



International Refereed Journal / Uluslararası Hakemli Dergi

Karaelmas Eğitim Bilimleri Dergisi Karaelmas Journal of Educational Sciences

<https://dergipark.org.tr/tr/pub/kebd>



Examining the Organizational Commitment of Classroom Teachers in Terms of Different Variables¹

Hasan Basri MEMDUHOĞLU², Mehmet Sabir ÇEVİK³

Received: 21 March 2022 **Accepted:** 08 December 2022

ABSTRACT

This research designed in descriptive survey model aims to determine the organizational commitment levels of teachers. Research sample was composed of 161 classroom teachers working in the primary schools in Siirt. In this research "Organizational Commitment Scale" developed by Meyer and Allen (1997), and translated by Dilek (2005) was used. As a result of the research, it was determined that the teachers have a medium level of organizational commitment. In terms of the sub-dimensions of commitment, teachers have a high level of affective commitment, medium level of normative commitment and low level of continuance commitment. Moreover, opinions of the teachers regarding the organizational commitment to their schools differ significantly according to the support from their colleagues and appreciation expressed by their administrators. In other words, teachers' organizational commitment varies depending on the variables of getting support from their colleagues and appreciation from the managers.

Keywords: Organizational commitment, Organization, cClassroom teacher

Ethical Committee Date / Number : Ethics Committee Permission is not Required.

EXTENDED ABSTRACT

Purpose and Significance

Overall objective of this study is to determine the organizational commitment levels of the classroom teachers in terms of various variables. In line with this overall objective, following questions were sought to be answered:

1. What are the organizational commitment levels of the classroom teachers for their schools, in affective, normative and continuance dimensions and in total?
2. Does the organizational commitment perceptions of the classroom teachers differ significantly based on the variables of gender, age, marital status, educational background, type of employment, availability of support from colleagues and school administrators (appreciation), and wages?

Methods

This research is a quantitative research in descriptive survey model. Target population of the research was 545 classroom teachers working in 26 primary schools in the central district of Siirt. Research sample was composed of 200 classroom teachers working in the primary schools in the central district of Siirt. Simple random sampling method

¹ This paper was presented as an oral paper at the 9th National Education Management Congress (08-10 May 2014 Siirt/Turkey)

² Prof. Dr., Siirt University, Education Faculty, Siirt, hasanmemduhoglu@gmail.com 0000-0001-5592-2166

³ Dr., Yunus Emre Primary School, Siirt, sahici1980@gmail.com 0000-0002-8817-4747

was used for sampling. 161 of the scales distributed to the participants were returned and included in the analysis process. 60 (37.3%), of the teachers participating in the research were female, while 101 (62.7%) were male. Most of the teachers (87.6%) were married. 23 of them had associate's degree, 6 had postgraduate degree and the rest had bachelor's degree. In terms of occupational experience groups of 10 years, participants displayed a close outlook, and nearly half of them were middle aged.

In the research, "Organizational Commitment Scale" developed by Meyer and Allen (1997), and composed of 16 items was performed to determine the organizational commitment levels of the classroom teachers. This scale was adapted to Turkish by Dilek (2005).

In this research, Cronbach's Alpha reliability value of the Organizational Commitment Scale was .88 for the whole scale, .91 for the dimension of affective commitment, .80 for the dimension of continuance commitment, and .81 for the dimension of normative commitment. The collected data was interpreted through descriptive statistical techniques (frequency, percentages, mean score, standard deviation) and parametric tests (t-test and one-way variance analysis /ANOVA) to determine the differences in terms of the variables.

Results

According to the results of the research, organizational commitment perceptions of the teachers regarding their schools are at medium level. With regard to sub-dimensions, teachers largely agreed with the statement that they have affective commitment to their schools, slightly agreed that they have continuance commitment to their schools, and moderately agreed that they have normative commitment to their schools. Opinions of the participating teachers regarding the commitment to their schools differ significantly based on the the level of support they receive from their colleagues and appreciation expressed by their administrators. It is observed that this significant difference provide output in favor of those who marked "yes" for the variables of support from colleagues and appreciation expressed by the administrator.

Discussion and Conclusions

In general, it was observed in this research that the teachers mostly have affective commitment to their schools. This finding may be interpreted that the teachers love their schools and jobs inwardly. However, considering all dimensions, a medium level of organizational commitment was determined among the teachers. According to Yüceler (2009), although they love their schools, medium level of organizational commitment among the teachers might be the result of the dissatisfaction of their certain expectations and requirements within the organization.

Based on the results of the research, a significant difference was determined between the organizational commitment of teachers who declared to receive support from their colleagues and those who did not. Research carried out by Akgül (2012) did not reveal a significant difference based on the variable of appreciation expressed by the colleagues. This is considered to be the result of behaviors displayed by the teachers in schools and the dominant organizational culture.

In the research, it was determined that commitment levels of the teachers who declared to receive appreciation from their administrators are higher than those who did not. Moreover, the research carried out by Akgül (2012) revealed that the organizational commitment levels of the teachers who stated to receive appreciation from their administrators are higher. Within this context, it may be said that the personal factors do not affect the organizational commitment of teachers much, but rather, it is the factors other than the personal ones that have an enhancing effect on the organizational commitment.

Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi¹

Hasan Basri MEMDUHOĞLU², Mehmet Sabir ÇEVİK³

Başvuru Tarihi: 21 Mart 2022 , **Kabul Tarihi:** 08 Aralık 2022

ÖZET

Betimsel tarama modelindeki bu araştırma, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini çeşitli değişkenler açısından incelemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın örneklem grubu Siirt il merkezinde ve ilkokullarda görev yapan 161 sınıf öğretmeninden oluşmaktadır. Bu araştırma için veri toplama aracı olarak Meyer ve Allen (1997) tarafından geliştirilen ve Dilek (2005) tarafından Türkçeye çevrilen “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırma sonucunda sınıf öğretmenlerinin görev yaptıkları okullara bağlılıklarının orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Bağlılığın alt boyutlarında ise öğretmenlerin okullara yüksek düzeyde duygusal bağlılık duymalarına karşın, normatif bağlılıklarının orta düzeyde, devam bağlılıklarının ise düşük düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki örgütsel bağlılıklarına ilişkin görüşlerinin iş arkadaşlarından destek alma ve yöneticilerden takdir alma değişkenlerine göre anlamlı olarak farklılaştığı bulgulanmıştır. Başka bir ifadeyle araştırmada öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının iş arkadaşlarından destek alma ve yöneticilerden takdir alma değişkenlerine bağlı olarak değişiklik gösterdiği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel bağlılık, Örgüt, Sınıf öğretmeni

1. Giriş

Örgütlerin değişen ve küreselleşen dünyada varlıklarını sürdürebilmesi farklı örgütsel davranışların göz önünde bulundurulmasını zorunlu kılmıştır. Klasik örgüt yaklaşımları başlangıçta örgütleri mekanik ve dış çevreye kapalı yapılar olarak görmüş; ancak yönetimdeki yeni yaklaşımlar örgütlere yönelik bu bakış açısını bir bütün olarak değiştirmiştir. Örgütsel bağlamda da “insan” faktörünü ihmal eden bir anlayıştan “insan” faktörüne vurgu yapan bir anlayışa doğru kaymalar yaşanmıştır. Başka bir anlatımla çalışanları makinanın basit bir çarkı gibi gören yaklaşımlar, yerini insanı yücelten yaklaşımlara bırakmıştır. Tüm bu gelişmelerin doğal bir sonucu olarak örgüt üyelerinin örgüte karşı beslemiş oldukları tutum ve duyguların örgütler için yaşamsal bir rol üstlenmeye başlamıştır. Örgütsel bağlılık da bu tutum ve duyguların örgütlere yansması olarak ortaya çıkmıştır.

