



Sosyal Bilimler  
**EKEV AKADEMİ**  
dergisi

Makalenin geliş tarihi: 14.04.2025  
1.Hakem Rapor Tarihi: 29.07.2025  
2.Hakem Rapor Tarihi: 15.09.2025  
Yayına Kabul Tarihi: 26.12.2025

eISSN:2148-0710 - pISSN:1301-6229

## ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ALGILARININ İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA: NİZİP İLÇESİ ÖRNEĞİ

Bayram BOZKURT\*-Büşra YILDIRIM\*\*-Ömer YILDIRIM\*\*\*

Öz

Mevcut araştırmanın temel amacı, öğretmenlerin örgütsel bağlılık algı düzeylerini incelemek ve algılarının demografik özellikleri açısından farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymaktır. Bu amaç doğrultusunda araştırmanın deseni olarak nicel araştırma paradigmalarından biri olan betimsel tarama modeli kullanılmıştır. Basit seçkisiz örnekleme ile belirlenen araştırmanın örneklemini Gaziantep ili Nizip ilçesinde görev yapan 722 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmanın verileri araştırmacılar tarafından hazırlanan kişisel bilgiler formu ile “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılarak toplanmıştır. Veri analiz sürecinde öğretmenlerin örgütsel bağlılık algı düzeylerinin saptanması için aritmetik ortalama, standart sapma gibi betimsel istatistiksel analizler kullanılmıştır. Demografik özellikler açısından örgütsel bağlılık algıları belirlenirken iki faktörlü gruplar arasındaki farklılaşmayı belirlemek için t-testi, ikiden fazla faktörlü değişkenler için tek yönlü varyans (ANOVA) analizi gibi istatistiksel analizler kullanılmıştır. Veri analizi sonucunda öğretmenlerin örgütsel bağlılığın geneli, ahlaki ve çıkarıcı boyutta yüksek düzeyde, zoraki boyutta ise orta düzeyde örgütsel bağlılık algısına sahip oldukları görülmüştür. Ayrıca öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının cinsiyet, mesleki kıdem, okuldaki öğretmen ve öğrenci sayısına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bulgular doğrultusunda öğretmenlerin homojen bir grup olmadığı, farklı özelliklere sahip olduğu ve bu farklılıkların örgütsel bağlılığın algılanmasında farklılıklara yol açtığı dolayısıyla bu doğrultuda yönetim anlayışı sergilenmesi gerektiği söylenebilir.

**Anahtar Kelimeler:** Öğretmen, Örgütsel bağlılık, Tarama modeli.

### *An Exploratory Study On Teachers' Perceptions of Organizational Commitment: The Case Of Nizip District* Abstract

The primary objective of this study is to examine teachers' levels of perceived organizational commitment and to determine whether their perceptions differ based on demographic characteristics. To achieve this objective, the descriptive survey model, one of the quantitative research paradigms, was used as the research design. The sample of the study, determined by simple random sampling, consists of 722 teachers working in the Nizip district of Gaziantep province. The data for the study were collected using a personal information form prepared by the researchers and the “Organizational Commitment Scale.” In the data analysis process, descriptive statistical analyses such as arithmetic mean and standard deviation were used to determine the teachers' levels of perceived organizational commitment. Statistical analyses such as t-tests were used to determine differences between two-factor groups and one-way analysis of variance (ANOVA) was used for variables with more than two factors to determine organizational commitment perceptions in terms of demographic characteristics. The data analysis revealed that teachers had a high level of organizational commitment in general, ethical, and instrumental dimensions, and a moderate level of organizational commitment in the coercive dimension. Furthermore, it was concluded that teachers' organizational commitment showed statistically significant differences based on gender, professional seniority, and the number of teachers and students in the school. In line with the findings, it can be said that teachers are not a homogeneous group, they have different characteristics, and these differences lead to differences in the perception of organizational commitment; therefore, a management approach should be adopted accordingly.

**Keywords:** Teacher, Organizational commitment, Survey model.

\* Doç. Dr., Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı, [bayrambozkurt@gantep.edu.tr](mailto:bayrambozkurt@gantep.edu.tr), <https://orcid.org/0000-0002-9184-0878>

\*\* Uzm. Öğrt. Milli Eğitim Bakanlığı, Türkan Mustafa Bozar Anaokulu, [yldrmb33@gmail.com](mailto:yldrmb33@gmail.com), <https://orcid.org/0009-0001-9154-848X>

\*\*\* Uzm. Öğrt. Milli Eğitim Bakanlığı, Zübeyde Hanım Anaokulu, [omer456523@gmail.com](mailto:omer456523@gmail.com), <https://orcid.org/0009-0001-0072-4370>

## 1. Giriş

İnsanların gerek bireysel gerek ise toplumsal ihtiyaçlarını karşılama istekleri aynı toplulukta bir arada yaşamalarını gerektirmektedir. Bireylerin birlikte yaşama durumlarının istenilen nitelikte olması ve olumlu sonuçlar doğurabilmesi ancak uygun örgütsel ortamların oluşturulması ile sağlanabilmektedir (Çetin, 2004). Bahsedilen ihtiyaçların ve isteklerin karşılanması ile birlikte önceden belirlenmiş hedefleri gerçekleştirmek, bireyler arasındaki etkili iletişim aracılığıyla oluşan örgütsel yapılar aracılığıyla gerçekleşmektedir (Öksüz & İci, 2012). Örgütler, bireysel ve toplumsal ihtiyaçların karşılanması amacıyla önceden belirlenmiş amaçları gerçekleştirebilecek faaliyetlerde bulunmak üzere aynı amaç doğrultusunda birleşen insanlardan oluşan bir sistemlerdir (Bayram, 2005). Belirlenmiş hedef ve istekleri gerçekleştirmek amacıyla gerçek veya tüzel kişilerin bir araya gelmesi ile oluşan yapılar olarak tanımlanan örgütler, bahsedilen amaçlar doğrultusunda motive olmuş insan sermayesine sahip olma arzusu taşımaktadır (Çetin, 2004). Buna ek olarak örgütlerin, amaçladığı hedefleri gerçekleştirme isteğine sahip bireyleri örgüt içerisinde tutarak sürekliliklerini de sağlamak ile sorumlu yapılar olduğu söylenebilir. Bahsedilen bu durum bağlılık kavramının örgütsel perspektiften incelenmesini bir gereklilik olarak karşımıza çıkarmaktadır. Bireylerin yer aldıkları örgüte duydukları güçlü bir bağlılık hissi olarak elle alınan örgütsel bağlılık, örgüt ve birey arasındaki ilişkiyi çok yönlü olarak ele almakla birlikte bireylerin örgüte sadakatini ve bağlılık düzeyini belirlemeyi amaçlamaktadır (Angle & Perry, 1981). Bu noktada örgütsel bağlılık olgusu önemli bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır.

