

Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarının İncelenmesi*

Hatice VATANSEVER BAYRAKTAR^a

Hanifi UZUNPINAR^b

Öz

Bu çalışmanın amacı sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının ne düzeyde olduğu ve çeşitli değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemektir. Araştırma betimsel tarama modeliyle yapılmıştır. Araştırmanın evrenini İstanbul ilindeki resmi ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır. Örneklem ise İstanbul ilinin Bayrampaşa ve Esenler ilçesindeki ilkokullar arasından seçilmiş 35 ilkokulda görevli 300 sınıf öğretmeninden oluşmaktadır. Verilerin toplanmasında "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" kullanılmıştır. Verilerin analizinde t testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları genel toplamda orta, uyum alt boyutunda çok düşük, özdeşleşme alt boyutunda orta, içselleştirme alt boyutunda yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları genel toplamı cinsiyet değişkenine göre erkekler lehine anlamlı bir farklılık göstermektedir. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları medeni durum, yaş ve istihdam tipi değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Anahtar Kelimeler: Sınıf öğretmeni, bağlılık, örgütsel bağlılık.

An Investigation of Primary School Teachers' Organizational Commitment*

Abstract

This study aimed to examine the levels of organizational commitment of primary school teachers and whether they differed according to various variables. The study was conducted with the descriptive screening model. Primary school teachers working in public primary schools in Istanbul province constituted the population of the study. The sample consisted of 300 primary school teachers working in 35 primary schools selected from among the primary schools in Bayrampaşa and Esenler districts of Istanbul province. The "Organizational Commitment Scale" was used to collect the data. The t-test and one-way analysis of variance (ANOVA) were used in the analysis of data. It was observed that primary school teachers' level of organizational commitment was moderate in the overall total, very low in the compliance sub-dimension, moderate in the identification sub-dimension, and high in the internalization sub-dimension. The overall total of organizational commitment of primary school teachers differed significantly in favor of males according to the gender variable. Primary school teachers' organizational commitment did not show a statistically significant difference according to the variables of marital status, age, and the type of employment.

Keywords: Primary school teacher, commitment, organizational commitment

^a **Sorumlu Yazar:** Doç. Dr., İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, İstanbul, Türkiye, E-mail: hatice.bayraktar@izu.edu.tr
ORCID: 0000-0002-0458-3405

*Bu çalışma, Doç. Dr. Hatice Vatansever Bayraktar'ın tez danışmanlığında Hanifi Uzunpınar'ın İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler

Enstitüsünde yaptığı yüksek lisans tezinin bir bölümünden üretilmiştir.

^b Milli Eğitim Bakanlığı, Müdür Yardımcısı, İstanbul, Türkiye, Email.: byhanifi@hotmail.com
ORCID: 0000-0003-2722-2669

Atıf: Vatansever-Bayraktar, H. & Uzunpınar, H.. (2020). Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının incelenmesi. *İZÜ Eğitim Dergisi*, 2 (3) 63-83.

Extended Abstract

Introduction

In general terms, organizational commitment is a concept related to the psychological commitment of an individual's loyalty to and beliefs in the organization. The organization attempts to prevent an organization man from leaving the organization in order to survive. While doing so, it provides some incentives for the improvement of individuals' rights and their participation (Çetin, 2004: 90).

Organizational commitment and the behavior of serving organizational goals take an essential place in reaching the highest level of success and position of organizational life, as well as addressing the individual's needs, providing identity, providing salary, and giving the ability to create many actions. Emotional energy should be good, and the level of attention should be sufficient for organizational commitment to be good and improvable (Cohen, 1996; Yıldırım, 2002).

Aim of the Study

The main aim of this study was to examine the level of organizational commitment of primary school teachers and whether their organizational commitment differed according to some demographic characteristics. The sub-aims determined within the framework of this main aim are as follows:

1. What is the level of organizational commitment of primary school teachers?
2. Does primary school teachers' organizational commitment differ according to gender?
3. Does primary school teachers' organizational commitment differ according to marital status?
4. Does primary school teachers' organizational commitment differ according to age?
5. Does primary school teachers' organizational commitment differ according to the level of education?
6. Does primary school teachers' organizational commitment differ according to professional seniority?
7. Does primary school teachers' organizational commitment differ according to institutional seniority?
8. Does primary school teachers' organizational commitment differ according to the type of employment?
10. Does primary school teachers' organizational commitment differ according to the status of receiving motivation education?

Method

Model of the Study

The screening model was in this study since it was aimed to examine the levels of organizational commitment of primary school teachers and whether they differed according to some demographic characteristics.

Population and Sample

Primary school teachers working in public primary schools in Istanbul province constituted the population of the study. The sample consisted of 300 primary school teachers working in 35 primary schools selected from among the primary schools in Bayrampaşa and Esenler districts of Istanbul province. The convenience/incidental sampling method, one of the sampling methods, was used while determining primary school teachers. The convenience/incidental sampling method is the selection of a sample from accessible and easy to implement units due to the existing limitations in terms of time and labor (Büyüköztürk, Kılıç-Çakmak, Akgün, Karadeniz and Demirel, 2012).

Conclusion, Discussion and Recommendations

The conclusions reached in the study are as follows:

It was observed that primary school teachers' level of organizational commitment was moderate in the overall total, very low in the compliance sub-dimension, moderate in the identification sub-dimension, and high in the internalization sub-dimension.

The overall total of organizational commitment of primary school teachers differed significantly in favor of males according to the gender variable.

The sub-dimensions and the overall total of organizational commitment of primary school teachers did not show a statistically significant difference according to the variables of marital status, age, and the type of employment. In the study conducted by Çakır (2007) and Günce (2013), primary school teachers' organizational commitment did not differ according to the variable of marital status. The results of their study support this study.

The sub-dimensions and the overall total of organizational commitment of primary school teachers showed a statistically significant difference according to the level of education variable. Organizational commitment decreased as the level of education increased. In the study conducted by Gündoğan (2009), it was revealed that organizational commitment decreased as the level of education increased. In the literature, there are some studies that are totally opposite to this result. In the study conducted by Çakır (2007), the organizational commitment of teachers working in primary education did not differ according to the level of education variable.

Primary school teachers' organizational commitment showed a statistically significant difference in the compliance and identification sub-dimension according to the variable of professional seniority. Primary school teachers' organizational commitment increased as professional seniority increased.

Primary school teachers' organizational commitment showed a statistically significant difference in the compliance and identification sub-dimension according to the variable of institutional seniority. Primary school teachers' organizational commitment increased as institutional seniority increased.

Primary school teachers' organizational commitment showed a statistically significant difference in the internalization sub-dimension and the overall total of the organizational commitment scale according to the variable of the status of receiving motivation education. It can be said that primary school teachers who received motivation education had a higher organizational commitment.

Based on the results obtained in the study, the following recommendations were made:

In the study, it was observed that primary school teachers' motivation moderately affected organizational commitment. Educators' studies in this direction may contribute to the school culture.

This study was aimed at determining the organizational commitment of primary school teachers according to some variables. It was not sufficient to determine the entire organizational commitment of primary school teachers. More comprehensive studies can be conducted with different variables.

This study was conducted only on primary school teachers and in public schools. It can be applied with other teaching branches and in private schools.

This study was conducted in Bayrampaşa and Esenler districts of Istanbul province. Future studies can be conducted by including other provinces and districts.

This study included primary school teachers working in primary schools. Subsequent studies may include different levels of education.

This research was a quantitative study. Mixed studies in which quantitative and qualitative issues related to this subject are discussed can be conducted.

Giriş

Eğitim, yeni kuşaklara toplumun değerleri ile bilgi ve beceri birikiminin gönüllülük esasında aktarılmasıdır. Eğitimin hedefi istendik yönde davranış değişikliği gerçekleştirmektir ve bu en kontrollü biçimde okullarda ve benzer kurumlarda bireylere kazandırılır (Aksanaku, P. 2018).

