



T.C.

**ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**EĞİTİM BİLİMERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM PROGRAMLARI VE ÖĞRETİM BİLİM DALI**

**ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL VE MESLEKİ BAĞLILIK
DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

BÜŞRA GÜR

Tez Danışmanı

DOÇ. DR. TUGAY TUTKUN

ÇANAKKALE – 2022



T.C.

ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM PROGRAMLARI VE ÖĞRETİM BİLİM DALI

**ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL VE MESLEKİ BAĞLILIK DÜZEYLERİ
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

BÜŞRA GÜR

Tez Danışmanı

DOÇ. DR. TUGAY TUTKUN

ÇANAKKALE – 2022



T.C.
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



Büşra GÜR tarafından Doç. Dr. Tugay TUTKUN yönetiminde hazırlanan ve 23/08/2022 tarihinde aşağıdaki jüri karşısında sunulan “Öğretmenlerin Örgütsel ve Mesleki Bağlılıkları Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” başlıklı çalışma, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü **Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı**’nda **YÜKSEK LİSANS TEZİ** olarak oy birliği ile kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri

İmza

Doç. Dr. Tugay TUTKUN (Danışman)

.....

Dr. Öğr. Üyesi Bekir ÇELİK

.....

Dr. Öğr. Üyesi MİNE SÖNMEZ KARTAL

.....

Tez No :

Tez Savunma Tarihi : 23/08/2022

.....
Doç. Dr. Yener PAZARCIK

Enstitü Müdürü

.././2022

ETİK BEYAN

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi taahhüt ve beyan ederim.

Büşra GÜR
23/08/2022

TEŐEKKÖR

Bu tezin gerçekleştirilmesinde, çalıŐmam boyunca benden bir an olsun yardımlarını esirgemeyen saygı değer danıŐmanın Doç. Dr. Tugay TUTKUN, alıŐma sÖresince tÖm zorlukları benimle gÖğÖsleyen hayatımın her evresinde bana destek olan değerli aileme teŐekkÖrlerimi sunarım.

BÖŐra GÖR
anakkale, Ağustos 2022



ÖZET

ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL VE MESLEKİ BAĞLILIK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Büşra GÜR

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi

Danışman: Doç. Dr. Tugay TUTKUN

23/08/2022, 71

Bu araştırmada ortaokul öğretmenlerin örgütsel ve mesleki bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesini amaçlanmaktadır. Bu araştırmada nicel yöntem olan betimsel araştırma modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini 2021-2022 Eğitim-Öğretim yılında Edirne ilinde ortaokulda çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini belirlerken seçkisiz örnekleme yöntemlerinden tabakalı örnekleme kullanılmıştır. Araştırma örneklemini Edirne ilindeki 401 ortaokul öğretmeninden oluşmaktadır. Araştırmada kullanılan veri toplama aracı kişisel bilgi formu, Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği (Üstüner, 2009) ve Mesleki Bağlılık Ölçeği'nden (geliştiren Blau (1985), Türkçeye uyarlanan Utkan ve Kırdök (2018)) oluşmaktadır. Elde edilen veriler istatistiksel yöntemlerle analiz edilmiştir ve sonuçlar tablolarla açıklanmıştır. Bulgularına bakıldığında öğretmenlerin örgütsel ve mesleki bağlılıkları düzeyleri ortalamanın üstündedir. Öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyi cinsiyet, medeni durum, kıdem yılı, branş, okuldaki öğretmen sayısı ve kadro durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Örgütsel bağlılık ilçe değişkenine göre anlamlı fark göstermektedir. Öğretmenlerinin mesleki bağlılık düzeyi medeni durum, branş, kadro durumu ve ilçeye göre anlamlı fark göstermemektedir. Mesleki bağlılık cinsiyet, kıdem yılı ve okuldaki öğretmen sayısına göre anlamlı fark göstermektedir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile mesleki bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönlü zayıf düzeyde bir korelasyon gözlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, Mesleki Bağlılık, Öğretmen

ABSTRACT

EXAMINATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN TEACHERS' ORGANIZATIONAL AND PROFESSIONAL COMMITMENT LEVELS

Büşra GÜR

Çanakkale Onsekiz Mart University

School of Graduate Studies

Master of Science Thesis in Educational Science

Advisor: Assoc. Prof. Dr. Tugay TUTKUN

23/08/2022, 71

This research purposes to examine the relationship between the organizational and professional commitment levels of secondary school teachers. This study in were used quantitative research approach and scanning model. The population of the research is the teachers at secondary school in Edirne in the 2021-2022 academic year. Stratified sampling method was used of the research. In this way, the sample of the research consists of 401 teachers in Edirne who volunteered to participate in the research. Personal information form, Organizational Commitment Scale (Üstüner, 2009) and Professional Commitment Scale (developed by Blau (1985) and adapted to Turkish by Utkan and Kırdök (2018)) were used to collect data in the study. The data were analyzed by statistical methods. According to the findings, teachers' organizational and professional commitment levels are above the average. There is no significant difference in the level of organizational commitment of teachers according to gender, marital status, seniority, branch, number of teachers working in the school and staff status. There is a significant difference according to the district variable of organizational commitment. There is no significant difference in the level of professional commitment of teachers according to marital status, branch, staff status and district. There is a significant difference in professional commitment according to gender, seniority and the number of teachers in the school. There is a weak positive correlation between teachers' organizational commitment levels and their professional commitment levels.

Keywords: Organizational Commitment, Professional Commitment, Teacher

İÇİNDEKİLER

	Sayfa No
JÜRİ ONAY SAYFASI.....	i
ETİK BEYAN	ii
TEŞEKKÜR	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
SİMGELER ve KISALTMALAR.....	x
TABLolar DİZİNİ.....	xi
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xii

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

1.1. Problem Durumu	1
1.2. Araştırmanın Amacı	3
1.3. Araştırmanın Önemi	5
1.5. Araştırmanın Varsayımları	6
1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	6

İKİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Örgütsel Bağlılık.....	7
2.1.1. Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları	8
Tutumsal Bağlılık Yaklaşımı	8
Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı	8
Çoklu Bağlılık Yaklaşımı	9
2.1.2. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmaları	9
Kanter'in Sınıflandırması	10
Etzioni'nin Sınıflandırması.....	10

Katz ve Kahn'ın Sınıflandırması	11
Wiener'in Sınıflandırması.....	11
Mowday'in Sınıflandırması	12
O'Reilly ve Chatman'ın Sınıflandırması	12
Penley ve Gould'un Sınıflandırması.....	13
Chris Argyris'in Sınıflandırması	13
Meyer ve Allen'in Sınıflandırması.	14
Becker'in Yan Bahis Teorisi.....	15
Salancik'in Yaklaşımı.....	15
2.1.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler.....	16
Kişisel/Demografik Faktörler	16
Örgütsel/Görevsel Faktörler	17
Durumsal Faktörler	18
Örgüt Dışı Faktörler.....	18
2.1.4. Örgütsel Bağlılık Sonuçları	18
Düşük Örgütsel Bağlılık	19
İlımlı Örgütsel Bağlılık.....	19
Yüksek Örgütsel Bağlılık.....	19
2.2. Mesleki Bağlılık	19
2.2.1. Mesleki Bağlılığın Boyutları	20
2.2.2. Mesleki Bağlılığı Etkileyen Faktörler.....	21
2.2.3. Örgütsel Bağlılık ve Mesleki Bağlılık İlişkisi	22
2.3. Öğretmenlerde Bağlılık	23
2.4. İlgili Araştırmalar	23
2.4.1. Örgütsel Bağlılık İle İlgili Araştırmalar	23
2.4.2. Mesleki Bağlılık İle İlgili Araştırmalar	27
2.4.3. Örgütsel ve Mesleki Bağlılık İle İlgili Araştırmalar.....	28

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

3.1. Araştırmanın Yöntemi	31
3.2. Araştırma Modeli.....	31
3.3. Evren ve Örneklem.....	32

3.4. Veri Toplama Araçları.....	32
3.4.1. Kişisel Bilgi Formu	32
3.4.2. Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği	33
3.4.2. Mesleki Bağlılık Ölçeği.....	33
3.5. Verilerin Toplanması.....	34
3.6. Verilerin Analizi	34

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM ARAŞTIRMA BULGULARI

35

4.1. Öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ne düzeydedir?	35
4.2. Öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyi cinsiyete göre anlamlı fark göstermekte midir?	35
4.3. Öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyi medeni duruma göre anlamlı fark göstermekte midir?	36
4.4. Öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyi kıdem yılına göre anlamlı fark göstermekte midir?	36
4.5. Öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyi branşa göre anlamlı fark göstermekte midir?	37
4.6. Öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyi okuldaki öğretmen sayısına göre anlamlı fark göstermekte midir?	38
4.7. Öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyi kadro durumuna göre anlamlı fark göstermekte midir?	38
4.8. Öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyi çalıştıkları okulun bulunduğu ilçeye göre anlamlı fark göstermekte midir?	39
4.9. Öğretmenlerin mesleki bağlılıkları ne düzeydedir?	40
4.10. Öğretmenlerinin mesleki bağlılık düzeyi cinsiyete göre anlamlı fark göstermekte midir?	41
4.11. Öğretmenlerinin mesleki bağlılık düzeyi medeni duruma göre anlamlı fark göstermekte midir?	42
4.12. Öğretmenlerinin mesleki bağlılık düzeyi kıdem yılına göre anlamlı fark göstermekte midir?	43
4.13. Öğretmenlerinin mesleki bağlılık düzeyi branşa göre anlamlı fark göstermekte midir?	44
4.14. Öğretmenlerinin mesleki bağlılık düzeyi okuldaki öğretmen sayısına göre anlamlı fark göstermekte midir?	46
4.15. Öğretmenlerinin mesleki bağlılık düzeyi kadro durumuna göre anlamlı fark göstermekte midir?	48

4.16. Öğretmenlerinin mesleki bağlılık düzeyi çalıştıkları okulun bulunduğu ilçeye göre anlamlı fark göstermekte midir?	48
4.17. Öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyi ile mesleki bağlılık düzeyi arasında bir ilişki var mıdır?	50

BEŞİNCİ BÖLÜM	51
SONUÇ ve ÖNERİLER	

KAYNAKÇA	59
EKLER	I



SİMGELER VE KISALTMALAR

MEB

Millî Eğitim Bakanlığı



TABLULAR DİZİNİ

Tablo No	Tablo Adı	Sayfa No
Tablo 1	Bağlılık düzeylerinin olası sonuçları	19
Tablo 2	Öğretmenlerin ilçelere göre dağılımı	32
Tablo 3	Örgütsel bağlılık düzeyi	35
Tablo 4	Cinsiyete göre örgütsel bağlılık	35
Tablo 5	Medeni duruma göre örgütsel bağlılık	36
Tablo 6	Kıdem yılına göre örgütsel bağlılık	36
Tablo 7	Branşa göre örgütsel bağlılık	37
Tablo 8	Okuldaki öğretme sayısına göre örgütsel bağlılık	38
Tablo 9	Kadro durumuna göre örgütsel bağlılık	38
Tablo 10	Okulun bulunduğu ilçeye göre örgütsel bağlılık	39
Tablo 11	Mesleki bağlılık düzeyi toplam ve alt ölçek puanları	40
Tablo 12	Cinsiyete göre mesleki bağlılık	41
Tablo 13	Medeni duruma göre mesleki bağlılık	42
Tablo 14	Kıdem yılına göre mesleki bağlılık	43
Tablo 15	Branşa göre mesleki bağlılık	44
Tablo 16	Okuldaki öğretmen sayısına göre mesleki bağlılık	46
Tablo 17	Kadro durumuna göre mesleki bağlılık	48
Tablo 18	Okulun bulunduğu ilçeye göre mesleki bağlılık	48
Tablo 19	Örgütsel bağlılık düzeyi ile mesleki bağlılık düzeyi arasındaki ilişki	50

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil No	Şekil Adı	Sayfa No
Şekil 1	Örgütsel bağlılık	7
Şekil 2	Tutumusal bağlılık süreci	8
Şekil 3	Davranışsal bağlılık yaklaşımı	9



BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Meslek sahibi kişiler çalıştıkları iş örgütüne dâhil olmaktadır. Örgütün bir parçası olan kişiler hem örgütün hem de kendisinin amaçlara ulaşmaya çalışır. Örgütün hedefleri örgütsel yapının devamlılığı için önemlidir. Örgütün devamlılığı üyelerin ortak hedefler doğrultusunda istekli olmalarına dayanır. Benzer bir ifadeyle örgütler yeterli ve etkin oldukları zaman varlığını koruyup devam ettirebilmektedir. Örgütün yeterliliği ve etkinliği, üyelerin hedeflerin gerçekleştirilmesinde istekli ve gönüllü davranmalarıyla ilgilidir (Aydın, 1994). İstekli oluş halini açıklayan kavram bağlılık kavramıdır.

Eğitim insanlığın varoluşundan itibaren her toplumda benzer biçimlerde süregelmiştir. İkel kabilelerden gelişmiş toplumlara kadar insan hep bir şeyler öğrenmiştir ve öğrenmeye devam edecektir (Seven ve Engin, 2008). Bu durum öğretmenlik mesleğinin doğmasına temel oluşturmuştur. Öğretmen, eğitim sisteminin temel unsurlarından biridir (Çelikten vd., 2005). Okulun hedeflerinin gerçekleştirilmesinde öğretmenlerin okuluna ve mesleğine olan tutumları önemlidir. Tutum ve davranışlar üzerinde etkili olan kavramlardan biri bağlılıktır (Ceylan ve Bayram, 2006). Bu çalışma da öğretmenlerin bağlılıkları ile ilgili yapılmıştır.

1.1. Problem Durumu

Firestone ve Pennell (1993), öğretmen bağlılığı ile ilgili tanımları araştırmış ve tanımların çoğunda bir kişi ile nesnenin psikolojik bağı olduğunu belirtmiştir. Benzer şekilde öğretmen bağlılığı, bireyin örgüte katılımının gücünü olarak tanımlanmıştır (Reyes, 1990). Bir yandan bağlılık durumunun amaca göre değişebileceğini ifade edilmiştir (Firestone ve Rosenblum, 1988). Öğretmenler öğretmeye, öğrenciler ya da okul bağlı olabilmektedir. Yapılan bazı çalışmalarda öğretmenin bağlılığı öğretmenlerin okula bağlılığı (örgütsel bağlılık) ve öğretmenlik mesleğine bağlılığı olarak ayrı değerlendirilmektedir (Ebmeier, 2003, Somech ve Bogler, 2002). Bunu ayırım üzerine alanyazındaki örgütsel bağlılık ve mesleki bağlılık tanımları üzerine durulmuştur.

Bağlılık türlerinden örgütsel bağlılık kavramına bakıldığında alanyazında farklı tanımlar bulunmaktadır. Kavramın en genel tanımı “Örgütün amaç ve değerlerine gönülden

inaniş ve bunları kabulleniş” (Swailles, 2002, s.159) olarak ifade edilebilir. Aynı zamandan örgütsel bağlılık, çalışanların örgütü benimseme düzeyi ve örgütte kalma konusundaki isteğidir (Davis ve Newstrom, 1989, akt. Uştu 2014). Benzer şekilde çalışanın örgüt üyeliğine devam edip etmeyeceği konusundaki kararına etkisi olan duygusal bağ olarak tanımlanmıştır (Meyer ve Allen, 1990). Özetle, çalışanın örgütüyle olan psikolojik bağı şeklinde ifade edilebilir (O’Reilly ve Chatman, 1986).

Alanyazındaki bazı araştırmalar örgütsel bağlılığın örgütün başarısını ve etkinliğini artırmak için önemli bir faktör olduğu belirtmektedir (Eisenberger vd., 2010; Lub, vd., 2012). Bağlılık ve başarı arasında pozitif bir ilişki bulunduğu ifade edilmektedir (Rosenholtz, 1989). Örgüt ve çalışanlar hedeflerine ulaşmak için karşılıklı bir ilişki içerisindedir. Bu nedenle, örgüte bağlı çalışanların örgütün değer ve hedeflerine inanıp onları kabul ettiği söylenebilir (Saal ve Knight, 1987, akt. Gül, 2003). Bu alışanların örgütsel bağlılığı düşük olan bir çalışana göre daha verimli eylemlerde bulunduğu belirtilmiştir. Örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan çalışanların ortak amaçlara ulaşılmasında istekli oldukları ve örgüt adına daha çok çalışmaya yatkın oldukları gözlemlenmiştir (Fullan ve Hargreaves, 1996). Örgütsel bağlılığa sahip çalışanların emir ya da beklentilere gönüllü olarak uyduğu ifade edilmiştir (Balay, 2014). Benzer şekilde öğretmenlerin performansı ile örgütsel bağlılık kavramının pozitif yönde ilişkili olduğu ifade edilmiştir (Karayılan, 2021).

Çalışanların örgütte kalmaları da örgütsel bağlılıklarıyla ilgilidir. Örgütsel bağlılığa sahip çalışanın örgütün amaçlarının gerçekleşmesinde hem daha çok katkı sağladığı hem de örgütten ayrılmayı düşünmediği ifade edilmiştir (Northcraft ve Neale, 1990). Benzer şekilde örgütsel bağlılığa sahip çalışanların amaçların gerçekleşmesi için beklentilerin üzerinde çaba gösterebildikleri ve örgütte kalma konusunda kararlılıklarına dikkat çekilmiştir (Balay, 2014). Belirtilen durumların aksine okula yönelik bağlılık hissetmeyen öğretmenlerin, bağlılık düzeyi yüksek öğretmenlere göre sınıf ortamında daha az çabalamaları olasılığından bahsedilmiştir. Bu durumun eğitim sistemini negatif olarak etkileyeceği belirtilmiştir (Tümkaya ve Ulum, 2019). Tüm bunlardan yola çıkarak, eğitim sisteminin temel parçalarından biri olan öğretmenlerin içinde buldukları örgütlere yani okullara bağlılığının önemli olduğu açıktır (Uğurlu ve Üstüner, 2011).

Örgütsel bağlılıkla birlikte önemli olan bir diğer bağlılık türü de mesleki bağlılıktır. Mesleki bağlılık kavramı örgütsel bağlılık kavramıyla gibi olsa da aslında bu iki kavram birbirinden farklıdır. Örgütsel bağlılık kişinin çalıştığı kuruma olan bağlılığını ifade ederken, mesleki bağlılık kişinin kendi işine/mesleğine yönelik bağını açıklamaktadır. Mesleki bağlılığı örgütsel bağlılıktan ayıran önemli fark, kişinin çalışmaları sonunda mesleğinin hayatındaki yerini ve değerini fark etmesidir (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007).

Mesleki bağlılık kavramı çalışanın kendi mesleğine özgü tutumu olarak açıklanmaktadır (Blau, 1985). “Kişinin seçmiş olduğu meslekte çalışma isteğidir” (Carson ve Bedian, 1994, s.240). Mesleki bağlılık, çalışanın mesleği daha iyi yerine getirebilmek için kendini mesleğinde geliştirmek adına harcadığı emek ve zaman şeklinde de tanımlanmaktadır (Çakır, 2001). Özetle mesleki bağlılık bireyin yeteneğinin ve uzmanlığının sonucunda mesleğini hayatında ne kadar merkezi bir yere koyduğu ve ne derece önemseyişiyle alakalıdır (Baysal ve Paksoy, 1999).

Toplumun önemli mesleklerinden biri olan öğretmenlik hem bireysel hem de kurumdaki diğer üyelerle birlikte sürdürülen bir meslektir. Bu nedenle öğretmenliği icra eden kişilerin mesleklerine ve çalışmakta oldukları örgütsel yapıya bağlılıkları önem taşımaktadır. Örgütsel ve mesleki bağlılık düzeyleri yüksek olan öğretmenlerin görevlerini yerine getirmek için ve okulun amaçlarına ulaşması için daha çok çaba harcadıkları bilinmektedir. Aynı zamanda bu öğretmenlerin okulla pozitif ilişkiler kurduğu ve üyeliklerini daha uzun zaman sürdürdükleri ifade edilmektedir (Uştu ve Tümkaya, 2017). Özetle öğretmenlerin örgütlerine ve mesleklerine yönelik olumlu tutum ve davranış göstermeleri önem taşımaktadır. Bu sebeple öğretmenlerin hem çalıştığı örgüte hem de mesleğine duyduğu bağlılık düzeyleri araştırılıp bu bağlılık türleri aralarındaki ilişki incelenebilir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırma öğretmenlerin çalıştıkları kuruma ve mesleklerine duydukları bağlılık düzeylerinin belirlenmesi, bağlılık düzeylerinin belirli değişkenlere göre incelenmesini ve bu bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelenmeyi amaçlamaktadır. Bu bağlamda Edirne ilinde ortaokul düzeyinde çalışan öğretmenlerin örgütsel ve mesleki bağlılık düzeylerini, bu

bağlılık düzeylerinin belirli değişkenlere göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek ve aralarındaki ilişkiyi incelemek için araştırmanın amacı doğrultusunda şu alt problemlere cevap aranmıştır:

1. Öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ne düzeydedir?
2. Öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyi cinsiyete göre anlamlı fark göstermekte midir?
3. Öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyi medeni duruma göre anlamlı fark göstermekte midir?
4. Öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyi öğretmenlik mesleğindeki kıdem yılına göre anlamlı fark göstermekte midir?
5. Öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyi branşa göre anlamlı fark göstermekte midir?
6. Öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyi okuldaki öğretmen sayısına göre anlamlı fark göstermekte midir?
7. Öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyi kadro durumuna göre anlamlı fark göstermekte midir?
8. Öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyi çalıştıkları okulun bağlı olduğu ilçeye göre anlamlı fark göstermekte midir?
9. Öğretmenlerinin mesleki bağlılıkları ne düzeydedir?
10. Öğretmenlerinin mesleki bağlılık düzeyi cinsiyete göre anlamlı fark göstermekte midir?
11. Öğretmenlerinin mesleki bağlılık düzeyi medeni duruma göre anlamlı fark göstermekte midir?
12. Öğretmenlerinin mesleki bağlılık düzeyi kıdem yılına göre anlamlı fark göstermekte midir?
13. Öğretmenlerinin mesleki bağlılık düzeyi branşa göre anlamlı fark göstermekte midir?
14. Öğretmenlerinin mesleki bağlılık düzeyi okuldaki öğretmen sayısına göre anlamlı fark göstermekte midir?
15. Öğretmenlerinin mesleki bağlılık düzeyi kadro durumuna göre anlamlı fark göstermekte midir?

