91
- Angle, H. L. ve Perry, J. L. (1981) “An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness”, *Administrative Science Quarterly*, Vol:26, ss.1 14.
- Atakan, H. (2010). “Okulöncesi Eğitiminde Aile Katılımı Çalışmalarının Öğretmen Ebeveyn Görüşlerine Göre Değerlendirilmesi”, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale 2010.
- Aydın, M. (2005). “Eğitim Yönetimi” (7.Baskı), Ankara, Hatiboğlu Basım Yayın San. Tic. Ltd.
- Balay, R. (2000). “Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık”, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Balcı, A. (2015). “*Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntem, Teknik ve İlkeler*”, Ankara: Nobel Pegem Akademi
- Balkar, B. (2009). “Okul Aile Birliği Sürecine İlişkin Veli ve Öğretmen Görüşleri Üzerine Nitel Bir Çalışma”, Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt:03 No:36 Syf: 105-123
- Başaran, İ. E. (2004).”Örgütsel Davranış”, Siyasal Kitabevi, İstanbul.
- Bateman, T. S. ve Strasser, s. (1984), “A Longitudinal Antecedents of Organizational Commitment”, *Academy of Management Journal*, Vol:27, No:1, pp. 95-112.
- Bayrakçı, M., ve Dizbay, S. (2013). “Ortaöğretim Kurumlarında Okul Aile Birliklerinin Okul Yönetimine Katılım Düzeyleri”, *Sakarya University Journal of Education*, 3/1 (Nisan /April 2013) ss. 98-112
- Boydak, H. A. (2004).”Lider Öğretmen”, Beyaz Yayınları, İstanbul
- Boylu, B., Pelit, E., ve Güçer, E. (2007). “Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma”, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Organizasyon Bilim Dalı, Malatya, 2010.

- Brooks, J. E.(2004). “Family Involvement In Early Childhood Education:A decriptive Study Of Family Involvement Approaches and Strategies In Early Childhood Classrooms”, Diisertation Abstracts International. 2890 A. UMI no.3142799.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2010). “*Bilimsel Araştırma Yöntemleri*”, (6.Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Byington, J. R. ve Johnston, J. G. (1991). “Influences on Turnover of Internal Auditors”, *Internal Auditing*, 7, 2, 3-10.
- Carmines, E.G. & McIver, S.P. (1981). “Analyzing models with unobserved variables: Analysis of covariance structures”. In G. W. Bohrnstedt and E.F. Borgatta (Eds.), *Social Measurement: Current Issues*, 65-115. Beverly Hills, California: Sage
- Carrasquillo, A. L.,ve London, C. B. G. (1993). “Parents and schools: A source book”. Garland Publishing Inc.
- Celep, C. (1998). “Eğitim Örgütlerinde Öğretmenlerin örgütsel Adanmışlığı”. *Eğitim ve Bilim*, 22, 56–62.
- Cengiz, A. A. (2001). *Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri ve Eskişehir’de Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Christenson, S. L. (2004). “The family-school partnership: An opportunity to promote the learning competence of all students”. *School Psychology Review*. 33(1).
- Cohen, A. (1992) “Antecedents of Organizational Commitment Across Occupational Groups: A Meta Analysis” *Journal of Organizational Behavior*, Vol:13, ss.539 554.
- Correlates, and consequences of organizational commitment”. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-194.
- Creswell, W. (2017). “Karma Yöntem Araştırmalarına Giriş”. (Çev. Sözbilir, M.) *Ankara: Pegem Akademi*.
- Crites, C. V. (2008). “Parent and community involvement: A case study”. Unpublished Doctoral Dissertation. Wilmington University, Delaware.
- Çalışkan, N., ve Ayık, A. (2015). “Okul Aile Birliği ve Velilerle İletişim”, *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* Y.2015, C.1, S.2, s.69-82
- Çapık, C. (2014).”Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmalarında Doğrulayıcı Faktör Analizinin Kullanımı”, *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 2014;17:3.
- Çelik, H.E., Saraçlı, S., ve Yılmaz, V. (2011). “Yapısal Eşitlik Modellemesinde Çok Değişkenli Normallik Varsayımı Altında Bir Uygulama”, *e-Journal of New World Sciences Academy* 2011, Volume: 6, Number: 4, Article Number: 3A0042
- Çelik, N. ve Daşcan, Ö.(2007).”Okul öncesi Eğitim Programı ve Öğretmen Kılavuzu”, Anı Yayıncılık. Ankara