Örgütsel bağlılığa ilişkin alanyazında birçok tanım ve açıklama yer almaktadır. Sökmen’e (2000) göre bu durumun temel nedeni örgütsel bağlılık konusunun çok sayıda disiplinle ilgili olmasıdır. Balay (2000a) örgütsel bağlılığı, bireysel çıkar ve kazanımları amaçlayan *uyum*, başkalarıyla iyi ilişkiler kurarak kendini ifade etmeye yarayan *özdeşleşme*, örgütsel ve bireysel değerler sisteminin uygunluğuna vurgu yapan *içselleştirme* boyutlarından oluşan ve bireyin örgütle bütünleşmesini ifade eden bir kavram olarak tanımlamaktadır. Buchanan (1974) örgütsel bağlılığı daha kısa bir tanımla örgüte karşı duyulan ilgi olarak tanımlarken, O’Reilly ve Chatman (1986) ise örgütsel bağlılığı, örgüt çalışanlarının örgütün vizyon ve değerlerini içselleştirmeleri ve kabul etmeleri olarak tanımlamaktadır. Örgütsel bağlılık çalışanların tüm iş örgütü hakkındaki duyguları olup örgüt üyelerinin kendilerini sadakat ve görev duygusu çerçevesinde örgütle özdeşleştirmeleri, örgütün amaçlarını içselleştirmeleri ve örgütle kendileri arasında kurmuş oldukları psikolojik bir sözleşmedir (Allen ve Meyer, 1990; Balcı, 2010; McDonald ve Makin, 2000; Morrow, 1983; Muthueloo ve Rose, 2005; Riggio, 2014).

Örgüt çalışanlarının işe yönelik duygularını içeren örgütsel bağlılık kavramı son zamanlarda araştırmacıların daha çok ilgisini çekmeye başlamıştır. Örgütsel bağlılık, örgütün etkinlik ve verimliliğini arttırarak nitelikli iş gücünün örgütte kalmasını sağlar. Bireyler ise kendilerini örgüte bağlı hissettikleri ölçüde başarılı olurlar (Ada, Alver ve Atlı, 2008). Bayram’a (2005) göre örgütsel bağlılık örgüt üyelerinin

¹ Bu çalışma, 9. Ulusal Eğitim Yönetimi Kongresi’nde (08-10 Mayıs 2014 Siirt/Türkiye) sözlü bildiri olarak sunulmuştur

² Prof. Dr., Siirt Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, hasanmemduhoglu@gmail.com  0000-0001-5592-2166

³ Dr., Yunus Emre İlkokulu, Siirt, sahici1980@gmail.com  0000-0002-8817-4747

örgüte karşı olumlu duygular geliştirmelerinde belirleyici olabilmektedir. Dolayısıyla örgütsel bağlılığın örgütler açısından arzu edilmeyen durumların azaltılmasında önemli bir işleve sahip olduğu söylenebilir. Benzer bir şekilde Bozkurt ve Yurt (2013) örgütsel bağlılığın yüksek performans gibi olumlu davranışları beraberinde getirdiğine işaret etmektedir. Nitekim Balay'a (2000a) göre de örgütsel bağlılık eğitim örgütleri çerçevesinde okulların kaliteli bir düzeye erişmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Okulların kaliteli bir düzeye ulaşması ise öğretmen ve yöneticilerin yeterli bir donanıma sahip olmalarını gerekli kılmaktadır. Yeterli olma durumu da öğretmen ve yöneticilerin örgütlerine bağlı olmalarını sağlayacak faktörlerin belirlenmesiyle sağlanabilir.

Örgütsel bağlılık yüksek iş devir oranından kaynaklanan maliyeti azaltmakta ve örgütsel amaçların başarılmasına katkı sağlamaktadır. Bu nedenle örgütler, çalışanların örgütte kalmalarını sağlamak için örgütsel bağlılığı artırmaya yönelik çabaları desteklemek zorundadır (Meyer ve Allen, 2004). Bununla birlikte örgüt çalışanlarının örgüte olan katkılarının en üst düzeye çıkarılmaya çalışılmasının, günümüz yönetim anlayışının temel çalışma alanlarından biri olmuştur. Örgütsel bağlılık kavramı da bu çalışma alanının temel konuları arasına girmiştir. Bu nedenle örgütlerin, işgörenin tüm gücüyle örgütsel bağlılık duymasını sağlamak için örgüt ve çalışan arasında sıkı bir ilişki geliştirmeleri beklenmektedir (Singh ve Gupta, 2008; Özcan, 2008).

Alanyazında örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılığın iş tatmini, motivasyon, sinizm, örgütsel vatandaşlık ve mobbing gibi örgütsel davranışlarla ilişkisini veya etkisini ortaya çıkaran çok sayıda araştırma bulunmaktadır (Arslan, 2015; Balay, 2000a; Boylu, Pelit ve Güçer, 2007; Çilesiz, 2014; Durna ve Eren, 2005; Erdem, 2008; Ergener, 2008; Ergen, 2015; Liyons, Duxbury & Higgins, 2006; Madenoğlu, Uysal, Sarier ve Banoğlu, 2014; Mert Ertüz, 2015; Okçu, 2011; Özgan, Yiğit ve Cinoğlu, 2011; Özden, 1997; Özkaya, Kocakoç ve Kaya, 2006; Rowde, 2000; Tuncer, 1995; Yalçın ve İplik, 2005; Yıldız, 2013; Wasti, 2002; Zaman, 2006; Zeffane, 1995). Örgütsel bağlılık konusunun bu kadar yoğun işlenmesinin temel nedeni "insan" faktörüdür. Çünkü çalışma ortamlarında da insanların duygu ve düşüncelerinden bağımsız olmaları mümkün değildir. Bu şekilde örgüt üyeleri ihtiyaçlarının karşılandığı, kendilerini mutlu hissettikleri bir örgütte çalışmaya devam ederek örgüte bağlılık seviyeleri artmış olacaktır (Günce, 2013). Çalıştığı örgüte karşı yüksek düzeyde bağlılık hisseden örgüt üyeleri ise fazladan gayret sarf eder ve örgütte kalmayı tercih ederler (İnce ve Gül, 2005). Bu bağlamda sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının hangi düzeyde olduğunu belirlemek ve sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin hangi değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak alanyazına katkı sunabilir. Ayrıca sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının bilinmesi başka örgütsel değişken veya davranışların da tahmin edilmesini kolaylaştırabilir. Başka bir anlatımla sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyi, okullarda hangi örgütsel davranışların olup olmadığına ilişkin önemli ipuçları sağlayabilir. Aynı zamanda bu araştırmanın hangi değişkenler açısından sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyinin farklılık gösterip göstermediğini belirlemeyi amaçlaması nedeniyle de önemli olduğu söylenebilir. Dolayısıyla mevcut araştırmanın eğitim yöneticilerine ve eğitimle alakalı tüm paydaşlara örgütsel bağlılık kavramının daha anlaşılır kılınması bakımından katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca bu araştırmanın örgütsel bağlılık konusunda bir kez daha farkındalık oluşturup üst ve alt düzey eğitim yöneticilerinin karar ve uygulamalarına ışık tutması beklenmektedir. Araştırma sonucunda elde edilecek bulguların etkili ve verimli okullar için de ufuk açıcı nitelikte olması öngörülmektedir.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Örgütsel Bağlılığın Boyutları