Eğitimin niteliğini belirleyen ve yön veren en önemli unsur öğretmendir. Öğrencilerin başarısı ve hedeflenen eğitim düzeyinin yakalanması, öğretmenin ne kadar verimli, kaliteli ve üretken olmasıyla yakından ilgilidir. Elbette insan sosyal bir varlıktır ve değişken duygusal durumlara girebilir. Öğretmenlerin de içinde bulunduğu ruhsal durum değişebilir ve buna bağlı olarak görevlerine yoğunlaşabilir veya konsantre olamayıp, mesleğin gereklerini yerine getiremeyebilir. Öğretmenlik çalışma şartları, ortamı ve yapısı gereği toplumsal süreçlerden ve değişimlerden çok çabuk etkilenebilen bir meslektir. Pek çok faktör öğretmenlerin motivasyonunu düşürebilir, bozabilir. Bunlardan bir kısmı şu şekildedir: Yönetici tutum ve davranışları, politikacıların tutumları, öğrenci ve velilerin göstermiş olduğu tutumlar, diğer öğretmenlerle olan ilişkiler, maddiyat, müfredat, tükenmişlik, kendini tekrarlama ve bu çalışmanın konusu olan toplumun öğretmene bakışı, bu bakışın öğretmen üzerindeki etkileri gibi faktörlerdir (Samadov, 2006).

Öğrencilerin ailesinden sonra en çok bağ kurduğu ve önemseydiği kimse öğretmenidir. Çünkü en fazla vakit geçirdiği ve paylaşımında bulunduğu kişi olarak öğretmen ilk sıradadır. Yer yer çekindiği kişi olup yer yer de en çok sevgi ve muhabbet anları yaşadığı kişidir. Öğretmen

öğrenci için sırdaş ve özlem duyulan biridir. Bazıları bağ oluşturamayıp öğretmene küserken bazıları da ömür boyu minnet duygusuyla ona bağlanır. Kendi enerjisiyle etrafına aydınlık saçan öğretmen, sabırla ve bin bir meşakkatle insanlığa hizmet etmektedir. Akyüz (2006) öğretmenliği, eğitim ve öğretim kademelerindeki öğretici görevini üstlenmiş çalışanlara verilen isim olarak değerlendirmektedir. Öğretmen, varolan eğitim politikası ve devletin sürdürdüğü eğitim sistemi uygulamalarını yürüten ve alanında uzmanlık sahibi olan kişidir (Özkan, 2005: 166). Öğretmen toplumun birike gelmiş maddi ve manevi aktarımını sağlayan ayrıca araştırma ve geliştirme fonksiyonuyla topluma yeni şeyler katan kişidir.

Öğretmen ince bir zihin işçisi olup, nice sanat eserlerine sahip olan bir sanatçıdır. Değirmencioğlu ve Küçükahmet (1999)'e göre eğitim ve öğretim üzerine araştırmalara haiz, bununla ilgili bilimsel edinimlerle ve felsefeler çerçevesinde işini yapmaya çalışan kişilerdir. Öğretmenler demokratik tutum ve görüşlere sahip olmakla birlikte bu tutum ve davranışı yaymaya çalışan kişiler olup; gelişimsel açıdan dinamik, saygı ve hoşgörü çerçevesinde fikirlerin oluşmasına zemin sağlayan kişilerdir.

Öğretmen sadece basmakalıp bilgileri, geleneksel öğretileri veya müfredat dâhili bilgileri öğreten kişi değildir. Salt bilgiler dağıtan ve mekanik beyinler oluşturmaya çalışan bir öğretmen başarısız olacaktır. Öğretmen bireyin ihtiyaçlarına göre hem fikirselsel hem de duygusal olarak öğrenciyi besleyecek ve kendisini gerçekleştirmeye vesile olmalıdır. Bunun yanında bireyin farkındalığına katkı sağlamalı ve bilinçli vatandaşlar yetiştirmelidir. Öğretmen hayatı anlamlı olan ahlaklı ve onurlu bireyler yetiştirmelidir (Özkan, 2005: 166).

Sınıf Öğretmenliği

Öğretmen; mesleği belirli bir bilim alanını, sanat veya teknik bir bilgiyi programlı, planlı olarak öğretmek olan kişidir.

Sınıf öğretmeni; başta okuma-yazma olmak üzere, temel matematik, vatandaşlığa giriş, doğa bilimleri, spor bilimleri, sanat alanları olarak eğitim veren ve belirli bir okulu olan, ayrıca devletten maaş alan öğretmendir. Üniversitelerin Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği bölümünden mezun kişiler sınıf öğretmeni olabilmektedirler (Çalış, 2012).

Sınıf Öğretmeni Olacak Kişide Olması Gereken Özellikler

Sınıf öğretmeni olmak için aşağıdaki bazı özellikleri sahip olmak gerekmektedir (Çelik, 2015):

1. Genel yetenek üst düzeyde olması,
2. Hem sözel olarak hem de sayısal olarak düşünme kabiliyetinin üst düzey olması,
3. Sahip olduğu düşünceleri karşı tarafa kolaylıkla aktarabilmesi,
4. Öğrenme ortamında gerekli titizliğe sahip olması,
5. Sahip olduğu mesleğin sorunlarıyla alakalı çözümler üretebilmesi,
6. İletişim olarak insanlara örnek olabilecek seviyede olması,
7. Öğrencilerin duygu ve düşünceleri anlama konusunda kendini geliştirmiş olması,
8. Kendini geliştirme konusunda sınır ve engel tanımaması gerekir.

Sınıf Öğretmeninin Görevleri

Sınıf öğretmenin görevlerini genel olarak değerlendirdiğimizde aşağıdaki sıralama yapılabilir (Çelik, 2015):

1. Eğitim vereceği sınıfın seviyesine uygun günlük, haftalık, aylık ve yıllık çalışma planları hazırlar.
2. Öğrencilerin başarılarını değerlendirir ve başarılarını arttırmaya yönelik çalışmalar yapar.
3. Öğrencilerin gelişim sürecini takip eder, sorunların çözülmesinde yardımcı olur.
4. Eğitim ile ilgili gelişmelerin ve sorunların takipçisi olur, bunların müfredata yansıtılması için ilgili kurumlarla iletişim içinde olup gerekli önerilerde bulunur.
5. Nöbet günlerinde, okuldaki düzen ve disiplininin sağlanması için görevini yapar.
6. Öğrenci velileri ile ilişkilerini yakın tutarak, işbirliği içinde eğitim programını uygular.

Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, genel bir ifadeyle bireyin örgüte olan sadakat ve inançlarının psikolojik olarak bağlılığıyla alakalı bir kavramdır. Örgüt, yaşayabilmesi için örgüt insanının örgütten ayrılmasını önlemeye çalışır. Bunu yaparken bireyin haklarına dair iyileştirme ve katılım gösterebilmesi için bazı özendiriciler sunar (Çetin, 2004: 90).

Örgütsel bağlılık ve örgüt amaçlarına hizmet davranışı, sadece bireyin ihtiyaçlarına hitap eden, kimlik kazandıran, maaş kazandıran veya birçok eylem oluşturma yetkinliği kazandırmanın yanında, örgütsel hayatın en üst seviyedeki başarı ve konumuna ulaşmakta önemli bir yere sahiptir. Örgütsel bağlılığın iyi olması için ve geliştirilebilir olması için duygusal enerjinin de iyi olması ve dikkat seviyesinin yeterli olması gerekmektedir. Bu durumda işgören bireylerin birbiriyle nasıl bir ilişki halinde oldukları örgüt hakkındaki varolan duyguları yansıtmaktadır. Bunun yanında örgüt içindeki rekabet halleri yönetilmesi gereken bir durumdur. Örgüt içindeki rekabet kullanılmaz ise üretim konusunda aksaklıklar olabilir. Çünkü bu enerji örgütün menfaatine yönelik yönetilmeli ve örgüt içinde daralma yaratmaması gerekmektedir. Bunun için örgüt içindeki rekabet duygusunu fiziksel enerji ve entelektüel açıdan ele almak gerekir. Örgüt içindeki bu dinamikleri göz ardı etmeden, örgüt içindeki beklentileri değerlendiren yönetici pek azdır. Normal koşullardaki istekleri dahi yeterince karşılanmayan iş görenlerden, giderek daha fazla beklentiye girmek, onların bağlılığını azaltmakta, stres ve tükenmişliğe yol açmaktadır (Cohen, 1996; Yıldırım, 2002).