16. Öğretmenlerinin mesleki bağlılık düzeyi çalıştıkları okulun bağlı olduğu ilçeye göre anlamlı fark göstermekte midir?
17. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyi ile mesleki bağlılık düzeyi arasında bir ilişki var mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Öğretmenlerin bağlılığının eğitim örgütlerinin gelecekteki başarısında kilit rol oynadığı düşünülmektedir (Huberman, 1993, akt. Crosswell ve Elliott, 2004). Benzer şekilde örgütsel bağlılığı yüksek olan öğretmenler eğitimdeki değişimlere uyum sağlamak isteyen örgütlere de olumlu katkı sağlarlar. Buradan yola çıkarak bu iki bağlılık düzeyini öğretmenlerin başarılarını etkileyen faktörler olduğu söylenebilir. Bu nedenle öğretmenlerin örgütsel ve mesleki bağlılık düzeyini belirleyerek var olan durumu betimlemesi ve bu iki bağlılık düzeyi arasındaki ilişkiyi incelemesi bakımından bu çalışmanın önem taşıdığı söylenebilir.

Alanyazında örgütsel bağlılık ve mesleki bağlılık ile yapılan çalışmalara bakıldığında bazı değişkenler ön plana çıkmaktadır. Bunlar cinsiyet, yaş, medeni durum, kıdem yılı gibi değişkenlerdir. Bu nedenle bu çalışmada alanyazın ile karşılaştırmak adına aynı değişkenler yine incelenmiştir. Yaş ile kıdem yılı değişkenleri paralel ilerleyen değişkenler olduğu için sadece kıdem yılı değişkenine yer verilmiştir. Bunlara ek olarak bazı çalışmalarda branş, kadro durumu, okuldaki öğretmen sayısı ve okulun bulunduğu yer gibi değişkenler incelenmiş olmakla birlikte sayılı araştırma bulunmaktadır. Ek olarak bu konuyla ilgili ortaokul kademesi için yeterli sayıda çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle bu çalışmada bu değişkenlerin ortaokul kademesinde öğretmenleri için incelenmesi gerekli görülmüştür. Aynı zamandan bu çalışmada belirtilen değişkenlerin ortaokul kademesinde incelemiş olması alanyazındaki boşluğu doldurulması bakımından önemlidir. Ek olarak alanyazında örgütsel ve mesleki bağlılığı ortaokul kademesinde ilçelere göre aynı çalışmada inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu durumun araştırmanın hem gerekliliği hem de özgün değeri olduğu söylenebilir.

Alanyazındaki örgütsel bağlılık ile mesleki bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar olmakla birlikte sayılı araştırma bulunmaktadır. Ek olarak ilişki inceleyen

çalışmalardan bazıları demografik değişkenlere yer vermiştir. Bu nedenle bu araştırma örgütsel ve mesleki bağlılığı demografik değişkenlerle birlikte alan bir çalışma olduğu için alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ek olarak tüm bunlardan yola çıkarak bu çalışmanın gelecekte yapılacak olan çalışmalara zemin hazırlayacağı düşünülmektedir.

1.4. Araştırmanın Varsayımları

Araştırmaya katılan öğretmenlerin veri toplama aracındaki sorulara samimi, içten ve dikkatli cevaplar verdikleri varsayılmaktadır.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Bu araştırma 2021-2022 Eğitim-Öğretim yılında Edirne ilinin ortaokul kademesindeki öğretmenler ile sınırlıdır.
2. Bu çalışmada yer verilenlerin dışında öğretmenlerin bağlılık düzeyini etkileyen birçok faktör bulunabilir. Tüm bu faktör veya değişkenlerin hepsinin belirlenmesi veya incelenmesi tek bir çalışma için mümkün olmayabilir. Bu nedenle öğretmenlerin bağlılık düzeylerinin belirli sayıdaki değişkenler için incelenecek olması bu araştırmanın sınırlılıklarından birisidir.
3. Veri toplama sürecinde tüm ilçelerdeki öğretmenlere yüz yüze ulaşmak mümkün olmadığı için verilerin yaklaşık yüzde otuzu uzaktan, Google Forms aracılığı ile toplanmıştır. Bu bağlamda, verilerin tamamının yüz yüze ortamlarda toplanmamış olması bu araştırmanın sınırlılıklarından birisidir.
4. Veri toplama sürecinde araştırmacının elinde olmayan sebeplerden dolayı kontrol edilemeyecek olan kişisel ve çevresel faktörler de araştırmanın sınırlılıklarındandır.

İKİNCİ BÖLÜM

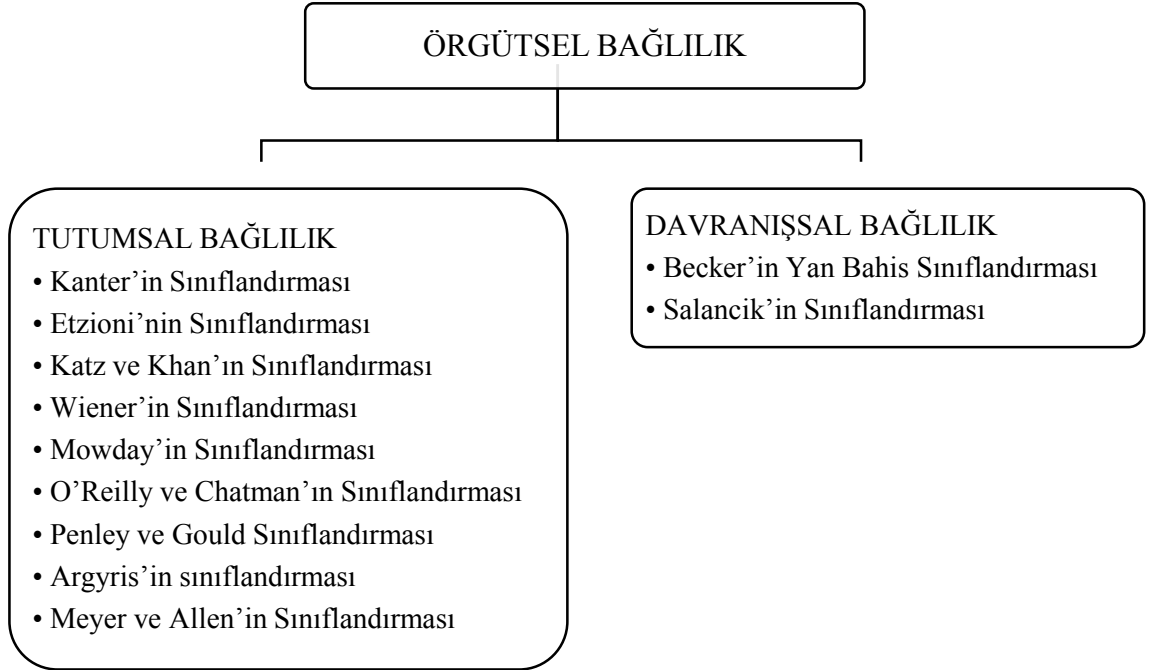
KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde örgütsel bağlılık ve mesleki bağlılık ile ilgili kuramsal çerçeveye ve ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

2.1. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık kavramı araştırmacılar tarafından değişik yaklaşımlarla açıklanmıştır. Bu yaklaşımlar farklı sınıflandırmalar şeklinde olsa da içerik olarak benzeştikleri görülmektedir (Çalık, 2019).

Örgütsel bağlılık, tutumsal bağlılık ve davranışsal bağlılık olarak iki şekilde sınıflandırılabilir (Sürücü ve Maşlakçı, 2018). Sınıflandırma Şekil 1’dedir ve Sürücü ve Maşlakçı (2018)’dan uyarlanmıştır. Tutumsal bağlılık başlığı altına Kanter’in sınıflandırması eklenmiştir (Uygur, 2015).



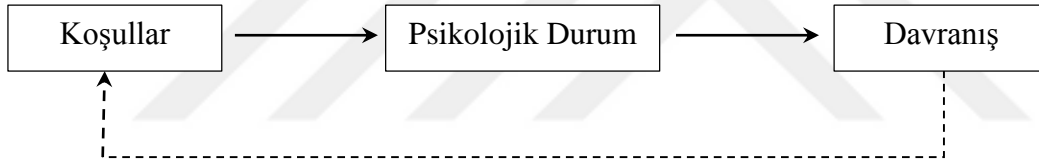
Şekil 1. Örgütsel bağlılık

2.1.1. Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları

Bu bölümde örgütsel bağlılığa ilişkin tutumsal ve davranışsal bağlılık yaklaşımları açıklanmıştır.

Tutumsal Bağlılık Yaklaşımı

Tutumsal bağlılık, bireyin amaçları ile örgütün amaçlarının birbiriyle bütünleşmesiyle oluşmaktadır (Varoğlu, 1993). Tutumsal olarak örgütsel bağlılık genellikle örgüte duygusal olarak bağlanma şeklinde tanımlanabilir (Özutku, 2008). Özsoy (2004)'a göre, tutumsal bağlılık çalışanların örgütleriyle olan ilişkilerine odaklanır. Tutumsal bağlılığın örgütün değer ve hedeflerini benimseme, işe yüksek katılım ve örgüte yönelik sadakat olarak üç unsurdan oluştuğu ifade edilmiştir (Bayram, 2005). Tutumsal bağlılık yaklaşımı Meyer ve Allen (1991)'den uyarlanarak Şekil 2'de



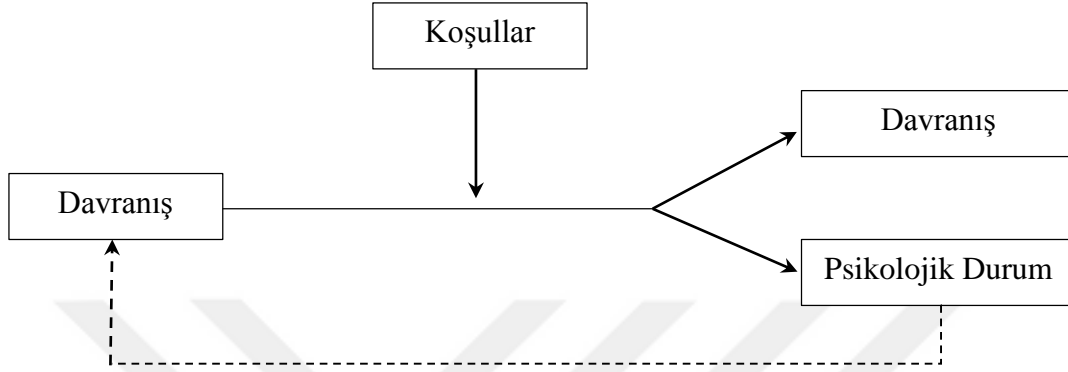
Şekil 2. Tutumsal bağlılık süreci

Tutumsal bağlılığın koşullar, psikolojik durum ve tutumu içeren bir süreç olduğu belirtilmiştir. Bu yaklaşımda araştırmacılar örgütsel bağlılığın gelişmesini sağlayan ön koşulların tanımlanmasına yönelmiştir (Sürücü ve Maslakçı, 2018). Tutumsal bağlılık ile ilgili farklı araştırmacıların çeşitli sınıflandırmaları Şekil 1'de belirtildiği gibidir.

Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı

Örgütsel bağlılığı davranışsal olarak değerlendiren araştırmacılar, bağlılık kavramını çalışan kişilerin örgütün üyesi olmaya devam edip etmemeye yönelik tercihleriyle bağdaştırmışlardır (Özutku, 2008). Davranışsal bağlılık gösteren çalışanların örgütten çok yaptıkları faaliyete bağlandıkları ifade edilmiştir. Bu durum şöyle açıklanabilir: Çalışan önce bir davranışta bulunur sonra bazı sebeplerle davranışını sürdürür ve belirli bir sürenin

arından sürdürdüğü bu davranışa bağlanır. Süre geçtikçe davranışıyla uyumlu ve kendini haklı çıkaran tutumlar geliştirir. Böylelikle davranışın yinelenme ihtimalini yükseltmiş olur (Bayram, 2005). Alanyazında davranışsal bağlılık başlığında Becker'in Yan Bahis Teorisi ile Salancik'in sınıflandırması bulunmaktadır (Sürücü ve Maşlakçı, 2018).



Şekil 3. Davranışsal bağlılık yaklaşımı

Davranışsal bağlılık yaklaşımı Meyer ve Allen (1991)'den uyarlanarak Şekil 3'te özetlenmiştir.

Çoklu Bağlılık Yaklaşımı

Çoklu bağlılık yaklaşımı, bir çalışanın bağlılığın başka bir çalışanın bağlılığından farklı olabileceğini ifade etmektedir (Reichers, 1985, akt. Balay,2014). Çoklu bağlılık, örgüt içindeki çeşitli elemanların farklı derecelerde bağlılık oluşmasına neden olabileceğini belirtilmiştir. Bu nedenle diğer bağlılık türünden ayrı ele alınmıştır (Balay, 2014). Çoklu bağlılığın kaynaklarının belirlenmesi için örgütü oluşturan yapıların belirlenmesinin gerekli olduğu ifade edilmiştir (Reichers, 1985, akt. Gül, 2002). Çünkü çalışanların örgütlerine, mesleklerine, yöneticilerine ve çalışma arkadaşlarına farklı bağlılıklar geliştirebildiği belirtilmiştir (Becker vd., 1996, akt. Balay, 2014).

2.1.2. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmaları

Bu bölümden tutumsal ve davranışsal bağlılık başlıkları altında belirtilmiş olan örgütsel bağlılık sınıflandırmalarına yer verilmiştir.

Kanter'in Sınıflandırması

Kanter bağıllığı üç şekilde ele almıştır. Bunlar devama yönelik bağıllık, kenetlenme bağıllığı ve kontrol bağıllığıdır (Bakan, 2011, Gül, 2002).

Devama yönelik bağıllık, çalışanların örgütte kalmak istemesi ve örgütün sürekliliği için elinden geleni yapması olarak ifade edilmiştir (Usta ve Küçükaltan, 2012). Bu bağıllık türü, çalışanların örgütten ayrılmanın kendisi için bir maliyeti olduğunu düşünmesi ve örgüte yaptığı yatırımlardan dolayı oluşmaktadır. Bunun sonucunda çalışanların örgütten ayrılmayı düşünmediği belirtilmiştir (Kanter, 1968, akt. Uygur, 2015).

Kenetlenme bağıllığı, çalışanların örgütsel gruplardaki ilişkilere bağıllı olarak ifade edilmiştir (Kanter, 1968, akt. Uygur, 2015). Çalışanlarının örgüte kenetlenmelerini sağlamak için tören, üniforma vb. kullanıldığı belirtilmiştir. Böylece kenetlenme bağıllığının artıracığı grup içindeki olumsuzlukların azalacağı ve bu durumun örgütü dış tehditlere karşı koruyacağı belirtilmektedir (İnce ve Gül, 2005). Bu bağıllık türünde çalışanlar arasında olumsuz durumların olmadığı, olduğu zaman da sorunların aşılabildiği ifade edilmiştir (Usta ve Küçükaltan, 2012).

Kontrol bağıllığı, çalışanların örgütün kurallarına bağıllı olması şeklinde tanımlanmıştır (Kanter, 1968, akt. Uygur, 2015). Bu bağıllık türünde çalışanlar ile örgütün amaç ve değerleri uyduğu için çalışanların örgüt için olumlu tutum geliştirdiği belirtilmiştir (İnce ve Gül, 2005). Özetle, bu üç bağıllık türünü oluşturan nedenler birbirinden farklı olduğu için ortaya çıkan sonuçlar da birbirinden farklıdır.

Etzioni'nin Sınıflandırması

Etzioni, örgütsel bağıllığı, görevlere uyumu olarak tanımlamıştır. Ahlaki bağıllık, çıkarıcı bağıllık ve yabancılaştırıcı bağıllık olarak sınıflandırmıştır (Balay, 2014).

Ahlaki bağıllık çalışanlar örgütün verdiği ödüllerden etkilenmeden örgütün amaçlarını içselleştirdiği (Balay, 2014) ve otoriteyle özdeşleştiği bir bağıllık türüdür

(Bayram, 2005). Bu bağıllık boyutunda çalışan örgütün amaçlarına ve işe değer verdiği için çalışmaktadır (Schein, 1978, akt. İnce ve Gül, 2005). Dolayısıyla ahlaki bağıllığı olan çalışanların örgüt yararına faaliyetlerde bulunduğu ifade edilmiştir (Varoğlu, 1993).

Çıkarıcı bağıllık, çalışanların ödüllerden dolayı örgüte bağıllık duyduğunu ifade etmektedir (Eğriboyun, 2013, Gündoğan, 2009). Diğer bir ifadeyle alışverişe dayalı bir bağlanma vardır. Çıkarıcı bağıllıkta çalışanların bağıllık düzeylerini ihtiyaçlarının karşılanması derecesinde ayarladığı söylenmiştir (Balay, 2014). Çalışanların ücret karşılığında yapması gereken işi yaptığı ve o oranda bir bağıllık gösterdiği belirtilmiştir (İnce ve Gül, 2005).

Yabancılaştırıcı bağıllıkta çalışanların davranışları sınırlandırıldığı için psikolojik olarak bağıllık hissetmediği ama üyeliğini devam ettirdiği belirtilmiştir (Bayram, 2005). Bu bağıllık türünün çalışanın örgütü cezalandırıcı ya da zararlı gördüğünde ortaya çıkmaktığı belirtilmiştir (Balay, 2014). Etzioni, çalışanların bağıllığını bu üç boyuttan birine göre değerlendirilmesi gerektiğini ifade etmiştir (Eğriboyun, 2013).

Katz ve Kahn'ın Sınıflandırması

Katz ve Kahn, örgüt ortamında örgüte bağıllık duymaya yönelten farklı ödüllere dayalı olduğunu ileri sürmüştür. Çalışanların davranışları, iç ödüller ve dış ödüllerin birleşiminden oluştuğu ifade edilmiştir. İçsel ödüller güdüleyici olduğunda çalışanların değer ve gereksinimlerinin giderildiği belirtmiştir. Dış ödüller güdüleyici olduğunda ise çalışanların faaliyetleri aldıkları ücret karşılığında yapabildikleri söylenmiştir. Çalışanların dışsal ödüllerle bağlandıkları örgütlerde kayıpların yaşanma olasılığının fazla olduğu ifade edilmektedir (Katz ve Kahn, 1977, akt. Balay, 2014).

Wiener'in Sınıflandırması

Wiener bağıllığı araçsal bağıllık ve örgütsel bağıllık olarak sınıflandırmıştır. Araçsal bağıllık, kendi çıkarlarına dönük olmayı ifade etmektedir. Örgütsel bağıllık değerlere yönelik olmayı ifade etmektedir. (Newton Shore, 1992, akt. Balay, 2014). Araçsal bağıllıkta örgüt, çalışanların bazı güdülerini karşılarken çalışanlardan örgüte katkıda bulunmasını

istemektedir. Bu durum dengede olduğu sürece çalışanların örgütten ayrılmayı istemediği belirtilmiştir. Örgütsel bağlılık ise çalışanın örgüte duygusal bağlılığını ifade etmektedir. Bu bağlılıkta çalışanların örgütün amaçlarıyla özdeşleştiği söylenmiştir (Gaertner ve Nollen, 1989, akt. Balay, 2014). Bunun sonucunda örgütsel bağlılık çalışanların örgüte, örgütün iyiliği için bağlılık duyması şeklinde ifade edilmiştir (Wiener, 1982, akt. Balay, 2014).

Mowday'in Sınıflandırması

Mowday, Porter ve Steers, örgütsel bağlılığı tutumsal ve davranışsal olarak bağlılık sınıflandırmıştır. Araştırmacılar iki tür bağlılık arasında dönüşümlü bir ilişki olduğunu öne sürmüştür (Balay, 2014). Buna göre tutum bağlılık davranışlarını oluştururken bu davranışlar da bağlılık tutumlarını güçlendirir (Reichers, 1985, akt. Balay, 2014).

Tutumsal bağlılık boyutunda, çalışanların örgütün amaçlarıyla özdeşleştiği belirtilmiştir. Böylece çalışanlar örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için çalışmaktadır. Davranışsal bağlılık boyutunda örgütte uzun süre çalışanlar ayrılmanın maliyetli olacağını düşünmektedir. Bu nedenle davranışsal bağlılıkta çalışanların örgütün kendilerine sağladıklarında vazgeçmek istemediği belirtilmiştir (Blau ve Boal, 1987, akt. Balay, 2014).

O'Reilly ve Chatman'ın Sınıflandırması

Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütlerine psikolojik olarak bağlanmaları şeklinde ifade edilmiştir. O'Reilly ve Chatman örgütsel bağlılığı özdeşleşme bağlılığı, uyum bağlılığı ve içselleştirme bağlılığı olarak üç boyutta ele almıştır (O'Reilly ve Chatman, 1986, akt. Balay, 2014).

Özdeşleşme bağlılığı boyutu çalışanların örgüt içinde yakın ilişkiler kurma ve bunu devam ettirmek istemesi sonucunda oluştuğu ifade edilmiştir (O'Reilly ve Chatman, 1986, akt. Balay, 2014).

Uyum bağlılığı boyutunda çalışanların temel amacının örgütün sağladığı ödüllere ulaşmak olduğu söylenmiştir (İnce ve Gül, 2005, Usta ve Küçükaltan, 2012). Çalışanlar tutum ve davranışlarını ödüllere ulaşmak ve cezalardan kaçmak için geliştirdiği belirtilmiştir

(Balay, 2014). Bu durum yöneticiler için faydalı görünse de çalışanlar için bağlılığın alışveriş anlamını taşıyacağı belirtilmiştir (Bakan, 2011).

İçselleştirme bağlılığının çalışanın bireysel değerleri ile örgütsel değerlerin uyuşmasına bağlı olduğu ifade edilmiştir (Balay, 2014). İçselleştirme derecesinin örgütün amaçlarının çalışanın ihtiyaçlarıyla uyum oranına bağlı olduğu söylenmektedir (Sığırı ve Basım, 2006).

Penley ve Gould'un Sınıflandırması

Penley ve Gould, örgütsel bağlılığı ahlaki bağlılık, hesapçı (çıkarıcı) bağlılık ve yabancılaştırıcı bağlılık şeklinde üç boyutta sınıflandırmıştır (Uygur, 2015).

Ahlaki bağlılık, örgütün amaçlarının çalışanlar tarafından özdeşleştirilmesiyle örgüte bağlanmaları olarak ifade edilmiştir. Çalışanların örgütün topluma faydalı olduğunu düşünerek örgütsel faaliyetlerde bulunma arzusunda olduğu belirtilmiştir (Çöl, 2004).

Çıkarıcı bağlılığın çalışanların yaptığı çalışmalar sonucunda ödül elde etmelerine dayandığı belirtilmiştir (Uygur, 2015). Bu bağlılıkta çalışanların üstlerinin kendi başarılarını görmelerini sağlama, kendini sevdirmeye ve çalışkan gösterme gibi taktiksel davranışları içerdiği söylenmiştir (İnce ve Gül, 2005).