Literatürde örgütsel bağlılığın boyutlarına ilişkin çeşitli sınıflandırmalar bulunmaktadır. Bu başlık altında ise mevcut araştırmaya da esas teşkil eden Allen ve Meyer'in üç boyutlu örgütsel bağlılık sınıflandırması ele alınacaktır. Allan ve Meyer'e (1990) göre örgütsel bağlılık üç farklı boyutta incelenmektedir:

Duygusal Bağlılık: Duygusal bağlılık işgörenlerin, örgütün amaç ve değerlerini daha fazla benimsemeleri ve örgüt için beklenenden daha fazla çaba göstermeleridir (McGee ve Ford, 1987). Duygusal bağlılıkta örgüt üyeleri örgütü ailelerinin bir parçası olarak kabul eder ve örgüte karşı sadakatli davranışlar sergilerler (Bobbie, 2007). Allen ve Meyer'e (1990) göre eşitlik, çalışanlara verilen önem, dönüt, adalet ve etkin katılım duygusal bağlılığı etkileyen en önemli faktörlerdir.

Devam Bağlılığı: Devam bağlılığı örgüt çalışanlarının örgütten sağladıkları maddi, psikolojik ve sosyal çıkarlarla ilişkilidir. Buna göre örgüt üyeleri beklentilerine uygun maddi, psikolojik ve sosyal çıkarlar elde ettikleri müddetçe örgüte bağlılık duyacaklardır. Devam bağlılığına uygun hareket eden işgörenler örgütten ücret, prim, ikramiye, unvan, statü, yönetime katılma gibi ödüller alır. Örgüt çalışanları elde ettikleri maddi ve manevi kazançlarının örgütten ayrılması durumunda kaybedeceklerini düşünerek örgütte kalmaya istekli olurlar (Bergman, 2006; Eren, 2010). Allen ve Meyer'e (1990) göre beceri, eğitim, kendine yatırım, emeklilik primi ve alternatif iş imkanları devam bağlılığını etkileyen faktörlerin başında yer almaktadır.

Normatif Bağlılık: Normatif bağlılık örgüt üyelerinin yükümlülük ve sorumluluk çerçevesinde örgütte kalmayı istemelerini ifade etmektedir. Normatif bağlılıkla örgütlerine bağlı olan çalışanlar, yaptıklarının etik açıdan doğru olduğuna inanırlar (Bayram, 2005; Günce, 2013; Korkmaz, 2014). Allen ve Meyer'e (1990) göre çalışanların kişilik yapıları, kişisel ve ailesel yaşantıları, kültürel ve sosyalleşme dereceleri normatif bağlılığı etkilemektedir.

2.2. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Arslan'a (2015) göre örgütsel bağlılık sonuçlarının olumlu ya da olumsuz olması bağlılık seviyesinin "düşük, orta veya yüksek" oluşuyla ilgilidir. Aşağıda düşük, orta ve yüksek bağlılığın olası sonuçlarına ilişkin açıklamalar yer almaktadır.

Düşük Örgütsel Bağlılık: Düşük örgütsel bağlılık, örgüt üyelerinin örgütsel amaçlar için çaba sarf etmemelerini ifade eder. Bu bağlılık düzeyi "devamlılık bağlılığı" sınıflandırmasına karşılık gelmektedir. Düşük örgütsel bağlılık örgütün gücünü tehdit ederek örgüt yönetiminin tarafsızlığını ve geçerliliğini sorgulanır hale gelmesine neden olur (Koç, 2009; Randall, 1987).

Orta (İhlmalı) Örgütsel Bağlılık: Orta düzey örgütsel bağlılıkta örgüt çalışanları kendilerini tam anlamıyla örgütün bir mensubu olarak görmemektedir. Literatürde "şekilsel bağlılık" olarak da ifadesini bulan orta düzeydeki bağlılık, "normatif bağlılığa" işaret etmektedir (Koç, 2009). Orta düzeydeki bağlılıkta birey, örgüte ve topluma karşı tarafsızlık duygusu arasında yoğun bir çelişki yaşar. Bu durum ise bireyin örgüt içindeki verimini düşürerek onu kararsızlığa iter (Randall, 1987).

Yüksek Örgütsel Bağlılık: Yüksek örgütsel bağlılık düzeyindeki örgüt çalışanları örgütlerinden ayrılmak istemezler. Örgütsel yaşamda yüksek düzeyde bir bağlılık, genellikle yüksek bir verimlilikle sonuçlanır (Çekmecelioğlu, 2006). Yüksek örgütsel bağlılık düzeyinin "duygusal bağlılık" türüne karşılık geldiği söylenebilir. Randall'a (1987) göre yüksek bağlılık düzeyinin kaliteli ve verimli hizmet, etkin iletişim, örgüt işgörenlerinin bağlılık ve sadakatinin artması gibi birçok olumlu sonuçları vardır.

3. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın temel amacı çeşitli değişkenlere göre sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerini incelemektir. Bu bağlamda araştırmada aşağıdaki sorulara yanıt aranmaya çalışılmıştır:

1. Sınıf öğretmenlerin görev yaptıkları okullara ilişkin örgütsel bağlılıkları duygusal, normatif, devam boyutlarında ve ölçeğin tümünde hangi düzeydedir?
2. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyi "cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, istihdam tipi, iş arkadaşlarından ve okul yöneticilerinden destek (takdir) görüp görmeme ve alınan ücret" değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

4. Yöntem

4.1. Araştırmanın Modeli

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerini çeşitli değişkenlere göre belirlemeyi amaçlayan bu araştırma, betimsel tarama modelinde tasarlanmıştır. Betimsel tarama modeli görece büyük çalışma grupları üzerinde yapılan ve katılımcıların herhangi bir konuya ilişkin tutumlarının veya görüşlerinin var

olan şekliyle belirlendiği araştırmalardır (Fraenkel ve Wallen, 2006; Karasar, 2014). Araştırmada sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri var olan durumlarıyla incelendiği için betimsel tarama modeli tercih edilmiştir.

4.2. Etik Kurul İzni

Araştırmanın verileri 2020 yılından önce toplandığı için araştırma etik kurul izni gerektirmemektedir. Ancak araştırmanın her aşamasında etik ilkelere azami ölçüde dikkat edilmiştir.