Örgütsel Bağlılığın Önemi

Örgütler hızlı bir şekilde değişim gösteren ve herhangi bir anlam veya amaç edinmeyen iş dünyasının doğurduğu problemlerin üstesinden gelmek adına pek çok çaba sarf etmektedir. İş dünyasında rekabet edebilmek için örgüt içindeki kaynakları en doğru şekilde kullanmaya çalışmakla birlikte bu kaynaklar içinde en önemli kaynak insan faktörüdür. Bu bakış açısına sahip kurumlar örgüt politikasını insan üzerine kurmaya çalışmaktadır. Bu sebeple örgütsel bağlılığın önemi belirginleşmektedir.

Çağdaş toplumun gereği olarak insan, yaşamına özellikle de iş yaşamına giderek daha da kişilik katmaktadır. İşin insana yönelik tarafı daha önemli olmakla birlikte bireyin insani yapısına önem verme duygusu ve insani duygular daha önemli hale gelmektedir. Bundan

dolayı çağdaş insan hem bireysel olarak tatmin olmak hem de belli imkânlarla sahip olarak örgüte gerçek manada katılım göstermek istemektedir. Bu konuda ortaya çıkmaktadır ki birey imkanlardan ziyade özgür olmak ve kişisel seçim yapma istemine önem verilmesini istemektedir (Balay, 2000).

Örgütlerin çoğu kaynakları ve imkanları en iyi şekilde kullanmak istemekle birlikte maliyet hesabının en aza indirilerek verimliliğin en üst seviyede olması gerektiğini amaçlamaktadır. Bu kaynakların en başında insan gücü gelmekle birlikte en belirgin değişken de budur. İşgücünü bireyin potansiyeli ve var olan yapısına bağlamak zorunda olması örgütlerin iplerinin bireylerin elinde olması durumunu ortaya çıkarmaktadır (Çetin, 2004).

İşgörenlerin bağlılığı örgütün başarıya ulaşması için oldukça önem arz etmektedir. Çoğu örgüt bireylerin kendilerine olan bağlılığı artırma çabasında bulunmaktadır. Bağlı olan birey problem üretmez problem çözecek diye bakılmaktadır. Örgütler yaşamını devam ettirmek, faaliyetlerini yerine getirmek ve amaçlarına ulaşmak için üyelerinin bağlılığını sağlamak zorundadırlar (İnce ve Gül, 2005).

Örgüt içerisinde bağlılık fazla ise örgütlerin başarıları oldukça yüksektir. Örgütsel bağlılığı güçlüyse, bu örgüt içinde itiraz, işten ayrılma, işe geç kalma gibi problemlerin oluşma olasılığı epey düşüktür. Örgütün ruhunu yakalayan örgüt üyeleri, örgütün amaçları uğrunda çalışır ve rekabet durumlarını ortaya çıkarmaya başlarlar. Örgüt içindeki bu bireyler olumlu imajların yaygın olmasından dolayı kalifiye elemanları örgüte katmak oldukça kolaylaşmaktadır (Cengiz, 2001).

Birçok çalışmada örgütsel bağlılığın oluşması çok fazla etkene bağlanmış, en çok istenen durumun çalışanlarda öncelikle yüksek duygusal bağlılığın daha sonra normatif bağlılığın ve en son da devam bağlılığının olmasıdır (Brown, 2003; Esmer ve Yüksel, 2017).

Japonya'nın oldukça yüksek verimliliğe sahip olması, örgüt içerisinde bulunan bağlılık ve sadakat ile açıklanmaktadır. Genel olarak işgörenlerin bağlılığının yüksek olması yüksek verimlilik ve yerleşmiş örgüt kültürünün oluşmasıyla sonuçlanmaktadır. Dolayısıyla örgüt içindeki kaliteli çalışan, eğitilmiş örgüt insanı ve sadakat duygusu olan bireylerin varlığı örgütün amaçlarının yerine getirmesini kolaylaştırmakta ve birey içinde katılımı kolaylaştırmaktadır (Budak, 2009).

Örgütsel bağlılık konusunda görüş sahibi olanlar, örgütün her türlü faaliyet ve organizasyonunda örgütsel bağlılığı arttırdığını savunmaktadırlar. Ancak günümüzde örgüt bireylerinin iş güvenliği ve teknolojinin olumsuzluğu ile iş yaşamı gitgide zora girmektedir. Bunun için işverenler bu problemi aşmak için hem örgütsel bağlılık hem de bu problemlerle mücadele etmek için daha fazla çaba sarf etmeleri gerekmektedir. Örgütsel bağlılığın oluşması için bu konuların oldukça önemli olduğu bilinmektedir; örgütün işveren ve işgören arasındaki hukuksal çerçevenin de dikkat edilmesi gerektiği bilinmektedir (İnce ve Gül, 2005).

Örgütsel Bağlılığın Boyutları

Uyum Boyutu

İnsanlar bazen örgütü yüzeysel olarak desteklemektedir. Bu şekilde davranarak bireyler örgüte inanmaktan çok uyumlu gözükerek verilecek olan ödüllere sahip olmakla birlikte cezalardan kaçmak istiyorlardır. Bu şekilde yüzeysel davranışlar uyum olarak tanımlanabilmektedir. Grup içindeki normlar, kurallar ve yetkiler uyum ile

sonuçlanmaktadır. Birey bir zorunluluk duygusuyla ve yaptırımıyla uyum sağlamaktadır. Ayrıca uyum yetki sahibi için avantajlı durum olmakla birlikte acil durumlarda çözüm olabilir. Düşüncelerini ve fikirlerini pozisyonunun gücüyle astlarına kabul ettirmeye çalışan bir yöneticiye uyum sağlanmakla birlikte bu uyum gönülsüzdür. Bu uyum belli yaptırımlardan sebepli güven içermez ancak kontrol içerir. Uyum bağlılık için ilk koşuldur. Bu seviyede birey diğerlerine uyumu ödülleri için kabul eder. Yani uyum göstermedeki amaç kazanç elde etmektir (Balay, 2000).

Özdeşleşme Boyutu

Özdeşleşme boyutu bireye kendisini çok iyi ve hoşnut hissettirdiği için çekici bir durum olarak gelir. Ancak özdeşleşme kolayca kaybolabilecek bir yapıya sahip olduğunda bu durum muhafaza edilmelidir. Bağlı olmak veya bağlanmakla kişiye sorumluluklar ve görevler yüklenmektedir. Bu durumda birey çekicilikten ziyade bağın ve sorumlulukların esnek yapısını sorgulayabilir. Bu da örgütlerin istediği bir sonuç olmamakla birlikte, örgütle bireyi daha uyumlu ve örgüte bağlı bir birey olması için gereken tutumları kazandırmayı hedeflemektedir. Bu hedef bağlı bireylerin yetişmesi ve ortak amaca hizmet eden bireyleri desteklemekle olacağından örgütlerin inanç ve kabulleri bu yönde gelişmektedir. Örneğin birey ait olduğu örgüt ile gurur duymasıyla birlikte, örgütün sahip olduğu kültürle özdeşleşmek onun için bir bağlılık göstergesidir. Örgüte bağlı bir işgören özdeşleşmiş demektir. Ayrıca örgüt ile özdeşleşen bireyin değer yargıları da örgüt tarafından destek göreceğinden buradaki ilişki daha da kuvvetlenecektir (Balay, 2000).

İçselleştirme Boyutu

İçselleştirme bireyin kabulleriyle meydana gelmektedir. Bu demektir ki bireyin düşünce ve tutumları örgütün normlarıyla uygun haldedir. Bu durum değerlerin birbiriyle örtüştüğünü gösterir. Böylece örgüt ile bireyin arasındaki psikolojik bağlılık temellendirilmiş olur. Bireyin geçmiş yaşantıları ve tecrübelerini katılım gösterdiği örgüt içinde daha uyumlu ve huzurlu zaman geçirmesi içselleştirme ile daha da arttığı gözlenmektedir (Chatman, 1991).