İlgili alan yazını incelendiğinde bağlılık kavramının farklı uygulama alanlarında farklı tanımlamalar ve kuramsal temellerde ele alındığı görülmektedir. Türk Dil Kurumu sözlüğünde bağlılık; “merbutiyet, bağlı olma durumu, sadakat” şeklinde tanımlanmaktadır (Türk Dil Kurumu [TDK], 2024). Herscovitch ve Meyer (2002) örgütsel bağlılığı, bireyin içerisinde bulunduğu örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için çaba gösterme derecesi ve örgütün sahip olduğu değerleri kişiselleştirme durumu olarak tanımlamaktadır. Namasivayam ve Zhao’a (2007) göre örgütsel bağlılık, bireylerin aidiyet duygularının ve buna bağlı olarak da örgütte istikrar sağlamaları sonucunda meydana gelen bir kavram olmakla birlikte bireylerin gerek örgüt içerisinde gerek ise sosyal hayatlarında kolaylaştırıcı bir etki yaratan bir kavram olarak tanımlanabilir. Bireylerin yer aldıkları topluluk, kurum veya örgütlerine karşı olumlu duygular içerisinde olması ve bulundukları yerde aidiyet duygusu içerisinde hareket etmesi bağlılığın oluşmasını sağlamaktadır (Heffner & Rentsch, 2001). Tüm bu tanımlamalar ve daha fazlası dikkate alındığında, örgütsel bağlılık ile ilgili alan yazında genel kabul edilen bir tanıma rastlamanın mümkün olmadığı söylenebilir. İlgili alan yazın incelendiğinde ortak ve kabul edilen bir tanımlama olmasa da mevcut tanımlamalar dikkate alındığında örgütsel bağlılığın genel hatları ile bağlılık hissetme, aidiyet duygusu içerisinde olma ve belirlenen hedefler doğrultusunda ortak hareket etme temelinde açıklanmaya çalışıldığını söylemek mümkündür.

Örgütsel bağlılık olgusu farklı disiplin alanlarında yoğun bir şekilde ele alınan konulardan biridir. İşgörenlerin hem bireysel hem de örgütsel çıktılar doğrultusunda kurumlarına karşı örgütsel bağlılık algıları farklılaşabilmektedir. Bu doğrultuda örgütsel bağlılık olgusunu anlamak için pek çok teori geliştirilmiştir. Bu çalışmada Penley ve Gould’un (1988) ortaya koyduğu kuramsal teori bağlamında ele alınmıştır. Penley ve Gould, örgütsel bağlılığın tek boyutlu bir yapı olmadığını, bireyin örgütte kurduğu farklı boyutlardan ve bağlamlardan oluştuğunu vurgulamışlardır. Bireyin örgütte kalma nedenlerini belirten bu boyutları ise ahlaki bağlılık, çıkarıcı bağlılık ve zoraki bağlılık şeklinde sınıflandırmışlardır.

Penley ve Gould’a (1988) göre ahlaki bağlılık, bireyin örgüte yüklediği sembolik anlamdan yola çıkarak yaşadığı duygusal bağlılık türüdür. Yani çalışanın dahil olduğu örgüte yönelik olumlu duygular yaşaması, örgütün amaçlarını, değerlerini benimsemesi ve içselleştirmesi olarak vurgulamaktadırlar. Çıkarıcı bağlılık, çalışan ile örgüt arasında karşılıklı fayda anlayışına dayanan bağlılık türü şeklinde ifade

edilmektedir (Etzioni, 1975). Çalışanın örgüte sunduğu hizmet karşılığında örgütün çalışana sunduğu kazanımlara dayalı bağlılık şeklinde ifade edilebilir. Zoraki bağlılığı ise çalışanın işini kaybetmesi sonucu yaşayacağı mali sıkıntılar, iş bulamama korkusu, aile ve sosyal çevrede yaşayacağı olumsuz durumları yaşama korkusundan kaynaklı bağlılık türü temelinde açıklamışlardır. Çalışanın örgütten ayrılmamasının nedeni duygusal bağlılık değil sonucunda yaşayacağı kayıpların korkusundan kaynaklanır.

Örgütsel bağlılığın kapsamı ve tanımlanması ile ilgili farklı bakış açılarının olması eğitim örgütleri arasında yer alan okullarda da örgütsel bağlılık kavramının farklı şekillerde ele alınmasını sağlamaktadır. Bu doğrultuda bireylerin, eğitim örgütü olan okullarda örgütün amaç ve hedeflerine paralel olarak hareket etmesinin ve bireyler arasında mevcut ilişkilerin niteliğinin artmasının etkili olduğu söylenebilir (Aydoğan, 2018). Örgütsel bağlılık, nihai amacı toplumun ve çağın gereksinimlerine uygun olacak şekilde topluma faydalı bireyler yetiştirme olan okulların başarı ve performans düzeylerini arttırmada belirleyici bir rol üstlenmektedir (Erdoğan, 2018). Bu doğrultuda nitelikli ve etkili bir eğitim ortamının sağlanmasında başta öğretmenler olmak üzere okuldaki tüm paydaşların sahip oldukları örgütsel bağlılık düzeylerinin kritik öneme sahip olduğunu söylemek mümkündür. Örgütsel bağlılık duygusu yüksek olan öğretmenlerin gerek okul gerek ise öğrenci başarı ve performansının artmasında etkili olduğu ifade edilebilir (Polat & Celep, 2008). Buna paralel olarak bağlılık ve aidiyet duygusu yüksek olan öğretmenlerin okul ve öğrenci gelişimi açısından değerlendirildiğinde diğer öğretmenlere nazaran daha fazla çaba gösterdiği ve motivasyon düzeylerinin de daha yüksek olduğu gözlenmektedir (Aslan & Bakır, 2014). Bu doğrultuda örgütsel bağlılığın, öğretmenlerin kendilerini yer aldıkları örgütün parçası olarak hissetmelerini sağlayarak eğitim ve öğretim faaliyetlerine daha fazla katılım göstermelerini ve mesleki doyum yaşamalarını sağladığını söylemek mümkündür (Balay, 2008).