- Çetin, M.Ö. (2004). “Örgüt kültürü ve Örgütsel Bağlılık”. Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.
- Çoban, T. (2015). “Okul Kültürünün Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi”, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Çöl, G ve Gül, H. (2005), “Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama” İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 19 Nisan 2005, Sayı: 1
- Çöl, G. (2005), “Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi” İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi Cilt: 6 Sayı: 2
- Dağcı, O. (2017). “Havacılık Sektöründe Örgütsel bağlılık, iş tatmini ve Örgütsel vatandaşlık davranışı: hava aracı bakım Teknisyenleri üzerine bir araştırma”, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Dailey, R. C. ve Kirk, D. C. (1992). “Distributive and Procedural Justice as Antecedents of Job Satisfaction and Intent to Turnover” Human Relations, 45, 3, 305-317.
- Darden, W. R., Hampton, R. ve Howell, R. D. (1989). “Career Versus Organizational Commitment: Antecedents and Consequences of Retail Salespeople’s Commitment”. Journal of Retailing, 65, 1, 80-106.
- De Cotiis, T. ve (and) Summers, T. P.(1987). “A Path Analysis of a Model of the Antecedents and Consequences of Organizational Commitment”, Human Relations. V. 40, N. 7, 1987.
- Değişkenler Açısından İncelenmesi”, Master’s Thesis, Unpublished. Tezi, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ege Üniversitesi, İzmir.
- Demirkol, A., Y. (2014). “Eğitim Kurumlarında Örgütsel Bağlılık”, Eğitim Bilimleri Araştırma Dergisi, C.4, S.1, Nisan 2014
- Dick, G. ve 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.
- Dinçer, Ö. (1998). “Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası”. İstanbul: Beta Yayın.
- Doğan, B. (2015). “Okul Yöneticilerinin Velilerle İletişiminin Okulu İyileştirilmesine Etkisi”, Yedi Tepe Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı, Yüksek Lisans Tezi.
- Driessen, G., Smit, F.ve Slegers, P. (2005). Parental involvement and educational achievement British Educational Research Journal. Vol 31, No. 4, August 2005, pp. 509-532
- Durma, U. ve Eren, V. (2005). “Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık”, Doğu Üniversitesi Dergisi, 6(2), 2005, 210-219.

- Erceylan, N. (2010). "Yöneticilerin Liderlik Davranışlarının Çalışanların Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkileri ve Bir Araştırma". İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Organizasyon Bilim Dalı. Malatya, 2010.
- Erdem, A. R. ve Şimşek, N. (2009). "İlköğretim okulu yöneticilerinin eğitim öğretime katkı sağlamada öğrenci velilerini okula çekme başarısı. İlköğretim Online, 8 (2), 357-378.
- Erdoğan, Ç. ve Demirkasımoğlu, N. (2010). "Ailelerin Eğitim Sürecine Katılımına İlişkin Öğretmen ve Yönetici Görüşleri", Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi 2010, Cilt 16, Sayı 3, ss: 399-431, Ankara Üniversitesi.
- Eren, E. (1993). "Yönetim ve Organizasyon". İstanbul: Beta Basın Yayın ve Dağıtım A
- Fuller, J. B., Barnett, T., Hester, K., ve Relyea, C. (2003). "A social identity perspective on the relationship between perceived organizational support and organizational commitment.", *Journal of Social Psychology*, 143(6), 789-791.
- Glisson, C. ve Durick, M. (1988) "Predictors of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Human Service Organizations" *Administrative Science Quarterly*, Vol:33, No:1, ss.61 81.
- Goffee, R. ve Gareth, J. (2000)."Kurum Kültürü". Ankara: MediCat Yayınları,.
- Gören, T.,(2012). "İlköğretim Kurumlarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri", Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Gözen, E. D. (2007). "İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık: Sigorta Şirketleri Üzerine Bir Uygulama". Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Grusky, O. (1966). "Career Mobility and Organizational Commitment". *Administrative Science Quarterly*. Vol.10, No.4, pp.488-503.
- Gümüş, M., Hamarat, B., Erdem, H. (2003): "Örgütsel Bağlılığın İş Mükemmelliği ile İlişkisinin Otel işletmelerinde Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", 11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kitabı, Afyon Kocatepe Üniversitesi Yayınları, 987-998
- Gündoğan, T. (2009)."Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması". Yayınlanmamış Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Ankara.
- Gürkan, G.,Ç.,(2006). "Örgütsel Bağlılık: Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Trakya Üniversitesi'nde örgüt iklimiyle Örgütsel bağlılık arasındaki İlişkinin Araştırılması", Edirne Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Hall, D., Schneider, B. ve (and) Nygren, H., "Personal Factors in Organizational Identification", *Administrative Science Quarterly*. V. 15,N. 2, 1970.