Konu ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde Bayram (2005) tarafından yapılan "Yönetimde yeni bir paradigma: örgütsel bağlılık"; Menep (2009) tarafından yapılan "İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algı düzeylerinin incelenmesi (Şırnak/İdil örneği)"; Çakır (2007) tarafından yapılan "İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve okul kültürü algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi"; Günce (2013) tarafından yapılan "İlköğretim okullarında örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık ilişkisi; Durna, ve Veysel (2011) tarafından yapılan "Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık"; Özdevicioğlu (2003) tarafından yapılan "Algılanan Örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma"; Doğan ve Kılıç (2007) tarafından yapılan "Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi"; Hakan (2009) tarafından yapılan "Örgütsel bağlılık ve sadakat ilişkisi", Karataş ve Güleş (2010) tarafından yapılan "İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki; Taşkın ve Dilek (2010) tarafından yapılan "Örgütsel güven ve örgütsel bağlılık üzerine bir alan araştırması"; Özkaya, Kocakoç ve Karaa (2006) tarafından yapılan "Yöneticilerin örgütsel bağlılıkları ve demografik özellikleri arasındaki ilişkileri incelemeye yönelik bir alan çalışması"; Buluç (2009) tarafından yapılan "Sınıf öğretmenlerinin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri ile örgütsel

bağlılık arasındaki ilişki"; Yıldız (2013) tarafından yapılan "Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki"; Yüceler (2009) tarafından yapılan "Örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi ilişkisi: teorik ve uygulamalı bir çalışma" başlıklı çalışmalara rastlanmıştır. Fakat örneklem grubu İstanbul'dan oluşan sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarını inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu bağlamda sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının ne düzeyde olduğu ve örgütsel bağlılıklarının çeşitli demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek amacıyla yapılan bu araştırmanın alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı; sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının ne düzeyde olduğu ve örgütsel bağlılıklarının bazı demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek olarak belirlenmiştir. Bu temel amaç çerçevesinde belirlenen alt amaçlar şu şekildedir:

1. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ne düzeydedir?
2. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları cinsiyete göre farklılaşmakta mıdır?
3. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları medeni duruma göre farklılaşmakta mıdır?
4. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları yaşa göre farklılaşmakta mıdır?
5. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları eğitim düzeyine göre farklılaşmakta mıdır?
6. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları mesleki kıdemine göre farklılaşmakta mıdır?
7. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları kurum kıdemine göre farklılaşmakta mıdır?
8. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları istihdam tipine göre farklılaşmakta mıdır?
9. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları motivasyon eğitimi alıp almamaya göre farklılaşmakta mıdır?

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının ne düzeyde olduğu ve bazı demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek amaçlandığı için araştırmada tarama modeli kullanılmıştır.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini İstanbul ilindeki resmi ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır. Örneklem ise İstanbul ilinin Bayrampaşa ve Esenler ilçesindeki ilkokullar arasından seçilmiş 35 ilkokulda görevli 300 sınıf öğretmeninden oluşmaktadır. Sınıf öğretmenleri belirlenirken örnekleme yöntemlerinden uygun/kazara yöntemi kullanılmıştır. Uygun/kazara örnekleme yöntemi, zaman ve işgücü açısından var olan sınırlılıklar nedeniyle örneklemin ulaşılabilir, kolay uygulama yapılabilir birimlerden seçilmesidir (Büyüköztürk, Kılıç-Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2012). Aşağıda örneklemin demografik özelliklerinin ilişkin frekans ve yüzde dağılımlarına yer verilmiştir.

Tablo 1: Sınıf Öğretmenlerinin Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Demografik Özellikler	Grup	f	%
Cinsiyet	Kadın	190	64,8
	Erkek	103	35,2
Medeni Durum	Evli	224	76,5
	Bekar	69	23,5
Yaş	21-30	50	17,1
	31-40	138	47,1
	41-50	77	26,3
	50 ve üstü	28	9,5
Eğitim Düzeyi	Ön Lisans	25	2,1
	Lisans	243	93,1
	Lisansüstü	25	4,8
Mesleki Kıdem	0-5	31	10,6
	6-10	76	25,9
	11-15	62	21,2
	16-20	57	19,4
	21 Yıl ve Üstü	67	22,9
Kurum Kıdem	0-5	144	49,1
	6-10	72	24,6
	11-15	38	13,0
	16-20	15	5,1
	21 Yıl ve Üstü	24	8,2
İstihdam Tipi	Kadrolu	271	92,5
	Sözleşmeli	22	7,5
Motivasyon Eğitimi Alıp Almama	Evet	80	27,3
	Hayır	213	72,7
	Toplam	293	100,0

Tablo 1'e göre araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerin demografik özelliklerine göre dağılımı incelendiğinde 293 kişinin 190'ı (%64,8) kadın, 103'ü ise (% 35,2) erkek olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların 224'ü (%76,5) evli, 69'ü (%23,5) bekar olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların 50'si (%17,1) 21-30 yaş, 138'ü (%48,7) 31-40 yaş, 77'si (%19,8) 41-50 yaş, 28'i (%7,4) 51 yaş ve üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların 25'i (%2,1) ön lisans, 243'ü (%93,1) lisans, 25'i (%4,8) lisansüstü eğitim düzeyine sahip olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların 31'i (%11,2) 0-5 yıl, 76'sı (%25,9) 6-10 yıl, 62'si (%21,2) 11-15 yıl, 57'si (%19,4) 16-20 yıl ve 67'si (%22,9) 21 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip oldukları tespit edilmiştir. Katılımcıların 144'ü (%49,1) 0-5 yıl, 72'si (%24,6) 6-10 yıl, 38'i (%13,0) 11-15 yıl, 15'i (%5,1) 16-20 yıl ve 24'ü (%8,2) 21 yıl ve üstü kurum kıdemine sahip olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların 271'si (%92,5) kadrolu, 22'si (%7,5) sözleşmeli, 80'i (%27,3) evet, 213'ü (%72,7) hayır motivasyon eğitimi almış, 277'si (%94,5) evet, 22'si (%7,5) hayır motivasyon eğitimi almamış olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların 2'isi (%0,7) 1-10 sınıf mevcudu, 2'si (%0,7) 11-20 sınıf mevcudu, 36'sı (%12,3) 21-30 sınıf mevcudu, 259'u (%88,8) 31-40 sınıf mevcudu, 97'si (%33,1) 41-50 sınıf mevcudu, 23'ü (%7,8) 51 ve üzeri sınıf mevcudu olan okullarda çalıştığı tespit edilmiştir. Katılımcıların 141'i (%48,1) 1-10 sınıf mevcudu, 141'i (%48,1) 11-20 sınıf mevcudu, 111'i (%37,9) 21-30 sınıf mevcudu, 111'i (%37,9) 31-40 sınıf mevcudu, 111'i (%37,9) 41-50 sınıf mevcudu, 111'i (%37,9) 51 ve üzeri sınıf mevcudu olan okullarda çalıştığı tespit edilmiştir. Katılımcıların 141'i (%48,1) 1-10 sınıf mevcudu, 141'i (%48,1) 11-20 sınıf mevcudu, 111'i (%37,9) 21-30 sınıf mevcudu, 111'i (%37,9) 31-40 sınıf mevcudu, 111'i (%37,9) 41-50 sınıf mevcudu, 111'i (%37,9) 51 ve üzeri sınıf mevcudu olan okullarda çalıştığı tespit edilmiştir. Katılımcıların 141'i (%48,1) 1-10 sınıf mevcudu, 141'i (%48,1) 11-20 sınıf mevcudu, 111'i (%37,9) 21-30 sınıf mevcudu, 111'i (%37,9) 31-40 sınıf mevcudu, 111'i (%37,9) 41-50 sınıf mevcudu, 111'i (%37,9) 51 ve üzeri sınıf mevcudu olan okullarda çalıştığı tespit edilmiştir.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak Kişisel Bilgi Formu ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır.