Alan yazında örgütsel bağlılık ve örgütsel destek (Özdevecioğlu, 2013; Uyar, 2024), örgütsel yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık (Aslan, 2008; Paşamehmetoğlu & Poyraz, 2013), örgütsel güven (Demirel, 2008; Özdemir & Gündüz, 2022; Özkul vd., 2022; Taşkın & Dilek, 2010), iş gören performansı (Uygur, 2007), sadakat (Ko, 2009), örgütsel adalet (Akgündüz & Güzel, 2014), örgütsel iklim (Yüceler, 2009), örgütsel özdeşleşme (Tak & Çiftçioğlu, 2009) iş tatmini (Bilgiç, 2017; Testa, 2001; Yenilhan, 2014) kavramları arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmalara rastlamak mümkündür. Buna ek olarak ilgili alan yazı incelendiğinde örgütsel bağlılığın kuramsal açıdan incelendiği (Bayram, 2005), örgütsel bağlılık kavramının ve örgütsel davranış açısından farklı çalışmalarda ele alındığı (Çöl, 2004), örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide örgütsel güvenin aracılık etkisinin belirlenmeye çalışıldığı (Akgündüz & Güzel, 2014), örgütsel sessizliğin yordayıcısı olarak örgütsel adalet ve örgütsel bağlılığın etkisinin incelendiği (Önder, 2017) ve örgüt kültürü üzerine etkisini belirlemeye yönelik ne tür uygulamaların yapılabileceğini gösteren araştırmaların da literatürde yer aldığı görülmektedir.

Bahsedilen tüm araştırmaların yanı sıra örgütsel bağlılığın birçok araştırmaya konu edilmiş olmasına rağmen farklı örneklem ve öğrenme ekosisteminde öğretmenler tarafından örgütsel bağlılığın nasıl algılandığını, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının sahip oldukları demografik özelliklere göre nasıl değişim gösterdiğini ortaya koymak araştırmanın amacını oluşturmaktadır. Bu bağlamda mevcut araştırmanın alan yazına katkı sağlaması ve yapılacak olan çalışmalara veri kaynağı sağlaması beklenmektedir. Benzer şekilde öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algılarının incelenmesinin ve örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyen değişkenlerin neler olduğunun araştırılması uygulamada çalışanlara, yerelde ve genelde eğitim politikacılarına ve araştırmacılara rehberlik edeceği de düşünülmektedir. Bu araştırma, öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarını çok boyutlu bir perspektiften ele alarak hem bireysel hem de kurumsal düzeyde örgütsel bağlılık olgusunu derinlemesine incelemeyi amaçlamaktadır. Alan yazında örgütsel bağlılık kavramına yönelik çeşitli çalışmalar bulunmakla

birlikte, bu çalışma, özellikle öğretmenlerin mesleki bağlamda bağlılıklarını etkileyen faktörleri kendi algıları üzerinden değerlendirmesi ve sahadaki verilere dayalı olması açısından özgün bir katkı sunmaktadır. Çalışma, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin yalnızca genel hatlarıyla değil, demografik özellikler kapsamında ele almasıyla özgünlük sunmaktadır. Bu şekilde bireysel farklılıkların örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini ortaya koyması açısından önemli bulgular sunması ve eğitim yönetimi alanına katkı sunması beklenmektedir. Araştırma bulguları demografik özelliklere yönelik ortaya koyduğu sonuçların aynı zamanda okul yöneticilerine ve politika yapıcılara özgün ve sahaya özgü veriler sunma potansiyeline sahiptir. Aynı zamanda örgütsel bağlılık algısı, okul yönetiminin değişmesi, müfredat güncellemeleri, yaşanan bir kriz gibi dinamik süreçlerden etkilenen, zaman içinde değişebilen bir olgudur. Bu anlamda araştırma bulgularının farklı bölge, örneklem ve zamanlarda öğretmen algılarının farklılaşma durumuna yönelik özgünlük ortaya koyduğu söylenebilir. Bu doğrultuda araştırmanın problem cümlesi şu şekilde belirlenmiştir: “Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları nasıldır ve demografik özelliklerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?”

### **Araştırmanın Amacı**

Bu çalışmada öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının incelenmesi amaçlanmaktadır. Bununla birlikte öğretmenler tarafından algılanan örgütsel bağlılığın demografik değişkenler açısından değerlendirildiğinde farklılaşma olup olmadığını belirlemek de araştırmanın amaçları arasında yer almaktadır. Araştırmanın amacı doğrultusunda araştırma süreci iki aşamada gerçekleştirilmiştir. İlk aşamada öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları incelenmiştir. Daha sonra öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları demografik değişkenler açısından ele alınmıştır. Araştırmanın amacı doğrultusunda aşağıdaki alt problemlere cevaplar aranmıştır:

1. Örgütsel bağlılığa ilişkin öğretmenlerin algıları ne düzeydedir?
2. Demografik özelliklerine (cinsiyet, medeni, durum, eğitim durumu, kıdem, aynı okulda çalışma süresi, okuldaki öğretmen sayısı ve öğrenci sayısı) göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?

### **2. Yöntem**

#### **2.1. Araştırma Deseni**

Nicel araştırma paradigması kapsamında gerçekleştirilen bu çalışma tarama modeli şeklinde tasarlanmıştır. Tarama araştırmaları genel bir yargıya varmak için belirli bir evren içinden seçilen bir örneklem üzerinden yapılan araştırmalardır (Karasar, 2005). Bu doğrultuda örgütsel bağlılığa ilişkin öğretmen algılarının incelendiği bu çalışmada genel bir evrenden alınan örneklem üzerinden öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algıları incelenmeye çalışılmaktadır.