- Hasanoğlu M. (2006), “Türk Kamu Yönetiminde Örgüt Kültürü ve Önemi”, Sayıştay Dergisi, 52, Ankara
- Hrebiniak, L. G. ve Alutto, J. A. (1972). “Personal and Role-Related Factors in The Development of Organizational Commitment”. Administrative Science Quarterly, 27, 555-572.
- Hughes, M. ve Greenhough, P. (2006). “Boxes, bags and videotape: enhancing home-school communication through knowledge exchange activities”. Educational Review Vol. 58, No. 4, November 2006, pp. 471-487
- İnandı, Y. (2014). “Okula Toplumsal Katılım”, (Ed. Ruhi Sarpkaya), “Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi”, Anı Yayıncılık, Ankara, s.363-389.
- İnandı, Y. (2016). “ Okula Toplumsal Katılım”, (Ed. Ruhi Sarpkaya), Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi, Anı Yayıncılık, Ankara.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). “Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık”, Çizgi Kitabevi
- İpek, C. (1990) “Resmi Liseler ile Özel Liselerde Örgütsel Kültür ve Öğretmen-Öğrenci İlişkisi”, Yayınlanmamış Doktora Tezi Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- İpek, C. (2011). “Velilerin Okul Tutumu ve Eğitime Katılım Düzeyleri ile Aileye Bağlı Bazı Faktörlerin İlköğretim Öğrencilerinin Seviye Belirleme Sınavları (SBS) Üzerindeki Etkisi”, Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi / 2011 Cilt: 1, Sayı: 2
- İslamoğlu, H.A. ve Alnıaçık, Ü. (2014). “Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri”. İstanbul, Beta Yayıncılık.
- Jeynes, W. H. (2007). “The relationship between parental involvement and urban secondary school student academic achievement: A metaanalysis”. Urban Education, 42(82).
- Johnson, B., & Christensen, L. (2004). *Educational research: Quantitative, qualitative, and mixed approaches* (2. baskı). NY: Pearson/Allyn & Bacon.
- Johnson, W. R. ve Jones, G. (1991). “The Effects of Equity Perceptions on Union and Company Commitment”. Journal of Collective Negotiations in Public Sector, 20, 3, 235-244.
- Kalaycı, Ş. (2008).”SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Asil Yayın Dağıtım Ltd. Şti, Ankara 2008.
- Karasar, N. (2012). ”Bilimsel Araştırma Yöntemi (27. Baskı)”. Ankara: Nobel Yayın.
- Kaya, Ş. (2012). “İlkoğretim 1. Kademe Öğrenci Velilerinin Okuldan Beklentileri ve Beklentilerinin Karşılama Düzeyi”. Yedi Tepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.