Yabancılaştırıcı bağlılığın çalışanların örgütte kontrolü ve çeşitli iş imkanları olmadığında ortaya çıktığı belirtilmiştir (Çöl, 2004). Bu bağlılıkta çalışanlar örgütten ayrılırsa maddi kayıp yaşayacaklarını ve iş bulmanın zor olduğunu düşündükleri için örgütte kalmaya devam ettileri belirtilmiştir (Penley and Gould, 1988).

Chris Argyris'in Sınıflandırması

Argyris, örgütsel bağlılığı diğer araştırmacılardan farklı olarak sınıflandırmıştır. Argyris'e göre bağlılık farklı değişkenlerden oluşan bir kavramdır. Teknoloji, ekonomi ve strateji gibi faktörlerin de bağlılığın oluşmasında etkili olduğunu vurgulamıştır. Argyris'e göre bağlılık dışsal ve içsel olarak ikiye ayrılmaktadır (Argyris, 1998).

İçsel bağlılık, çalışanların örgütsel faaliyetleri sorumluluk olarak görüp gönüllü olmalarını ifade eder. Bu bağlılıkta hedefler örgüt yöneticisiyle ortaklaşa belirlenirken görevlere göre yapılacak davranışlar çalışanlar tarafından belirlenmektedir (Argyris, 1998).

Dışsal bağlılık, örgüt yöneticilerinin çalışanlardan sadece kendilerine verilen görevleri yapmalarını istemesini ifade etmektedir. Bu bağlılıkta hedefler ve hedeflere göre yapılacak davranışlar yöneticiler tarafından belirlenmektedir. Çalışanların görüşünün alınmadığı belirtilmiştir (Argyris, 1998).

Meyer ve Allen'in Sınıflandırması

Meyer ve Allen, örgütsel bağlılığı duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olarak üç grupta ele almıştır (Balay, 2014). Meyer ve Allen'in örgütsel bağlılık sınıflandırmasının çalışmalarda temel alındığı ve en çok kabul gören örgütsel bağlılık modeli olduğu belirtilmiştir (Doğan ve Kılıç, 2007, Başol ve Yalçın, 2009).

Duygusal bağlılık, çalışanların örgütün hedeflerini benimsedikleri ve örgütte kalmayı istedikleri bağlılık türüdür (Bayram, 2005, Balay, 2014). Duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanların gönüllü olarak çalıştıkları ve ek olarak çaba sarf ettikleri belirtilmiştir (İnce ve Gül, 2005). Bundan dolayı duygusal bağlılık türünün işverenler tarafından en çok istenen bağlılık türü olduğu belirtilmiştir (Çöl ve Gül, 2005). Allen ve Meyer'e göre duygusal bağlılığa etki eden faktörler işin zorluğu, rolün açıklığı, amacın açıklığı, yöntemin öneriye açıklığı, arkadaş bağlılığı, eşitlik ve adalet, kişisel önem, katılım ve geri bildirim olarak ifade edilmiştir (akt. Gürbüz, 2012).

Devam bağlılığı, örgütten ayrılmanın sonuçlarıyla ilişkilidir. Farklı iş seçeneklerinin olmaması çalışanların örgütlerinden ayrılmak istememelerinin nedenlerinden biridir. Farklı bir ifadeyle devam bağlılığı, örgüt üyesini bitirmenin sonucunda oluşabilecek maliyetlerin farkında olmak ve bu sebeple örgüte bağlılık duymak olarak ifade edilmiştir (Yüceler, 2009, Gürkan, 2006). Devam bağlılığı boyutundaki çalışanlar örgütlerine çok emek ve zaman harcadıklarını düşündükleri için örgütte kalmayı zorunluluk olarak görmektedir (Bayram, 2005). Ek olarak bu sınıflandırma örgütsel bağlılık kavramını, ödül maliyet bakımından

değerlendirmektedir. Maliyete göre daha çok ödül, daha çok örgütsel bağlılık demektir. (Balay, 2014).

Normatif bağlılık, çalışanların örgütte kalmanın ahlaki olduğuna inanması ve örgütte kalmaya devam etmesi olarak ifade edilmektedir (Bayram, 2005, Sürücü ve Maşlakçı, 2018). Çalışanların örgüt üyeliğini sürdürme yönelimlerinin güçlü olduğu söylenmiştir (Aktuğ, 2016). Duygusal bağlılıkta çalışanın verimli ve istekli olduğu belirtilmiştir (Doğan, 2013).

Sonuç olarak, çalışanlar bağlılığı farklı derecelerde yaşayabilmektedir. Bazıları duygusal ağırlıklı bağlılık hissederken, bazıları devam veya normatif ağırlıklı bağlılık gösterebilmektedir. Bu üç bağlılık boyutunun örgüt üyeliğinin sürdürülüp sürdürülmemesi konusunda belirleyici olduğu ifade edilmiştir (Uygur, 2015). Özetle, duygusal bağlılıkta devam etmesinin nedeni isteğe, devam bağlılığında ihtiyaca ve normatif bağlılıkta zorunluluğa dayanmaktadır (Balay, 2014).

Becker'in Yan Bahis Teorisi

Becker, bağlılığı tutarlılık gösteren eylemler olarak dile getirmiştir. Bağlılığın çalışanların örgütten ayrılırsa kaybedeceği sonucunda ortaya çıkacağı belirtilmiştir. Bu teoride zaman, para ve çabanın yan bahis olarak adlandırılmaktadır (Meyer ve Allen, 1984). Meyer ve Allen (1984) bu bağlılık teorisinin devam bağlılığı olduğunu ve devam bağlılığının da ekonomik nedenlere dayandığını dile getirmişlerdir.

Salancik'in Yaklaşımı

Salancik bağlılığı çalışanın davranışına bağlanması şeklinde tanımlamıştır (Gilsson ve Durick, 1988, akt. Uygur, 2015). Davranış bağlılığının çalışanın örgütten ayrılmasıyla ilgili algıladığı sınırlılıklarla çalışanın örgüte bağlayan unsurlardan oluştuğu belirtilmiştir. Tutumsal bağlılığın ise örgüt içinde paylaşılan hedeflerden oluştuğu belirtilmiştir (Balay, 2000). Çalışanların davranışları ile tutumları arasındaki uyumsuzlukları, tutuma aykırı davranışlarında bulunmasına neden olabilir. Bunun sonucunda çalışanların davranışıyla uyumlu hale gelmesi için tutumunu değiştireceği ve davranışını haklı hale getirmeye çalışacağı ifade edilmiştir (İlsev, 1997). Çalışanların davranışlarına bağlanması için

davranışlarını isteyerek yapması gerektiği söylenmektedir. Davranışını isteyerek yapan çalışanların sorumluluk alarak davranışını ve örgüt üyeliğini sahipleneceği belirtilmiştir (Sökmen, 2000).

2.1.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler temelde kişisel ve örgütsel faktörler olarak ikiye ayrılabilir (Bilgiç, 2017). Örgütsel bağlılığı etkilenen örgüt dışı faktörler de bulunmaktadır.

Kişisel/Demografik Faktörler

Kişisel/demografik faktörler ile örgütsel bağlılık arasında ilişkiler bulunmaktadır (Hrebiniak ve Alutto 1972, akt. Balay, 2014). Çalışmalar sonucunda örgütsel bağlılığı etkileyen kişisel faktörlerin yaş, cinsiyet, eğitim durumu ve kıdem/çalışma süresi üzerinde yoğunlaştığı belirtilmiştir (Bilgiç, 2017).

Örgütsel bağlılığın yaş değişkeni ile ilişkisini araştıran çalışmalarda net bir sonuç belirtilmemektedir. Bazı araştırmalarda gençlerin örgütsel bağlılığının yüksek olduğunu, bazılarında ise ileri yaşlardaki çalışanların bağlılığının yüksek olduğunu sonucuna ulaşıldığını aktarmıştır (Aktuğ, 2016). Bunun yanında yaşın çalışanları örgüte bağlayan bir faktör olduğu da belirtilmiştir (Luthans vd., 1987, akt. Uygur, 2015). Çünkü yaşın örgüt değiştirmek için seçenekleri azalttığı ifade edilmiştir (Hrebiniak ve Alutto, 1972, akt. Balay, 2014). Emeklilik maaşı, artan yaş, kıdem ve kıdeme bağlı ücret, statü vb. yatırımlar, örgütte geçirilen zamanın artmasıyla işten ayrılma maliyetini artırıp örgütsel sadakati güçlendirmektedir (Morrow, 1983, akt. Balay, 2014).

Cinsiyet değişkeni için alanyazında erkeklerin veya kadınların lehine örgütsel bağlılık açısından net görüş bulunmadığı belirtilmiştir (Gündoğan, 2009). Evli veya ayrılmış çalışanların özellikle kadınların örgütten ayrılmayı, bağlılığı olmayan bekâr çalışanlardan daha maliyetli gördükleri belirtilmiştir. Kadınların erkeklerden daha az derecede iş değiştirme eğilimi taşıdıkları ifade edilmiştir (Hrebiniak ve Alutto, 1972, akt. Balay, 2014).

Örgütsel/Görevsel Faktörler

Bağlılığı etkileyen faktörler arasında rol çatışması, görev kimliği, çalışanın beklentilerinin karşılanma derecesi, sosyal etkileşim tercihleri, beceri düzeyi, işe odaklanma (Glisson ve Durick, 1988), iş güçlüğü, rol belirsizliği, ast üst ilişkileri, ilerleme olanakları, karar almaya katılım, bireyin gereksinimlerine önem verme (Gaertner ve Nollen, 1989), ödeme eşitliği ve denetim ilişkilerinden bahsedilebilir (Fukami ve Larson, 1984, akt. Balay, 2014). Sosyal bağ, örgütsel bağlılık için önemlidir. Örgütten ayrılma iş arkadaşlarından ayrılma anlama geldiğinden çalışanlar, örgütten kalmayı tercih ettiği belirtilmiştir. Bu nedenle, iş arkadaşlarına bağlılığın, örgütsel bağlılığı etkileyeceği söylenebilir (Randall ve Cote, 1991).

Örgütün büyüklüğü, kurumsallık derecesi, çalışma saatleri, kariyer fırsatları ve ücret politikası örgütsel bağlılık üzerinde etkileri olan diğer faktörlerdir (Özdevecioğlu, 2003). Örgütlerin çalışanlarına uyguladıkları ücret politikasının örgütsel bağlılık için önemli bir etkidir. Çalışanların daha yüksek ücret almaları ile örgütsel bağlılıkları arasında doğrusal bir ilişki bulunmaktadır (Balay, 2014). Örgütsel adalet algısının örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerdendir (Sangperm, 2017). Örgütsel adalet, yöneticilerin aldığı kararların çalışanlar tarafından olumlu olarak algılanmasıdır (İçerli, 2010).

Ek olarak yöneticilerin çalışanlarının ihtiyaçlarına duyarlı olmasının (Gündoğan, 2009) ve liderlik stillerinin örgütsel bağlılığı etkilediği ifade edilmektedir (Doğan ve Kılıç, 2007). Ayrıca takım çalışmasının da çalışanların örgütsel bağlılıkları açısından önemli olduğu belirtilmiştir (Gündoğan, 2009). Alanyazında takım çalışmasının öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyini arttığı belirtilmiştir (Güçlü ve Okçu, 2015). Aynı zamanda öğretmenler için içsel ödüllerin (öğrencilerin hedefleri, mesleki tatmin vb.) örgütsel bağlılık açısından önem taşıdığı ifade edilmiştir (Celep, 1998).

Özetle takım çalışması, ücret politikası ve bunun çalışanlar tarafından algılanma biçimi, yöneticilerin çalışanlarla kurduğu olumlu ilişkiler ve çalışanlarına sağladıkları imkânlar örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörler olarak ele alınabilir.

Durumsal Faktörler

Çalışanların örgüte giriş öncesindeki genel bağlılık eğilimi ve önceki tecrübeleri bir ön bağlılık oluşturur. Çalışanların örgütsel bağlılığına ilişkin durumsal tepkilerini kestirmek için araçsal kestirim, benzeyiş kestirimi ve adaletli grup-değer kestiriminden söz edilebilir. Araçsal kestirim, çalışanların örgütten istediği sonuçlarla (ödeme, ilerleme, adaletli yönetim gibi) ilgilidir. Benzeyiş kestiriminde çalışanların önceki tutumları tepkilerini yönlendirmektedir. Adaletli Grup-Değer Kestiriminde yüksek ön bağlılığı olan çalışanlar adaletsiz davranıldığını hissettiklerinde tepki gösterir. Karşı taraftan uygun davranışlar gördüğünde grup değerleri kuvvetlenir (Brockner vd., 1992, akt. Balay, 2014).

Örgüt Dışı Faktörler

Alternatif iş imkânları bulunmayan durumlarda çalışanların örgütsel bağlılığında yükseliş olurken imkânların fazla olduğundaysa çalışanlar örgütsel bağlılıklarının çok yüksek olmadığı belirtilmiştir (Bilgiç, 2017). Ek olarak ülkenin işsizlik oranlarının ve ekonomik durumunun da örgütsel bağlılığa etkisi olan faktörlerden olduğu ifade edilmiştir (Esmer ve Yüksel, 2017).

2.1.4. Örgütsel Bağlılık Sonuçları

Örgütsel bağlılığın üç tür boyutu vardır. Bunlar düşük örgütsel bağlılık, ılımlı örgütsel bağlılık ve yüksek örgütsel bağlılık. Her boyutun kendi içinde sonuçları mevcuttur. Bağlılığın sonuçları olumlu veya olumsuz olabilir. Bağlılığın düzeyine göre etkili davranışlarla sonuçlanma ihtimali olduğu belirtilmektedir.(Wiener, 1982, akt. Balay, 2014). Tüm bu sonuçlar aşağıdaki tabloda aktarılmaktadır.

Tablo 1

Bağlılık düzeylerinin olası sonuçları

	Bireysel		Örgütsel	
	Olumlu	Olumsuz	Olumlu	Olumsuz
Düşük Bağlılık Düzeyi	Bireysel üreticilik, yenileşme ve özgünlük, insan kaynaklarının daha etkin kullanımı	Yavaş mesleki gelişme ve ilerleme, dedikodu sonuçlu kişisel maliyetler, olası ihraç, arıma veya örgütsel amaçları bozma	Düşük performansın engellenmesi, çalışanın zararını sınırlama, morali yükseltme, yeniden yerleştirme, söylentilerin örgüt için yararlı sonuçları	Devamsızlık, gecikme, düşük iş kalitesi, sadakatsizlik, örgüte karşı yasal olmayan faaliyet, rol modeline zarar verme, zararlı dedikodu, çalışan üzerinde sınırlı örgütsel kontrol
İlmlı Bağlılık Düzeyi	İleri bağlılık duygusu, güvenlik, yeterlik, sadakat ve görev, üretici bireycilik, kimliğin korunması	Mesleki gelişme ve ilerleme fırsatları sınırlı olabilir, parçalı bağlılıklar arasında kolay olmayan uzlaşma	Artan çalışan kıdemi, sınırlı ayrıma isteği, yüksek iş doyumu	Çalışanın rol üstü ve üyelik davranışlarının sınırlanması, örgütsel istemin dengelenmesi, örgütsel etkililikte düşüş
Yüksek Bağlılık Düzeyi	Bireysel mesleki gelişme ve beklentileri karşılama, davranışın örgütçe ödüllendirilmesi, bireyin iş yapma tutkusu	Bireysel gelişme, üreticilik, yenileşme ve hareketlilik fırsatlarının boğulması, değişmeye karşı direnç, sosyal ilişkilerde gerilim, arkadaş dayanışması yoksunluğu iş dışı örgütler için sınırlı zaman ve enerji	Güvenli ve dengeli işgücü, çalışan, daha yüksek üretim için örgütün istemlerini kabul eder, yüksek düzeyde görev yarışı ve performans, örgütsel amaçların karşılanabilmesi	İnsan kaynaklarının yerinde kullanılmaması, örgütsel esneklik, yenileşme ve uyum yoksunluğu, geçmişteki politika ve süreçlere tam güven, gayretli çalışanlardan öfke ve düşmanlık

Üç bağlılık düzeyinin hem bireysel hem de örgütsel olarak olumlu ve olumsuz sonuçları tabloda özet olarak belirtilmiştir (Randall, 1987; akt. Balay, 2014, 101-102).

2.2. Mesleki Bağlılık

Mesleki bağlılık, kişiyle mesleği arasındaki psikolojik ilişki olarak ifade edilmiştir (Lee vd., 2000). Farklı bir tanıma göre mesleki bağlılık bireyin mesleğini ne derece önemseydiği ve hayatında ne ölçüde merkezi bir yere koyduğuyla alakalıdır (Baysal ve Paksoy, 1999). Benzer şekilde mesleki bağlılık kavramını, mesleğin değer ve amaçlarını kabul edip inanma, mesleğin faydasına gönüllü emek harcama ve mesleki üyeliğini devam ettirme için istekli olmak şeklinde tanımlanmıştır (Aranya vd., 1981, akt. Ünal, 2015). Kişinin mesleğe güçlü bir şekilde bağlanması için işiyle ilgili becerilerini kullanabilmesi gerektiği belirtilmiştir. Bir öğretmenin meslektaşları, yöneticileri ve öğrencileri tarafından

saygınlık görmesi, meslektaşlarıyla işbirliğinde bulunması mesleki bağlılığı artırmada önemli olduğu ifade edilmiştir (Louis, 1998).

Bazı öğretmenlerde içsel doyum sonucunda mesleki bağlılık oluştuğu ifade edilmiştir (Firestone ve Pannel, 1993). Öğretmenlerin mesleğinde doyuma ulaşmış başarılı olduğunda mesleki bağlılık gösterdiği belirtilmiştir. Böylece öğretmenlerin mesleklerini daha iyi bir biçimde devam ettirmeye çalışacağı söylenmiştir (Rosenholtz, 1989). Bunlara ek olarak mesleğe bağlılığın göstergesi olarak öğretmenlik mesleğini yapmaktan gurur duyma, öğretmenlik mesleğini ve etiğini benimseme sayılabilir (Şişman ve Acat, 2003). Mesleki bağlılığı artırmak amacıyla öğretmenlerin yeni meslektaşlarına yardımcı olmaları, yeniliklere açık olmaları, mesleki eğitim fırsatlarını değerlendirmeleri, teknolojik ilerlemeleri ve mesleki yayınları takip etmeleri gerektiği belirtilmiştir (Aydın, 2013). Öğretmenlerle yapılan bir çalışmada çalışma arkadaşlarının mesleki danışmanlık ve destek sağlamanın, kararlara katılımın mesleki bağlılığı desteklediği belirtilmiştir (Weiss, 1999, akt. Ünal, 2015).

2.2.1. Mesleki Bağlılığın Boyutları

Alanyazına bakıldığında mesleki bağlılıkla ilgili çeşitli sınıflandırmaların mevcut olduğu görülmektedir. Morrow ve Wirth, (1989), mesleki bağlılığı tutumsal ve davranışsal olarak sınıflandırmıştır. Tutumsal yaklaşımda bireyin yeni fikirler üretmesi ve mesleğine yönelik tutumu önemlidir. Davranışsal yaklaşımda ise mesleki yayınları takip etmek ve mesleki katılma gruplara katılmak önemlidir. Bağlılığın tutum ve davranış dönüşmesi önemlidir. Çünkü bağlılık gösteren kişinin inançlarına göre kendini adadığı davranışlarda bulunduğu belirtilmiştir (Çetin vd., 2010). Carson ve diğerleri, (1995) farklı meslekten çalışanlarla yaptıkları araştırmadan yola çıkarak mesleki bağlılığı mesleki yatırım, duygusal maliyetler ve mesleki alternatiflerin sınırlılığı olarak üç boyutta sınıflandırmıştır. Morrow mesleki bağlılık kavramı, kişinin mesleki kimliğinin ön planda tutulması, kişinin mesleği için emek harcaması, mesleki etik kurallara ve amaçlara bağlanması, kişinin uzmanlık ve beceri kazanmak için yaptıkları neticesinde mesleğini yaşamının merkezinde algılaması şeklinde unsurlardan oluşan bir yapı şeklinde tanımlamıştır (Baysal ve Paksoy, 1999).

Meyer ve diğerkleri (1993) mesleki bağıllığı üç boyutta incelemiştir. Bunlar; duygusal boyut, devamlılık boyutu ve normatif boyuttur. Mesleki duygusal bağıllık, kişinin mesleğine duygusal bağıllığını ifade etmektedir. Kişinin meslekte kalmayı istediğı ve mesleğini severek yaptığı ifade edilmiştir (Baysal ve Paksoy, 1999). Mesleki duygusal bağıllığın, az devamsızlık (Blau ve Boal, 1987, akt. Balay, 2014), motivasyon (Çetin, 2004), performansı artırma, örgütsel vatandaşlık davranışı gibi sebeplerden dolayı bir örgütte en fazla tercih edilen bağıllık boyutu olduğu söylenmektedir (Kaya ve Zerenler, 2014). Mesleki devamlılık bağıllığı, kişinin mesleğine vazgeçemeyeceğı derecede yatırım yapmış olmasını ifade etmektedir. Devamlılık bağıllığı yüksek çalışanların mesleki faaliyetlere daha az katılma istedi duyduğu belirtilmiştir (Meyer, vd., 1993). Sebebiyse kişinin mesleğine ihtiyaçtan dolayı devam etmek mecburiyetinde olması şeklinde belirtilmiştir (Blau, 1985). Normatif mesleki bağıllık, çalışanın ahlaki olarak doğru bulduğu için mesleğe devam etmesi şeklinde tanımlanmıştır (Gül vd., 2008). Çalışanın kendisini mesleğine adanmış olmasını ifade etmektedir (Durna ve Eren, 2005). Çalışanların normatif bağıllığı yüksekse daha fazla işbirliği yaptığı ve mesleğe devam etmeyi sorumluluk olarak algıladıkları belirtilmiştir (Kaya ve Zerenler, 2014). Özetle, duygusal bağıllığı yüksek olan çalışanların mesleğine kendi istediğıyle devam ettiği söylenmiştir. Devam bağıllığı yüksek olan çalışanların ihtiyacı olduğu için mesleğine devam ettiği belirtilmiştir kalır. Normatif bağıllığı yüksek olan çalışanların mesleğe sorumlu olduğu için devam etmeye zorunlu hissettiğı aktarılmıştır (Blau, 2001, Doğanülkü, 2019).