#### **2.2. Evren ve Örneklem**

Araştırmanın evreni 2023-2024 eğitim öğretim yılında Gaziantep ili Nizip ilçesi içerisinde Millî Eğitim Bakanlığına bağlı resmi anaokulu, ilköğretim, ortaöğretim ve lise kademelerinde görev yapmakta olan öğretmenlerden oluşmaktadır. Gaziantep ili Nizip ilçesinde toplam 161 okul ve 2689 sayıda öğretmen bulunmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise bu evren içinden belirlenen 722 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmanın örnekleminde yer alan öğretmenler, araştırmanın yapıldığı okullarda görev yapan öğretmenler arasından basit seçkisiz örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. Basit seçkisiz örnekleme yöntemi, oluşturulan evren grubundan örnekleme birimlerinin seçkisiz olarak çekilmesidir (Büyüköztürk, 2024). Seçkisiz örnekleme yöntemi, örneklem oluşturmada evrendeki bütün elemanlara eşit şans veren ve örneklem oluşturmada birbirlerini etkilemeden seçilme imkânı sağlayan bir yöntem olduğundan örnekleme yöntemleri arasında geçerli ve etkili bir yöntem olarak kabul edilir (Özen & Gül, 2007). Basit seçkisiz örneklemede temel amaç evrende yer alan tüm katılımcıların örnekleme seçilme

olasılığının eşit olması ve örneklemin evreni temsil etme gücünün yüksek olmasıdır (Balcı, 2015). Basit seçkisiz örnekleme, rastlantısal seçim esasına dayandığı için araştırma sürecinde önyargıyı azaltır ve sistematik hata riskini en aza indirir. Bu durum, araştırmanın iç geçerliliğini artırır (Büyüköztürk vd., 2024). Bu şekilde verilerden elde edilen bulguların genellenebilirliği artırılması, örgütsel bağlılık gibi öznel bir yapının ölçülmesinde daha güvenilir sonuçlar elde edilmesi hedeflenmiştir. Gay vd. (2012) tarama araştırmalarında örneklem büyüklüğünün evrenin en az %10 ile %20'si arasında olması gerektiğini belirtmektedir. Bu doğrultuda araştırmada seçilen örneklem büyüklüğünün yeterli olduğuna karar verilmiştir. Katılımcılara ait kişisel bilgilere Tablo 1'de yer verilmiştir.

**Tablo 1***Katılımcılara Ait Demografik Bilgileri*

| Değişken                   | Değer        | N          | Yüzde (%)  |
|----------------------------|--------------|------------|------------|
| Cinsiyet                   | Kadın        | 414        | 57.3       |
|                            | Erkek        | 308        | 42.7       |
| Medeni durum               | Evli         | 471        | 65.2       |
|                            | Bekâr        | 251        | 34.8       |
| Eğitim durumu              | Lisans       | 586        | 81.2       |
|                            | Lisansüstü   | 136        | 18.8       |
| Kıdem                      | 1-5 yıl      | 241        | 33.4       |
|                            | 6-10 yıl     | 220        | 30.5       |
|                            | 11-15 yıl    | 126        | 17.5       |
|                            | 16 ve üstü   | 135        | 18.7       |
| Aynı okulda çalışma süresi | 1-3 yıl      | 350        | 48.5       |
|                            | 4-7 yıl      | 242        | 33.5       |
|                            | 8-11 yıl     | 82         | 11.4       |
|                            | 12 ve üstü   | 48         | 6.6        |
| Okuldaki öğretmen sayısı   | 1-9 kişi     | 63         | 8.7        |
|                            | 10-19 kişi   | 116        | 16.1       |
|                            | 20-29 kişi   | 125        | 17.3       |
|                            | 30 ve üstü   | 418        | 57.9       |
| Okuldaki öğrenci sayısı    | 1-300 kişi   | 92         | 12.7       |
|                            | 301-600 kişi | 192        | 26.6       |
|                            | 601-900 kişi | 255        | 35.3       |
|                            | 901 ve üstü  | 183        | 25.3       |
| <b>Toplam</b>              |              | <b>722</b> | <b>100</b> |

Tablo 1 incelendiğinde araştırma verilerinin geçerlilik ve güvenilirliğini artırmak için katılımcı görüşlerinin çeşitliliği sağlanmaya çalışılmıştır. Bu doğrultuda katılımcı çeşitliliği cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, kıdem, aynı okulda çalışma süresi, okuldaki öğretmen sayısı, okuldaki öğrenci sayısı gibi farklı demografik değişkenler ile sağlanmaya çalışılmıştır. Katılımcı bilgileri göz önüne alındığında kadın, evli, lisans mezunu, aynı okulda 1-3 yıl arasında görev yapan, öğretmen sayısı 30 ve üstü olan, öğrenci sayısı 601 ile 900 arasında olan katılımcıların daha yoğun olduğu görülmektedir. Kıdem açısından bakıldığında ise yoğunluğun 1-5 yıl ve 6-10 yıl arası kідeme sahip öğretmenler olduğu tespit edilmiştir.

**2.3. Araştırma Süreci**

Araştırmanın amacı doğrultusunda geniş kapsamlı bir alan yazın taraması yapılarak araştırmanın değişkenlerini en kapsamlı bir şekilde ortaya koyacak ölçekler araştırmacı tarafından tespit edilmeye çalışılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının incelendiği bu araştırmada veriler iki ayrı bölümden oluşan veri toplama formu ile toplanmıştır. Birinci bölümde öğretmenlere demografik özelliklerini içeren maddeler, ikinci bölümde ise öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarını belirlemeye yönelik hazırlanan maddeler yöneltmiştir. Veri toplama formu dijital ortamda ve yüz yüze olmak üzere

iki farklı şekilde öğretmenlere ulaştırılmıştır. Veriler toplanırken gönüllülük ilkesine dikkat edilmiştir. Katılımcıların dağıtılan ölçeklerde beşli likert tipi derecelendirmeye uygun olacak şekilde ‘1= Hiç Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum’ derecelendirmeleri talep edilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçekler için ölçeği geliştiren araştırmacılardan gerekli izinler alınmıştır.

## 2.4. Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında örgütsel bağlılığa ilişkin öğretmenlerin algılarını ölçmek için demografik özellikler ile birlikte Ergün ve Çelik (2019) tarafından uyarlaması yapılan “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Aşağıda bu ölçeğe ilişkin geçerlilik ve güvenilirlik bilgilerine yer verilmiştir.