- Keleş, H. N.K. (2006). “İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretim ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma”. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kılıçoğlu, G. (2010). “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Algılarının Bazı
- Kılınçalp, N., (2007). “Okul Aile Birliklerinin Etkinlikleri ve Sorunlarına İlişkin Yöneticilerinin Görüşleri (Ankara İli Altındağ, Yenimahalle ve Çankaya İlçeleri Örneği)”,Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Ekonomisi ve Planlaması Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi
- Kiesler, C. A. (1971).”The Psychology of Commitment: Experiments Linking Behavior to Belief” New York: Academic Press.
- Kline, RB.(2005). “*Principles and Practice of Structural Equation Modeling*”. New York: Guilford Press; 2005. p.154-186.
- Kurbay, E. (2008). “Öğretmen – Veli İşbirliğinin Öğrenci Başarısı Üzerine Etkisinin Büyük Çekmece İlköğretim Okulları Örneğinde İncelenmesi”, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2008.
- Lindberg, E.N. (2014). “Eğitim Fakültesi Son Sınıf Öğrencilerinin Aile Katılımı ile ilgili Görüşleri”, Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri *Dergisi*, 14 (4), 1339-1361.
- Loscocco, K. A. (1990). “Reactions to Blue-Collar Work: A Comparison of Women and Men” . *Work and Occupations*, 17, 2, 152-177.
- Luthans, F., Baack, D. ve Taylor, L. (1987) “Organizational Commitment: Analysis of Antecedents”, *Human Relations*, Vol:40, No:4, ss.219 - 236.
- Maguire, M. A. veOuchi, W.G. (Aralık 1975). “Organizational Control: Two Functions. *Administrative Science Quarterly*”, 20, 4, 559-569.
- Marcon.(1999). “Positive relationships between parent school involvement and public school dinner”, *School Psychology Review*, 02796015, 1999, Vol. 28, Issue 3
- Mathieu, J. E.,ve Zajac, D. M. (1990). “A review and meta-analysis of the antecedents,
- Maxwell, J., (1992). “*Understandin and Validity in Qualitative Research. A Harvard Educational Review*”. Fall 1992;62,3; Research Library Core Pg. 279
- McCaul, H. S., Hinsz, V. B. ve McCaul, K. D. (1995) “Assessing Organizational Commitment: An Employee’s Global Attitude Toward The Organisation”, *Journal of Applied Behavioural Science*, Vol:31, No:1, ss.80 90.
- McDermott, K., Laschinger, H. K. S., Shamian, J. (1996). “Work empowerment and organizational commitment. *Nursing Management*”, 27(5), 44-48.
- McGhee, C. (2007). “A descriptive study of teacher and parental attitudes towards parent involvement at an elementary school in deleware”. Unpublished Doctoral Dissertation Wilmington University, Delaware.

- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1997) “Commitment in the workplace: Theory, research and Application, New Delhi, Thousand Oaks, London: Sage Publications
- Meyer, J., and Allen, N. (1997). “Commitment in The Workplace”, Thousand Oaks SAGE Publications, CA.
- Meyer, J.P. ve Allen, N.J. (1991). “A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment”, *Human Resource Management Review*, Vol.1, No.1, 61-89.
- Milli Eğitim Bakanlığı (2018). 02.04.2018 tarihinde “<http://efeler.meb.gov.tr/>”, adresinden erişildi.
- Milli Eğitim Bakanlığı, (2017). “ilköğretim kurumları yönetmeliği”,01.01.2018 tarihinde” http://mevzuat.meb.gov.tr/html/ilkveokuloncyon_0/yonetmelik.pdf” adresinden erişildi.
- Mottaz, C. J. (1989). “An Analysis of the Relationship Between Education and Organizational Commitment in a Variety of Occupational Groups”. *Journal of Vocational Behavior*, 28, 3, 214-228.
- Mowday, R.T., Porter,L.W. and Steers, R.M. (1982), “ Employee-Organizational Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover”, Academic Press Inc., New York.
- Nayir, F.K. (2016). “Okul-Aile-Çevre İlişkileri”, Akın, U. (ed.), “Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi”,Pegem Akademi, Ankara, s.373-386.
- Nindberg, N. ve Demircan, A.N. (2013), “Ortaöğretim Okullarında Aile Katılımının Değerlendirilmesi: Aile Katılım Ölçeği Veli ve Öğretmen Formlarının Türkçeye Uyarlanması” *Cumhuriyet International Journal of Education-CIJE*, Vol 2 (3), July 2013, pp. 64-78
- Northcraft, G. B ve Neale, M. A. (1990). “Organizational Behavior: A Management Challenge”. USA: The Dryden Press
- O’Reilly, C. ve Chatman, J. (1986). “Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior”, *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-500.
- Orman, M.,(2012). “Velilerin Sosyo Ekonomik Durumu, Sınıf Veli Toplantılarına Katılımı ve Öğrencilerin Başarısı”, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri, Eğitim Yönetimi ve Deneticiliği, Yüksek Lisans Tezi.
- Öztürk, M.,(2013). “Örgütsel Sağlık ve Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyleri (Kırıklareli Örneği)”, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Percival, G. (1995). “Differential parental participation in a comprehensive early intervention project: Is more active better? *Dissertation Abstracts International*, 56(01), 145A.