4.3. Araştırma Grubu

Bu araştırma Siirt merkeze bağlı ilkokullarda görev yapan 161 sınıf öğretmenin gönüllü katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Mevcut araştırma dış geçerlik çalışması olmayıp iç geçerlik çalışmasıdır. Dolayısıyla çalışma herhangi bir evrene ilişkin genellemeyi amaçlamamaktadır (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2021). Bu nedenle çalışmada kişisel (demografik) değişkenlerin etkisini belirlemek üzere 161 sınıf öğretmenin katılımı yeterli görülmüştür. Araştırmaya katılan öğretmenlerin 60'ı kadın (% 37.3), 101'i (% 62.7) erkek, 141'i (% 87.6) evli, 20'si (% 12.4) bekârdır. Öğretmenlerden 23'ü (% 14.3) ön lisans, 6'sı (% 3.7) lisansüstü, 132'si (% 82) lisans mezunudur. Ayrıca katılımcıların 10'ar yıllık mesleki deneyim gruplarına dağılımları birbirine yakın olup yaş ortalamaları 38.54'tür (Ss=0.74).

4.4. Veri Toplama Aracı

Araştırmada ölçme aracı olarak Meyer ve Allen (1997) tarafından geliştirilen ve Dilek (2005) tarafından Türkçeye uyarlanan "Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ)" kullanılmıştır. Dilek (2005) tarafından yapılan analizler sonucunda Türkçeye uyarlanan 16 maddelik ÖBÖ'nün duygusal bağlılık (1.-7.sorular), devam bağlılığı (8.-12.sorular) ve normatif bağlılık (13.-16.sorular) şeklinde üç faktör altında toplandığı ve ölçek maddelerinin tümünün de yük değerlerinin 0.50'nin üzerinde olduğu rapor edilmiştir (Dilek, 2005). ÖBÖ'nün Croanbach Alpha iç tutarlılık güvenirlik katsayısı duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıkta sırasıyla 0.90, 0.84 ve 0.81 olarak belirlenmiştir (Dilek, 2005). Ölçeğe ait ifadeler "Hiç katılmıyorumdan (1)", "Tamamen katılıyorum (5)" uzanan derecelendirme üzerinden cevaplandırılmıştır.

Bu araştırma için Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Cronbach's Alfa güvenirlik katsayısı ölçeğin tamamı için 0.88, duygusal bağlılık boyutunda 0.91, devam bağlılığı boyutunda 0.80, normatif bağlılık boyutunda 0.81 olarak hesaplanmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeğin bu güvenirlik değerleri Dilek'in (2005) ve Akgül'ün (2012) bulduğu güvenirlik sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Ayrıca ölçeğin yapı geçerliği kapsamında araştırmanın uyum iyilik değerleri de hesaplanmıştır. Bu araştırmaya ilişkin hesaplanan uyum iyilik değerleri (SRMR=.068, AGFI=0.86, GFI=0.89, NFI=0.94, NNFI=0.97, RFI=0.93, CFI=0.98, IFI=0.98, RMSEA=0.062, $\chi^2/sd=159.38/99=1.61<3$) araştırma modelinin çalışma verileriyle uyum sağladığına işaret etmektedir (Brown, 2006; Hu ve Bentler, 1999; Tabachnick ve Fidell, 2013). Böylece araştırmada kullanılan örgütsel bağlılık ölçeğinin psikometrik açıdan uygun bir ölçme aracı olduğu söylenebilir.

4.5. Verilerin Analizi

Araştırmanın betimsel analizleri (standart sapma, yüzdeler, aritmetik ortalama, frekans ve fark testleri) SPSS 23.00, uyum iyilik değerleri ise LISREL 8.80 istatistik paket programları kullanılarak elde edilmiştir.

Araştırmada asıl analizlere geçmeden önce araştırmanın kayıp verileri ve uç değerleri incelenmiştir. Buna göre ölçek maddelerinde boş bırakılan maddelerin yerine EM algoritması aracılığıyla atamalar yapılmıştır. Kayıp verilere atamalar yapıldıktan sonra verilere ilişkin uç değerlere bakılmıştır. Araştırmanın verilerine yönelik uç değerler belirlemek amacıyla ölçeğin Z puanları hesaplanmıştır. Z puanları -3 ve +3 aralığında olmayan veriler ölçekten çıkartılmıştır. Böylece ölçek verileri analizler için uygun hâle getirilmiş ve 161 katılımcıya ait verilerle analizler yapılmıştır.

Araştırmada hangi testlerin kullanılıp kullanılmayacağını saptamak üzere normallik varsayımları incelenmiştir. Normallik varsayımında Skewness (çarpıklık) ve Kurtosis (basıklık) değerleri ile varyans homojenliği Levene's testi değerleri dikkate alınmıştır. Bu bağlamda ölçeğin Skewness (Çarpıklık) değerinin -0.436; Kurtosis (basıklık) değerlerinin ise 0.810 olduğu tespit edilmiştir. Araştırma verilerinin Skewness (çarpıklık) ve Kurtosis (basıklık) değerlerinin -1.5 ve +1.5 aralığında olması normal dağılıma işaret etmektedir (Tabachnick & Fidell, 2013). Tüm bu sonuçlar araştırmada parametrik testlerin

kullanılmasına işaret etmektedir. Bu nedenle ikili grupların analizlerinde bağımsız örneklem t-testi, ikiden çok alt grupların analizlerinde ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. ANOVA testinde çıkan anlamlı farklılıklar Post Hoc testlerinden LSD testiyle belirlenmiştir. Araştırmada istatistiksel farklılıkların etki büyüklükleri de hesaplanmıştır. Bu doğrultuda bağımsız örneklem t-testi için Cohen's d etki büyüklüğü hesaplanmıştır. Cohen's d etki büyüklüğü 0.20, 0.50 ve 0.80 şeklinde sırasıyla düşük, orta ve yüksek etki büyüklüğü olarak değerlendirilmiştir (Green & Salkind, 2010). Araştırmanın istatistiksel sonuçları ise 0.05 anlamlılık düzeyine göre yorumlanmıştır. Son olarak araştırmanın verileri 2020'den önce toplandığı için etik kurul izin belgesi alınmamış, tüm süreçlerde etik ilkelere uymaya azami derecede özen gösterilmiştir.

5. Bulgular

5.1. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarına İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ilişkin betimsel istatistiksel sonuçlar Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1

Betimsel istatistiksel sonuçlar

Değişken	n	\bar{X}	Ss
Örgütsel Bağlılık Ölçeği-Tamamı	161	3.07	0.72
Duygusal Bağlılık	161	3.71	0.88
Devam Bağlılığı	161	2.53	0.98
Normatif Bağlılık	161	2.61	1.03

Tablo 1'de görüldüğü gibi, öğretmenlerin okullarına ilişkin örgütsel bağlılıkları orta düzeydedir (\bar{X} =3.07). Ölçeğin boyutları bakımından öğretmenler, okullara duygusal bağlılık duydukları görüşüne büyük ölçüde (\bar{X} =3.71); devam bağlılığı duydukları görüşüne düşük düzeyde (\bar{X} =2.53) ve normatif bağlılık duydukları görüşüne ise orta düzeyde (\bar{X} =2.61) katılmışlardır. Başka bir ifadeyle öğretmenlerin görev yaptıkları okullara yönelik duygusal bağlılıklarının yüksek, normatif bağlılıklarının orta, devam bağlılıklarının ise düşük düzeyde olduğu söylenebilir. Ayrıca, öğretmenlerin "duygusal bağlılık" boyutuna ilişkin görüşleri en küçük standart sapmaya sahiptir (\bar{X} =3.71; Ss=0.88). Dolayısıyla "duygusal bağlılık" boyutunda katılımcıların birbirine oldukça yakın ve tutarlı yanıtlar verdikleri anlaşılmaktadır.