**Örgütsel bağlılık ölçeği:** Penley ve Gould (1988) tarafından geliştirilen, Ergün ve Çelik (2019) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılan ölçek; ahlaki boyut (5 madde), çıkarıcı boyut (5 madde) ve zoraki boyut (5 madde) olmak üzere 3 boyuttan ve toplam 15 maddeden oluşmaktadır. Ölçek maddeleri “Kesinlikle katılmıyorum (1)”, “Katılmıyorum (2)”, “Kararsızım (3)”, “Katılıyorum (4)” ve “Kesinlikle katılıyorum (5)” olacak şekilde beşli likert tipi derecelendirmeye puanlanmıştır. İlgili çalışmada ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayıları; ahlaki boyut için .94, çıkarıcı boyut için .93, zoraki boyut için .92 olarak belirlenmiştir. Aynı zamanda ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ölçeğin yapı geçerliliğine ilişkin sonuçlar ise GFI=.89, AGFI=.85, RMSEA=.05, CFI=.98,  $\chi^2/df=1.45$  olarak belirtilmiştir. Bu çalışmada ise hesaplanan Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayıları; ahlaki boyut için .84, çıkarıcı boyut için .75, zoraki boyut için .91 ve ölçeğin geneli için .75 olarak belirlenmiştir. Elde edilen bu sonuçlara göre verilerin güvenilir olduğu söylenebilir (Büyüköztürk vd., 2024). Bu çalışmada ölçeğin yapı geçerliliği ile ilgili uyum iyiliği değerleri CMIN/DF=4.48, RMR=.068, CFI=.95, RMSEA=.070, GFI=.95, AGFI=.91 ve IFI=.95 olarak tespit edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda elde edilen bulguların uyum iyiliği değerlerine ilişkin sonuçların kabul edilebilir aralıkta olduğu görülmüştür (Kline, 2011).

## 2.5. Verilerin Analizi

Araştırmada veri analiz sürecine başlamadan önce toplanan 773 form arasından eksik, yanlış ve özensiz doldurulan formlar ayıklanmıştır. Bu doğrultuda belirlene 17 form analiz sürecine dâhil edilmemiştir. Araştırmanın amacı doğrultusunda belirlenen sorulara yanıtlamak için hangi istatistiksel tekniklerin kullanılmasına karar vermek için verilerin normal dağılıp dağılmadığı kontrol edilmiştir. Normal dağılım için skewness ve kurtosis değerleri referans alınmış ve bu kapsamda normallik değerleri için +1 ile -1 aralığı ölçüt olarak alınmıştır (Seçer, 2015). Söz konusu değerlerin bu aralıkta olduğu belirlendikten sonra verilerin normal dağılım gösterdiği tespit edilmiş ve analiz sürecinde parametrik testlerin uygulanmasına karar verilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel bağlılık algı düzeylerini belirlemek için aritmetik ortalama ve standart sapma gibi betimsel istatistiklerden yararlanılmıştır. Demografik özelliklere bağlı olarak öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algıları belirlenirken iki faktörlü gruplar arası farklılıkları belirleyebilmek için t-testi ve ikiden fazla faktörlü değişkenlere ait farklılaşmayı belirlemek için tek yönlü varyans (ANOVA)analizi gibi istatistiksel analizlerden yararlanılmıştır. Araştırmada gruplar arasındaki farka yönelik yapılan analizlerde örgütsel bağlılık algı düzeyleri arasındaki farkın etki büyüklüğünü belirlemek için Cohen’s d değeri ve eta kare ( $\eta^2$ ) değerleri hesaplanmıştır. Etki büyüklüğü, iki değişken arasındaki istatistiksel olarak görülen anlamlı farkın büyüklüğü konusunda fikir veren değerdir (Murphy vd., 2014). Etki büyüklüğü değerinin 0.2’den küçük olması durumunda düşük, 0.2 ile 0.8 arasında olması durumunda orta ve 0.8’den büyük olması durumunda ise yüksek olduğu kabul edilmektedir (Cohen, 1988). Diğer yandan öğretmen algılarına göre örgütsel bağlılık düzeylerinin sınırları ve bu sınırlara yönelik uygunluk düzeyi belirlenirken 1.00-1.79 aralığına denk gelen puanlar “çok düşük”, 1.80-2.59 aralığı “düşük”, 2.60-3.39 aralığı “orta”, 3.40-4.19 aralığı “yüksek”, 4.20-5.00 aralığı “çok yüksek” şeklinde değerlendirilmiştir.

## 2.6. Araştırma Etiği

Bu araştırma, yayın ve araştırma etiğine uygun bir şekilde hazırlanmıştır. Bu çalışma için Gaziantep Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulunun 05.04.2023 tarihli E-87841438-302.08.01-317965 nolu kararla izinler alınmış katılımcılardan gönüllülük esasına dayalı olarak toplanan veriler gizli tutulmuştur.

## 3. Bulgular

Bu bölümde araştırmanın amacı doğrultusunda yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algı düzeylerine ilişkin bulgular Tablo 2’de verilmiştir.

**Tablo 2**

*Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Algıları Düzeyine İlişkin Bulgular*

| Örgütsel bağlılık göstergeleri                                                             | <i>X</i> | <i>SD</i> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|----------|-----------|
| Kendimi okuluma adanmış hissediyorum.                                                      | 3,87     | 0,90      |
| Okulumu desteklemenin benim görevim olduğunu hissediyorum.                                 | 4,20     | 0,64      |
| Okul dışında bulunduğum zamanlarda kendimi bu okulun bir çalışanı olarak görüyorum.        | 4,11     | 0,74      |
| Okulumun başarıya ulaşmasına yardımcı olmak benim kişisel sorumluluğumdur.                 | 4,22     | 0,71      |
| İnsanlar okulum hakkında kötü şeyler söylediğinde ben üzülürüm.                            | 4,20     | 0,80      |
| Okula yaptığım katkılar görülür ve takdir edilirse elimden gelen en iyi çabayı gösteririm. | 4,25     | 0,81      |
| Yaptığım işlerin karşılığını gördüğümde işimle daha fazla bütünleşirim.                    | 4,24     | 0,86      |
| Okulumdan daha fazla bireysel ödül alma düşüncesi bile beni motive eder.                   | 3,51     | 1,19      |
| Okulumda karşılığını aldığım ölçüde çaba harcarım.                                         | 2,99     | 1,25      |
| Beni desteklediği ölçüde okulumu desteklerim.                                              | 2,97     | 1,27      |
| Bazen okulumu terk etmek istiyorum ve bir daha geri gelmek istemiyorum.                    | 2,24     | 1,28      |
| Sık sık kendimi bu okuldan intikam almak istiyormuşum gibi hissediyorum.                   | 1,65     | 0,97      |
| Okulumu düşündüğüm zaman kızgınlık hissediyorum.                                           | 1,76     | 1,02      |
| Kendimi kapana kısılmış hissediyorum.                                                      | 1,79     | 1,08      |
| Okulumda ne yaparsam yapayım bu okul değişmeden kalır.                                     | 2,09     | 1,19      |
| <b>Ahlaki boyut</b>                                                                        | 4,12     | 0,57      |
| <b>Çıkarıcı boyut</b>                                                                      | 3,59     | 0,77      |
| <b>Zoraki boyut</b>                                                                        | 2,82     | 0,95      |
| <b>Örgütsel bağlılık (genel)</b>                                                           | 3,83     | 0,73      |