2.2.2. Mesleki Bağıllığı Etkileyen Faktörler

Mesleki bağıllık etkileyen çeşitli faktörler bulunmaktadır. Demografik değişkenler arasında yaş, cinsiyet, kıdem vb. sayılmaktadır (Çakar ve Ceylan, 2005). Alanyazındaki araştırmaların sonuçlarına bakıldığında kişisel değişkenlerle mesleki bağıllık için kesin ifadeler söylenememektedir. Mesleki bağıllığı etkilen değişkenler arasında kişisel olmayan değişkenler de mevcuttur.

Kişisel bilgiler dışındaki değikenlerden biri kontrol odağıdır. Kontrol odağı değişkeniyle mesleki bağıllık arasında negatif bir ilişki olduğu söylenmektedir. Dış kontrol odağı olan kişilerin mesleki bağıllık düzeyinin daha düşük olduğu belirtilmiştir. Yükselme ihtiyacı ve başarının ise mesleki bağıllık düzeyine olumlu etki yaptığı belirtilmiştir. Aynı

zamanda yönetici ve öğretmenlerin yükselerek daha çok yönetimsel yükümlülük üstlenmeleri, öğretmenlik mesleğinden uzaklaşarak okul ve örgütsel yapıya daha çok bağlanmalarını sağladığı belirtilmiştir. Bu nedenle bu öğretmen ve yöneticilerin mesleki bağlılığının azaldığı ifade edilmiştir (Balay, 2014).

Ek olarak iş doyumu, öz yeterlik, ödül beklentisi, mesleki kıdem ve statü ve değişkenlerinin çoğunlukla mesleki bağlılıkla pozitif yönde ilişkisinin olduğu belirtilmiştir. Meslektaş desteğini inceleyen çalışmaların çoğunluğunda pozitif yönde etkilediğine ilişkin sonuçlar bulunmuştur. Rol belirsizliği ve çatışması, iş yükü ve stresi ve gibi değişkenlerle mesleki bağlılık arasında negatif ilişkisi olduğu bulunmuştur. Ücret ve liderlik gibi değişkenlerin mesleki bağlılığı pozitif yönde etkilediği belirtilmiştir (Ünal, 2015).

2.2.3. Örgütsel Bağlılık ve Mesleki Bağlılık İlişkisi

Örgütsel ve mesleki bağlılık kavramları benzer şekilde geliştirilmiş kavramlardır (Cohen, 2007). Gouldner'a göre örgütsel ve mesleki bağlılık arasındaki ilişkiyi açıklayan üç değişken vardır. Bunlar, mesleki beceri ve değerlere bağlılık, örgütsel sadakat ve grup uyumudur (Cohen, 2007). Örgüte bağlanmadan önce mesleğine bağlanan çalışanların, daha sonra örgüte bağlanmalarının zor olduğu ve örgüte bağlılıklarının mesleki bağlılıktan daha düşük düzeyde kalacağı düşünülmektedir. Mesleki bağlılık, mesleki eğitim sürecinde başlayıp meslek hayatı boyunca da artmaktadır. Bu nedenle mesleki bağlılığın örgütsel bağlılıktan daha güçlü ve kalıcı olduğu ifade edilmektedir (Kaya ve Zerenler, 2014). Ancak bazı durumlarda çalışanın örgüte bağlılığı daha yüksek olmakta ve gerekirse kişi örgütünü değiştirmek yerine mesleğini değiştirebilmektedir. Bu durumun örgütün çalışanın ihtiyaçlarını karşılamasıyla mümkün olduğu belirtilmiştir (Ceylan ve Bayram, 2006).

Alıcı ve Yalçinkaya (2019) öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönde orta derecede anlamlı bir ilişki bulmuştur. Aynı zamanda örgütsel bağlılığın iş performansını arttırdığını belirtmiştir (Limon, 2022). Örgütsel bağlılığı yüksek kişilerin daha istekli oldukları ve işlerini başarıyla yapacakları tahmin edilmektedir (Ertan ve Ağca, 2008). Öğretmenlerin mesleki bağlılıklarının incelediği araştırmasında öğretmenlerin örgütsel tatmin düzeylerinin yüksek olmasının mesleki bağlılık düzeylerini olumlu ve pozitif yönde etkileyeceği tespit edilmiştir (Aydın, 2010). Benzer şekilde çalışanların

hem mesleğe hem de örgüte bağlılık gösterilebileceğini ifade edilmektedir (Thornton, 1970). Başka bir çalışmada öğretmenlerin okullarının değer ve hedeflerini kabullendikçe mesleki bağlılıklarının da artacağı belirtilmiştir (Özkan Hıdıroğlu, 2021). Özetle örgütsel bağlılık ile mesleki bağlılık arasında bir ilişki olduğu söylenebilir.

2.3. Öğretmenlerde Bağlılık

Bağlılık, kişinin başka bir kişi ya da örgütle ilişkisine dayanan bağ olarak belirtilmiştir. (Celep, 2014). Öğretmenlerin bağlılığıyla ilgili çalışmalar incelendiğinde örgütsel ve mesleki bağlılık olarak iki boyuta ele alındığı görülmektedir (Collie vd., 2011). Farklı bir sınıflandırmaya göre öğretmenler için bağlılık okula, öğrencilere, okulun amaçlarına, öğretimi kaynağına bağlılık olarak dört şekilde ifade edilmiştir (Louis, 1998). Wiener, öğretmenlerin örgütsel olarak okula bağlılığını üç aşamalı bir süreç olarak tanımlamıştır. Bular; okulun hedef ve normlarını kabul etme, bunları bireysel hedeflerle bütünleştirme ve okul ile özdeşleşme şeklinde açıklanmıştır (Balay, 2014). Öğretmenler okulda meslektaşlarıyla iletişim halinde ve birlikte çalışırlar. Meslektaşlar arası etkileşim öğretmenlere birlik olma hissi sağladığı belirtilmiştir. Özellikle yeni başlayan öğretmenler için meslektaş desteğinin önemli olduğu belirtilmiştir (Firestone ve Pennel, 1993). Öğretmenlerin meslektaşlarına, öğrencilerine, öğretme işine ve okula bağlılık duyduğu belirtilmiştir (Firestone ve Pennell, 1993). Buradan yola çıkarak öğretmenlik mesleği için çoklu bir bağlılık durumu olduğu söylenebilir. Ayrıca öğretmenlerin okula bağlı olması okulda kalmaya devam etme arzusu sağlamaktadır (Celep, 2014).

2.4. İlgili Araştırmalar

Bu başlık altında örgütsel ve mesleki bağlılıkla ilgili çalışmalara yer verilmiştir. İlgili araştırmalar üç başlıkta ele alınmıştır. Bunlar; örgütsel bağlılık ile ilgili çalışmalar, mesleki bağlılık ile ilgili çalışmalar, örgütsel ve mesleki bağlılık ile ilgili çalışmalar şeklindedir.

2.4.1. Örgütsel Bağlılık İle İlgili Araştırmalar

Bu çalışmada incelenen kavramlardan biri örgütsel bağlılıktır. Örgütsel bağlılık kavramı mesleki bağlılık kavramına göre daha fazla çalışılmış bir konudur. Aşağıda örgütsel

bağlılık ile ilgili yapılan bazı araştırmalar aktarılmıştır. alışmalara eskiden yeniye doğru sıra ile paragraflar şeklinde yer verilmiştir.

Güneş, Bayraktaroğlu, ve Kutanis (2009), 329 üniversite personeliyle yapılan çalışmada, erkek çalışanların kadınlara oranla örgütsel bağlılık boyutlarının daha yüksek olduğunu bulmuştur. Evli alışanların örgüte bağlılıklarının daha yüksek olduğu görülmüştür. 16 yıl ve üzeri kıdem yılı olanların diğer gruplara göre (1 yıldan az, 1-5, 6-10, 11-15) örgütsel bağlılık alt grup ortalamaları (devam bağlılığı, normatif bağlılık, duygusal bağlılık) daha yüksektir.

Karataş ve Güleş (2010), 204 sınıf ve branş öğretmenleri ile yaptığı çalışmada örgütsel bağlılığının ortalamasının üzerinde olup yüksek düzeyde olduğunu bulmuştur. Örgütsel bağlılık cinsiyete, yaş ve kıdem yılına göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Branş öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri sınıf öğretmenlerine göre daha yüksektir.

Kurşunoğlu ve Tanrıöğen (2010), 353 ilköğretim öğretmen ile yaptığı çalışmada öğretmenlerin örgütsel bağlılık boyutlarından en fazla duygusal bağlılık düzeyinde bağlılık gösterdiklerini bulmuştur. Cinsiyete göre erkek öğretmenlerin normatif bağlılıkları kadınlardan daha yüksek çıkmıştır. Medeni duruma göre öğretmenlerin normatif bağlılıkları, evlilerin lehine anlamlı bir farklılık göstermiştir. Sınıf öğretmenlerinin duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeyleri, branş öğretmenlerinininkinden daha yüksek olduğu belirtilmiştir. Elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeylerinde kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Nartgün ve Menep (2010), 463 ilköğretim öğretmenin katıldığı çalışmada örgütsel bağlılık ile cinsiyet ve medeni durum arasında anlamlı bir fark bulmamıştır. Kıdem yılına göre, öğretmenlerin duygusal bağlılığa ilişkin anlamlı bir fark oluşturmasına rağmen, devam bağlılığı ve normatif bağlılığa ilişkin anlamlı bir fark oluşturmamıştır.

Karakaya ve Karademir (2013), 206 beden eğitimi öğretmenin örgütsel bağlılıklarının olumlu bir seviyede olduğunu bulmuştur. Erkek öğretmenlerin lehine anlamlı farklılık olduğu belirtilmiştir. Kadro durumu değişkenine bağlı olarak örgütsel bağlılık derecelerinde kadrolu olan öğretmenlerinin lehine anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir.

Örgütsel bağlılık ile yaş ve mesleki kıdem değişkenleri açısından anlamlı farklılık bulunmamıştır. Kadrolu olmayan öğretmenlerin, kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlere göre devam bağlılıklarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir

Yıldız (2013), 219 sınıf öğretmenlerinin genel olarak okullarına yönelik bağlılıklarının yüksek düzeyde olduğunu belirtmiştir.

Demir Polat (2018), 581 öğretmenin örgütsel bağlılık düzeyleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Mesleki kıdem yılı değişkenine göre 1-10 yıl kıdem yılına sahip olanları 20 yıl ve üstü kıdem yılına göre anlamlı derecede düşük olduğu belirtilmiştir.

Girgin ve Demir (2018), 307 meslek lisesi öğretmenin örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin algılarının yüksek düzeyde olduğunu bulmuştur. Cinsiyet, yaş, medeni durum, branş, mesleki kıdem ve çalışılan okuldaki kıdem değişkenlerine göre meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılığa ilişkin algıları anlamlı farklılık göstermemiştir.

Ağaçbacak (2019), 234 sınıf öğretmenin örgütsel bağlılıklarının iyi düzeyde olduğunu belirtmiştir. Örgütsel bağlılık düzeyinin cinsiyete ve okuldaki öğretmen sayısına göre farklılaşmadığı bulunmuştur. Örgütsel bağlılığın okuldaki çalışma süresi göre 11 yıl ve üstü çalışanların lehine farklılaştığı bulunmuştur.

Tümkaya ve Ulum (2019) meta-analiz çalışmasında 23 araştırmaya yer vermiştir. Araştırmada örgütsel bağlılık kavramı duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutlarında ele alınmıştır. Cinsiyete göre erkek öğretmenlerin kadınlara göre daha fazla duygusal bağlılık yaşadığı, medeni duruma göre bekar öğretmenlerin evlilere göre daha fazla duygusal bağlılık yaşadığı, sınıf öğretmenlerinin branş öğretmenlerine göre daha fazla duygusal bağlılık yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Bayraktar ve Uzunpınar (2020), 300 sınıf öğretmenin katıldığı araştırmada örgütsel bağlılığı genel toplamda orta, uyum alt boyutunda çok düşük, özdeşleşme alt boyutunda orta, içselleştirme alt boyutunda yüksek düzeyde bulmuştur. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları cinsiyet değişkenine göre erkeklerin lehine anlamlı farklılık göstermiştir. Medeni

durum, yaş ve istihdam tipi (kadrolu veya sözleşmeli) değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

İmren (2021), 339 öğretmenin ve yöneticinin katıldığı çalışmada örgütsel bağlılığı yüksek düzeyde bulmuştur. Öğretmen ve yöneticilerin örgütsel bağlılık düzeyleri cinsiyet ve unvana (öğretmen, müdür ve müdür yardımcısı) göre anlamlı farklılık göstermezken medeni durum, meslekteki toplam çalışma süresi ve okulda çalışan öğretmen sayısına göre anlamlı farklılık göstermektedir. Evli öğretmenlerin ve yöneticilerin örgütsel bağlılık düzeyinin bekâr öğretmen ve yöneticilerden anlamlı derecede yüksek olduğu belirtilmiştir. Örgütsel bağlılık ölçeği için 1 yıl altı süre ile çalışan öğretmen ve yöneticilerin örgütsel bağlılık düzeyi anlamlı derecede daha yüksektir. 31-60 ve 60 ve üstü çalışan sayısı olanların örgütsel bağlılık düzeyleri 1-30 çalışanı olanlardan anlamlı derecede daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Karayılan (2021), 389 özel okul ve devlet okulunda çalışan öğretmenlerin katıldığı çalışmada örgütsel bağlılığın orta düzeyde olduğunu bulmuştur. Cinsiyet göre örgütsel bağlılık düzeyi devlet okullarındaki öğretmenlerde farklılaşmazken özel okullarda erkek öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının kadınlardan yüksek olduğu belirtilmiştir. Medeni durum değişkenine göre örgütsel bağlılık düzeyi devlet okullarındaki öğretmenler farklılaşmazken, özel okullarda evlilerin örgütsel bağlılıklarının bekârlardan daha yüksek olduğu belirtilmiştir.

Doğan, Abdurrezzak, Yıldızbaş ve Özkul (2022), 351 öğretmenin katıldığı çalışmada örgütsel bağlılık düzeyinin yüksek olduğunu bulmuştur. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri cinsiyet ve mesleki kıdem açısından anlamlı fark göstermemiştir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının medeni duruma göre bekâr öğretmenlerin lehine yüksek olduğu belirtilmiştir.

Türk (2022), 215 öğretmenin katıldığı çalışmada kadınların örgütsel bağlılıklarının erkeklerden daha fazla olduğunu bulmuştur. Yaş ve kıdeme göre farklılık olmadığı belirtilmiştir. Öğretmenlerin %66'sının örgütsel bağlılığının orta düzey olduğu belirtilmiştir.

Alanyazındaki örgütsel bağlılık ile ilgili öğretmenlerle yapılan bazı çalışmalara bakıldığında çoğunlukla cinsiyet, medeni durum, kıdem yılı ve yaş değişkenlerinin

incelendiği görülmektedir. Bazı çalışmalarda ise branş, kadro durumu ve okuldaki ğretmen sayısı değişkenlerinin incelendiği görülmektedir.

2.4.2. Mesleki Bağlılık İle İlgili Araştırmalar

Bu araştırmada incelenen diğer bir kavram mesleki bağlılıktır. Mesleki bağlılık kavramı örgütsel bağlılık kavramına göre daha az çalışılmış bir konudur. Aşağıda mesleki bağlılık ile ilgili yapılan bazı araştırmalar aktarılmıştır. alışmalara eskiden yeniye doğru sıra ile paragraflar şeklinde yer verilmiştir.

Cihangiroğlu vd. (2015), hemşirelerle yapılan çalışmada mesleki bağlılığın medeni durum, yönetsel pozisyon ve hizmet süresine göre farklılaşmadığını belirtmiştir.

Ergen (2016), 2531 sınıf öğretmeninin mesleki bağlılık düzeylerinin cinsiyet ve medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermediğini belirtmiştir. Hizmet yılına göre sınıf ğretmenlerinin mesleki bağlılık sıra ortalamalarına göre en yüksek puanın 26 yıl ve üstü olduğu belirtilmiştir. Çalıştığı yere göre şehir merkezinde çalışan öğretmenlerin köyde çalışanlara göre mesleki bağlılık düzeylerinin daha fazla olduğu bulunmuştur.

Saruç ve Aslantürk (2017), sosyal hizmet uzmanları ile yaptığı çalışmada mesleki bağlılık ile cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, çalıştıkları hizmet yılı değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Büyükyılmaz vd. (2019), muhasebe meslek mensupları ile yapılan çalışmada mesleki bağlılığın cinsiyet ve medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermediğini belirtmiştir. En yüksek mesleki bağlılığı sahip yaş grubunun 36-45 yaş olduğu ifade edilmiştir.

Polat ve Naldöken (2019), hastane çalışanları ile yaptığı çalışmada mesleki bağlılık alt boyutları olan duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılık düzeylerinin  puanın üzerinde olduğunu belirtmiştir. Yani mesleki bağlılık alt boyutlarının beş puan üzerinden bakıldığında ortalamanın üstünde olduğu belirtilmiştir. En yüksek duygusal bağlılık alt boyutu olduğu için hastane çalışanlarının daha çok duygusal bağlılığı önemsedikleri belirtilmiştir.

Ergen ve Elma (2020), 638 sınıf öğretmenin katıldığı çalışmada mesleki bağlılığın çoğu zaman düzeyinde yani yüksek düzeyde olduğunu belirtmiştir.

Ataç ve Özgenel (2021), 400 öğretmenin katıldığı çalışmada öğretmenlerin genel mesleki bağlılık düzeyinin yüksek olduğunu belirtmiştir. Mesleki bağlılığın alt boyutları incelendiğinde duygusal bağlılık ve birikmiş maliyetler alt boyutlarının yüksek, normatif bağlılık alt boyutunun çok düşük, alternatiflerin sınırlılığı alt boyutunun ise orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin duygusal bağlılıkları ile cinsiyetleri arasında anlamlı farklılık bulunmazken, erkeklerin normatif bağlılık, birikmiş maliyetler, alternatiflerin sınırlılığı ve genel mesleki bağlılık düzeyinin kadınlardan daha yüksek olduğu belirtilmiştir.

Kayacı (2021), 3179 okul yöneticisinin mesleki bağlılık düzeylerinin cinsiyete ve medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermediğini belirtmiştir. Okul yöneticilerinin mesleki bağlılık düzeylerinin öğretmenlikte geçen süreye ve yöneticilikte geçen süreye göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur.

Töre ve Şen (2022), 400 öğretmenin mesleki bağlılık düzeyinin yüksek olduğunu belirtmiştir. Mesleki bağlılık alt boyutlarında duygusal bağlılık düzeyi yüksek, normatif bağlılık, birikmiş maliyetler ve alternatiflerin sınırlılığı düzeyleri orta olarak belirtilmiştir. Öğretmenlerin genel mesleki bağlılık düzeyleri medeni durumu evli olanların ve hizmet yılı 16-20 yıl arası olanların lehine farklılık göstermiştir. Cinsiyet, yaş, branş (okulöncesi, sınıf öğretmeni ve branş öğretmeni) değişkenlerine göre farklılık göstermemiştir.

Alanyazındaki mesleki bağlılık ile ilgili yapılan bazı çalışmalara bakıldığında çoğunlukla cinsiyet, medeni durum, kıdem yılı ve yaş değişkenlerinin incelendiği görülmektedir. Bazı çalışmalarda ise branş ve yer değişkenlerinin incelendiği görülmektedir.

2.4.3. Örgütsel ve Mesleki Bağlılık İle İlgili Araştırmalar

Bu araştırmada incelenen iki bağlılık türü örgütsel bağlılık ve mesleki bağlılıktır. Aşağıda örgütsel ve mesleki bağlılık kavramlarını birlikte ele alan araştırmalar aktarılmıştır. Çalışmalara eskiden yeniye doğru sıra ile paragraflar şeklinde yer verilmiştir.

Özmen, Özer ve Saatçioğlu (2005), 280 akademisyenle yaptığı araştırmada akademisyenlerin mesleki bağlılıklarının örgütsel bağlılıklarından daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Yaş ile bağlılık ilişkileri incelendiğinde düşük düzeyde ilişki tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılık ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirtilmiştir.

Hayes (2010), Gürcistan'da 2001-2007 yılları arasında sertifikalandırılmış 116 öğretmenin örgütsel ve mesleki bağlılıklarıyla ilgili bir çalışma yapmıştır. Örgütsel ve mesleki bağlılığın pozitif yönlü zayıf bir ilişkiye sahip olduğunu bulunmuştur.

Sawhney, Mohali ve Mohali (2015), Hindistan'daki ortaokul öğretmenlerinin mesleki bağlılıkları ile okullarının konumu arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışma yapmıştır. Sonuçlar, kırsal ve kentsel okullarının öğretmenleri arasında mesleki bağlılık açısından herhangi bir farklılık göstermese de, yüzdeler bazdaki analiz, kırsal kesimdeki öğretmenlerin kentsel okullardaki öğretmenlere göre daha yüksek bağlılık gösterdiğini aktarmıştır.

Çaylıkoca (2017), 124 çalışanla yaptığı araştırmada otel işletmelerinde örgütsel bağlılığın mesleki bağlılık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisi olduğunu bulmuştur.

Ni (2017) ulusal veri tabanını kullanarak 2007-2008 yılları arasındaki sözleşmeli okullardaki ve devlet okullarındaki öğretmenlerin örgütsel ve mesleki bağlılıklarını karşılaştıran bir çalışma yapmıştır. Sonuçta, ortalama olarak sözleşmeli okullardaki öğretmenler, devlet okulundaki öğretmenlerden daha düşük seviyelerde örgütsel bağlılık yaşarken benzer seviyelerde mesleki bağlılık yaşadığı belirtilmiştir.

Uştu ve Tümkaya (2017), 712 sınıf öğretmenin katıldığı çalışmada sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık alt boyutları olan duygusal bağlılığın orta düzeyde, devam ve normatif bağlılığın düşük düzey olduğunu belirtmiştir. Sınıf öğretmenlerinin duygusal bağlılıklarını en iyi yordayan değişkenler, hizmet yılı ve mesleki bağlılık olmuştur. Devam bağlılıklarını en iyi yordayan değişken işten ayrılma niyeti olmuştur. Normatif bağlılıklarını en iyi yordayan değişkenler, işten ayrılma niyeti ve cinsiyet olmuştur.