- Porter, L., W., Steers, R. M., Mowday, R. T., and Boulian, P. V., (1974), "Organizational Commitment, Job Satisfaction, And Turnover Among Psychiatric Technicians", *Journal Of Applied Psychology*, Vol. 59, pp. 603-609.
- Porter, L.W., Steers, R.M. ve Boulian, P.V., (1973). "Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians". US Department of Health, Education ve Welfare National Institute of Education, Technical Report, No:16, 1-24.
- Reichers, A., (1985). "A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment", *Academy of Management Review* V. 10, N. 3, 1985.
- Rusbult, C. ve Farrell, D. (1983). "A Longitudinal Test of the Investment Model: The Impact on Job Satisfaction, Job Commitment and Turnover of Variations in Rewards, Costs. Alternatives and Investments", *Journal of Applied Psychology*. V. 68, N. 3, 1983.
- Salancik, G. R. (1977). "Commitment and the Control of Organization Behavior and Belief, *New Directions in Organization Behavior*". Chicago: Illionis. St. Clair Press.
- Sayed, O. B. (2001). "Organizational commitment and conflict: Studies in healthy organizational processes". New Delhi, Thousand Oaks, London: Sage Publications.
- Schappe, S. P. (1998), "The Influence Of Job Satisfaction, Organisational Commitment, and Fairness Perceptions on Organizational Citizenship Behavior", *The Journal of Psychology*, Vol. 132, No.3.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., and Müller, H., (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Test of significance and descriptive goodness-of-fit measures, *Methods of Psychological Research - Online*, 8(2), pp:(23-74).
- Shannon, S. M. (1996). "Minority parental involvement: A mexican mother's experience and a teacher's interpretation. *Education and Urban Society*, 29(71).
- Shaw, C. A. (2008). "A study of the relationship of parental involvement to student achievement in a Pennsylvania career and technology center. Unpublished Doctoral Dissertation. The Pennsylvania State University. Pennsylvania, USA.
- Shaw, M. E. (1981). "Group dynamics: The psychology of small group behavior. New York: McGraw Hill Book Company.
- Sheldon, M. (1971). "Investments and Involvements as Mechanism Producing Commitment to the Organization", *Administrative Science Quarterly*. V. 16, N. 2.
- Steers, R. (1977), "Antecedents And Outcomes Of Organizational Commitment", *Administrative Science Quarterly*, Vol. 22, pp. 46-56.
- Şad, S., N., ve Gürbüzürk, o., (2013). " İlköğretim Birinci Kademe Öğrenci Velilerinin Çocuklarının Eğitimine Katılım Düzeyleri". *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Educational Sciences: Theory ve Practice* - 13(2) • Bahar/Spring • 993-1011