Tablo 2 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algılarının “Katılıyorum” ile “kararsızım” aralığında olduğu ve genel olarak öğretmenlerin orta düzey ve üzerinde örgütsel bağlılık algısına sahip oldukları görülmektedir. En yüksek ortalamaya sahip maddeler: “Okula yaptığım katkılar görülür ve takdir edilirse elimden gelen en iyi çabayı gösteririm.” ve “Yaptığım işlerin karşılığını gördüğümde işimle daha fazla bütünleşirim.” iken, en düşük ortalamaya sahip madde ise “Sık sık kendimi bu okuldan intikam almak istiyormuşum gibi hissediyorum” şeklinde ifade edilen maddedir. Örgütsel bağlılık genelinde ve boyutlarında algı düzeylerinde öğretmen algılarına bakıldığında ahlaki boyut ( $\bar{X}=4.12$ ) ve çıkarıcı boyut ( $\bar{X}=3.59$ ) algılarının “katılıyorum” aralığında, zoraki boyut ( $\bar{X}=2.82$ ) “kararsızım” aralığında ve örgütsel bağlılığın genelinde ise ( $\bar{X}=3.83$ ) öğretmen algılarının “katılıyorum”

aralığında olduğu görülmektedir. Araştırmanın amacı doğrultusunda öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının demografik özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığına yönelik bulgulara aşağıda yer verilmiştir. Bu doğrultuda cinsiyet değişkenine ilişkin bulgular Tablo 3'te verilmiştir.

**Tablo 3**

*Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Algılarının Cinsiyet Değişkeni Açısından İncelenmesine İlişkin t-testi*

| Boyutlar                  | Cinsiyet | N   | $\bar{X}$ | SD   | t    | p     | Cohen |
|---------------------------|----------|-----|-----------|------|------|-------|-------|
| Ahlaki boyut              | Kadın    | 414 | 4.07      | .56  | 2.21 | .027* | .16   |
|                           | Erkek    | 308 | 4.17      | .57  |      |       |       |
| Çıkarıcı boyut            | Kadın    | 414 | 3.68      | .74  | 4.03 | .000* | .30   |
|                           | Erkek    | 308 | 3.45      | .79  |      |       |       |
| Zoraki boyut              | Kadın    | 414 | 2.99      | 1.41 | 3.56 | .000* | .04   |
|                           | Erkek    | 308 | 2.60      | 1.43 |      |       |       |
| Örgütsel bağlılık (genel) | Kadın    | 414 | 3.76      | .74  | 2.50 | .011* | .18   |
|                           | Erkek    | 308 | 3.90      | .69  |      |       |       |

\* $p < 0.05$

Tablo 3 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin algılarında, ahlaki bağlılık ( $t = -2.21$ ;  $p < 0.05$ ), çıkarıcı bağlılık ( $t = 4.03$ ;  $p < 0.05$ ), zoraki bağlılık ( $t = -3.56$ ;  $p < 0.05$ ) ve ölçeğin genelinde cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılaşma olduğu tespit edilmiştir. Aynı şekilde örgütsel bağlılığın genelinde de anlamlı farklılaşma tespit edilmiştir. Bahsedilen anlamlı farklılaşmanın ahlaki bağlılık boyutunda erkek öğretmenler lehine, çıkarıcı bağlılık boyutunda kadın öğretmenler lehine, zoraki bağlılık boyutunda kadınlar lehine olduğu, örgütsel bağlılığın genelinde ise erkekler lehine yüksek olduğu görülmektedir. Cinsiyet değişkeni açısından Cohen değeri etki büyüklüğü incelendiğinde cinsiyetin örgütsel bağlılığın geneli, ahlaki boyut ve çıkarıcı boyut açısından yüksek, zoraki boyut açısından orta düzeyde bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının medeni durum değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin bulgular ise Tablo 4'te verilmiştir.

**Tablo 4**

*Örgütsel Bağlılık Algılarının Medeni Durum Değişkeni Açısından İncelenmesine İlişkin t-testi*

| Boyutlar                  | Medeni durum | N   | $\bar{X}$ | SD   | t     | p    | Cohen |
|---------------------------|--------------|-----|-----------|------|-------|------|-------|
| Ahlaki boyut              | Evli         | 471 | 4.11      | .56  | .329  | .742 | .02   |
|                           | Bekâr        | 251 | 4.12      | .57  |       |      |       |
| Çıkarıcı boyut            | Evli         | 471 | 3.55      | .76  | -1.63 | .103 | .12   |
|                           | Bekâr        | 251 | 3.65      | .79  |       |      |       |
| Zoraki boyut              | Evli         | 471 | 2.80      | 1.43 | -.641 | .522 | .02   |
|                           | Bekâr        | 251 | 2.87      | 1.43 |       |      |       |
| Örgütsel bağlılık (genel) | Evli         | 471 | 3.81      | .69  | -.593 | .553 | .04   |
|                           | Bekâr        | 251 | 3.84      | .78  |       |      |       |

\* $p < 0.05$

Tablo 4 incelendiğinde örgütsel bağlılığın boyutları olan ahlaki bağlılık, çıkarıcı bağlılık, zoraki bağlılık ve örgütsel bağlılığın genelinde öğretmenlerin algılarının medeni durum değişkenine açısından anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir ( $p > 0.05$ ). Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının eğitim durumu değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin bulgular ise Tablo 5'te verilmiştir.