Örgen (2020) ücretli sınıf öğretmenleriyle yaptığı çalışmada örgütsel bağlılık alt boyutları ile cinsiyet arasında anlamlı fark olmadığını belirtmiştir. Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre mesleki bağlılık ortalamaları arasında erkeklerin lehine anlamlı fark bulunmuştur. Öğretmenlerinin medeni durumlarına göre örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık alt boyutunda evli öğretmenlerin lehine anlamlı farklılaşma bulunmuş, devam ve normatif bağlılıkları arasında anlamlı fark bulunmamıştır. Öğretmenlerin medeni durumlarına göre mesleki bağlılık ortalamalarında bekâr öğretmenler lehine anlamlı fark bulunmuştur. Öğretmenlerinin mesleki bağlılıklarında çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık bulunmamıştır. Öğretmenlerinin mesleki bağlılıkları ile örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık alt boyutu arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuş. Buna karşın ücretli sınıf öğretmenlerinin mesleki bağlılıkları ile örgütsel bağlılığın devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Özkan Hıdıroğlu (2021), 329 ortaokul öğretmenin kendilerini, okulun değer ve normlarını benimsemiş olarak algıladıklarını belirtilmiş. Örgütsel bağlılığın cinsiyete, yaşa, bransa ve kıdeme göre değişmediği belirtilmiştir. Öğretmenlerin mesleki bağlılıklarını yüksek düzeyde algıladığı ifade edilmiştir. Branş değişkenine göre sözel branştaki öğretmenlerin sayısal branştaki öğretmenlere göre mesleki haza ilişkin algıları daha yüksek düzeyde olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin mesleki bağlılıkları cinsiyetlerine ve okuldaki öğrenci sayılarının göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemiştir. Mesleki haz ile ahlaki bağlılık arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Mesleki bağlılık ile örgütsel bağlılık boyutları arasındaki ilişkiler incelendiğinde, mesleki bağlılık ile ahlaki bağlılık alt boyutu arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki bulunmuştur.

Alanyazındaki örgütsel ve mesleki bağlılık ile ilgili yapılan bazı çalışmalara bakıldığında cinsiyet, yaş, medeni durum, kadro durumu, yer, branş ve okuldaki öğrenci sayısı değişkenlerinin incelendiği görülmektedir. Örgütsel bağlılık ile mesleki bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar da mevcuttur. İlişki inceleyen çalışmalardan bazıları demografik değişkenlere yer vermezken, bazıları yer vermiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Bu bölümde araştırmanın; araştırma modeli, yöntemi, evren ve örneklem, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve verilerin analizi başlıklarına yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve mesleki bağlılık düzeylerini belirlemek, bu bağlılık düzeylerini belirli değişkenlere göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine bakmak ve bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek amaçlanmaktadır. Bu çalışmada nicel yöntem olan betimsel araştırma modeli kullanılmıştır. Karasar'a göre, olayların, objelerin, varlıkların, grupların ve kurumların ne olduğunu açıklamaya çalışan araştırmalar betimsel araştırmalardır (akt. Atabek Yiğit ve Balkan Kıyıcı, 2019). Betimsel model geçmişte veya günümüzde var olan durumu olduğu şekilde betimlemeyi hedefleyen bir yaklaşımdır (Erkuş, 2005, akt. Uşun, 2016). Örneğin öğrencilerin matematik dersine karşı ilgi düzeyleriyle yaş, sınıf seviyesi ve karne notları arasında anlamlı ilişkinin varlığının ya da yokluğunun belirlenmesi betimsel bir araştırma olmaktadır. (Büyüköztürk vd., 2008). Betimsel araştırmalarda ölçülen değişkenler arasındaki ilişkiler incelemektedir. Bu tür araştırmalar evrenin özellikleri arasındaki ilişkilerin betimlenmesi amacıyla tasarlanabilir (Büyüköztürk vd., 2008).

3.2. Araştırma Yöntemi

Bu çalışmada örnekleme belirleme yöntemi olarak uygun örnekleme kullanılmıştır. Uygun örnekleme yöntemi araştırmacının kolay ulaşabileceği bir örneklemden verilerin toplanmasıdır (Büyüköztürk vd., 2008). Araştırmanın örnekleme belirlenirken seçkisiz örnekleme yönteminde evrendeki küçük grupların ağırlıkları oranında örnekleme olmasını hedefleyen tabakalı örnekleme kullanılmıştır. Öğretmenlerin araştırmaya katılımı gönüllülük esasına dayalıdır. Araştırmada mesleki bağlılık ile örgütsel bağlılık düzeyleri ve arasındaki ilişki ele alınmıştır ve bu amaçla ölçeklerden elde edilen veriler kullanılmıştır.

3.3. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2021-2022 Eğitim Öğretim yılında Edirne ilinin ortaokul kademesindeki öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini tabakalı örnekleme yöntemiyle belirlenen Edirne ili ilçelerinde çalışan 401 ortaokul öğretmeni oluşturmaktadır.

Tablo 2

Öğretmenlerin ilçelere göre dağılımı

İlçeler	Frekans	Yüzde	Toplamalı Yüzde
Enez	11	2,7	2,7
Havsa	25	6,2	9,0
İpsala	18	4,5	13,5
Keşan	92	22,9	36,4
Lalapaşa	9	2,2	38,7
Meriç	18	4,5	43,1
Merkez	162	40,4	83,5
Uzunköprü	66	16,5	100,0
Toplam	401	100,0	

Tablo 2 araştırmaya katılan ortaokul kademesinde çalışan öğretmenlerin ilçelere göre dağılımını göstermektedir. Örneklem tabakalı örnekleme yöntemiyle belirlendiği için araştırmaya katılan öğretmen sayısı ile ilçelerin büyüklükleri doğru orantılıdır.

3.4. Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı üç bölümden oluşmaktadır. Bunlar kişisel bilgi formu, öğretmenler için örgütsel bağlılık ölçeği ve mesleki bağlılık ölçeğidir.

3.4.1. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel bilgi formunda cinsiyet, medeni durum, kıdem yılı, branş, okuldaki öğretmen sayısı, kadro durumu, çalıştıkları okulun bağlı olduğu ilçe ile ilgili sorular bulunmaktadır. Kişisel bilgi formundaki değişkenler araştırma sorularından yola çıkarak belirlenmiştir.

3.4.2. Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği Üstüner (2009) tarafından geliştirilmiştir. 17 maddeden oluşan bu ölçek tek boyutlu olup beşli likert (hiçbir zaman, nadiren, bazen, çoğu zaman, her zaman) tipindedir. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 17 iken en yüksek puan 85'tir. Ölçekten alınan puanın yüksek olması, örgütsel bağlılığın yüksek olduğuna işaret etmektedir. Üstüner'in (2009) belirttiğine göre ölçeğin iç tutarlılık katsayısı 0.96, test-tekrar test korelasyon katsayısı da 0.88'dir. Ölçek; öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini araştırmak, öğretmenlerin tükenmişlik, iş doyumu, mesleki tutum, motivasyon, örgütsel adalet algıları vb. konularda ilişkisel çalışma yapmak için kullanılabilir.

3.4.3. Mesleki Bağlılık Ölçeği

Mesleki Bağlılık Ölçeği, Blau (1985) tarafından geliştirilmiş Utkan ve Kırdök (2018) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek beşli likert tipindedir. Tamamen katılıyorum (5), katılıyorum (4), kararsızım (3), katılmıyorum (2), tamamen katılmıyorum (1) seçeneklerinden oluşmaktadır. Mesleki bağlılık ölçeği toplam 22 maddeden oluşmaktadır. Mesleki bağlılık ölçeği; duygusal bağlılık, normatif bağlılık, birikmiş maliyetler ve alternatiflerin sınırlılığı olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin güvenilirliğini belirlemek için yapılan Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı .90 olarak belirlenmiştir. Mesleki bağlılık ölçeğini oluşturan alt ölçeklerin Cronbach Alfa katsayısı ise .83 ile .95 arasında değiştiği görülmüştür. Bu değerler mesleki bağlılık ölçeğinin Türkçe uyarlamasının iç tutarlılık katsayısının yüksek olduğunu şeklinde yorumlanabilir.

Duygusal bağlılık alt boyutu, öğretmenlerin mesleklerine yönelik duygusal yakınlıklarını ifade etmektedir. Normatif bağlılık alt boyutu, öğretmenlerin mevcut mesleklerine devam etme konusunda kendilerini sorumlu hissetme algısını ifade etmektedir. Birikmiş maliyetler alt boyutu, öğretmenlerin mesleklerine yönelik yaptıkları yatırımları ifade etmektedir. Alternatiflerin sınırlılığı alt boyutu, öğretmenlik mesleği dışındaki alternatif seçeneklere sahip olup olmama derecesini ifade etmektedir.

3.5. Verilerin Toplanması

Veriler Edirne ilindeki merkez ilçe ve diğer uygun örnekleme yöntemiyle belirlenen ilçelerdeki ortaokullarda görev yapan öğretmenlerden veri toplama aracıyla elde edilmiştir. Veri toplama aracı bilgilendirilmiş gönüllü onam metni ve araştırmacı bilgilerini içermektedir. Verilerin büyük bir çoğunluğu araştırmacı tarafından öğretmenlerde yüz yüze okulda toplanmıştır. Verilerin yaklaşık yüzde otuzu veri toplama aracınının Google formlar aracılığıyla katılımcılara ulaştırılmasıyla uzaktan toplanmıştır.

3.6. Verilerin Analizi

Araştırmaya katılan öğretmenlerden, Kişisel Bilgi Formu, Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Mesleki Bağlılık Ölçeği ile elde edilen veriler SPSS programında istatistiksel yöntemler uygulanarak analiz edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve mesleki bağlılık düzeylerini belirlemek için dağılımın ortalama ve standart sapmaları belirlenmiştir. Nedensel karşılaştırmaya dönük analizlerde ilgili dağılımların normal dağılım özelliği gösterdiği durumlarda parametrik, göstermediği durumlarda non-parametrik testler kullanılmıştır. Araştırma sorularında belirtilen ilişkisel durumu açıklamayı amaçlayan durumlarda korelasyon testi uygulanmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA BULGULARI

Bu bölümde araştırma sorularında yola çıkarak yapılan analizler tablolar yardımıyla açıklanmıştır. Giriş bölümündeki araştırma sorularının sırasına uygun olarak aktarılmıştır.

4.1. Öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ne düzeydedir?

Tablo 3

Örgütsel bağlılık düzeyi

	f	En düşük	En yüksek	Ortalama	Standart Sapma
Örgütsel Bağlılık Düzeyi	401	1,12	5,00	4,0314	0,86818

Tablo 3 öğretmenlerin örgütsel bağlılık ölçeği puanlarını göstermektedir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri 5 üzerinden ortalama 4,03 olarak belirlenmiştir. Tablo 3'e göre örgütsel bağlılık düzeyi en düşük 1,12, en yüksek 5 olarak ölçülmüştür. Bu durum farklı örgütsel bağlılık düzeyine sahip öğretmenler olduğunu göstermektedir. Tablo 3'e göre 5 puan ile kendini örgütüne tamamen bağlı hisseden öğretmenler varken 1,12 puan ile düşük bağlılık düzeyi gösteren öğretmenler de vardır. Ortalama 4,03 puana bakıldığında öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin ortalamanın üstünde olduğu ve yeterli bir düzeyde olduğu söylenebilir.

4.2. Öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyi cinsiyete göre anlamlı fark göstermekte midir?

Tablo 4

Cinsiyete göre örgütsel bağlılık

Cinsiyet	f	Sıra Ortalaması	Sıralar Toplamı	U	Z	p
Kadın	263	197,51	51944,50	17228,5	-0,834	0,404
Erkek	138	207,66	28656,50			

Tablo 4 örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının cinsiyete göre karşılaştırılmasını göstermektedir. Tablo 4'e göre kadın öğretmenlerin sayısı erkek öğretmenlerden fazladır. Öğretmenlik mesleğinin kadınlar tarafından daha çok tercih edildiği söylenebilir. Sıra

ortalamalarına bakıldığında erkek öğretmenlerin sıra ortalamasının kadın öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu görülmektedir. Mann-Whitney U testi sonucuna göre kadın öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyi ile erkek öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmemiştir ($U=17228,5$; $z=-0,834$; $p>0,05$).

4.3. Öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyi medeni göre anlamlı fark göstermekte midir?

Tablo 5

Medeni duruma göre örgütsel bağlılık

Medeni Durum	f	Sıra Ortalaması	Sıralar Toplamı	U	Z	p
Bekâr/Boşanmış/Dul	70	203,96	14277,5	11377,50	-0,236	0,814
Evli	331	200,37	66323,5			

Tablo 5 örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının medeni duruma göre karşılaştırılmasını göstermektedir. Evli öğretmenler bekâr/boşanmış/dul öğretmenlerden sayıca daha fazladır. Bekâr/boşanmış/dul öğretmenlerin sıra ortalamaları az bir farkla evli öğretmenlerden daha fazladır. Mann-Whitney U testine göre bekâr/boşanmış/dul olan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyi ile evli olan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmemiştir ($U = 11377,5$; $p>0,05$; $z=-0,236$).

4.4. Öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyi kıdem yılına göre anlamlı fark göstermekte midir?

Tablo 6

Kıdem yılına göre örgütsel bağlılık

Kıdem Yılı Grupları	f	Sıra Ortalaması	sd	H	p
1-10 yıl	148	203,92	3	2,063	0,559
11-20 yıl	162	192,86			
21-30 yıl	80	207,49			
31 yıl ve üstü	11	234,41			

Tablo 6 örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının kıdem yılına göre karşılaştırılmasını göstermektedir. Tablo 6'ya göre öğretmenlerin çoğunun 11-20 mesleki kıdem yılına sahip

olduğu görülmektedir. Bu sırayı 1-10 mesleki kıdem yılına sahip öğretmenler takip etmektedir. Buradan yola çıkarak öğretmenlerin çoğunun 1-20 kıdem yılı aralığında olduğu söylenebilir. Sıra ortalamalarına bakıldığında 31 yıl ve üstü kıdem yılına sahip öğretmenlerin diğerlerine göre yüksek olduğu görülmektedir. Bu sırayı 21-30 kıdem yılına sahip öğretmenler takip etmektedir. Buradan yola çıkarak 21 yıl ve üstü kıdem yılına sahip öğretmenlerin 20 yıl ve altı kıdem yılına sahip öğretmenlerde daha yüksek olduğu söylenebilir. Sıra ortalamaları açısından en düşük puana sahip öğretmenlerin 11-20 kıdem yılına sahip öğretmenler olduğu görülmektedir. 1-10 kıdem yılına sahip öğretmenlerden daha düşük olduğu dikkat çekmektedir. Kruskal-Wallis testine göre olarak kıdem yılına göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmemiştir ($H=2,063$; $p>0,05$).

4.5. Öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyi branşa göre anlamlı fark göstermekte midir?

Tablo 7

Branşa göre örgütsel bağlılık

Branşlar	f	Sıra Ortalaması	sd	H	p
Beden Eğitimi ve Spor	25	221,76			
Bilişim Teknolojileri	9	180,06			
Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi	22	216,25			
Fen Bilimleri	61	172,95			
Görsel Sanatlar	12	212,50			
Matematik	63	196,56	10	9,288	0,505
İngilizce	66	189,63			
Müzik	14	212,64			
Psikolojik Danışma ve Rehberlik	12	235,17			
Sosyal Bilgiler	38	207,17			
Türkçe	65	176,70			

Tablo 7 örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının branşa göre karşılaştırılmasını göstermektedir. Tablo 7'ye göre sıra ortalamaları en yüksek olan branş psikolojik danışma ve rehberliktir. Sıra ortalamaları en düşük olan branş ise fen bilimlerdir. Fen bilimlerinden sonra en düşük branş Türkçedir. En düşük puana sahip iki branş sayıca yüksek

branşlardandır. Kruskal-Wallis testine göre örgütsel bağlılık düzeyinin branşlara göre istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmemiştir ($H=9,288$; $p>0,05$).

4.6. Öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyi okuldaki öğretmen sayısına göre anlamlı fark göstermekte midir?

Tablo 8

Okuldaki öğretme sayısına göre örgütsel bağlılık

Okuldaki öğretmen sayısı	f	Sıra Ortalaması	sd	H	p
1-10	23	204,80			
11-20	99	200,45			
21-30	147	217,48	3	6,415	0,093
31 ve üstü	132	182,40			

Tablo 8 örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının okuldaki öğretmen sayısına göre karşılaştırılmasını göstermektedir. Tablo 8'e göre sıra ortalamalarına bakıldığında en yüksek örgütsel bağlılık düzeyi 21-30 meslektaşı ile çalışan öğretmenlerde olduğu söylenebilir. 31 ve üstü öğretmenin olduğu grup en düşük örgütsel bağlılık düzeyine sahiptir. Öğretmen sayılarına göre sıra ortalamaları değişmekle birlikte Kruskal-Wallis testine göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin çalıştıkları okulun öğretmen sayısına göre istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmemiştir ($H=6,415$; $p>0,05$).

4.7. Öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları kadro durumuna göre anlamlı fark göstermekte midir?

Tablo 9

Kadro durumuna göre örgütsel bağlılık

Kadro durumu	f	Sıra Ortalaması	Sıralar Toplamı	U	Z	p
Kadrolu	381	200,72	76473,0			
Sözleşmeli	20	206,40	4128,0	3702,0	-0,214	0,831

Tablo 9 örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının kadro durumuna göre karşılaştırılmasını göstermektedir. Tablo 9'a göre öğretmenlerin çoğunun kadrolu olduğu görülmüştür. Fark çok olmamakla birlikte sözleşmeli öğretmenlerin sıra ortalamaları daha yüksektir. Mann-

Whitney U testi sonucuna göre kadrolu öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyi ile sözleşmeli öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmemiştir ($U=3702,0$; $z=-0,214$; $p>0,05$).

4.8. Öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları çalıştıkları okulun bulunduğu ilçeye göre anlamlı fark göstermekte midir?

Tablo 10

Okulun bulunduğu ilçeye göre örgütsel bağlılık

Çalışılan okulun bulunduğu ilçe	f	Sıra Ortalaması	sd	H	p
Enez	11	203,23			
Havsa	25	214,76			
İpsala	18	179,97			
Keşan	92	194,90	7	48,127	0,000
Lalapaşa	9	128,72			
Meriç	18	219,19			
Merkez	162	172,94			
Uzunköprü	66	283,41			

Tablo 10 örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının ilçelere göre karşılaştırılmasını göstermektedir. Tablo 10'a göre ilçeler arasında örgütsel bağlılık düzeyi değişmektedir. Sıra ortalaması en yüksek olan ilçe Uzunköprü'dür. En düşük ilçe ise Lalapaşa olmuştur. Lalapaşa ilçesini en kalabalık olan merkez ilçe takip etmektedir Kruskal-Wallis testine göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri çalıştıkları okulun bulunduğu ilçeye göre istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiştir ($H=48,127$; $p<0,05$). Farklılığın kaynağını belirlemek için Mann-Whitney U testi ile yapılan ikili karşılaştırmalarda; Uzunköprü'de çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin İpsala, Keşan, Lalapaşa ve Merkez ilçedeki öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinden Uzunköprü'de çalışan öğretmenlerin lehine istatistiksel olarak anlamlı farklılığa sahip olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$).

4.9. Öğretmenlerin mesleki bağlılıkları ne düzeydedir?

Tablo 11

Mesleki bağlılık düzeyi toplam ve alt ölçek puanları

	f	En düşük	En yüksek	Ortalama	Standart Sapma
Duygusal bağlılık	401	1,00	5,00	4,3333	,81641
Normatif bağlılık	401	1,00	5,00	3,7242	,93917
Birikmiş maliyetler	401	1,00	5,00	3,5743	,89036
Alternatiflerin sınırlılığı	401	1,00	5,00	3,0536	,98056
Mesleki Bağlılık Ölçeği (Toplam)	401	1,5000	5,0000	3,720698	,6602482

Tablo 11 öğretmenlerin mesleki bağlılık ölçeği ve alt boyutların puanlarını göstermektedir. Tablo 11'e bakıldığında mesleki bağlılık ölçeğinden alınan toplam puanların ortalaması 5 üzerinden yaklaşık olarak 3,72 olarak belirlenmiştir. Mesleki bağlılık düzeyi en düşük 1,50 ve en yüksek 5 olarak ölçülmüştür. Bu durum farklı mesleki bağlılık düzeyine sahip öğretmenler olduğunu göstermektedir. Tablo 11'e göre 5 puan ile kendini mesleğine tamamen bağlı hisseden öğretmenler varken 1,50 puan ile düşük bağlılık düzeyi gösteren öğretmenler de vardır. Ortalama 3,72 puana bakıldığında öğretmenlerin mesleki bağlılık düzeylerinin ortalamanın üstünde olduğu ve yeterli bir düzeyde olduğu söylenebilir. Tablo 11'de mesleki bağlılık ölçeği alt boyutlarına bakıldığında duygusal bağlılık alt boyutunun en yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin mesleki duygusal bağlılığa sahip olması kendilerini mesleklerinin parçası olarak gördükleri ve mesleklerine önem verdiklerini ifade etmektedir. Normatif bağlılık, birikmiş maliyetler ve alternatiflerin sınırlılığı alt boyut puanlarının ortalamasının üstünde olduğu görülmektedir.

4.10. Öğretmenlerinin mesleki bağlılık düzeyi cinsiyete göre anlamlı fark göstermekte midir?

Tablo 12

Cinsiyete göre mesleki bağlılık

	Cinsiyet	f	Sıra Ortalaması	Sıralar Toplamı	U	Z	p
Duygusal bağlılık	Kadın	263	213,79	56227,50	14782,500	-3,132	0,002
	Erkek	138	176,62	24373,50			
Normatif bağlılık	Kadın	263	206,53	54317,50	16692,500	-1,324	0,186
	Erkek	138	190,46	26283,50			
Birikmiş maliyetler	Kadın	263	207,36	54534,50	16475,500	-1,518	0,129
	Erkek	138	188,89	26066,50			
Alternatiflerin sınırlılığı	Kadın	263	212,23	55817,50	15192,500	-2,691	0,007
	Erkek	138	179,59	24783,50			
Mesleki Bağlılık Ölçeği (Toplam)	Kadın	263	212,65	55926,00	15084,000	-2,779	0,005
	Erkek	138	178,80	24675,00			

Tablo 12 mesleki bağlılık ölçeği puanlarının alt boyutlarıyla birlikte cinsiyete göre karşılaştırılmasını göstermektedir. Mann-Whitney U testi sonucuna göre kadın öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeyi ile erkek öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeyi arasında kadın öğretmenlerin lehine istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiştir ($U=14782,5$; $z=-3,132$; $p<0,05$). Duygusal bağlılık alt boyutunda kadınların sıra ortalamaları daha yüksektir. Kadın öğretmenlerin normatif bağlılık düzeyi ile erkek öğretmenlerin normatif bağlılık düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmemiştir ($U=16692,5$; $z=-1,324$; $p>0,05$). Normatif bağlılık alt boyutunda kadınların sıra ortalamaları daha yüksektir. Kadın öğretmenlerin birikmiş maliyetler boyutu düzeyi ile erkek öğretmenlerin birikmiş maliyetler boyutu düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmemiştir ($U=16475,5$; $z=-1,518$; $p>0,05$). Birikmiş maliyetler alt boyutunda kadınların sıra ortalamaları daha yüksektir. Kadın öğretmenlerin alternatiflerin sınırlılığı boyutu düzeyi ile erkek öğretmenlerin alternatiflerin sınırlılığı boyutu düzeyi arasında kadın öğretmenlerin lehine istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiştir ($U=15192,5$; $z=-2,691$; $p<0,05$). Alternatiflerin sınırlılığı alt boyutunda kadınların sıra ortalamaları daha yüksektir. Kadın öğretmenlerin mesleki bağlılık ölçeği toplam düzeyi ile erkek öğretmenlerin mesleki bağlılık ölçeği toplam düzeyi arasında kadın öğretmenlerin lehine istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiştir ($U=15084,0$; $z=-2,779$; $p<0,05$). Tablo 12'ye göre kadınlar öğretmenlik

mesleğine daha çok bağlıdır. Kadınların duygusal bağlılık açısından erkeklere göre daha fazla mesleklerinin parçası olarak gördükleri ifade edilebilir. Kadın öğretmenler, erkek öğretmenlere göre meslek değişikliği konusunda sınırlı alternatiflerinin oluşunu düşünmektedir. Özetle kadın öğretmenlerin mesleki bağlılıkları erkek öğretmenlerden yüksektir.