- Şentürk, F. K., Tekin, Y., (2015). “Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Destek ve İş Arkadaşı Desteğinin İşgören Performansı Üzerine Etkileri: AVM Çalışanları Örneği”. Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, Yıl:2015, C:7, S:2, s. 195-206.
- Şimşek, H. ve Tanaydın, D. (2002). “İlköğretimde veli katılımı: Öğretmen-veli-psikolojik danışman üçgeni”. İlköğretim Online, 1 (1), 12-16.
- Şisman, M. (2002), “Eğitimde Mukemmellik Arayışı Etkili Okullar”, Pegama Yayıncılık, Ankara
- Şisman, M. ve Yücel,C. (2006), “Okul Toplum Aile İlişkisi”, Yayınlanmamış sunum. Ankara
- Tabachnick, B. G., and Fidell L.S. (2013)”Using Multivariate Statistics (sixth ed.)”, Pearson, Boston
- Terzi, A., R. (2015). “Üniversite Öğrencilerine Yönelik Okul İklimi Ölçeğinin Geliştirilmesi”, Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi, Kasım 2015 Cilt:4 Sayı:4 Makale No: 12 ISSN: 2146-9199
- Türnüklü, A. (2000). “Eğitimbilim Araştırmalarında Etkin Olarak Kullanılabilecek Nitel Bir Araştırma Tekniği”, Görüşme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 6(4), 543-559.
- Ünüvar, P. (2010). “Aile Katılımı Çalışmalarına Yönelik Ebeveyn ve Öğretmen Görüşlerinin Karşılaştırılması”, Kastamonu Eğitim Dergisi 719-730, Cilt:18 No:3
- Üstüner, M. (2009). “Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”. İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. Nisan 2009, Cilt.10, Sayı.1, ss. 1-17. Malatya, 2009.
- Üzüm, H. (2010). “Elit Sporcuların Örgütsel Stres Düzeyleri ile Örgütsel Bağlılık İlişkisinin İncelenmesi”, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Spor Yöneticiliği Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi, Bolu.
- Varoğlu, D. (1993).Kamu Sektörü Çalışanlarının İşlerine ve Kuruluşlarına Karşı Tutumları, Bağlılıkları ve Değerleri. (Yayınlanmamış Lisansüstü Uzmanlık Tezi). Ankara: Ankara Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Wahn, J.C. (1998), “Sex Differences in The Continuance Component Of Organizational Commitment”, Group and Organization Management, Vol. 23, No.3, pp. 256-266.
- Wallace, J. E. (1995). Organizational and Professional Commitment in Professional and Nonprofessional Organizations.Administrative Science Quarterly, 40, 1-4, 228- 255.
- Wheaton, Aimee J. (1999). “The generation of organizational commitment in a crossculturalContext”, Asia Pacific Business Review, 6(1), 73-103.
- Williams, L. J. ve Hazer, J. T. (1986). Antecedents and Consequences of Satisfaction and Commitment in Turnover Models: A Reanalysis Using Latent Variable Structural Education Methods. Journal of Applied Psychology, 71, 2, 219-231.

- Witt, L. A. (1993). Reactions to work Assignment as Predictors of organizational Commitment: The Moderating Effect of Occupational Identification. *Journal of Business Research*, 26, 1, 17-30.
- Yalçın, A., ve İplik, F.N. (2005): “Bes Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki ilişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana ili Örneği”, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt:14, Sayı:1, 395-412
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). “Spss Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri”, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yıldırım ve Şimşek (2013). “*Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*”. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yılmaz, K. ve Çokluk, B., Ö., (2010). “*The Relationship between Leadership Behavior and Organizational Commitment in Turkish Primary Schools*”, *Bilig-Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, Haziran 2010.
- Yılmaz, K., (2008). “*The relationship between organizational trust and organizational commitment in Turkish primary schools*”, *Journal of Applied Sciences*, 8 (12), 2293-2299.
- Yiğit, B. ve Bayraktar M. (2006), “Okul-Çevre İlişkileri”, Pegem Yayıncılık, Ankara, 2006
- Yousef, Darwish A. (2003). “Validating the dimensionality of Porter et al.’s measurement of organizational commitment in a non-Western culture setting”, *The International Journal of Human Resource Management*, 14 (6), 1067-1079.
- Yüceler, A. (2009). “Örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi ilişkisi: teorik ve uygulamalı bir çalışma.”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22, 445-458.
- Zangaro, George A. (2001). “Organizational commitment: A concept analysis”. *Nursing Forum*, 36 (2), 14-22.

6. EKLER

Ek 1. Veli Bağıllık Ölçeği

Demografik Özellikler	
Cinsiyetiniz	: () Kadın () Erkek
Medeni Durumunuz	: () Evli () Bekar () Diğer
Yaşınız	: () 18-22 () 23-27 () 28-32 () 33-37 () 38-42 () 43-47 () 48 ve üstü
Eğitim Durumunuz	: () Okur-yazar () İlkokul () İlköğretim ya da ortaokul () Lise () Onlisans () Lisans () Yüksek lisans () Doktora
Mesleğiniz	:
Aylık Kazancınız	: () 500 TL'den az () 500-1,500 TL () 1,500 – 2,500 TL () 2,500 – 3,500 TL () 3,500 – 4,500 () 4,500 – 5,500 () 5,500 TL ve üzeri