**Tablo 5***Örgütsel Bağlılık Algılarının Eğitim Durumu Değişkeni Açısından İncelenmesine İlişkin t-testi*

| Boyutlar                  | Eğitim durumu | N   | $\bar{X}$ | SD   | t      | p    | Cohen |
|---------------------------|---------------|-----|-----------|------|--------|------|-------|
| Ahlaki boyut              | Lisans        | 586 | 4.12      | .56  | -2.258 | .797 | .02   |
|                           | Lisansüstü    | 136 | 4.10      | .61  |        |      |       |
| Çıkarıcı boyut            | Lisans        | 586 | 3.61      | .76  | 1.441  | .150 | .13   |
|                           | Lisansüstü    | 136 | 3.50      | .82  |        |      |       |
| Zoraki boyut              | Lisans        | 586 | 2.86      | 1.42 | 1.260  | .208 | .04   |
|                           | Lisansüstü    | 136 | 2.68      | 1.47 |        |      |       |
| Örgütsel bağlılık (genel) | Lisans        | 613 | 3.81      | .464 | -.840  | .389 | .08   |
|                           | Lisansüstü    | 143 | 3.87      | .545 |        |      |       |

\* $p < 0.05$ 

Tablo 5 incelendiğinde örgütsel bağlılığın boyutları olan ahlaki bağlılık, çıkarıcı bağlılık, zoraki bağlılık ve örgütsel bağlılığın genelinde öğretmenlerin algılarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir ( $p > 0.05$ ). Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin bulgular ise Tablo 6'da verilmiştir.

**Tablo 6***Örgütsel Bağlılık Algılarının Mesleki Kıdem Değişkeni Açısından İncelenmesine İlişkin ANOVA testi*

| Boyutlar                  | Mesleki kıdem | N   | $\bar{X}$ | SD   | $F_{(3/718)}$ | p     | Anlamlı fark | Eta Kare |
|---------------------------|---------------|-----|-----------|------|---------------|-------|--------------|----------|
| Ahlaki boyut              | 1) 1-5 yıl    | 241 | 4.08      | .60  | 1.223         | .300  | -            | .005     |
|                           | 2) 6-10 yıl   | 220 | 4.09      | .56  |               |       |              |          |
|                           | 3) 11-15 yıl  | 126 | 4.18      | .55  |               |       |              |          |
|                           | 4) 16 ve üstü | 135 | 4.15      | .53  |               |       |              |          |
| Çıkarıcı boyut            | 1) 1-5 yıl    | 241 | 3.68      | .75  | 3.705         | .012* | 1-4          | .015     |
|                           | 2) 6-10 yıl   | 220 | 3.54      | .75  |               |       |              |          |
|                           | 3) 11-15 yıl  | 126 | 3.69      | .76  |               |       |              |          |
|                           | 4) 16 ve üstü | 135 | 3.47      | .82  |               |       |              |          |
| Zoraki boyut              | 1) 1-5 yıl    | 241 | 2.05      | 1.40 | .175          | .913  | -            | .008     |
|                           | 2) 6-10 yıl   | 220 | 1.90      | 1.49 |               |       |              |          |
|                           | 3) 11-15 yıl  | 126 | 2.03      | 1.38 |               |       |              |          |
|                           | 4) 16 ve üstü | 135 | 1.95      | 1.44 |               |       |              |          |
| Örgütsel bağlılık (genel) | 1) 1-5 yıl    | 241 | 3.25      | .79  | 3.085         | .221  | -            | .006     |
|                           | 2) 6-10 yıl   | 220 | 3.15      | .70  |               |       |              |          |
|                           | 3) 11-15 yıl  | 126 | 3.28      | .72  |               |       |              |          |
|                           | 4) 16 ve üstü | 135 | 3.18      | .65  |               |       |              |          |

\* $p < 0.05$ 

Tablo 6 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin algılarına göre çıkarıcı bağlılık ( $F_{(3/718)}=3.705$ ;  $p < 0.05$ ) boyutunda mesleki kıdem değişkenine göre düşük düzeyde anlamlı farklılaşma olduğu görülmektedir. Anlamlı farkın kaynağını belirlemek için yapılan Tukey testi sonuçlarına göre çıkarıcı bağlılık boyutunda mesleki kıdemi 16 yıl ve üzeri olan öğretmenler ile 1-5 yıl olan öğretmenler arasında anlamlı farklılık olduğu ve farklılığın mesleki kıdemi daha az olan öğretmenler lehine olduğu belirlenmiştir. Diğer taraftan örgütsel bağlılığın geneli ile boyutları olan ahlaki ve zoraki boyutlarda

mesleki kıdem değişkenine göre öğretmen algılarında anlamlı farklılaşma olmadığı görülmüştür ( $p>0.05$ ). Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının aynı okulda çalışma süresi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin bulgular ise Tablo 7’de verilmiştir.

**Tablo 7**

*Örgütsel Bağlılık Algılarının Aynı Okulda Çalışma Süresi Değişkeni Açısından İncelenmesine İlişkin ANOVA testi*

| Boyutlar                  | Aynı okulda çalışma süresi | N   | $\bar{X}$ | SD   | $F_{(3/718)}$ | p    | Anlamlı fark | Eta Kare |
|---------------------------|----------------------------|-----|-----------|------|---------------|------|--------------|----------|
| Ahlaki boyut              | 1) 1-3 yıl                 | 350 | 4.11      | .57  | .154          | .927 | -            | .001     |
|                           | 2) 4-7 yıl                 | 242 | 4.13      | .58  |               |      |              |          |
|                           | 3) 8-11 yıl                | 82  | 4.10      | .57  |               |      |              |          |
|                           | 4) 12 ve üstü              | 48  | 4.10      | .47  |               |      |              |          |
| Çıkarıcı boyut            | 1) 1-3 yıl                 | 350 | 3.61      | .76  | 1.006         | .390 | -            | .004     |
|                           | 2) 4-7 yıl                 | 242 | 3.60      | .75  |               |      |              |          |
|                           | 3) 8-11 yıl                | 82  | 3.51      | .87  |               |      |              |          |
|                           | 4) 12 ve üstü              | 48  | 3.44      | .78  |               |      |              |          |
| Zoraki boyut              | 1) 1-3 yıl                 | 350 | 2.85      | 1.46 | 1.307         | .271 | -            | .005     |
|                           | 2) 4-7 yıl                 | 242 | 2.69      | 1.42 |               |      |              |          |
|                           | 3) 8-11 yıl                | 82  | 2.97      | 1.39 |               |      |              |          |
|                           | 4) 12 ve üstü              | 48  | 3.02      | 1.31 |               |      |              |          |
| Örgütsel bağlılık (genel) | 1) 1-3 yıl                 | 350 | 3.87      | .72  | 2.553         | .054 | -            | .011     |
|                           | 2) 4-7 yıl                 | 242 | 3.82      | .74  |               |      |              |          |
|                           | 3) 8-11 yıl                | 82  | 3.74      | .73  |               |      |              |          |
|                           | 4) 12 ve üstü              | 48  | 3.59      | .61  |               |      |              |          |

\* $p<0.05$

Tablo 7 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmen algılarına göre ahlaki, çıkarıcı, zoraki boyutları ve örgütsel bağlılık geneline yönelik aynı okulda çalışma süresine göre anlamlı düzeyde farklılaşma olmadığı görülmüştür ( $p>0.05$ ). Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının okuldaki öğretmen sayısı değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin bulgular ise Tablo 8’de verilmiştir.