5.2. Kişisel Değişkenlere İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin görev yaptıkları okullarda örgütsel bağlılıklarına yönelik görüşlerinin cinsiyet, öğrenim durumu, medeni durum, iş arkadaşlarından destek alma, okul yöneticisinden takdir alma ve aldıkları ücreti yeterli bulup bulmama değişkenleri bağlamında anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testinden; kıdem ile yaş değişkenlerine göre anlamlı bir farklılığın olup olmadığını tespit etmek için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) bulguları sırasıyla Tablo 2'de ve Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 2

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyinin cinsiyet, öğrenim düzeyi, medeni durum, meslektaşlarından destek alma, okul yöneticisinden takdir alma ve aldıkları ücreti yeterli bulup bulmama değişkenlerine ilişkin t-testi sonuçları

Değişken	Kategori	n	\bar{X}	Ss	sd	t	p	Cohen's d Etki Büyüklüğü
Cinsiyet	Kadın	60	3.13	0.71	159	-0.799	0.426	
	Erkek	101	3.03	0.73				
Öğrenim Düzeyi	Ön Lisans	23	3.26	0.74	159	1.363	0.175	
	Lisans	138	3.03	0.71				
	Evlü	141	3.07	0.69	159	0.324	0.746	

Medeni Durum	Bekar	20	3.02	0.91				
Meslektaşlarından Destek Alma	Evet	143	3.12	0.67	159	2.720	0.007*	0.82
	Hayır	18	2.64	0.96				
Yöneticiden Takdir Alma	Evet	126	3.14	0.66	159	2.374	0.019*	0.52
	Hayır	25	2.81	0.86				
Alınan Ücretin Yeterliliği	Evet	34	2.97	0.64	159	-0.844	0.400	
	Hayır	127	3.09	0.74				

*p<.05

Tablo 2’de izleneceği gibi öğretmenlerin, okula bağlılıklarına yönelik görüşleri cinsiyetlerine [$t_{(159)}=-0.799$; $p>0.05$] öğrenim durumlarına [$t_{(159)}=1.363$; $p>0.05$] medeni durumlarına [$t_{(159)}=0.324$; $p>0.05$] ve aldıkları ücreti yeterli görüp görmeme görüşlerine [$t_{(159)}=-0.844$; $p>0.05$] göre anlamlı olarak farklılaşmazken; iş arkadaşlarından destek alma [$t_{(159)}=2.720$; $p<0.05$] ve yöneticiden takdir alma [$t_{(159)}=2.374$; $p<0.05$] durumlarına göre anlamlı olarak farklılaşmaktadır. Bu anlamlı farkta meslektaşlarından destek alma ve yöneticilerden takdir alma değişkenlerinde “evet” diyenlerin örgütsel bağlılık ortalaması, hayır diyenlerin örgütsel bağlılık ortalamasından anlamlı bir düzeyde daha yüksektir. Ayrıca meslektaşlarından destek alma değişkeninde hesaplanan etki büyüklüğünün (Cohen’s $d=0.82$) yüksek; yöneticiden takdir alma değişkeninde hesaplanan etki büyüklüğünün ise (Cohen’s $d=0.52$) orta düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Tablo 3

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyinin kıdem ve yaş değişkenlerine yönelik ANOVA testi sonuçları

Değişken	Kategori	n	\bar{X}	Ss	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p
Kıdem	1-10 yıl	51	3.07	0.65	0.864	2	0.432	0.824	0.441
	11-20 yıl	65	2.99	0.79	82.874	158	0.525		
	21 yıl ve üzeri	45	3.17	0.68	83.738	160			
Yaş	20-30	27	3.03	0.73	2.41	2	1.205	2.340	0.099
	31-40	80	2.96	0.73	81.32	158	0.515		
	41 yaş ve üzeri	54	3.23	0.68	83.73	160			

Tablo 3’ten anlaşılacağı gibi öğretmenlerin okullarına yönelik örgütsel bağlılık düzeyleri; mesleki kıdemlerine [$F_{(3-161)}=0.824$; $p>0.05$] ve yaşlarına [$F_{(3-161)}=2.34$; $p>0.05$] göre anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır. Tablo 3 ortalama değerler açısından incelendiğinde ise 41 yaş ve üzerinde olan öğretmenler ile 21 yıl ve üzeri kıdemi olan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının görece daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılabilir.

6. Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerini çeşitli değişkenler açısından incelemeyi amaçlayan bu çalışmada sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin duygusal bağlılık boyutunda en yüksek, normatif bağlılık boyutunda orta, devam bağlılık boyutunda ise en düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir. Ancak çalışmada katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerinin toplamda ve boyutlara göre yüksek değerlerde olmadığı bulgulanmıştır. Gören ve Yengin Sarpkaya (2014) ile Kursunoğlu, Bakay ve Tanrıoğen (2010) tarafından yapılan araştırmanın sonuçları bu çalışmayı destekler niteliktedir. Nitekim Brown da

(2003) örgütsel bağlılığa ilişkin boyutların görece en yüksekte en düşüğe doğru sıralanışının duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı şeklinde olması gerektiğini belirtmektedir.

Araştırmaya konu olan öğretmenlerin büyük ölçüde duygusal bağlılıkla ilgili olarak kendilerini kuruma ait hissettikleri, örgütsel amaç ve değerleri yüksek bir şekilde içselleştirdikleri, kendilerini örgüte karşı adanmış ve sadık kişiler olarak gördükleri söylenebilir. Araştırmada duygusal bağlılık alt boyutunun en yüksek düzeyde çıkması Erdem (2008), Gören ve Yengin Sarpkaya (2014), Kurşunoğlu vd., (2010), Yüceler'in (2009) ve Zeren'in (2007) yaptığı araştırma sonuçları ile paralellik göstermektedir. Bu sonuç, katılımcıların örgütün üyesi olmalarından dolayı mutluluk duyduklarını ve mensubu buldukları örgütün başarıya ulaşması yönünde ek çabalar ve performanslar sergilediklerinin bir göstergesi olabilir. Burada öğretmenlerin özellikle duygusal bağlılık boyutundaki örgütsel bağlılığa ilişkin algılarını daha yüksek bir düzeye getirmek amacıyla öğretmenlerin kendilerini psikolojik olarak rahat hissetmelerini sağlayacak örgüt kültürüne ihtiyaç olduğu düşünülmektedir. Örgüt ve çalışanlar arasındaki ilişkinin samimi ve sağlam olması ise içselleştirilecek amaç ve değerler kapsamında bireyin örgütsel bağlılığını artırabilir.