VELİ BAĞLILIK ÖLÇEĞİ		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
		1	2	3	4	5
Okula Devam Bağlılığı	1. Çocuğumun kayıtlı olduğu okuldan ayrılıp başka bir okula gitmesi beni üzer.					
	2. Çocuğumun akademik kariyeri boyunca kayıtlı olduğu okulda devam etmesini tercih ederim.					
	3. Daha uygun bir okul olsa bile, çocuğumun okuldan ayrılmasının doğru olmayacağını düşünüyorum.					
	4. Şu anda çocuğumu başka bir okula kaydedersen kendimi suçlu hissederim.					
	5. Çocuğum mezun olana kadar şu an kayıtlı olduğu okulda kalmasını isterim.					
Ekonomik Nedenlere İlişkin Okul Bağlılığı	6. Alternatif çok az olduğu için çocuğum bu okula devam etmektedir.					
	7. Çocuğumu şu an kayıtlı olduğu okuldan almamın maliyeti çok yüksek olurdu..					
	8. Çocuğumun kayıtlı olduğu okulda kalması bir istekten çok ekonomik açıdan bir zorunluluktur.					
Akademik Başarıya İlişkin Okul Bağlılığı	9. Çocuğumun kayıtlı olduğu okul, çocuğuma katkılardan ötürü benim için önemlidir.					
	10. Çocuğumun kayıtlı olduğu okula devam etmesibir istekten ziyade çocuğumun akademik başarısı açısından ihtiyaçtır.					
	11. Çocuğumun akademik başarısı, okula devam etmemizde önemli bir etmendir.					
	12. Çocuğumun kayıtlı olduğu okulun, çocuğumun iyi bir geleceğinin olmasında çok önemli olduğunu düşünüyorum.					
Okula Duygusal Bağlılık	13. Çocuğumun kayıtlı olduğu okulun problemlerini kendi problemimmiş gibi hissederim.					
	14. Duygusal olarak kendimi çocuğumun kayıtlı olduğu okula ait hiss ediyorum.					
	15. Çocuğumun kayıtlı olduğu okula karşı güçlü bir bağlılık hiss ediyorum.					
	16. Çocuğumun kayıtlı olduğu okulda kendimi okulun bir parçasıymış gibi hiss ediyorum.					
	17. Başkalarıyla sohbet ederken çocuğumun kayıtlı olduğu okuldan söz etmekten hoşlanıyorum.					
	18. Çocuğumun kayıtlı olduğu okulun sorunlarını kendi sorunlarımınmış gibi hiss ederim.					

Ek 2. Görüşme Formu

Görüşme Soruları

1. Genel olarak çocuğunuzun kayıtlı olduğu okuldan memnun musunuz?
2. Çocuğunuzun kayıtlı olduğu okulda memnun olduğunuz şeyler nelerdir?
3. Çocuğunuzun kayıtlı olduğu okulda memnun olmadığınız şeyler nelerdir?
4. Çocuğunuzun akademik kariyeri boyunca bu okulda devam etmesini ister misiniz?
5. Çocuğunuzu ekonomik açıdan daha uygun bir okula göndermeyi düşünür müsünüz?
6. Çocuğunuzun kayıtlı olduğu okulun problemlerini kendi probleminizmiş gibi algılamıyorsunuz? Bu okula karşı duygusal bir bağlılık hissediyor musunuz?
7. Kendinizi, çocuğunuzun kayıtlı olduğu okulun bir parçasıymışsınız gibi hissediyor musunuz?
8. Çocuğunuzun akademik başarısı, okula devam etmeniz için önemli bir etmen midir? Çocuğunuzun kayıtlı olduğu okul, akademik başarı, ders başarısı, sınavlar anlamında çocuğunuza neler kattı?

Ek 3. Araştırma İzin Onayı



T.C.
AYDIN VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 74083975-605.01-E.-9923282
Konu : Cemal Bilge KAPÇAK'ın
Araştırma İzni Hk.

22.05.2018

ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Yazı ve Kurul İşleri Müdürlüğü)

AYDIN

İlgi : 24.04.2018 tarih ve E-7240 sayılı yazınız.