4.11. Öğretmenlerinin mesleki bağlılık düzeyi medeni göre anlamlı fark göstermekte midir?

Tablo 13

Medeni duruma göre mesleki bağlılık

	Medeni Durum	f	Sıra Ortalaması	Sıralar Toplamı	U	Z	p
Duygusal bağlılık	Bekar/Boşanmış/Dul	70	182,07	12745,00	10260,0	-1,544	0,123
	Evli	331	205,00	67856,00			
Normatif bağlılık	Bekar/Boşanmış/Dul	70	177,60	12432,00	9947,0	-1,866	0,062
	Evli	331	205,95	68169,00			
Birikmiş maliyetler	Bekar/Boşanmış/Dul	70	188,51	13195,50	10710,5	-0,994	0,320
	Evli	331	203,64	67405,50			
Alternatiflerin sınırlılığı	Bekar/Boşanmış/Dul	70	186,78	13074,50	10589,5	-1,135	0,256
	Evli	331	204,01	67526,50			
Mesleki Bağlılık Ölçeği (Toplam)	Bekar/Boşanmış/Dul	70	178,81	12516,50	10031,5	-1,764	0,078
	Evli	331	205,69	68084,50			

Tablo 13 mesleki bağlılık ölçeği puanlarının alt boyutlarıyla birlikte medeni duruma göre karşılaştırılmasını göstermektedir. Tablo 13'e göre evli öğretmenlerin sayısı bekâr/boşanmış/dul öğretmenlerin sayısından daha fazladır. Evli öğretmenlerin tüm alt boyutlarda ve mesleki bağlılık toplam puanında sıra ortalamaları bekâr/boşanmış/dul öğretmenlerden daha fazladır. Mann-Whitney U testi sonucuna göre öğretmenlerin mesleki bağlılığın dört alt boyutunda; duygusal bağlılık, normatif bağlılık, birikmiş maliyetler ve alternatiflerin sınırlılığı alt boyutlarındaki düzeyleri medeni durumlarına göre anlamlı bir fark tespit edilmemiştir ($p>0,05$). Mann-Whitney U testi sonucuna göre öğretmenlerin mesleki bağlılık ölçeği toplam puanının da medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmemiştir ($U=10031,5$; $z=-1,764$; $P>0,05$).

4.12. Öğretmenlerinin mesleki bağlılık düzeyi kıdem yılına göre anlamlı fark göstermekte midir?

Tablo 14

Kıdem yılına göre mesleki bağlılık

	Kıdem Yılı Grupları	f	Sıra Ortalaması	sd	H	p
Duygusal bağlılık	1-10 yıl	148	194,66	3	1,907	0,592
	11-20 yıl	162	200,54			
	21-30 yıl	80	208,87			
	31 yıl ve üstü	11	235,86			
Normatif bağlılık	1-10 yıl	148	194,66	3	9,959	0,019
	11-20 yıl	162	200,54			
	21-30 yıl	80	208,87			
	31 yıl ve üstü	11	235,86			
Birikmiş maliyetler	1-10 yıl	148	188,05	3	7,330	0,062
	11-20 yıl	162	197,35			
	21-30 yıl	80	230,34			
	31 yıl ve üstü	11	215,64			
Alternatiflerin sınırlılığı	1-10 yıl	148	190,74	3	3,827	0,281
	11-20 yıl	162	199,44			
	21-30 yıl	80	219,51			
	31 yıl ve üstü	11	227,27			
Mesleki Bağlılık Ölçeği (Toplam)	1-10 yıl	148	181,55	3	10,455	0,015
	11-20 yıl	162	201,74			
	21-30 yıl	80	230,29			
	31 yıl ve üstü	11	238,73			

Tablo 14 mesleki bağlılık ölçeği puanlarının alt boyutlarıyla birlikte kıdem yılı gruplarına göre karşılaştırılmasını göstermektedir. Kruskal-Wallis testine göre öğretmenlerin duygusal bağlılık, birikmiş maliyetler ve alternatiflerin sınırlılığı boyutu düzeylerinin kıdem yılı gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği ($p>0,05$) ancak normatif bağlılık düzeyinin kıdem yılı gruplarına göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($H=9,959$; $p<0,05$). Mann-Whitney U testi ile yapılan ikili karşılaştırmalar sonucunda normatif bağlılık alt boyutundaki bu farklılığın 1-10 yıl arasında kıdeme sahip olan öğretmenler ile 21-30 yıl arasında kıdem sahip olan öğretmenler arasında ve 1-10 yıl arasında kıdeme sahip olan öğretmenler ile 31 yıl ve üstü kıdeme sahip olan öğretmenler arasında olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Öğretmenlerin kıdem yılı arttıkça normatif bağlılık düzeylerinin arttığı söylenebilir. Mesleki bağlılık ölçeği toplam puanlarına bakıldığında Kruskal-Wallis testi sonuçları öğretmenlerin mesleki bağlılıklarının kıdem yılına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılığa sahip olduğunu göstermiştir ($H=10,455$; $p<0,05$).

Mesleki bağıllık ölçeği toplam puanları arasındaki farklılığı tespit etmek için Mann-Whitney U testi ile yapılan ikili karşılaştırmalar sonucunda farklılığın sadece 1-10 yıl arasında kıdeme sahip olan öğretmenler ile 21-30 yıl arasında kıdeme sahip olan öğretmenler arasında olduğu tespit edilmiştir ($p < 0,05$). 21-30 yıl kıdeme sahip olan öğretmenlerin 10 yıl ve daha az çalışan öğretmenlere göre mesleki bağıllıkları daha yüksektir. Tablo 14’te mesleki bağıllık ölçeği toplam puanı için kıdem yılı arttıkça sıra ortalamalarının da arttığı görülmektedir.

4.13. Öğretmenlerinin mesleki bağıllık düzeyi branşa göre anlamlı fark göstermekte midir?

Tablo 15

Branşa göre mesleki bağıllık

	Branş	f	Sıra Ortalaması	sd	H	p
Duygusal bağıllık	Beden Eğitimi ve Spor	25	174,56			
	Bilişim Teknolojileri	9	196,06			
	Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi	22	191,59			
	Fen Bilimleri	61	190,73			
	Görsel Sanatlar	12	149,17			
	Matematik	63	190,38			
	İngilizce	66	232,64	12	23,215	0,026
	Müzik	14	168,64			
	Rehber Öğretmen	12	117,50			
	Sosyal Bilgiler	38	227,41			
	Türkçe	65	208,41			
	Özel Eğitim	3	251,00			
	Teknoloji ve Tasarım	11	252,05			
Normatif bağıllık	Beden Eğitimi ve Spor	25	213,40			
	Bilişim Teknolojileri	9	171,33			
	Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi	22	164,84			
	Fen Bilimleri	61	185,43			
	Görsel Sanatlar	12	214,83			
	Matematik	63	193,77			
	İngilizce	66	217,75	12	15,918	0,195
	Müzik	14	154,36			
	Rehber Öğretmen	12	182,29			
	Sosyal Bilgiler	38	226,33			
	Türkçe	65	200,07			
	Özel Eğitim	3	188,83			
	Teknoloji ve Tasarım	11	282,68			
Birikmiş maliyetler	Beden Eğitimi ve Spor	25	190,56			
	Bilişim Teknolojileri	9	178,17			
	Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi	22	218,09			
	Fen Bilimleri	61	196,97	12	10,425	0,579
	Görsel Sanatlar	12	158,04			
	Matematik	63	192,58			
	İngilizce	66	216,97			
Müzik	14	161,43				
	Rehber Öğretmen	12	198,38			
	Sosyal Bilgiler	38	234,87			

Tablo 15'in devamı

	Türkçe	65	190,35			
	Özel Eğitim	3	241,00			
	Teknoloji ve Tasarım	11	219,09			
	Beden Eğitimi ve Spor	25	181,32			
	Bilişim Teknolojileri	9	144,33			
	Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi	22	215,25			
	Fen Bilimleri	61	202,75			
	Görsel Sanatlar	12	162,75			
	Matematik	63	197,40			
Alternatiflerin sınırlılığı	İngilizce	66	190,68	12	10577	0,565
	Müzik	14	182,14			
	Rehber Öğretmen	12	176,71			
	Sosyal Bilgiler	38	213,39			
	Türkçe	65	226,42			
	Özel Eğitim	3	251,17			
	Teknoloji ve Tasarım	11	221,86			
	Beden Eğitimi ve Spor	25	187,18			
	Bilişim Teknolojileri	9	163,28			
	Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi	22	190,48			
	Fen Bilimleri	61	189,61			
	Görsel Sanatlar	12	160,71			
	Matematik	63	191,30			
Mesleki Bağlılık Ölçeği (Toplam)	İngilizce	66	219,38	12	16,697	0,161
	Müzik	14	159,68			
	Rehber Öğretmen	12	157,42			
	Sosyal Bilgiler	38	237,55			
	Türkçe	65	206,87			
	Özel Eğitim	3	251,00			
	Teknoloji ve Tasarım	11	262,27			

Tablo 15 mesleki bağlılık ölçeği puanlarının alt boyutlarıyla birlikte öğretmenlerin branşlarına göre karşılaştırmasını göstermektedir. Kruskal-Wallis testine göre öğretmenlerin duygusal bağlılık alt boyutu düzeyinin branşlara göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($H=23,215$; $p<0,05$). Mann-Whitney U testi ile yapılan ikili karşılaştırmalar sonucunda duygusal bağlılık alt boyutundaki bu farklılığın; Görsel Sanatlar-Sosyal Bilgiler, Görsel Sanatlar-Teknoloji ve Tasarım, İngilizce-Beden Eğitimi ve Spor, İngilizce-Fen Bilimleri, İngilizce-Görsel Sanatlar, İngilizce-Matematik, İngilizce-Müzik, İngilizce-Rehber Öğretmen, Rehber Öğretmen-Fen Bilimleri, Rehber Öğretmen-Matematik, Rehber Öğretmen-Sosyal Bilgiler, Rehber Öğretmen-Türkçe, Rehber Öğretmen-Teknoloji ve Tasarım branşları arasında olduğu tespit edilmiştir. Rehber Öğretmen, İngilizce ve Görsel Sanatlar branşlarının diğer branşlara göre mesleki duygusal bağlılık düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir. Tablo 15'e göre diğer üç boyut; normatif bağlılık, birikmiş maliyetler, alternatiflerin sınırlılığı alt boyutları puanlarının ise branşa göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$). Normatif bağlılık alt boyutunda sıra ortalamaları açısından en çok Teknoloji Tasarım öğretmenlerinin, en az Müzik

öğretmenlerinin mesleklerine devam etme sorumluluğu hissettikleri görülmektedir. Birikmiş maliyet alt boyutunda sıra ortalamaları açısından en çok Özel Eğitim ve Sosyal Bilgiler öğretmenlerinin en az Görsel Sanatlar ve Müzik öğretmenlerinin mesleklerine vazgeçmek istemeyecekleri derecede yatırım yaptıklarını düşündükleri görülmektedir. Alternatiflerin sınırlılığı alt boyutunda sıra ortalamaları açısından en çok Özel Eğitim ve Türkçe öğretmenlerinin, en az Bilişim Teknolojileri öğretmenlerinin farklı seçeneklerinin olduğunu düşüklükleri görülmektedir. Öğretmenlerin mesleki bağlılık ölçeği toplam puanlarının sıra ortalamalarına bakıldığında en çok Teknoloji Tasarım öğretmenlerinin, en az Rehber Öğretmen, Müzik ve Görsel Sanatlar öğretmenlerinin mesleki bağlılık gösterdiği görülmektedir. Kruskal-Wallis testi sonuçlarına göre mesleki bağlılık ölçeği toplam puanlarının öğretmenlerin branşlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediğini tespit edilmiştir ($H=16,697$; $p>0,05$).

4.14. Öğretmenlerinin mesleki bağlılık düzeyi okuldaki öğretmen sayısına göre anlamlı fark göstermekte midir?

Tablo 16

Okuldaki öğretmen sayısına göre mesleki bağlılık

		f	Sıra Ortalaması	sd	H	p
Duygusal bağlılık	1-10 öğretmen	23	129,63	3	25,527	0,000
	11-20 öğretmen	99	174,50			
	21-30 öğretmen	147	230,29			
	31 ve üstü öğretmen	132	200,69			
Normatif bağlılık	1-10 öğretmen	23	159,15	3	14,745	0,002
	11-20 öğretmen	99	171,40			
	21-30 öğretmen	147	221,99			
	31 ve üstü öğretmen	132	207,11			
Birikmiş maliyetler	1-10 öğretmen	23	161,89	3	12,658	0,005
	11-20 öğretmen	99	174,66			
	21-30 öğretmen	147	221,91			
	31 ve üstü öğretmen	132	204,28			
Alternatiflerin sınırlılığı	1-10 öğretmen	23	207,24	3	2,585	0,460
	11-20 öğretmen	99	184,86			
	21-30 öğretmen	147	206,94			
	31 ve üstü öğretmen	132	205,41			
Mesleki Bağlılık Ölçeği (Toplam)	1-10 öğretmen	23	150,28	3	20,458	0,000
	11-20 öğretmen	99	166,88			
	21-30 öğretmen	147	226,48			
	31 ve üstü öğretmen	132	207,05			

Tablo 16 mesleki bağlılık ölçeği puanlarının alt boyutlarıyla birlikte okuldaki öğretmen sayısına göre karşılaştırılmasını göstermektedir. Kruskal-Wallis testine göre

duygusal bağıllık alt boyut puanlarının okuldaki öğretmen sayısına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($H=25,527$; $p<0,05$). Mann-Whitney U testi ile yapılan ikili karşılaştırmalar sonucunda duygusal bağıllık alt boyutundaki bu farklılık 1-10 arasında öğretmene sahip okullarda çalışan öğretmenler ile 21-30 arasında öğretmene sahip olan okullarda çalışan öğretmenler ve 1-10 arasında öğretmene sahip okullarda çalışan öğretmenler ile 31 ve üstü öğretmene sahip okullarda çalışan öğretmenler arasında tespit edilmiştir. 21 ve üstü öğretmenli okulda çalışan öğretmenlerin, 10 ve altı öğretmenli okullarda çalışan öğretmenlere göre duygusal bağıllık düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir. Kruskal-Wallis testine göre normatif bağıllık alt boyut puanlarının okuldaki öğretmen sayısına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($H=14,745$; $p<0,05$). Farklılığı tespit etmek için yapılan ikili karşılaştırmada kullanılan Mann-Whitney U testi normatif bağıllık boyutundaki bu farklılığın 1-10 arasında öğretmenli okullarda çalışan öğretmenler ile 31 ve üstü öğretmenli okullarda çalışan öğretmenler arasında olduğunu göstermiştir. 31 ve üstü meslektaşı ile çalışan öğretmenler, 10 ve daha az meslektaşı ile çalışan öğretmenlere göre daha fazla mesleklerine devam etme sorumluluğu hissetmektedir. Kruskal-Wallis testine göre birikmiş maliyetler alt boyut puanlarının okuldaki öğretmen sayısına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($H=12,658$; $p<0,05$). Mann-Whitney U testi ile yapılan ikili karşılaştırmalar birikmiş maliyetler alt boyut puanlarındaki farklılığın sadece 1-10 arasında öğretmenli okullarda çalışan öğretmenler ile 31 ve üstü öğretmenli okullarda çalışan öğretmenler arasında olduğunu göstermiştir. 31 ve üstü meslektaşı ile çalışan öğretmenler, 10 ve daha az meslektaşı ile çalışan öğretmenlere göre daha çok mesleklerine vazgeçemeyecekleri derece yatırım yaptıklarını düşünmektedir. Kruskal-Wallis testine göre alternatiflerin sınırlılığı alt boyut puanlarının çalışılan okuldaki öğretmen sayısına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($H=2,585$; $p<0,05$). Kruskal-Wallis testine göre öğretmenlerin mesleki bağıllık toplam puanları çalıştıkları okulun sahip olduğu öğretmen sayısına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($H=20,458$; $p<0,05$). Farklılığın kaynağını tespit etmek için Mann-Whitney U testi ile yapılan ikili karşılaştırmalar 1-10 arasında öğretmeni olan okullarda çalışan öğretmenler ile 21-30 arasında öğretmeni olan okullarda çalışan öğretmenler ve 1-10 arasında öğretmeni olan okullarda çalışan öğretmenler ile 31 ve üstü öğretmeni olan okullarda çalışan öğretmenler arasında fark olduğunu göstermektedir ($p>0,05$). Tablo 16'ya göre 21 ve üstü meslektaşı ile çalışan öğretmenlerin, 10 ve altı meslektaşı ile çalışan öğretmenlere göre mesleki bağıllık düzeyleri daha yüksektir.

4.15. Öğretmenlerinin mesleki bağlılık düzeyi kadro durumu göre anlamlı fark göstermekte midir?

Tablo 17

Kadro durumuna göre mesleki bağlılık

	Kadro Durumu	f	Sıra Ortalaması	Sıralar Toplamı	U	Z	p
Duygusal bağlılık	Kadrolu	381	200,36	76335,50	3564,5	-0,499	0,618
	Sözleşmeli	20	213,28	4265,50			
Normatif bağlılık	Kadrolu	381	203,03	77356,00	3035,0	-1,539	0,124
	Sözleşmeli	20	162,25	3245,00			
Birikmiş maliyetler	Kadrolu	381	201,47	76760,50	3630,5	-0,356	0,722
	Sözleşmeli	20	192,03	3840,50			
Alternatiflerin sınırlılığı	Kadrolu	381	201,97	76949,50	3441,5	-0,732	0,464
	Sözleşmeli	20	182,58	3651,50			
Mesleki Bağlılık Ölçeği (Toplam)	Kadrolu	381	201,97	76952,00	3436,0	-0,735	0,463
	Sözleşmeli	20	182,45	3649,00			

Tablo 17 mesleki bağlılık ölçeği puanlarının alt boyutlarıyla birlikte kadro durumuna göre karşılaştırılmasını göstermektedir. Tablo 17’de Mann-Whitney U testi sonuçlarına göre mesleki bağlılık ölçeğini alt boyut puanları kadro durumuna göre farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Sıra ortalamalarına göre duygusal bağlılık boyutunda sözleşmeli öğretmenlerin, diğer boyutlarda kadrolu öğretmenlerin puanlarının yüksek olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin mesleki bağlılık ölçeği toplam puanları kadro durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($U=3436,0$; $z=-0,735$; $p>0,05$).

4.16. Öğretmenlerinin mesleki bağlılık düzeyi çalıştıkları okulun bağlı olduğu ilçeye göre anlamlı fark göstermekte midir?

Tablo 18

Okulun bulunduğu ilçeye göre mesleki bağlılık

	İlçeler	f	Sıra Ortalaması	sd	H	p
Duygusal bağlılık	Enez	11	185,73	7	27,792	0,000
	Havsa	25	165,08			
	İpsala	18	143,50			
	Keşan	92	230,33			

Tablo 18'in devamı

	Lalapaşa	9	124,00			
	Meriç	18	162,64			
	Merkez	162	191,19			
	Uzunköprü	66	237,00			
Normatif bağlılık	Enez	11	185,45	7	-13,636	0,058
	Havsa	25	188,88			
	İpsala	18	181,72			
	Keşan	92	212,45			
	Lalapaşa	9	85,22			
	Meriç	18	162,75			
	Merkez	162	207,44			
	Uzunköprü	66	207,89			
Birikmiş maliyetler	Enez	11	178,86	7	11,928	0,103
	Havsa	25	194,56			
	İpsala	18	210,75			
	Keşan	92	221,40			
	Lalapaşa	9	150,11			
	Meriç	18	137,11			
	Merkez	162	195,39			
	Uzunköprü	66	214,17			
Alternatiflerin sınırlılığı	Enez	11	202,86	7	3,356	0,850
	Havsa	25	175,30			
	İpsala	18	215,31			
	Keşan	92	197,04			
	Lalapaşa	9	235,00			
	Meriç	18	225,83			
	Merkez	162	199,25			
	Uzunköprü	66	204,94			
Mesleki Bağlılık Ölçeği (Toplam)	Enez	11	187,41	7	13,447	0,062
	Havsa	25	172,88			
	İpsala	18	183,00			
	Keşan	92	222,38			
	Lalapaşa	9	131,00			
	Meriç	18	152,75			
	Merkez	162	197,75			
	Uzunköprü	66	219,72			

Tablo 18 mesleki bağlılık ölçeği puanlarının alt boyutlarıyla birlikte öğretmenlerin ilçelere göre karşılaştırılmasını göstermektedir. Tablo 18'de verilen Kruskal-Wallis testi sonuçlarına göre öğretmenlerin duygusal bağlılık alt boyutu puanları çalıştıkları okulun bulunduğu ilçeye göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir ($H=27,792$; $p<0,05$). Uzunköprü'de çalışan öğretmenlerin duygusal bağlılığı diğer ilçelerdeki öğretmenlere göre daha yüksektir. Öğretmenlerin diğer üç alt boyut olan, normatif bağlılık, birikmiş maliyetler ve alternatiflerin sınırlılığı alt boyut puanlarının ise çalıştıkları ilçeye

göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$). Öğretmenlerin mesleki bağlılık ölçeği toplam puanları da çalışılan okulun bulunduğu ilçeye göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($U=13,447$; $p>0,05$).