Araştırmada katılımcıların örgütsel bağlılığın biçimsel veya zoraki olarak adlandırılan devam bağlılık algılarının düşük olduğu saptanmıştır. Bu durum Erdem (2008), Güçlü ve Okçu (2010), Özkan (2005) ve Zeren'in (2007) yaptığı araştırma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Buna göre içsel faktörler, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını daha çok belirleyebilmektedir. Bir başka deyişle öğretmenlerin örgütte kalma isteklerinin ödül gibi dış faktörler tarafından şekillenmediği anlaşılmaktadır.

Araştırmada öğretmenlerin normatif bağlılık düzeylerinin orta düzeyde olduğu görülmüştür. Ergener (2008), Zaman (2006) ve Özkan da (2005) yaptıkları araştırmalarda örgütsel bağlılığın normatif (özdeşleşme) boyutunun orta düzeyde olduğunu tespit etmişlerdir. Normatif bağlılık çerçevesinde öğretmenlerin örgütlerine karşı ahlaki değerlere göre hareket etme düzeylerinin, örgüte karşı sorumluluk bilinçlerinin ve örgüte karşı kendini borçlu hissetme seviyelerinin orta düzeyde olduğu anlaşılmaktadır. Araştırmada öğretmenlerin örgüte karşı davranışlarının bir kısmının ahlâki tutumlarının ve kendilerini örgüte karşı borçlu hissetmelerinin neticesinde ortaya çıktığı söylenebilir. İş görenlerin normatif bağlılıklarının istendik seviyede olmasını sağlamak için empati, karşılıklı anlayış ve hoşgörü ortamlarının sağlanarak kişilerin örgüt amaçlarına yönelik eğitiminden geçirilmesi faydalı olabilir. Okul yöneticilerinin öğretmenleri takdir etmesi, yardımlaşma ve iş birliğini artırıcı etkinliklere yer vermeleri de normatif bağlılığın artmasını sağlayacak diğer uygulamalar arasında sayılabilir.

Genel olarak bu araştırmada; öğretmenlerin görev yaptıkları okullara karşı daha çok duygusal bağlılık duydukları görülmüştür. Bu sonuç öğretmenlerin mesleklerine ve okullarına karşı içsel bir sevgi besledikleri şeklinde yorumlanabilir. Ancak öğretmenlerin ölçeğin tamamında örgütsel bağlılık düzeylerinin orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Yüceler'e (2009) göre örgüt çalışanlarının kurumlarını sevmelerine rağmen örgütsel bağlılık düzeylerinin orta düzeyde kalmasının nedenini kurum içinde bazı beklenti ve taleplerinin karşılanmıyor olmasından kaynaklandığını belirtmektedir.

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin görüşlerinin cinsiyet, öğrenim durumu, medeni durum, kıdem, yaş ve alınan ücret bakımından farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Literatürde de örgütsel bağlılık düzeyinin cinsiyete (Al-Ajmi, 2006; Aygün 2012, Boylu vd., 2007; Çakır, 2007; Durna ve Eren, 2005; Erdoğan, 2006; Gören ve Yengin Sarpkaya, 2014; Izgar, 2008; İci, 2012; Özcan, 2008; Suliman ve Iles, 2000; Topaloğlu, Koç ve Yavuz, 2008; Yalçın ve İplik, 2005); öğrenim durumuna (Çakır, 2007) ve medeni duruma göre (Çakır, 2007; Erdoğan, 2006) anlamlı bir fark göstermediği rapor edilmiştir. Ancak araştırmada örgütsel bağlılık ve cinsiyet arasındaki ilişkiye bakıldığında bayan öğretmenlerin görece örgütsel bağlılık düzeylerinin erkek öğretmenlere göre daha yüksek olması ise dikkat çekicidir. Benzer şekilde Angle ve Perry (1981), Mathieu ve Zajac (1990) yaptıkları araştırmalarda da kadınların örgütsel bağlılıklarının erkeklerden daha yüksek olduğunu bulmuşlardır. Bu doğrultuda toplum tarafından kadına atfedilen roller ile kadınların ılımlı ve fedakârlık gibi özelliklerinin kadınlarda kuruma bağlılığı, sadakati ve sahiplenmeyi artırdığı söylenebilir.

Araştırmaya göre ön lisans mezunlarının bağlılık düzeyleri, lisans mezunu olanların bağlılıklarına kıyasla görece daha yüksek düzeydedir. Bu sonuç Gören ve Yengin Sarpkaya'nın (2014) araştırma sonuçlarıyla örtüşmektedir. Ön lisans mezunlarının örgütsel bağlılıklarının görece yüksek olması, öğretmenlerin okudukları enstitülerde, örgütsel misyonu gerçekleştirme idealiyle yetişmiş olmalarıyla açıklanmaktadır (Gören ve Yengin Sarpkaya, 2014). Dolayısıyla lisans mezunlarının müfredat programlarında örgütsel bağlılığı artırıcı konulara yer verilmesi yararlı olabilir.

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin mesleki kıdem ve yaş değişkenleri açısından herhangi bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Nitekim Boylu vd. (2007), Çakır (2007), Günce (2013), Koca (2009) ve Dirikan (2009) yaptıkları araştırmalarda da öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin görüşlerinin yaş değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık göstermediğini belirtmektedir. Bununla birlikte araştırmada mesleğinin ilk yıllarındaki öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının yüksek, orta yaşlarda düşük, ileri yaşlarda ise tekrar artış gösterdiği görülmüştür. İş görenlerin yaşları ilerledikçe örgüte olan yatırımları ve planları arttığı için örgütsel bağlılıkları da artmış olabilir. Genç yaştaki öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının orta yaş grubuna göre daha fazla olmasının nedeni orta yaşın genellikle evlenme yaşına denk gelmesi ve aile gibi önemli bir toplumsal kurumun okul kurumunun önüne geçmesi olarak yorumlanabilir. Gören ve Yengin Sarpkaya (2014) gençlerin ve yaşı ilerlemiş olan kişilerin daha yüksek örgütsel bağlılıklarının olmasını mesleğin heyecanı ve emekli olmayla açıklamaktadır.

Araştırmada yaş değişkenine ilişkin örgütsel bağlılık sonucunun mesleki kıdem değişkeniyle paralellik gösterdiği ve mesleki kıdemi fazla olan katılımcıların en yüksek düzeyde örgütsel bağlılığa sahip oldukları saptanmıştır. İmamoğlu (2011) öğretmenlerin mesleki kıdemle birlikte görevlerinde uzmanlaşmaları ve deneyim sahibi olmaları sonucunda örgütsel bağlılıklarının arttığını ifade etmektedir. Benzer şekilde İnce ve Gül (2005) ve Balay (2000b) örgüt üyelerinin örgütten ayrılma durumunda ortaya çıkabilecek kayıpları yaşamamak için örgütlerine daha çok bağlanabileceklerini belirtmektedir.