Demografik Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından geliştirilen kişisel bilgi formunda ilk olarak araştırmanın amacının belirtildiği ve uygulamada dikkat edilecek hususlar hakkında bir açıklamaya yer verilmiştir. Bu formda araştırmanın güvenliği sebebiyle soruların içten ve sağlıklı cevaplandırılması için katılımcıların isimleri sorulmamıştır.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Bu araştırmada Balay (2000), tarafından geliştirilen “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçeğin üç alt boyutu bulunmaktadır. Bunlar “uyum, özdeşleşme, ve içselleştirme” boyutudur. Ölçek beşli likert tipi olup, 27 maddeden oluşmaktadır.

Örgütsel bağlılık ölçeği üç faktörlü bir ölçektir. Her bir faktör için güvenilirlik göstergesi olarak iç tutarlılık katsayısı ve bu amaçla madde toplam korelasyonu hesaplanmıştır. Madde toplam korelasyonları birinci faktör için .38 ile .68, ikinci faktör için .33 ile .75 ve üçüncü faktör için .53 ile .83 arasında değişmektedir. Buna göre, ölçekte yer alan maddelerin, iyi derecede ayırt edici oldukları söylenebilir. Birinci faktör için hesaplanan alfa kat sayısı .79 iken, aynı kat sayı ikinci faktör için .89 ve üçüncü faktör için .93’dür (Balay, 2000: 125-126). Bu araştırma için birinci faktör için hesaplanan alfa kat sayısı .80 iken, aynı kat sayı ikinci faktör için .86 ve üçüncü faktör için .90’dır.

Örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin değerlendirme aralığı Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2: Örgütsel Bağlılık Ölçeği Seçeneklerine İlişkin Sınırlar ve Düzeyler

Seçenekler	Sınırlar	Düzeyler
(5) Tam Katılıyorum	4,21-5,00	Çok Yüksek
(4) Çok Katılıyorum	3,41-4,20	Yüksek
(3) Orta Düzeyde Katılıyorum	2,61-3,40	Orta
(2) Az Katılıyorum	1,81-2,60	Düşük
(1) Hiçbir Katılmıyorum	1,00-1,80	Çok Düşük

Tablo 2 incelendiğinde, ölçekteki her bir maddeye verilen yanıt kodları bu derecelere uygun olarak olumsuzdan olumluya doğru 1.00 ile 5.00 arasında değişmektedir. Ölçme aracında yer alan aralıkların eşit olduğu (4/5) varsayımından hareket ederek önce seçeneklere ilişkin alt ve üst sınırlar belirlenmiştir. Aritmetik ortalamalar yorumlanırken aralıklar; 1.00-1.80 “çok düşük”, 1.81-2.60 “düşük”, 2.61-3.40 “orta”, 3.41-4.20 “yüksek”, 4.21-5.00 aralığı ise “çok yüksek” olarak değerlendirilmiştir.

Verilerin Uygulanması

Ölçeklerin uygulamaları 2018-2019 eğitim öğretim yılında araştırmacı tarafından gerçekleştirilmiştir

Verilerin Analizi

Verilerin analizinde SPSS 25 programı kullanılmıştır. Verilerin analizinde aritmetik ortalama ve standart sapma hesaplanmış, iki gözenekli değişkenlerde bağımsız grup T testi, üç ve daha fazla gözenekli değişkenlerde tek faktörlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır.

Bulgular

Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarının Betimsel İstatistik Analizi Sonuçları

Tablo 3: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarının Betimsel İstatistik Analizi Sonuçları

Alt Boyutlar	N	X	Ss
Uyum boyutu	293	1,7701	,71544
Özdeşleşme boyutu	293	3,2564	,85051
İçselleştirme boyutu	293	3,5327	,88711
Toplam Örgütsel Bağlılık	293	2,9286	,50107

Tablo 3 incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları genel toplamda ($X=2,9286$) orta, uyum alt boyutunda ($X=1,7701$) çok düşük, özdeşleşme alt boyutunda ($X=3,2564$) orta, içselleştirme alt boyutunda ($X=3,5327$) yüksek düzeyde olduğu görülmüştür.

Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi

Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarının Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız örneklem t testi sonuçları Tablo 4'de verilmiştir.

Tablo 4: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarının Cinsiyet Değişkenine Göre t-testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	X	Ss	t	Sd	P
Uyum boyutu	Kadın	190	1,7270	,66484	-1,402	291	,162
	Erkek	103	1,8495	,79778			
Özdeşleşme boyutu	Kadın	190	3,2414	,81913	-,408	291	,683
	Erkek	103	3,2840	,90904			
İçselleştirme boyutu	Kadın	190	3,4713	,79722	-1,615	291	,107
	Erkek	103	3,6461	1,02725			
Toplam Örgütsel Bağlılık	Kadın	190	2,8864	,46041	-1,969	291	,050*
	Erkek	103	3,0065	,56261			

Tablo 4 incelendiğinde, sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları genel toplamda ($t(291)=-1,969, p=.05$) cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu anlamlı farklılık erkeklerin lehine olduğu saptanmıştır.

Tablo 4 incelendiğinde, sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları uyum alt boyutunda ($t(291)=-1,402, p>.05$), özdeşleşme alt boyutunda ($t(291)=-,408, p>.05$), içselleştirme ($t(291)=-$

1,615, $p > .05$) alt boyutlarında cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarının Medeni Durum Değişkenine İlişkin Bulgular

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız örneklem t testi sonuçları Tablo 5’de verilmiştir.

Tablo 5: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarının Medeni Durum Değişkenine Göre t-testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Medeni Durum		N	X	Ss	t	Sd	P
	Evli	Bekar						
Uyum boyutu	Evli		224	1,7740	,73245	,170	291	,865
	Bekar		69	1,7572	,66209			
Özdeşleşme boyutu	Evli		224	3,2746	,83132	,658	291	,511
	Bekar		69	3,1975	,91390			
İçselleştirme boyutu	Evli		224	3,5483	,81395	,540	291	,589
	Bekar		69	3,4822	1,09694			
Toplam Örgütsel Bağlılık	Evli		224	2,9415	,46827	,793	291	,429
	Bekar		69	2,8867	,59727			

Tablo 5 incelendiğinde, sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları genel toplamda ($t(291)=,793, p > .05$) ve uyum alt boyutunda ($t(291)=,170, p > .05$), özdeşleşme alt boyutunda ($t(291)=,658, p > .05$), içselleştirme ($t(291)=,540, p > .05$) alt boyutlarında cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarının Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular

Sınıf Öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçları Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarının Yaş Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Alt Boyutlar	Yaş	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı		Sd	KO	F	P	Anlamlı Farklılık
					KT						
Uyum boyutu	21-30	50	1,7900	,76158	G.Arası	,491	3	,164	,318	,813	
	31-40	138	1,7636	,69107	G.İçi	148,969	289	,515			
	41-50	77	1,7289	,68507	Toplam	149,460	292				
	50 ve üstü	28	1,8795	,84880							
	Toplam	293	1,7701	,71544							
Özdeşleşme boyutu	21-30	50	3,0875	,92315	G.Arası	2,893	3	,964	1,338	,262	
	31-40	138	3,2346	,84812	G.İçi	208,329	289	,721			
	41-50	77	3,3425	,79327	Toplam	211,222	292				
	50 ve üstü	28	3,4286	,86497							
	Toplam	293	3,2564	,85051							
	21-30	50	3,3582	,75914	G.Arası	6,986	3	2,329	3,020	,030*	

İçselleştirme boyutu	31-40	138	3,4532	,85605	G.İçi	222,810	289	,771	*50 ve üstü – 21-30	
	41-50	77	3,6647	,96122	Toplam	229,796	292			
	50 ve üstü	28	3,8734	,94194						
	Toplam	293	3,5327	,88711						
Toplam Örgütsel Bağlılık	21-30	50	2,8133	,44324	G.Arası	2,623	3	,874	3,574 ,014*	*41-50 - 21-30
	31-40	138	2,8878	,47712	G.İçi	70,691	289	,245		
	41-50	77	2,9957	,53459	Toplam	73,313	292			*50 ve üstü – 21-30
	50 ve üstü	28	3,1508	,54962						
	Toplam	293	2,9286	,50107						