4.17. Öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyi ile mesleki bağlılık düzeyi arasında bir ilişki var mıdır?

Tablo 19

Örgütsel bağlılık düzeyi ile mesleki bağlılık düzeyi arasındaki ilişki

	Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Mesleki Bağlılık Ölçeği (Toplam)	Duygusal bağlılık	Normatif bağlılık	Birikmiş maliyetler	Alternatiflerin sınırlılığı
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	-	0,155**	0,160**	0,187**	0,122*	-0,046
Mesleki Bağlılık Ölçeği (Toplam)		-	0,765**	0,829**	0,855**	0,397**
Duygusal bağlılık			-	0,539**	0,501**	0,142**
Normatif bağlılık				-	0,698**	0,091
Birikmiş maliyetler					-	0,116*
Alternatiflerin sınırlılığı						-

*: 0,05 düzeyinde anlamlı

** :0,01 düzeyinde anlamlı

Tablo 19'a göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile mesleki bağlılık düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif bir korelasyon gözlenmiştir ($r=0,155$; $p<0,01$; $r^2=0,024$). İki değişken arasında zayıf düzeyde bir korelasyon vardır. Örgütsel bağlılık puanlarındaki değişimin sadece yüzde 2'si mesleki bağlılık puanlarındaki değişimle açıklanabilmektedir. Bununla birlikte örgütsel bağlılık düzeyi ile mesleki bağlılığın alt boyutları olan; duygusal bağlılık ($r=0,160$), normatif bağlılık ($r=0,187$) ve birikmiş maliyetler ($r=0,122$) alt boyutları arasında anlamlı korelasyonlar tespit edilmiştir. Ancak örgütsel bağlılık ile mesleki bağlılığın bir diğer boyutu olan alternatiflerin sınırlılığı alt boyutu arasında anlamlı bir korelasyon tespit edilememiştir ($r=-0,046$).

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırma öğretmenlerin örgütsel ve mesleki bağlılık düzeylerinin belirlenmesi, bu iki bağlılık düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi ve örgütsel ve mesleki bağlılık düzeylerinin arasındaki ilişkinin incelenmesini amaçlamaktadır. Edirne ilinde çalışan 401 ortaokul öğretmeninden elde edilen verilerle ortaya çıkan bulgular aşağıda diğer çalışmalarla karşılaştırılarak sonuç bölümünü oluşturmaktadır. Sonuç bölümünde değişkenler sıra ile aktarılmaktadır.

Araştırmanın ilk bulgularından biri öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyinin ortalamanın üstünde olduğudur. Buradan yola çıkarak öğretmenlerin çalışmakta oldukları kuruma ve yapıya bağlı oldukları söylenebilir. Benzer şekilde öğretmenlerle yapılan çalışmalarda örgütsel bağlılığın yüksek ve olumlu bir seviyede olduğu belirtmiştir (Karataş ve Güleş, 2010, Karakaya ve Karademir, 2013, Girgin ve Demir, 2018, Doğan vd., 2020, Özkan Hıdıroğlu, 2021, İmren 2021). Öğretmenlerle yapılan başka çalışmalarda örgütsel bağlılığın orta düzeyde olduğu belirtilmiştir (Karayılan, 2021, Uştu ve Tümkaya, 2017, Sevgin, 2015, Güçlü ve Zaman, 2011). Bu sonuçlara göre öğretmenlerin okulun değer ve normlarını benimsemiş oldukları söylenebilir. Bu durum öğretmenlerin eğitim hizmetinin kalitesini ve etkinliğini yükselterek sorumluluk bilici ile daha uyumlu bir şekilde çalışacağını ifade etmektedir (Şahin, 2015).

Öğretmenlerinin mesleki bağlılıkları ortalamanın üstünde bulunmuştur. Buradan yola çıkarak öğretmenlerin mesleklerine bağlı olduğu söylenebilir. Alanyazında yer alan öğretmenlerle yapılan çalışmalarda mesleki bağlılığın yüksek olduğu belirtmiştir (Ergen ve Elma, 2020, Ataç ve Özgenel, 2021, Özkan Hıdıroğlu, 2021, Töre ve Şen, 2022). Bu çalışmada alt boyutlara bakıldığında en yüksek bağlılık düzeyi duygusal bağlılık boyutundadır. Normatif bağlılık, birikmiş maliyetler ve alternatiflerin sınırlılığı alt boyutların ortalamanın üstünde olduğu görülmektedir. Töre ve Şen'in (2022) öğretmenlerle yaptığı çalışma sonuçları destekler niteliktedir. Benzer şekilde hastane çalışanlarının da daha çok duygusal bağlılığı önemsedikleri belirtilmiştir (Polat ve Naldöken, 2019). Buradan yola çıkarak öğretmenlerin mesleki duygusal bağlılığa sahip olması kendilerini mesleklerinin parçası olarak gördükleri ve mesleklerine önem verdiklerini ifade etmektedir. Diğer alt

boyutlar ise öğretmenlerin mesleklerine devam etme sorumluluğu hissettiklerini, mesleklerine vazgeçmekte zorlanabilecekleri derecede yatırım yaptıklarını ve vazgeçmek istedikleri durumda ise alternatiflerinin sınırlı olduğunu düşündüklerini göstermektedir.

Cinsiyet değişkeni ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyi arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Alan yazında benzer sonuçları olan çalışmalar yer almaktadır (İmren, 2021, Özkan Hıdıroğlu, 2021, Örgen, 2020, Doğan vd., 2020, Ağaçbacak, 2019, Demir Polat, 2018, Girgin ve Demir, 2018, Ergen, 2016, Yüksel, 2015, Aras, 2012, Karataş ve Güleş, 2010, Nartgün ve Menep, 2010, Özmen vd., 2005). Genel olarak örgütsel bağlılığın cinsiyet değişkenine göre değişmediği söylenebilir. Yapılan çalışmalar arasında kadınların lehine anlamlı farklılık bulan çalışmalar varken (Türk, 2022), erkeklerin lehine anlamlı farklılık bulan çalışmalar da mevcuttur (Bayraktar ve Uzunpınar, 2020, Odabaş, 2014, Karakaya ve Karademir, 2013). Sonuç olarak çalışmaların çoğu cinsiyet değişkeni ile örgütsel bağlılık arasında ilişki olmadığını göstermektedir. Buradan yola çıkarak öğretmenlerin kadın ya da erkek olmasının örgütsel bağlılık düzeyini etkilemediği söylenebilir. Öğretmenlerin cinsiyetlerinden bağımsız olarak çalıştıkları kuruma ortalamasının üstünde bir bağlılık gösterdiği görülmektedir.

Cinsiyet değişkeni ile öğretmenlerin mesleki bağlılık düzeyi arasında kadınların lehine anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Alanyazında öğretmenlerle yapılan araştırmalarda bazı çalışmalar erkek öğretmenlerin lehine anlamlı fark bulurken (Ataç ve Özgenel, 2021, Örgen, 2020), bazıları ise mesleki bağlılıkları ile cinsiyetleri arasında anlamlı ilişkinin olmadığını bulmuştur (Ergen, 2016, Kayacı, 2021, Özkan Hıdıroğlu, 2021, Töre ve Şen, 2022). Alanyazından farklı olarak bu araştırmanın sonucuna göre, Edirne ilinde ortaokul kademesinde çalışan kadın öğretmenlerin mesleklerine erkek öğretmenlerden daha fazla bağlı olduğunu söylenebilir. Bu çalışmada mesleki bağlılık alt boyutlarında duygusal bağlılık ve alternatiflerin sınırlılığı boyutunda kadınların lehine anlamlı farklılık bulunurken, normatif bağlılık ve birikmiş maliyetler boyutunda anlamlı fark bulunmamıştır. Ataç ve Özgenel (2021), öğretmenlerin duygusal bağlılıkları ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık bulmazken, mesleki bağlılığın diğer alt boyutlarında erkeklerin lehine anlamlı bir farklılık bulmuştur. Farklı olarak bu araştırmanın sonucuna göre, Edirne ilinde ortaokul kademesinde çalışan kadın öğretmenlerin meslekleriyle olan duygusal bağı erkek

öğretmenlere göre daha fazladır. Ayrıca kadın öğretmenlerin öğretmenlik mesleği dışında alternatiflerinin sınırlı olduğunu düşündüğü söylenebilir.

Medeni durum değişkeni ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyi arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Alanyazında benzer sonuçları olan çalışmalar yer almaktadır (Nartgün ve Menep, 2010, Ergen, 2016, Girgin ve Demir, 2018, Bayraktar ve Uzunpınar, 2020, Kayacı, 2021). Bulunan sonuca göre örgütsel bağlılık açısından öğretmenlerin evli veya bekâr, dul, boşanmış olmasının bağlılık düzeyini etkilemediği söylenebilir. Alanyazındaki diğer çalışmalara bakıldığında örgütsel bağlılık düzeyi evlilerin lehine anlamlı farklılık bulmuştur (İmren, 2021). Evli öğretmenlerin ekonomik sorumluluklarının olmasından dolayı okuldan ayrılmayı riskli buldukları ve bu nedenle de bağlılıklarının daha yüksek olduğu ifade edilmiştir (İnce ve Gül, 2005). Alanyazında bekâr öğretmenlerin evli öğretmenlere göre daha fazla duygusal bağlılık yaşadığı bulunmuştur (Tümekaya ve Ulum, 2019). Ek olarak öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının bekâr öğretmenler lehine yüksek olduğu belirtilmiştir (Doğan vd., 2022). Bekar öğretmenler bağ kurma ihtiyacını işleri ile karşılamaya çalışmış olabilir ve bu nedenle örgütsel bağlılıklarının yüksek olduğu ifade edilebilir. Özetle farklı sonuçlar olmakla birlikte bu araştırmanın sonucuna göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri medeni durumlarından bağımsız olarak ortalamanın üstündedir.

Medeni durum değişkeni ile öğretmenlerin mesleki bağlılık düzeyi ve alt boyutları arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Alanyazında öğretmenlerle yapılan çalışmalarda da mesleki bağlılık düzeylerinin medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermediğini belirtmiştir (Ergen, 2016, Kayacı, 2021). Farklı meslek grupları ile yapılan çalışmalarda da benzer sonuçlar elde edilmiştir (Cihangiroğlu vd., 2015, Saruç ve Aslantürk, 2017, Büyükyılmaz vd., 2019). Bulunan sonuca göre mesleki bağlılık açısından öğretmenlerin evli veya bekâr, dul, boşanmış olmasının bağlılık düzeyini etkilemediği söylenebilir. Töre ve Şen (2022) ise öğretmenlerin genel mesleki bağlılık düzeyleri medeni durum evli olanların lehine farklılaştığını ifade etmiştir. Örgen (2020) mesleki bağlılık ortalamalarında bekâr öğretmenler lehine anlamlı fark olduğunu belirtmiştir. Özetle farklı sonuçlar olmakla birlikte bu araştırmanın sonucuna göre öğretmenlerin mesleklerine bağlılıkları medeni durumlarından bağımsız olarak ortalamanın üstündedir.

Kıdem yılına değişkeni ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyi arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Alan yazında benzer sonuçları olan çalışmalar yer almaktadır (Karataş ve Güleş, 2010, Kurşunoğlu ve Tanrıöğen, 2010, Karakaya ve Karademir, 2013, Girgin ve Demir, 2018, Çalık 2019, Yavuzkılıç, 2020, Özkan Hıdıroğlu, 2021, Doğan vd., 2022, Türk, 2022). Özetle örgütsel bağlılık açısından mesleki kıdem yılının az ya da çok olmasının yani öğretmenin meslek hayatının kısa ya da uzun olmasının örgütsel bağlılık düzeyini etkilemediği söylenebilir.

Kıdem yılına değişkeni ile öğretmenlerin mesleki bağlılık düzeyi arasında 1-10 yıl arasında kıdeme sahip olan öğretmenlere göre 21-30 kıdem yılına sahip öğretmenlerin lehine anlamlı fark tespit edilmiştir. Mesleki bağlılık alt boyutları olan duygusal bağlılık, birikmiş maliyetler ve alternatiflerin sınırlılığı ile kıdem yılı arasında anlamlı fark bulunmamıştır. Normatif bağlılık alt boyutunda 10 yıl ve altı kıdem yılına göre 21 ve üstü kıdem yılına sahip öğretmenlerin lehine farklılık bulunmuştur. Alanyazında sınıf öğretmenleriyle yapılan çalışmada mesleki bağlılık sıra ortalamalarına göre en yüksek puana 26 yıl ve üzeri kıdem yılı olan grubun sahip olduğu belirtilmiştir (Ergen, 2016). Benzer şekilde mesleki bağlılığın hizmet yılı 16-20 yıl arası olanların lehine farklılık gösterdiği belirtilmiştir (Töre ve şen, 2022). Farklı olarak ücretli sınıf öğretmenlerinin mesleki bağlılıklarında çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık bulunmamıştır (Örgen, 2020). Ücretli öğretmenler okullarda kısa süreli dönemlerde çalışmaktadır. Bu durum farklılık oluşmasına neden olmuş olabilir. Özetle yaş aralıkları değişiklik göstermekle beraber öğretmenlerin kıdem yılı artıkça mesleki bağlılık düzeylerinin artığı söylenebilir.

Branş değişkeni ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyi arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Ortaokul ve lise kademelerinde yapılan çalışmalarda benzer sonuçlar yer almaktadır (Girgin ve Demir, 2018, Özkan Hıdıroğlu, 2021). Örgütsel bağlılık açısından ortaokul kademesinde çalışan öğretmenlerin branşlarının farklı olmasının bağlılık düzeyini etkilemediği söylenebilir. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri, branş öğretmenlerinininkinden daha yüksek olduğu belirtilmiştir (Kurşunoğlu ve Tanrıöğen, 2010, Tümkiye ve Ulum, 2019). Özetle kademeler arası farklılar olmakla birlikte aynı kademede çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının genelde branşa göre değişmediği söylenebilir. Aynı kademe çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri de benzerdir.

Branş değişkeni ile öğretmenlerin mesleki bağlılık düzeyi arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Benzer şekilde mesleki bağlılığın branş (okulöncesi, sınıf öğretmeni ve branş öğretmeni) değişkenine göre farklılık göstermediği belirtilmiştir. (Töre ve Şen, 2022). Alan yazına bakıldığında sözel branştaki öğretmenlerin sayısal branştaki öğretmenlere göre mesleki haza ilişkin algılarının daha yüksek düzeyde olduğu da belirtilmiştir (Özkan Hıdıroğlu, 2021). Özetle bu araştırmanın sonucuna göre ortaokul öğretmenlerinin branşları farklı olsa da öğretmenlik mesleğine bağlılıkları ortalamanın üstündedir.

Okuldaki öğretmen sayısı değişkeni ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyi arasında anlamlı fark tespit edilmemiştir. Öğretmenlerle yapılan başka bir çalışmada benzer bulgular elde edilmiştir (Ağaçbacak, 2019). Farklı olarak 31 ve üstü çalışanın olduğu okullarda örgütsel bağlılık düzeyinin 30 ve altı çalışana göre anlamlı derecede daha yüksek olduğu belirtilmiştir (İmren, 2021). Bu çalışmada ise örgütsel bağlılık sıra ortalamaları en düşük olan grup 31 ve üstü öğretmenin olduğu gruptur. Buradan yola çıkarak okuldaki öğretmen sayısının artmasının örgütsel bağlılığın da arttırması anlamına gelmedi belirtilebilir. Özetle bu araştırmanın sonucuna göre öğretmenlerin örgütlerine yani çalıştıkları okullara bağlılıklarının öğretmen sayısından etkilenme söylenebilir.

Okuldaki öğretmen sayısı değişkeni ile öğretmenlerin mesleki bağlılık düzeyi arasında 1-10 öğretmene göre 21-30 öğretmenli ve 31 ve üstü öğretmenli okulların lehine anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Duygusal bağlılık boyutu da aynıdır. Normatif bağlılık ve birikmiş maliyetler alt boyutlarında 1-10 öğretmene göre 31 ve üstü öğretmenli okulların lehine bir farklılık tespit edilmiştir. Alternatiflerin sınırlılığı alt boyutunda anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Farklı olarak yapılan başka bir çalışmada okuldaki öğrenci sayısı değişkenine göre mesleki bağlılığın anlamlı düzeyde farklılık göstermediği belirtilmiştir (Özkan Hıdıroğlu, 2021). Özetle bu araştırmanın sonucuna göre okuldaki öğretmen sayısı arttıkça öğretmenlerin mesleki bağlılık düzeylerinin de arttığı söylenebilir. Bunun nedeni kalabalık okullarda aynı branşta birden çok öğretmenin olmasından dolayı rekabet ortamının oluşmasından kaynaklanabilir. Ek olarak öğretmen sayısı çok olan okullar daha merkezi yerlerde olduğu için genelde meslekte belli bir süreyi geçmiş olan öğretmenlerin çalıştığı okullardır. Bu araştırmanın kıdem yılı değişkeninin ve okuldaki öğretmen sayısı değişkeninin mesleki bağlılık ile aralarındaki ilişki birbirini desteklemektedir.

Kadro durumuna değişkeni ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyi arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Alanyazında sınıf öğretmenin katıldığı araştırmanın benzer bulgular yer almaktadır (Bayraktar ve Uzunpınar, 2020). Başka bir çalışmada kadro durumu değişkenine bağlı olarak örgütsel bağlılık derecelerinde kadrolu olan öğretmenlerinin lehine anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir (Karakaya ve Karademir, 2013). Özetle bu araştırmanın da sonucuna bakılarak sözleşmeli öğretmenlerin ilk üç yılın sonunda kadroya geçmesinin anlamlı farklılaşmanın olmamasının sebebi olabileceği söylenebilir.

Kadro durumuna değişkeni ile öğretmenlerin mesleki bağlılık düzeyi arasında da anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Hemşirelerle yapılan bir çalışmada mesleki bağlılıklarının yönetsel pozisyon göre farklılık göstermediğini belirtmiştir (Cihangiroğlu vd., 2015). Öğretmenler sözleşmeli ya da kadrolu da olsa okul içinde aynı mesleği yerine getirmektedir. Sözleşmeli öğretmenlerin ilk yıl adaylıkları dışında kadrolu öğretmenlerle okul içindeki statüleri de benzerdir. Özetle öğretmenlerin kadro durumunun mesleki bağlılıklarına yönelik farklılık oluşturmadığını söylenebilir.

Çalıştıkları okulun bulunduğu ilçe değişkeni ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyi arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Uzunköprü'de çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin İpsala, Keşan, Lalapaşa ve Merkez ilçede çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinden Uzunköprü'de çalışan öğretmenlerin lehine anlamlı bir farklılığa sahip olduğu tespit edilmiştir. İpsala ve Lalapaşa ilçelerinin küçük olması, ulaşımın diğer ilçelere göre zor olması örgütsel bağlılık düzeylerinin düşük olmasına sebep olabilir. Keşan ve merkez ilçedeki okulların ise büyük ve kalabalık olması, iletişim eksikliği ve ortak karar verememe gibi durumlar örgütsel bağlılık düzeylerinin düşük olmasına sebep olabilir.

Çalıştıkları okulun bulunduğu ilçe değişkeni ile öğretmenlerin mesleki bağlılık düzeyi arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Mesleki bağlılık düzeyinin ilçeye göre farklılaşmaması öğretmenlerin yaptıkları işi nerede yapıyor olduklarından etkilenmediğini, konumdan bağımsız olarak öğretmenlik mesleğinin kendisine bağlılık duyduklarını, ilçeler arasında öğretmenlik mesleğinin icra edilmesinde bir farklılık olmadığını göstermektedir.

Son olarak öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile mesleki bağlılık düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönlü zayıf düzeyde bir korelasyon gözlenmiştir. Başka bir çalışmada, mesleki bağlılık ile örgütsel bağlılık boyutları arasındaki ilişkileri incelendiğinde, mesleki bağlılık ile ahlaki bağlılık arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki bulunmuştur (Özkan Hıdıroğlu, 2021). Ek olarak örgütsel bağlılığın mesleki bağlılık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğu belirtilmiştir (Çaylıkoca, 2017). Bu çalışmada örgütsel bağlılık düzeyi ile mesleki bağlılığın alt boyutları olan; duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve birikmiş maliyetler alt boyutları arasında anlamlı korelasyon tespit edilmiştir. Benzer şekilde alanyazında öğretmenlerin mesleki bağlılıkları ile örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık alt boyutu arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. (Örgen, 2020). Buradan yola çıkarak öğretmenlerin mesleklerine yönelik duygusal bağı, mesleklerine yönelik sorumlu hissetmeleri ve mesleklerine yönelik emek harcamış hissetmeleri ile örgütsel bağlılık arasında zayıf bir ilişki vardır. Özetle örgütsel bağlılık ile mesleki bağlılık kavramları farklı olsa da ilişkili olduğu da görülmektedir.

Öneriler kısmına gelindiğinde bu kısımda hem uygulayıcılar hem de araştırmacılar için önerilere yer verilmiştir. Eğitim sistemin temel unsurlarından olan öğretmenlerin örgütsel ve mesleki bağlılıkları eğitim niteliği için önemlidir. Bu nedenle öğretmenlerin örgütsel ve mesleki bağlılıklarını arttırmak için çalışmalar yapılabilir. Örgütsel bağlılık için okul işleyişinden ve idaresinden sorumlu olan öğretmenlerin ve yöneticilerdir. Okul yöneticileri, öğretmenlerin örgüte olan bağlılığını artırmak için kurum içinde iletişimi artıracak, yardımlaşmayı ve olumlu okul iklimi pekiştirecek etkinlikler düzenlenebilir. Okul içinde kararların birlikte alındığı işbirliği içinde bir çalışma ortamı sağlanabilir. Toplumsal olarak öğretmenlik mesleğinin ve öğretmenin değerini yükseltecek çalışmalar yapılabilir.

Bu çalışmada belirli sayıda değişken ile çalışılmıştır. Bu nedenle konuyla ilgili ileride yapılacak çalışmalarda örgütsel ve mesleki bağlılığı etkileyen başka değişkenlere bakılabilir. Bu araştırma nicel yöntemle yapılmıştır. Nitel araştırma yöntemleri kullanılarak başka araştırmalar yapılabilir Bu araştırma, MEB'e bağlı ortaokullarda çalışan öğretmenlerle yapılmıştır. Diğer eğitim kademelerinde daha büyük bir örneklem grubuyla çeşitli il, ilçe ve köylerdeki okullarda tekrarlanabilir. Elde edilen sonuçlar bu araştırmanın sonuçlarıyla karşılaştırılabilir. Bu çalışmada verilerin yaklaşık yüzde otuzu uzaktan toplanmıştır. Bu durum araştırmanın sınırlılığı olarak belirtilebilir. İleride yapılacak çalışmalarda verilerin

tamamının yüz yüze ortamlarda toplanmasına dikkat edilebilir. Araştırma bulgularında öğretmenlerin örgütsel ve mesleki bağlılıkları arasında pozitif yönlü zayıf ilişki görülmüştür. İleride yapılacak çalışmalarda bu ilişkiyi etkileyen değişkeler araştırılabilir. Son olarak okulun temel unsurlarında biri de öğrencidir. İleride yapılacak çalışmalarda öğrenciler ile öğretmenlerin bağlılık düzeyleriyle ilgili araştırmalar yapılabilir.