Araştırma sonucuna göre meslektaşlarından destek aldığını belirten öğretmenlerin okula bağlılığıyla, destek almadığını belirten öğretmenlerin okula bağlılıkları arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Akgül'ün (2012) yaptığı araştırmada ise meslektaşlarından takdir alma değişkeninde anlamlı bir fark tespit edilememiştir. Araştırmanın bu sonucunun ortaya çıkmasında, öğretmenlerin okullarda sergilemiş olduğu davranışların ve hâkim örgüt kültürünün etkili olduğu düşünülmektedir. Dolayısıyla yaptıkları çalışmalar karşısında birbirini destekleyen ve birbirine yardımcı olan öğretmenlerin örgütlerine karşı bağlılıklarının artacağı söylenebilir. Çünkü desteklendiğini gören örgüt üyeleri, örgütün amaçlarına daha sıkı bağlanır ve örgüt için herhangi bir karşılık beklemeden çalışır.

Araştırmada okul yöneticilerinden takdir aldığını belirten öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri, takdir almadığını belirten öğretmenlere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Akgül'ün (2012) araştırmasında da yöneticisinden takdir aldığını belirten öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları daha yüksek çıkmıştır. Dolayısıyla bu sonuç, alanyazının da desteklemiş olduğu bir sonuçtur. Bu bağlamda kişisel değişkenlerin katılımcıların örgütsel bağlılıklarını pek etkilemediği, daha çok kişisel değişkenler dışındaki faktörlerin örgütsel bağlılığı artırdığı söylenebilir. Başka bir anlatımla öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinde örgütsel faktörlerin veya değişkenlerin daha belirleyici olabileceği anlaşılmaktadır. Bu nedenle yönetici değişikliğinde veya başka okullara atanma durumlarında öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyinin değişebileceği tahmin edilmektedir.

Araştırmada elde edilen sonuçlar doğrultusunda örgütsel bağlılığın güçlendirilmesi açısından karar alıcılar ve uygulayıcılar ile bu konuda çalışmalar yürütecek araştırmacılar için şu öneriler sunulabilir:

- Öğretmenlerin örgütsel bağlılığının yükseltilmesi için okul yöneticileri öğretmenleri olumlu çalışmaları karşısında onları takdir etmesi, ödüllendirmesi ve çalışanlar arasında işbirliğine dayalı çalışma ortamları sağlayabilirler.
- Okul yöneticileri öğretmenlerin birbirleriyle olan etkileşimi olumlu yönde etkileyecek faaliyetleri ve etkinlikleri planlayıp gerçekleştirebilirler.
- Okulun en önemli aktörleri olarak öğretmenlerin okuldaki yönetsel karar süreçlerine daha aktif katılımlarının sağlanması alınacak öncelikli önlemler arasında olabilir.
- Örgüt içinde formel-informel ilişki dengesinin sağlanarak formel ilişkiler kadar çalışanlarla/öğretmenlerle informal ilişkilerin de geliştirilmesi ve motivasyona dayalı yönetsel bir sistemin kurulması okula bağlılığı güçlendirmede başvurulabilecek diğer önlemler arasında sayılabilir.

Araştırmacılara yönelik olarak da aşağıdaki önerilerde bulunulabilir;

- Örgütsel bağlılık konusunda daha detaylı ve daha kapsamlı sonuçlar elde edebilmek için nitel veya karma desenli araştırmalar yürütülebilir.
- Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri farklı öğretim kademelerinde ve başka örgütsel kavramlarla birlikte araştırılabilir.

- Kamu okulları ile özel okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin karşılaştırmasını sağlayacak yeni araştırmalar tasarlanabilir.

Kaynaklar

- Ada, N., Alver, İ. ve Atlı, F. (2008). Örgütsel iletişimin örgütsel bağlılık üzerine etkisi Manisa organize sanayi bölgesinde yer alan ve imalat sektörü çalışanları üzerinde yapılan bir çalışma. *Ege Akademik Bakış*, 8(2), 487-518.
- Akgül, S. (2012). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel kimlik algılarıyla örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki (Sakarya İli Örneği)*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi) Sakarya Üniversitesi, Sakarya, Türkiye.
- Al-Ajmi, R. (2006). The effect of gender on job satisfaction and organizational commitment in Kuwait. *International Journal of Management*, 23(4), 838-844.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). Organizational commitment: evidence of career stage effects. *Journal Of Business Research*, 26(1), 46-91.
- Angle, H. L., & Perry, J. L. (1981). An empirical assesment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26(1), 1-14.
- Arslan, S. (2015). *İstanbulda bulunan ortaokul kurumlarında görev yapan görsel sanatlar öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Aydın Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.
- Aygün, A. (2012). *Yöneticilerin liderlik davranışlarının çalışanların örgütsel bağlılıklarına etkisi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Aydın Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.
- Balay, R. (2000a). *Özel ve resmi liselerde yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığı* (Yayımlanmış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
- Balay, R. (2000b). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Balcı, A. (2010). *Açıklamalı eğitim yönetimi terimleri sözlüğü*. Ankara: Pegem Akademi.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59(50), 125-139.
- Bergman, M. E. (2006). The relationship between affective and normative commitment: review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 645-663.
- Bobbie, M. T. (2007). *An analysis of the relationships among job satisfaction, organizational trust, and organizational commitment in an acute care hospital*. Ph.D. Thesis, San Francisco, California, USA.
- Boylu, Y., Pelit, E. ve Güçer, E. (2007). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar Dergisi*, 44(511), 55-74.
- Bozkurt, Ö. ve Yurt, İ. (2013). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 22(11), 121-139.
- Brown, B. B. (2003). *Employees' Organizational Commitment and Their Perception of Supervisors' Relations-Oriented and Task-Oriented Leadership Behaviors*, (Unpublished dissertatio), Falls Church, Virginia, USA.
- Brown, T. A. (2006). *Confirmatory factor analysis for applied research*. New York & London: The Guilford Press.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533-546.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., ve Demirel, F. (2021). *Eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Çakır, A. (2007). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve okul kültürü algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.
- Çekmecelioğlu, H. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarının işten ayrılma niyeti ve verimlilik üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi: bir araştırma. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2), 153-168.
- Çilesiz, E. (2014). *İşgören yabancılaşması ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Ankara'daki beş yıldızlı oteller üzerine bir uygulama* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Atatürk Üniversitesi, Erzurum, Türkiye.
- Dilek, H. (2005). *Liderlik tarzlarının ve adalet algısının; örgütsel bağlılık, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkilerine yönelik bir araştırma*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Gebze, Türkiye.
- Dirikan, Y. (2009). *Branş ve branş dışı atanan ingilizce öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin çok boyutlu incelenmesi (İstanbul İli Anadolu Yakası Örneği)*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.
- Durna, U. ve Eren, V. (2005). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 210-219.
- Erdem, M. (2008). *Öğretmenlere göre kamu ve özel liselerde iş yaşamı kalitesi ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
- Erdoğmuş, H. (2006). *Resmi-özel ilköğretim okullarında çalışan yöneticilerin kişisel özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.
- Eren, E. (2010). *Örgütsel davranış ve yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Ergen, S. (2015). *Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara, Türkiye.