Tablo 6'daki ANOVA testi sonucu incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları uyum alt boyutunda ($F(3,289)=,318, p>.05$) ve özdeşleşme boyutunda ($F(3,289)= 1,338, p>.05$) yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Tablo 6'daki ANOVA testi sonucu incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları içselleştirme boyutunda ($F(3,020)= 3,020, p<.05$) yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu anlamlı farklılık yapılan Tukey testi sonucuna göre 21-

Tablo 7: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Alt Boyutlar	Eğitim Düzeyi	N	X	Varyansın Kaynağı				F	P	Anlamlı Farklılık
				Ss	KT	Sd	KO			
Uyum boyutu	Önlisans	25	2,0650	1,01108	G.Arası	3,399	2	1,7003	3,374	,036*
	Lisans	243	1,7227	,65985	G.İçi	146,061	290	504		*Önlisans
	Lisansüstü	25	1,9350	,82057	Toplam	149,460	292			Lisansüstü
	Toplam	293	1,7701	,71544						
Özdeşleşme boyutu	Önlisans	25	3,5850	,91552	G.Arası	5,363	2	2,6813	7,777	,024*
	Lisans	243	3,2562	,82859	G.İçi	205,859	290	710		*Önlisans
	Lisansüstü	25	2,9300	,90361	Toplam	211,222	292			Lisansüstü
	Toplam	293	3,2564	,85051						
İçselleştirme boyutu	Önlisans	25	4,0764	,72522	G.Arası	12,063	2	6,0328	0,034	,000*
	Lisans	243	3,5211	,88757	G.İçi	217,732	290	751		*Önlisans
	Lisansüstü	25	3,1018	,77643	Toplam	229,796	292			Lisansüstü
	Toplam	293	3,5327	,88711						
Toplam Örgütsel Bağlılık	Önlisans	25	3,3348	,42639	G.Arası	5,459	2	2,7301	1,666	,000*
	Lisans	243	2,9098	,49709	G.İçi	67,854	290	234		*Önlisans
	Lisansüstü	25	2,7052	,39232	Toplam	73,313	292			Lisansüstü
	Toplam	293	2,9286	,50107						

30 ile 50 ve üstü arasında olup, 50 ve üstü yaş grupları lehine olduğu saptanmıştır.

Tablo 6'daki ANOVA testi sonucu incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları genel toplamda ($F(3,289)= 3,574, p<.05$) yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu anlamlı farklılık yapılan Tukey testi sonucuna göre 21-30, 41-50 ile 21-30, 50 ve üstü grupları arasında olup, 41-50 ve 50 ve üstü yaş grupları lehine olduğu saptanmıştır.

Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarının Eğitim Düzeyi Değişkenine İlişkin Bulgular

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçları Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7’deki ANOVA testi sonucu incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları uyum alt boyutunda ($F(2,290)= 3,374, p<.05$), eğitim düzeyi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu anlamlı farklılık Tukey testi sonucuna göre lisansüstü ve önlisans grupları arasında olup, önlisans grubu lehine olduğu saptanmıştır.

Tablo 7’deki ANOVA testi sonucu incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları özdeşleşme boyutunda ($F(2,290)= 3,777, p<.05$), eğitim düzeyi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu anlamlı farklılık yapılan Tukey testi sonucuna göre lisansüstü ve önlisans grupları arasında olup, önlisans grubu lehine olduğu saptanmıştır.

Tablo 7’deki ANOVA testi sonucu incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları içselleştirme alt boyutunda ($F(2,290)= 8,034, p<.05$) eğitim düzeyi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu anlamlı farklılık yapılan Tukey testi sonucuna göre lisansüstü ve önlisans grupları arasında olup, önlisans grubu lehine olduğu saptanmıştır.

Tablo 7’deki ANOVA testi sonucu incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları genel toplamda ($F(2,290)= 11,666, p<.05$) eğitim düzeyi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu anlamlı farklılık yapılan Tukey testi sonucuna göre lisansüstü ve önlisans grupları arasında olup, önlisans grubu lehine olduğu saptanmıştır.

Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarının Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular

Sınıf Öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçları Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Alt Boyutlar	Yıl	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı						Anlamlı Farklılık
					KT	Sd	KO	F	P		
Uyum boyutu	0-5	31	1,7823	,70265	G.Arası	1,524	4	,381	,742	,564	
	6-10	76	1,8734	,81407	G.İçi	147,937	288	,514			
	11-15	62	1,7177	,60604	Toplam	149,460	292				
	16-20	57	1,6732	,65412							
	21 ve üstü	67	1,7780	,74931							
	Toplam	293	1,7701	,71544							
Özdeşleşme boyutu	0-5	31	3,0726	,98836	G.Arası	2,638	4	,660	,911	,458	
	6-10	76	3,1743	,81677	G.İçi	208,584	288	,724			
	11-15	62	3,3105	,85942	Toplam	211,222	292				
	16-20	57	3,2719	,78352							
	21 ve üstü	67	3,3713	,86875							
	Toplam	293	3,2564	,85051							
İçselleştirme boyutu	0-5	31	3,3959	,80855	G.Arası	11,328	4	2,832	3,733	,006*	*21 ve üstü – 6-10
	6-10	76	3,3038	,82222	G.İçi	218,467	288	,759			
	11-15	62	3,4809	,76387	Toplam	229,796	292				

	16-20	57	3,6093	,83142							
	21 ve üstü	67	3,8385	1,05779							
	Toplam	293	3,5327	,88711							
	0-5	31	2,8220	,47857	G.Arası	2,692	4	,673	2,745	,029*	
	6-10	76	2,8416	,47475	G.İçi	70,621	288	,245			
Toplam Örgütsel Bağlılık	11-15	62	2,9080	,49553	Toplam	73,313	292				*21 ve üstü – 0-5
	16-20	57	2,9357	,41859							
	21 ve üstü	67	3,0896	,57808							
	Toplam	293	2,9286	,50107							

Tablo 8'deki ANOVA testi sonucu incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları uyum alt boyutunda ($F(4,288)=,742, p>.05$) ve özdeşleşme alt boyutunda ($F(4,288)=,911, p>.05$), mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Tablo 8'deki ANOVA testi sonucu incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları içselleştirme alt boyutunda ($F(4,288)= 3,733, p<.05$) mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu anlamlı farklılık yapılan Tukey testi sonucuna göre 6-10 ile 21 ve üstü grupları arasında olup, 21 ve üstü grubu lehine olduğu saptanmıştır. Mesleki kıdem attıkça sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılığının artmakta olduğu söylenebilir.

Tablo 8'deki ANOVA testi sonucu incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları genel toplamda ($F(4,288)= 2,745, p<.05$) alt boyutunda mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu anlamlı farklılık yapılan Tukey testi sonucuna göre 0-5 ile 21 ve üstü grupları arasında olup, 21 ve üstü grubu lehine olduğu saptanmıştır. Mesleki kıdem attıkça sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılığının artmakta olduğu söylenebilir.

Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarının Kurum Kıdemi Değişkenine İlişkin Bulgular

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının kurum kıdemi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçları Tablo 9'da verilmiştir.