KAYNAKÇA

- Ağaçbacak, P. M. (2019). Pozitif Psikoloji Bağlamında Sınıf Öğretmenlerinin Psikolojik İyi Oluş Düzeyleri ile Özyeterlik İnançları ve Örgütsel Bağlılık Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Aktuğ, S. (2016). Hizmet İçi Eğitimin Örgütsel Bağlılık Düzeyi ve Algılanan Çalışan Performansı Üzerine Etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Alıcı, B. ve Yalçinkaya, M. (2019). “Öğretmenlerin mesleki doyum ve örgütsel bağlılık düzeylerinin iş stresi düzeylerine göre incelenmesi”. *Folklor/edebiyat*, 25 (97), 213-229.
- Aras, A. (2012). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Müzik Öğretmenlerinin Mobbing (Yıldırma) Yaşama Düzeyleri, Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumları Arasındaki İlişkiler. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Argyris, Chris (1998). “Empowerment: The emperor’s new clothes”, *Harvard Business Review*, 76, 98-105.
- Ataç, İ. ve Özgenel, M. (2021). “Öğretmenlerin denetim odakları ile mesleki bağlılıkları arasındaki ilişki”. *Ulusal Eğitim Akademisi Dergisi*, 5 (1), 160-174.
- Atabek Yiğit, E. ve Balkan Kıyıcı, F. (2019). “Öğretmen adaylarının öğretmen algısı”. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6 (1), 20-39.
- Aydın, M. (1994). *Eğitim Yönetimi*. Hatipoğlu Yayınevi: Ankara.
- Aydın, A. (2010). İlköğretim Öğretmenlerinin Mesleki Bağlılıklarına Etki Eden Faktörler. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Aydın, İ. P. (2013). *Eğitim ve Öğretimde Etik*. Pegem Yayıncılık: Ankara.
- Bakan, İ. (2011). *Örgütsel Bağlılık*. Gazi Kitabevi: Ankara.
- Balay, R. (2000). *Örgütsel Bağlılık*. Nobel Yayın Dağıtım: Ankara.

- Balay, R. (2014). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Pegem Akademi Yayıncılık: Ankara.
- Başol, G. ve Yalçın, B. (2009). “Eğitim örgütlerinde Meyer ve Allen üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışması”, *The 5th International Balkan Educational and Science Congress*, 1-3 Ekim 2009, Trakya Üniversitesi, Edirne. 497- 507.
- Bayraktar, H. V. ve Uzunpınar, H. (2020). “Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının incelenmesi”. *İZÜ Eğitim Dergisi*, 2 (3), 63-83.
- Bayram, L. (2005). “Yönetimde yeni bir paradigma: Örgüte bağlılık”. *Sayıştay Dergisi*, 59, 125-139.
- Baysal, A. ve Paksoy, M. (1999). “Mesleğe ve örgüte bağlılığın çok yönlü incelenmesinde Meyer-Allen modeli”. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 7 (1), 7-15.
- Bilgiç, H. (2017), “Örgütsel bağlılık - iş tatmini ilişkisi”. *Bitlis Eren Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik İzdüşüm Dergisi*, 2 (3), 35-49.
- Blau, G. (1985). “The measurement and prediction of career commitment”. *Journal of Occupational Psychology*, 58 (4), 277-288.
- Blau, G. (2001). On assessing the construct validity of two multidimensional constructs: occupational commitment and occupational entrenchment. *Human Resource Management Review*, 11 (3), 279-298.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirci, F. (2008). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Pegem Akademi: Ankara.
- Büyükyılmaz, O., Vargün, H. ve Uygurtürk, H. (2019). “Muhasebe meslek mensupları mesleki bağlılık ve iş tatmini seviyelerinin demografik faktörler açısından analizi”. *Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi*, 12 (1) 27-42.
- Carson, K. D. and Bedian, A. G. (1994). “Career commitment: Construction of a measure and examination of its psychometric properties”. *Journal of Vocational Behavior*, 44, 237-262.

- Carson, K. D., Carson, P. P. and Bedeian, A. G. (1995). "Development and construct validation of a career entrenchment measure". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 68 (4), 301-320.
- Celep, C. (1998). "Eğitim örgütlerinde öğretmenlerin örgütsel adanmışlığı". *Eğitim ve Bilim*, 22 (108), 56-62.
- Celep, C. (2014). *Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Adanma*. Nobel Akademik Yayıncılık: Ankara.
- Ceylan, C. ve Bayram, N. (2006). "Mesleki bağlılığın örgütsel bağlılık ve örgütten ayrılma niyeti üzerinde etkilerinin düzenleyici değişkenli çoklu regresyon ile analizi." *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20 (1), 105-120.
- Cihangiroğlu, N., Şahin, B., Teke, A. ve Uzuntarla, Y. (2015). "Hemşirelerin çatışma ve mesleki bağlılık düzeylerini etkileyen faktörlerin incelenmesi". *Ataturk University Journal of Economics and Administrative Sciences*, 29 (4) 599-610.
- Collie, R. J., Shapka, J. D. and Perry, N. E. (2011). "Predicting teacher commitment: The impact of school climate and social-emotional learning". *Psychology in the Schools*, 48 (10), 1034-1048.
- Cohen, A. (2007). "Dynamics between occupational and organizational commitment in the context of flexible labor markets: A review of the literature and suggestions for a future research agenda". *Institute Tecnology and Education*, (26), 1-22.
- Crosswell, L. and Elliot, B. (2004). "Committed teachers, passionate teachers: The dimension of passion associated with teacher commitments and engagement". *AARE Conference, 2004, Melbourne, Australia*. 1-12.
- Çakar, N. M. ve Ceylan, A. (2005). "İş motivasyonunun çalışan bağlılığı ve işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkileri." *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (1), 52-66.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*. Seçkin Yayınevi: Ankara.
- Çalık, C. (2019), *Eğitim Örgütlerinde Mesleki Bağlılık, Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi ve İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Çaylıkoca, A. (2017). “Örgütsel bağlılığın mesleki bağlılık üzerine etkisi: Konaklama işletmelerinde bir araştırma”. *Uluslararası Global Turizm Araştırmaları Dergisi*, 1 (1), 1-17.
- Çelikten, M., Şanal, M. ve Yeni, Y. Ö. (2005). “Öğretmenlik mesleği ve özellikleri”. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19 (2), 207-237.
- Çetin, M. Ö. (2004). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*. Nobel Yayın Dağıtım: Ankara.
- Çetin, M., Cihangiroğlu, N. ve Türk, Y. (2010). “Bir grup eczacının mesleki bağlılık algılarının incelenmesi”. *Pamukkale Üniversitesi Tıp Fakültesi*, 3 (3), 125-130.
- Çöl, G. (2004). Güçlendirme ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Çöl, G. ve Gül, H. (2005). “Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerine etkileri ve kamu üniversitelerinde bir uygulama”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19 (1), 291-306.
- Demir Polat, D. (2018). Öğretmenlerin Yılmazlık Düzeyleri İle İş Doyumu, Mesleki Tükenmişlik, Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Okul İklimi Algıları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Doğan, S. ve Kılıç S. (2007). “Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi”. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29, 37-61.
- Doğan, E. Ş. (2013). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*. Türkmen Kitabevi: İstanbul.
- Doğanülkü, H. A. (2019). Psikolojik Danışmanların Mesleki Bağlılıklarının Bir Yordayıcısı Olarak Psikolojik Danışma Öz-Yeterliliği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Durna, U. ve Eren, V. (2005). “Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık”. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 6 (2), 210-219.

- Ebmeier, H. (2003). "How supervision influences teacher efficacy and commitment: An investigation of a path model". *Journal of Curriculum and Supervision*, 18 (2), 110-141.
- Eğriboyun, D. (2013). Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Güven, Örgütsel Destek ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki (Bolu İli Örneği). Yayınlanmamış Doktora Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Eisenberger, R., Karagonlar, G., Stinglhamber, F., Neves, P., Becker, T. E., Gonzalez Morales, M. G. and Steiger-Mueller, M. (2010). "Leader-member exchange and affective organizational commitment: The contribution of supervisor's organizational embodiment". *Journal Of Applied Psychology*, 95 (6), 1085.
- Ergen, Y. (2016). Sınıf Öğretmenlerinin Sınıf Yönetim Becerileri, Akademik İyimserlikleri ve Mesleki Bağlılıkları Arasındaki İlişki (Malatya İli Örneği). Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Ergen, Y. ve Elma, C. (2020). "Sınıf öğretmenlerinin sınıf yönetim becerileri, akademik iyimserlikleri ve mesleki bağlılıkları arasındaki ilişki". *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20 (2), 1222-1239.
- Ertan, H. ve Ağca, V. (2008). "Çalışanların örgütsel bağlılıklarının demografik özelliklerine bağlı olarak değişmesi: Antalya'da beş yıldızlı otellerde bir inceleme". *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22, 389-408.
- Esmer, Y. ve Yüksel, M. (2017). "İş yaşamında örgütsel bağlılık: Teorik bir çerçeve". *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, 62, 258-272.
- Firestone, W. A. and Pennell, J. R. (1993). "Teacher commitment, working conditions, and differential incentive policies". *Review of Educational Research*, 63 (4), 489-525.
- Firestone, W. A. and Rosenblum, S. (1988). "Building commitment in urban high schools". *Educational evaluation and policy analysis*, 10 (4), 285-299.
- Fullan, M. and Hargreaves, A. (1996). *What's worth fighting for in your school*. Teachers College Press: New York.

- Gaertner, K. N. and Nollen, S. D. (1989). "Career experiences, perceptions of employment practices, and psychological commitment to the organization". *Human Relations*, 42 (11), 975-991.
- Girgin S. ve Demir, T. (2016). "Meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılığa ilişkin algıları". *Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi*, 3 (1), 12-24.
- Glisson, C. and Durick, M. (1988). "Predictors of job satisfaction and organizational commitment in human service organizations". *Administrative Science Quarterly*, 61-81.
- Güçlü, N. ve Okçu, V. (2015). "İlköğretim öğretmenlerinin etkili takım çalışmasına ilişkin algıları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki". *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12 (1), 51-71.
- Güçlü, N. Ve Zaman, O. (2011). "Alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin iş doyumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki". *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9 (3), 541-576.
- Gül, H. (2002). "Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi". *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2 (1), 37-56.
- Gül, H. (2003). "Davranışsal bağlılık yaklaşımı ve değerlendirilmesi". *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 10 (1), 73-83.
- Gül, H., Oktay, E. ve Gökçe, H. (2008). "İş tatmini, stres, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve performans arasındaki ilişkiler: sağlık sektöründe bir uygulama". *Akademik Bakış Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, (15), 1-11.
- Gündoğan, T. (2009). Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması. Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Güneş, İ., Bayraktaroğlu, S. ve Kutanis, R. Ö. (2009). "Çalışanların örgütsel bağlılık ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki: Bir devlet üniversitesi örneği". *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14 (3), 481-497.

- Gürbüz, R. (2012). Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Güvenin, Örgütsel Bağlılık ile İlişkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Gürkan, G. G. (2006). Örgütsel Bağlılık: Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Trakya Üniversitesi'nde Örgüt İklimi ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Hayes, B. (2010). Organizational and professional commitment of alternatively certified teachers. Unpublished Doctoral Dissertation, Graduate Faculty, University of West Georgia, Athens, Georgia.
- İçerli, L. (2010). "Örgütsel adalet: Kuramsal bir yaklaşım". *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5 (1), 67-92.
- İlsev, A. (1997). Örgütsel Bağlılık: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- İmren, T. (2021). İmam Hatip Ortaokul ve Liselerinde Görev Yapan Öğretmen ve Yöneticilerinin Takım Çalışması Algıları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Örgütsel Bağlılık*. Çizgi Kitabevi Yayınları: Konya.
- Karakaya, Y. E. ve Karademir, T. (2013). "Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri". *Spor Bilimleri Dergisi*, 24 (1), 37-44.
- Karataş, S. ve Güleş, H. (2010). "İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki". *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3 (2), 74-89.
- Karayılan, E. (2021). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığının Performansına Etkisi: Özel ve Devlet Okulu Karşılaştırması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Kaya, D. ve Zerenler, M. (2014). *Çalışma Hayatında Psikolojik Sermaye, Mesleki Bağlılık ve Kariyer Planlamasına Genel Bakış*. Nobel Akademik Yayıncılık: Ankara.

- Kayacı, H. (2021). Okul Yöneticilerinin Mesleki Bağlılıklarını Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi (İzmir İli Örneği). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Zaim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Üniversitesi, İstanbul.
- Kurşunoğlu, A. ve Tanrıöğen, E. B. A. (2010). "İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri". *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28 (28), 101-115.
- Lee, K., Carswell, J. and Allen, N. (2000). "A meta-analytic review of occupational commitment: Relations with person-and work-related variables". *Journal of Applied Psychology*, 85 (5), 799.
- Limon, İ. (2022). "Relationship between empowering leadership and teachers' job performance: Organizational commitment as mediator". *Journal of Theoretical Educational Science*, 15 (1), 16-41.
- Louis, K. (1998). "Effects of teacher quality of work life in secondary schools on commitment and sense of efficacy". *School Effectiveness and School Improvement*, 9 (1), 1-27.
- Lub, X., Bijvank, M. N., Bal, P. M., Blomme, R., and Schalk, R. (2012). Different or alike? Exploring the psychological contract and commitment of different generations of hospitality workers. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 24 (4), 553-573 .
- Meyer, J. P. and Allen, N. J. (1984). "Testing the "Side-Bet Theory" of organizational commitment: Some methodological considerations". *Journal of Applied Psychology*, 69 (3), 372-378.
- Meyer, J. P. and Allen, N. J. (1990). "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization". *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Meyer, J. P. and Allen, N. J. (1991). "A three-component model conceptualization of organizational commitment". *Human Resources Management Review*, 1 (1), 61-89.
- Morrow, P. C. and Wirth, R. (1989). "Work commitment among salaried professionals". *Journal of Vocational Behaviour*, 40-56.

- Nartgün, Ş. ve Menep, İ. (2010). “İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algı düzeylerinin incelenmesi”. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 1, 288-316.
- Ni, Y. (2017). “Teacher working conditions, teacher commitment, and charter schools”. *Teachers College Record*, 119 (6), 1-38.
- Northcraft, G. and Neale, M., A. (1990). *Organizational Behavior, A Management Challenge*. The Dryden Press: USA.
- O'Reilly, C. A. and Chatman, J. (1986). “Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification and internalization on prosocial behavior”. *Journal of Applied Psychology*, 71, 492-499.
- Örgen, İ. (2020). Ücretli Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Özdevecioğlu, M. (2003). “Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma”. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18 (2), 113-130.
- Özdevecioğlu, M. ve Aktaş, A. G. A. (2007). “Kariyer bağlılığı, mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığın yaşam tatmini üzerindeki etkisi: İş-aile çatışmasının rolü”. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (28) 1-20.
- Özkan Hıdıroğlu, Y. (2021). Öğretmenlerin Güçlendirilmesinin Örgütsel Bağlılık, Mesleki Bağlılık ve Okullardaki Örgütsel Vatandaşlık Üzerindeki Etkisi Yayınlanmamış Doktora Tezi. Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Doğan, Ü., Abdurrezzak, A., Yıldızbaş, S. ve Özkul, R. (2021). “Okul yöneticilerinin liderlik stillerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkisinin incelenmesi”. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 21 (82), 584-602.
- Özmen, Ö. T., Özer, P. S. ve Saatçioğlu, Ö. Y. (2005). “Akademisyenlerde örgütsel ve mesleki bağlılığının incelenmesine ilişkin bir örnek araştırma”. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 6 (2), 1-14.

- Özsoy, A. S. (2004). "Bir yüksekökol çalışanlarının kuruma bağlılık durumlarının incelenmesi". *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 17 (3), 1-16.
- Özutku, H. (2008). "Örgüte duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık ile iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi". *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37 (2), 79-97.
- Penley, L. E. and Gould, S. (1988). "Etzioni's model of organizational involvement: A perspective for understanding commitment to organizations". *Journal of Organizational Behavior*, 9 (1), 43-59.
- Polat, B. ve Naldöken, Ü. (2019). "Sağlık kurumlarında kişisel değerlerin mesleki bağlılığa etkisi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20 (1), 366-376.
- Randall, D. M. and Cote, J. A. (1991). "Interrelationships of work commitment constructs". *Work and Occupations*, 18 (2), 194-211.
- Reyes, P. (1990). *Teachers and Their Workplace: Commitment, Performance, and Productivity*. Sage Publications: Newbury Park.
- Rosenholtz, S. J. (1989). "Workplace conditions that affect teacher quality and commitment: Implications for teacher induction programs". *The Elementary School Journal*, 89 (4), 421-439.
- Sangperm, N. (2017). "Factors affecting organizational commitment of employees of autonomous university", *PSAKU International Journal of Interdisciplinary Research*, 6 (1) 58-66.
- Saruç, S. ve Aslantürk, H. (2017). "Sosyal hizmet uzmanlarının mesleki bağlılık düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi". *Turkish Journal of Family Medicine and Primary Care*, 12 (1), 24-34.
- Sawhney, N., Mohali, D. and Mohali, D. (2015). Professional commitment among secondary school teachers in relation to location of their school. *Global Journal for Research Analysis*, 4 (8), 238-239.
- Seven, M. A. ve Engin, A. O. (2008). "Öğrenmeyi etkileyen faktörler". *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12 (2), 189-212.

- Sığrı, Ü. ve Basım, N. (2006). “İş görenlerin iş doyumunu ile örgütsel bağlılık düzeylerinin analizi: Kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma”. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 6 (12), 130-154.
- Somech, A. and Bogler, R. (2002). “Antecedents and consequences of teacher organizational and professional commitment”. *Educational Administration Quarterly*, 38 (4), 555-577.
- Sökmen, A. (2000). Ankara'daki Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık İle İşgören Performansı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Ampirik Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Sürücü L. ve Maşlakçı A. (2018). “Örgütsel bağlılık üzerine kavramsal inceleme”. *International Journal of Management and Administration*, 2 (3), 49-65.
- Swales, S. (2002). “Organizational commitment: A critique of the construct and measures”. *International Journal of Management Reviews*, 4, 155–178.
- Şahin B. (2015). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Davranışları İle Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Arasındaki İlişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Şişman, M. ve Acat, M. B. (2003). “Öğretmenlik uygulaması çalışmalarının öğretmenlik mesleğinin algılanmasındaki etkisi”. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13 (1), 235-250.
- Thornton, R. (1970). “Organizational involvement and commitment to organization and profession”. *Administrative Science Quarterly*, 417-426.
- Töre, E. ve Şen, F. M. (2022). “Öğretmenlerin iş yaşam dengesi ile mesleki bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki”. *Akademik Platform Eğitim ve Değişim Dergisi*, 5 (1), 55-74.
- Tümkaya, S. ve Ulum, H. (2019). “Öğretmenlerde örgütsel bağlılığın çeşitli değişkenler açısından incelenmesi: Bir meta-analiz çalışması”. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 27 (3), 1103-1121.
- Türk, Ö. (2022). “Öğretmenlerin iletişim kaygıları ve örgütsel bağlılıklarının incelenmesi”. *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12 (1), 201-223.

- Uğurlu, C. T. ve Üstüner, M. (2011). “Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine yöneticilerinin etik liderlik ve örgütsel adalet davranışlarının etkisi”. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 41, 434-448.
- Usta, I. ve Küçükaltan, D. (2012). “Ödüllendirmenin örgütsel bağlılığa etkisi: İstanbul’daki beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma”. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1 (2), 71-89.
- Uştu, H. (2014). Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Sosyo Demografik Özelliklerinin Örgütsel Bağlılığı Yordama Düzeylerinin İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Uştu, H. ve Tümkaya, S. (2017). “Sınıf öğretmenlerinin mesleki bağlılık, işten ayrılma niyeti ve bazı sosyo-demografik özelliklerinin örgütsel bağlılığı yordama düzeylerinin incelenmesi”. *İlköğretim Online*, 16 (3), 1262-1274.
- Uşun, S. (2016), *Eğitimde Program Değerlendirme: Süreçler Yaklaşımlar ve Modeller*. Anı Yayıncılık: Ankara.
- Utkan, Ç. ve Kırdök, O. (2018). “Dört boyutlu mesleki bağlılık ölçeği uyarlama çalışması”. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 4 (2), 230-244.
- Uygur, A. (2015). *Örgütsel Bağlılık ve İşe Bağlılık*. Barış Kitap: Ankara.
- Ünal, A. (2015). İş Doyumu, Yaşam Doyumu ve Yaşam Anlamı Değişkenlerinin İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Mesleki Bağlılıkları Üzerine Etkisi. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ondokuzmayıs Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Üstüner, M. (2009). “Öğretmenler için örgütsel bağlılık ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması”. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10 (1), 1-18.
- Varoğlu, D. (1993). Kamu Sektörü Çalışanlarının İşlerine ve Kuruluşlarına Karşı Tutumları, Bağlılıkları ve Değerleri. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yavuzkılıç, S. (2020). “Bağımsız anaokullarında görev yapan okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ile iş performansları arasındaki ilişki”. *Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 12 (1), 33-48.

Yıldız, K. (2013). “Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki”. *Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 8 (6), 853-879.

Yüceler, A. (2009). “Örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi ilişkisi: Teorik ve uygulamalı bir çalışma”. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (22), 445-458.

Yüksel, R. F. (2015). Okul Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Sessizlik Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.



EKLER



ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

İsim SOYİSİM :
Doğum Yeri :
Doğum Tarihi :

EĞİTİM DURUMU

Lisans Öğrenimi :
Yüksek Lisans Öğrenimi :
Doktora Öğrenimi :
Bildiği Yabancı Diller :

BİLİMSEL FAALİYETLERİ

a) Yayınlar

- 1) SCI
- 2) Diğer

b) Bildiriler

- 1) Uluslararası
- 2) Ulusal

c) Katıldığı Projeler

İŞ DENEYİMİ

Çalıştığı Kurumlar ve Yıl:

İLETİŞİM

E-posta Adresi :

ORCID :