- Ergener, B. (2008). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin yıldırma yaşamaları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki (İstanbul ili örneği)*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
- Fraenkel, J. R., & Wallen, N. E. (2006). *How to design and evaluate research in education*. New York: McGraw-Hill International Edition.
- Gören, T., Yengin Sarpkaya, P. (2014). İlköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri (Aydın ili örneği). *Eğitim Bilimleri Dergisi*, 40, 69-87.
- Green, S. B., & Salkind, N. J. (2010). *Using SPSS for windows and macintosh: analyzing and understanding data (5. bs.)*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education, Inc.
- Güçlü, N. ve Okçu, V. (2010). Ortaöğretim okulu yöneticilerinin öğretmenler tarafından algılanan etik liderlik uygulamaları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *International Conference on New Horizons in Education. Proceedings Book, June 23-25 2010, 653- 663. Famağusta, KKTC*.
- Günce, S. (2013). *İlköğretim okullarında örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık ilişkisi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Harran Üniversitesi, Şanlıurfa, Türkiye.
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55.
- Izgar, H. (2008). Okul yöneticilerinde iş doyumunu ve örgütsel bağlılık. *Selçuk Üniversitesi, Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25, 317-334.
- İci, A. (2012). *İlköğretim okulları yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile ertelemecilik davranışları arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun, Türkiye.
- İmamoğlu, G. (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ve örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma: örgütsel bağlılık*. Konya: Çizgi Kitapevi.
- Karasar, N. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Koca, Y. S. (2009). *Ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.
- Koç, H. (2009). Örgütsel bağlılık ve sadakat ilişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (28), 200-211.
- Korkmaz, H. (2014). *Ortaöğretim devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin yabancılaşma düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.
- Kurşunoğlu, A., Bakay, E., Tanrıoğen, A. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(2), 101-115.
- Lyons, S., Duxbury, L. E., & Higgins, C.A. (2006). A comparison of the values and commitment of private sector, public sector and parapublic sector employees. *Public Administration Review*, 66(4), 605-618.
- Madenoğlu, C., Uysal, Ş., Sarier, Y., & Banoğlu, K. (2014). Okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş doyumlarının örgütsel bağlılıkla ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 20(1), 47-69.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171- 194.
- McDonald, D., & Makin, P. J. (2000). The psychological contract, organizational commitment and job satisfaction of temporary staff. *Leadership and Organization Development Journal*, 21(2), 84-91.
- Mcgee C. W., & Ford, R. C. (1987). Two (or more?) diamations of organizational commitment: reexamination of the affective and continuance commitment scales. *Journal Of Applied Psychology*, 72(4), 638-642.
- Mert Ertüz, A. (2015). *İlkokul öğretmenlerinin aksiyonda değerler ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki (Beşiktaş ilçesi örneği)*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: theory, research and application*. Thousand Oaks, Sage Publications.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2004). *TCM employee commitment survey*. Academic Users Guide.
- Morrow, P. C. (1983). Concept redundancy in organizational research, the case of work commitment. *Journal of Occupational Behavior*, 34, 40-56.
- Muthueloo. R., & Rose, C. R. (2005). Typology of organisational commitment. *American Journal of Applied Science*, 2 (6), 1078-1081.
- O'Reilly, C., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: the effect of compliance, identification and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.
- Okçu, V. (2011). *Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ve yıldırma yaşama düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
- Özcan, B. (2008). *Örgütsel bağlılık ve iş değerleri arasındaki ilişki: Adana İlinde Bir İnceleme*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Çukurova Üniversitesi, Adana, Türkiye.
- Özden, Y. (1997). Öğretmenlerde okula adanmışlık: yönetici davranışları ile ilişkili mi? *Milli Eğitim*, 135, 35- 41.
- Özgan, H., Yiğit, C. ve Cinoğlu, M. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi. *KSÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 1-14.
- Özkan, Y. (2005). *Örgütsel sosyalleşme sürecinin öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına etkisi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara, Türkiye.

- Özkaya, M. O., Kocakoç, İ. ve Kara, E. (2006). Yöneticilerin örgütsel bağlılıkları ve demografik özellikleri arasındaki ilişkileri incelemeye yönelik bir alan çalışması. *Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 13(2),76-96.
- Randall, D. (1987). Commitment and organization: the organization man revisited. *Academy of Management Review*, 12 (1), 464-468.
- Riggio, R. E. (2014). *Endüstri ve örgüt psikolojisine giriş*. (Çeviri Edt.: Belkıs Özkara). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Rowde, R.W. (2000). The relationship between charismatic leadership behaviors and organizational commitment. *Leadership Organizational Development Journal*, 21(1), 30-35.
- Singh, B., & Gupta, P.K. (2008). Organizational commitment. *Revised Journal of Indian Academy of Applied Psychology*, 34(1), 57-68.
- Sökmen, A. (2000). *Ankara'da beş yıldızlı konaklama işletmelerinde örgütsel bağlılık ile işgören performansı arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik ampirik bir araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
- Suliman, A., & Iles, P. (2000). Is continuance commitment beneficial to organizations? commitment-performance relationship: a new look. *Journal of Managerial Psychology*, 15(5), 407-426.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. Boston, Pearson.
- Topaloğlu, M., Koç, H. ve Yavuz, E. (2008). Öğretmenlerin örgütsel bağlılığının bazı temel faktörler açısından analizi. *Kamu-iş*, 9(4). 07.02.2019 <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/949.pdf>
- Tuncer, A. (1995). *MEB bilgisayar eğitimi ve hizmetleri genel müdürlüğü personelinin iş doyumu ve kuruma bağlılık durumları*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü, Ankara, Türkiye.
- Wasti, S. A. (2002). Affective and continuance commitment to the organization: test of an integrated model in the turkish context. *International Journal of Intercultural Relations*, 26(5), 525-550.
- Yalçın, A. ve İplik, F. N. (2005). Beş yıldızlı otellerde işgörenlerin demografik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma: Adana ili örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 395-412.
- Yıldız, B. (2013). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin iş stresi, örgütsel bağlılık ve iş doyumuna yönelik algılarının incelenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.
- Yüceler, A. (2009). Örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi ilişkisi: teorik ve uygulamalı bir çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22, 445-458.
- Zaman, O. (2006). *Ortaöğretim kurumlarında çalışan alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin iş doyumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki (Ankara ili örneği)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
- Zeffane, R. (1995). Organizational commitment and perceived management styles: the public private sector contrast. *Management Research News*, 18(6-7), 9-21.
- Zeren, H. (2007). *İlköğretim okulu müdürlerinin dönüşümcü liderlik stilleri ile bu okullarda görevli öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki (Şanlıurfa ili örneği)*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Harran Üniversitesi, Şanlıurfa, Türkiye.

Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı

Araştırmanın yazarları çalışmaya eşit oranda katkı sağlamışlardır.

Çatışma Beyanı:

Araştırmayla ilgili diğer kişi veya kurumlarla yaşanabilecek herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.