İlgi yazı gereği; Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi Teftiş Planlaması ve Ekonomisi yüksek lisans öğrencisi Cemal Bilge KAPÇAK tarafından, Dr. Öğr. Üyesi Bertan AKYOL'un danışmanlığında yürütülen "Velilerin Okula Bağlılık Düzeyleri" adlı çalışmanın, İlimiz Efeler İlçesindeki devlet okullarında eğitim gören öğrenci velilerine uygulama yapma isteği; Milli Eğitim Bakanlığı 2017/25 sayılı genelgesi doğrultusunda incelenmiş olup inceleme sonucunda; **çalışmanın eğitim - öğretimi aksatmayacak şekilde, okul idaresinin uygun göreceği zamanlarda ve mühürlü anketin kullanılarak yapılmasını uygun gören Valilik Oluru ekte gönderilmiştir.**

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Bilal Yılmaz ÇANDIROĞLU
İl Milli Eğitim Müdürü

Eki:

- 1-Valilik Oluru
- 2-Mühürlü Onaylı Ölçek ve Formlar

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Cemal Bilge KAPÇAK

Doğum Yeri ve Tarihi :Diyarbakır / 02.11.1976

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi :Akdeniz Üniversitesi / Ziraat Fakültesi/ Ziraat Mühendisi

Lisans Öğrenimi :Anadolu Üniversitesi / Sosyoloji

Lisansüstü Öğrenimi :Adnan Menderes Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü/
: Eğitim Bilimleri ABD / Tezsiz Yüksek Lisans

İş Deneyimi

1999-2001 Akdeniz Üniversitesi Merkez Kütüphanesi Bilgi İşlem

2008-2011 Özel Seçkin Fırat Koleji Bilişim Teknolojileri Öğretmeni

2011-2014 Özel Dicle Fırat Koleji Bilişim Teknolojileri Öğretmeni

Bilimsel Çalışmalar

Uluslararası, Özet bildiri, KAPÇAK CEMAL BİLGE, SAPRKAYA RUHİ, II. Uluslararası Felsefe, Eğitim, Sanat ve Bilim Tarihi Sempozyumu 19-22 Ekim 2016, Muğla.

Uluslararası, Özet bildiri, AKYOL BERTAN, KAPÇAK CEMAL BİLGE, 12. Uluslararası Eğitim Yönetimi Kongresi, 13 Mayıs.2017, Ankara.

Uluslararası, Özet Bildiri, AKYOL BERTAN, KAPÇAK CEMAL BİLGE, 27. Uluslararası Eğitim Bilimleri Kongresi, 18 - 22 Nisan 2018, Antalya.

Uluslararası, Özet Bildiri, KAPÇAK CEMAL BİLGE, I. Uluslararası Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri Sempozyumu, 28 - 30 Nisan 2018, Antalya.

Uluslararası, Özet bildiri, AKYOL BERTAN, KAPÇAK CEMAL BİLGE, 13. Uluslararası Eğitim Yönetimi Kongresi, 10-12 Mayıs 2018, Sivas.

Makale

Hakemli, AKYOL BERTAN, KAPÇAK CEMAL BİLGE, Pre-Service Teachers' Perceptions Of "Administration" And "School Principal" Reflected Through Metaphors, October 2017

Resim Sergisi

Uluslararası, KAPÇAK CEMAL BİLGE , 2. Uluslararası Avrasya Sosyal Bilimler Kongresi, "Ürkek Yumurta", 80x100 cm, Karışık Teknik, Nisan 2018, Antalya.

Sertifikalar ve Katıldığı Seminerler

Formasyon Eğitimi Sertifikası (Adnan Menderes Üniversitesi)

Aile Danışmanlığı Sertifikası (Hasan Kalyoncu Üniversitesi)

Bilgisayar Programcılığı Sertifikası (As Odak Bilgisayar Kursu)

6. Öğretmen Sempozyumu, TED Ege Koleji

XV. European Conferance on Social and Behavioral Sciences Held in Adnan Menderes University, Kuşadası, Turkey.

İletişim

e-posta Adresi : cbilgekapcak@gmail.com

Tarih : 02.11.1976