Tablo 9: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarının Kurumdaki Kıdem Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Alt Boyutlar	Yıl	N	X	Ss	Varyansın					Anlamlı Farklılık	
					Kaynağı	KT	Sd	KO	F		P
Uyum boyutu	0-5	144	1,8082	,74546	G.Arası	2,856	4	,714	1,402	,233	
	6-10	72	1,7917	,67689	G.İçi	146,605	288	,509			
	11-15	38	1,6513	,63881	Toplam	149,460	292				
	16-20	15	1,4250	,38614							
	21 ve üstü	24	1,8802	,87031							
	Toplam	293	1,7701	,71544							
Özdeşleşme boyutu	0-5	144	3,1267	,87156	G.Arası	6,443	4	1,611	2,265	,062	
	6-10	72	3,3142	,82089	G.İçi	204,780	288	,711			

	11-15	38	3,3980	,77211	Toplam	211,222	292		
	16-20	15	3,3000	,75858					
	21 ve üstü	24	3,6094	,88949					
	Toplam	293	3,2564	,85051					
	0-5	144	3,3895	,86389	G.Arası	14,646	4	3,662	4,901 ,001*
	6-10	72	3,4306	,80491	G.İçi	215,149	288	,747	
İçselleştirme boyutu	11-15	38	3,9713	1,03460	Toplam	229,796	292		*11-15 – 0-5
	16-20	15	3,7030	,71949					
	21 ve üstü	24	3,8977	,82292					
	Toplam	293	3,5327	,88711					
	0-5	144	2,8431	,49135	G.Arası	4,351	4	1,088	4,542 ,001*
	6-10	72	2,9105	,48257	G.İçi	68,963	288	,239	
Toplam Örgütsel Bağlılık	11-15	38	3,1140	,49663	Toplam	73,313	292		*21 ve üstü – 0-5
	16-20	15	2,9086	,36795					
	21 ve üstü	24	3,2145	,54706					
	Toplam	293	2,9286	,50107					

Tablo 9'daki ANOVA testi sonucu incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ve uyum alt boyutunda ($F(4,288)= 1,402, p>.05$), özdeşleşme alt boyutunda ($F(4,288)= 2,265, p>.05$), kurum kıdemi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Tablo 9'daki ANOVA testi sonucu incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları içselleştirme alt boyutunda ($F(4,288)= 4,901, p<.05$) kurum kıdemi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu anlamlı farklılık yapılan Tukey testi sonucuna göre 0-5 ile 11-15 grupları arasında olup 11-15 grubu lehine olduğu saptanmıştır. Kurum kıdemi arttıkça sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının arttığı söylenebilir.

Tablo 9'daki ANOVA testi sonucu incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları genel toplamda ($F(4,288)= 4,542, p<.05$) kurum kıdemi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu anlamlı farklılık yapılan Tukey testi sonucuna göre 0-5 ile 21 ve üstü grupları arasında olup, 21 ve üstü grubu lehine olduğu saptanmıştır. Kurum kıdemi arttıkça sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının arttığı söylenebilir.

Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarının İstihdam Tipi Değişkenine İlişkin Bulgular

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının istihdam tipi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız örneklem t testi sonuçları Tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 10: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarının İstihdam Tipi Değişkenine Göre t-testi Sonuçları

Alt Boyutlar	İstihdam		N	X	Ss	t	Sd	p
	Tipi							
Uyum boyutu	Kadrolu		271	1,7892	,73324	1,613	291	,108
	Sözleşmeli		22	1,5341	,37635			
Özdeşleşme boyutu	Kadrolu		271	3,2486	,83441	-,549	291	,583
	Sözleşmeli		22	3,3523	1,04699			
İçselleştirme boyutu	Kadrolu		271	3,5216	,90295	-,751	291	,453

	Sözleşmeli	22	3,6694	,66245			
Toplam Örgütsel Bağlılık	Kadro	271	2,9274	,50232	-,138	291	,891
	Sözleşmeli	22	2,9428	,49674			

Tablo 10 incelendiğinde, sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları genel toplamda ($t(291)=-,138, p>.05$) ve uyum alt boyutunda ($t(291)=1,613, p>.05$), özdeşleşme alt boyutunda ($t(291)=-,549, p>.05$), içselleştirme ($t(291)=-,751, p>.05$) alt boyutlarında istihdam tipi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarının Motivasyon Eğitimi Alıp Almama Durumu Değişkenine İlişkin Bulgular

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının motivasyon eğitimi alıp almama değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız örneklem t testi sonuçları Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarının Motivasyon Eğitimi Alıp Almama Durumu Değişkenine Göre t-testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Motivasyon Eğitimi	N	X	Ss	t	Sd	p
Uyum boyutu	Evet	80	1,8016	,74834	,461	291	,645
	Hayır	213	1,7582	,70413			
Özdeşleşme boyutu	Evet	80	3,3703	,87182	1,407	291	,160
	Hayır	213	3,2136	,84045			
İçselleştirme boyutu	Evet	80	3,8159	,98168	3,409	291	,001*
	Hayır	213	3,4264	,82656			
Toplam Örgütsel Bağlılık	Evet	80	3,0870	,52183	3,376	291	,001*
	Hayır	213	2,8691	,48095			

Tablo 11 incelendiğinde, sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları uyum alt boyutunda ($t(291)=,461, p>.05$), özdeşleşme alt boyutunda ($t(291)= 1,407, p>.05$), mesleki motivasyon eğitimi alıp almama değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Tablo 11 incelendiğinde, sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları içselleştirme alt boyutunda ($t(291)=3,409, p<.05$) mesleki motivasyon eğitimi alıp almama değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu anlamlı farklılık motivasyon eğitimi alanların lehine olduğu saptanmıştır. Motivasyon eğitimi alan sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 11 incelendiğinde, sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları genel toplamda ($t(291)=3,376, p<.05$) mesleki motivasyon eğitimi alıp almama değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu anlamlı farklılık motivasyon eğitimi alanların lehine olduğu saptanmıştır. Motivasyon eğitimi alan sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğu söylenebilir.

Sonuç ve Tartışma

Araştırmada ulaşılan sonuçlar şu şekildedir:

1-Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları genel toplamda orta, uyum alt boyutunda çok düşük, özdeşleşme alt boyutunda orta, içselleştirme alt boyutunda yüksek düzeyde olduğu görülmüştür.

2-Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları genel toplamı cinsiyet değişkenine göre erkekler lehine anlamlı bir farklılık göstermektedir.

3-Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları alt boyutları ve genel toplamı medeni durum, yaş ve istihdam tipi değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

4-Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları alt boyutları ve genel toplamı eğitim düzeyi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Eğitim düzeyi arttıkça örgütsel bağlılık azalmaktadır.

5-Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları uyum ve özdeşleşme alt boyutu mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Mesleki kıdem attıkça sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılığı artmaktadır.

6-Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları uyum ve özdeşleşme alt boyutu kurum kıdemi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Kurum kıdemi arttıkça sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılığı artmaktadır.

7-Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları örgütsel bağlılık ölçeğinin içselleştirme alt boyutu ve genel toplamda motivasyon eğitimi alıp almama değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Motivasyon eğitimi alan sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğu söylenebilir.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları genel toplamda orta, uyum alt boyutunda çok düşük, özdeşleşme alt boyutunda orta, içselleştirme alt boyutunda yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Bozkurt ve Yurt (2013)'un akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeye yönelik yaptığı araştırma sonucuna göre araştırmaya katılan akademik personel kurumlarına bağlılık sergilemektedirler. Bu bağlılığın ise ağırlıklı olarak duygusal yönde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. En düşük eğilimin ise maliyet odaklı bağlılığı içeren devam bağlılığı boyutunda olduğu görülmüştür.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları genel toplamı cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu anlamlı farklılık erkekler lehine olduğu görülmüştür. Alanyazında bu sonuçla ilgili herhangi bir araştırmaya rastlanmamaktadır. Ancak sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutları cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Alanyazında bu sonucu destekleyecek bazı araştırmalar mevcuttur. Menep'in (2009) yaptığı çalışmada sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutları cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları alt boyutları ve genel toplamı medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Alanyazında bu sonucu destekler nitelikte bazı çalışmalar mevcuttur. Çakır (2007) ve Günce'nin (2013) yapmış oldukları çalışmada sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları medeni durum değişkenine göre farklılaşmamaktadır.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları uyum ve özdeşleşme alt boyutları yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Alanyazında bu sonucu

destekleyecek bazı çalışmalar mevcuttur. Günce'nin (2013) yaptığı araştırmada öğretmenlerin örgütsel bağlılık ölçeği puanları yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmamıştır. Ancak bu araştırma kapsamında örgütsel bağlılık ölçeği genel toplam ve içselleştirme alt boyutu puanları yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Alanyazında bu sonucu destekleyecek nitelikte bazı araştırmalar mevcuttur. Budak'ın (2009) yapmış olduğu araştırmada örgütsel bağlılık ölçeği genel toplamda yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları alt boyutları ve genel toplamı eğitim düzeyi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Eğitim düzeyi arttıkça örgütsel bağlılık azalmaktadır. Alanyazında bu sonucu destekleyecek nitelikte bazı araştırmalar mevcuttur. Gündoğan'ın (2009) yaptığı araştırmada eğitim seviyesi yükseldikçe örgütsel bağlılığın düştüğü ortaya koyulmuştur. Alanyazında bu sonucun tam tersi nitelikte bazı araştırmalar mevcuttur. Çakır'ın (2007) yapmış olduğu araştırmada ilköğretimde görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile eğitim seviyesi değişkenine göre farklılaşmamıştır.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları uyum ve özdeşleşme alt boyutu mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Mesleki kıdem arttıkça sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılığı artmaktadır. Alanyazında bu sonuçla ilgili herhangi bir araştırmaya rastlanmamaktadır. Ancak genel toplamı ve içselleştirme boyutu mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Alanyazında bu sonucu destekleyecek nitelikte bazı araştırmalar mevcuttur. Çakır'ın (2007) yapmış olduğu araştırmada sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık mesleki kıdem değişkenine göre aynı düzeyde olduğu görülmüştür.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları uyum ve özdeşleşme alt boyutu kurum kıdemi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Kurum kıdemi arttıkça sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılığı artmaktadır. Alanyazında bu sonuçla ilgili herhangi bir araştırmaya rastlanmamaktadır. Ancak genel toplamı ve içselleştirme boyutu kurum kıdemi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Alanyazında bu sonuçla ilgili herhangi bir araştırmaya rastlanmamaktadır.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları alt boyutları ve genel toplamı istihdam tipi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Alanyazında bu sonucun tam tersi nitelikte bazı araştırmalar mevcuttur. Budak'ın (2009) yapmış olduğu araştırmada örgütsel bağlılık ölçeği istihdam tipi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları uyum ve özdeşleşme alt boyutları mesleki motivasyon eğitimi alıp almama değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Ancak sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları örgütsel bağlılık ölçeğinin içselleştirme alt boyutu ve genel toplamda motivasyon eğitimi alıp almama değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Motivasyon eğitimi alan sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğu söylenebilir. Duygulu ve diğerleri (2008)'nin araştırmalarında, akademik personelin örgütlerinden aldıkları desteğin, duygusal bağlılığa; iş doyumunun devam bağlılığına ve işe bağlılık ile birlikte örgütsel desteğin, normatif bağlılığa yol açtığı belirtilmiştir.

Öneriler

Araştırmada elde edilen bulgular ışığında aşağıdaki önerilerde bulunulmuştur:

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları genel toplamda orta, uyum alt boyutunda çok düşük, özdeşleşme alt boyutunda orta düzeyde olduğu görülmüştür. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarını arttırıcı, motive edici çalışmalar yapılabilir. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları genel toplamı cinsiyet değişkenine göre erkekler lehine anlamlı bir farklılık göstermektedir. Özellikle kadın sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarını arttırıcı çalışmalar yapılabilir. Araştırma sonucuna göre mesleki kıdem attıkça sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılığı artmaktadır. Mesleğe yeni başlayan sınıf öğretmenleri için kurum aidiyet duygusunu geliştirici, örgütsel bağlılıklarını arttırıcı çalışmalar yapılabilir. Araştırma kapsamında sınıf öğretmenlerinin motivasyonları, örgütsel bağlılığı orta düzeyde etkilediği görülmüştür. Eğitimcilerin bu yönde çalışmalar yapması okul kültürüne katkı sağlayabilir.

Bu araştırma sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarını bazı değişkenlere göre belirlemeye yöneliktir. Daha farklı değişkenler belirlenerek daha kapsamlı araştırmalar yapılabilir, değişkenler arasındaki ilişki incelenebilir. Bu araştırma sadece sınıf öğretmenleri üzerinde ve devlet okullarında yapılmıştır. Diğer öğretmen branşlarıyla ve özel okullarda uygulanabilir. Bu araştırma İstanbul ilinin Bayrampaşa ve Esenler ilçelerinde yapılmıştır. Bundan sonraki çalışmalar başka il ve ilçeler dâhil edilerek yapılabilir. Bu araştırma ilkokulda görev yapan sınıf öğretmenlerini kapsamaktadır. Daha sonraki çalışmalar farklı eğitim kademelerini kapsayabilir. İlkokul, ortaokul ve lisede görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları karşılaştırılabilir. Bu çalışma nicel bir araştırmadır. Bu konu ile ilgili nicel ve nitelin birlikte ele alındığı karma çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Aksanaku, P. (2018). *Okul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılıkları ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- Akyüz, Y. (2006). *Türk eğitim temel sorunu: öğretmen yetiştirme, atama, sağlama ilke ve uygulamaları*. (Ed: M. Hesapçioğlu ve A.Durmuş). Türkiye’de Eğitim Bilimleri: Bir Bilanço Denemesi, Ankara: Nobel: 429-443
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Basımevi.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59, 125-139.
- Bozkurt, Ö. ve Yurt, İ. (2013). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt: 11, Sayı: 22, 121-139.
- Budak, T. (2009). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Kadrolu ve Sözleşmeli Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları (Kocaeli İli Örneği)*. Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Buluç, B. (2009). Sınıf öğretmenlerinin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 15(1), 5-34.

- Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. (11. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Chatman, J,A. (1991). Matching People and Organizations: Selection and Socialization in Public Accounting Firms. *Administrative Science Quarterly*. (36): 459-484.
- Cengiz, A.A. (2001). *Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri ve Eskişehir’de Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama*, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir.
- Cohen, A. (1996). On The Discriminant Validity of the Meyer and Allen Measure Of Organizational Commitment: How Does It Fit with the Work Commitment Construct?. *Educational and Psychological Measurement*, 56, 3, 494-504.
- Çakır, A. (2007). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Okul Kültürü Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Çalış, H. (2012). *Öğretmen Motivasyonunda Yönetici Yaklaşımlarının İncelenmesi: Kocaeli İli Gölçük İlçesi Örneği*, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli.
- Çelik, E. (2015). *Öğretmenlerin Motivasyonları ile Yaşam Kaliteleri Arasındaki İlişki*. Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek lisans tezi, İstanbul.
- Çetin, M. (2004). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Değirmencioğlu, C., & Küçükahmet, L. (1999). *Öğretmenlik Mesleğine Giriş* (2. Baskı). İstanbul: Alkım Yayınları.
- Doğan, S., & Kılıç, S. (2007). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 29, 37-61
- Durna, U., & Veysel, E. R. E. N. (2011). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 210-219.
- Duygulu E., Çıraklar, N. ve Mohan, Y. (2008). Algılanan Örgütsel Destek, İşe Bağlılık ve İş Doyumunun Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6, 108-128.
- Esmer, Y , Yüksel, M . (2017). İş Yaşamında Örgütsel Bağlılık: Teorik Bir Çerçeve. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (62), 258-272. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/abuhsbd/issue/32976/36659>
- Günce, S. (2013). *İlköğretim Okullarında Örgütsel Adalet ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi*. Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Şanlıurfa.
- Gündoğan, T. (2009). *Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması*, (Uzmanlık Yeterlilik Tezi), Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Ankara.

- İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Çizgi Kitabevi.
- Karataş, S., & Güleş, H. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki, *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 74-89.
- Menep, İ. (2009). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığa İlişkin Algı Düzeylerinin İncelenmesi (Şırnak/İdil örneği)*. Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Bolu.
- Özkan, R. (2005). Birey ve toplum gelişiminde öğretmenlik mesleğinin önemi. *Milli Eğitim Dergisi*, 33(166), 33-42.
- Özkaya, M. O., Kocakoç, İ. D., & Karaa, E. (2006). Yöneticilerin örgütsel bağlılıkları ve demografik özellikleri arasındaki ilişkileri incelemeye yönelik bir alan çalışması. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 77-96.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 113 -130.
- Samadov, S. (2006). *İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Özel Sektörde Bir Uygulama*, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Taşkın, F., & Dilek, R. (2010). Örgütsel Güven Ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Alan Araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 37-46.
- Yıldız, K. (2013). Örgütsel Bağlılık ile Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişki. *Electronic Turkish Studies*, 8(6), 853-87.
- Yüceler, A. (2009). *Örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi ilişkisi: teorik ve uygulamalı bir çalışma*. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (22), 445-458.