**Tablo 8**

*Örgütsel Bağlılık Algılarının Okuldaki Öğretmen Sayısı Değişkeni Açısından İncelenmesine İlişkin ANOVA testi*

| Boyutlar       | Öğretmen sayısı | N   | $\bar{X}$ | SD  | $F_{(3/718)}$ | p    | Anlamlı fark | Eta Kare |
|----------------|-----------------|-----|-----------|-----|---------------|------|--------------|----------|
| Ahlaki boyut   | 1) 1-9 kişi     | 63  | 4.25      | .57 | 1.251         | .290 | -            | .005     |
|                | 2) 10-19 kişi   | 116 | 4.10      | .53 |               |      |              |          |
|                | 3) 20-29 kişi   | 125 | 4.09      | .59 |               |      |              |          |
|                | 4) 30 ve üstü   | 418 | 4.11      | .57 |               |      |              |          |
| Çıkarıcı boyut | 1) 1-9 kişi     | 63  | 3.51      | .76 | 2.021         | .110 | -            | .008     |
|                | 2) 10-19 kişi   | 116 | 3.55      | .75 |               |      |              |          |
|                | 3) 20-29 kişi   | 125 | 3.74      | .73 |               |      |              |          |
|                | 4) 30 ve üstü   | 418 | 3.56      | .79 |               |      |              |          |

|                           |               |     |      |      |       |       |         |      |
|---------------------------|---------------|-----|------|------|-------|-------|---------|------|
| Zoraki boyut              | 1) 1-9 kişi   | 63  | 2.78 | 1.55 | 2.168 | .091  | -       | .010 |
|                           | 2) 10-19 kişi | 116 | 2.56 | 1.49 |       |       |         |      |
|                           | 3) 20-29 kişi | 125 | 2.75 | 1.44 |       |       |         |      |
|                           | 4) 30 ve üstü | 418 | 2.93 | 1.39 |       |       |         |      |
| Örgütsel bağlılık (genel) | 1) 1-9 kişi   | 63  | 4.10 | .535 | 6.838 | .000* | 1-4/3-4 | .026 |
|                           | 2) 10-19 kişi | 116 | 3.90 | .442 |       |       |         |      |
|                           | 3) 20-29 kişi | 125 | 3.92 | .479 |       |       |         |      |
|                           | 4) 30 ve üstü | 418 | 3.73 | .480 |       |       |         |      |

\* $p<0.05$ 

Tablo 8 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarında ( $F_{(3/718)} = 6.838$ ;  $p<0.05$ ) okuldaki öğretmen sayısına göre orta düzeyde anlamlı farklılaşma olduğu görülmektedir. Anlamlı farklılığın kaynağını belirlemek için yapılan çoklu karşılaştırma (Tukey) testi sonuçlarına göre okuldaki öğretmen sayısı 1-5 kişi aralığında olan öğretmenler ile 30 ve üstü öğretmen sayısına sahip okullarda görev yapan öğretmenler arasında farklılaşma olduğu ve ayrıca okuldaki öğretmen sayısı 20-29 ile 30 ve üstü öğretmen olan arasında anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir. Buna göre öğretmen sayısı az olan okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının daha yüksek düzeyde sonucuna ulaşılmıştır. Öte yandan öğretmen algılarının ahlaki, çıkarıcı boyutları ve zoraki boyutlarında okuldaki öğretmen sayısı değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşma olmadığı görülmüştür ( $p>0.05$ ). Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının okuldaki öğrenci sayısı değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin bulgular ise Tablo 9’da verilmiştir.

**Tablo 9**

*Örgütsel Bağlılık Algılarının Okuldaki Öğrenci Sayısı Değişkeni Açısından İncelenmesine İlişkin ANOVA testi*

| Boyutlar                  | Öğrenci sayısı | N   | $\bar{X}$ | SD   | $F_{(3/718)}$ | p     | Anlamlı fark | Eta Kare |
|---------------------------|----------------|-----|-----------|------|---------------|-------|--------------|----------|
| Ahlaki boyut              | 1) 1-300       | 92  | 4.17      | .58  | .705          | .549  | -            | .003     |
|                           | 2) 301-600     | 192 | 4.09      | .58  |               |       |              |          |
|                           | 3) 601-900     | 255 | 4.14      | .54  |               |       |              |          |
|                           | 4) 901 ve üstü | 183 | 4.09      | .58  |               |       |              |          |
| Çıkarıcı boyut            | 1) 1-300       | 92  | 3.61      | .71  | .573          | .633  | -            | .002     |
|                           | 2) 301-600     | 192 | 3.57      | .70  |               |       |              |          |
|                           | 3) 601-900     | 255 | 3.63      | .80  |               |       |              |          |
|                           | 4) 901 ve üstü | 183 | 3.53      | .81  |               |       |              |          |
| Zoraki boyut              | 1) 1-300       | 92  | 2.84      | 1.46 | .948          | .417  | -            | .006     |
|                           | 2) 301-600     | 192 | 2.69      | 1.47 |               |       |              |          |
|                           | 3) 601-900     | 255 | 2.92      | 1.42 |               |       |              |          |
|                           | 4) 901 ve üstü | 183 | 2.81      | 1.39 |               |       |              |          |
| Örgütsel bağlılık (genel) | 1) 1-300       | 92  | 3.94      | .70  | 6.072         | .000* | 1-3/2-4      | .025     |
|                           | 2) 301-600     | 192 | 3.93      | .64  |               |       |              |          |
|                           | 3) 601-900     | 255 | 3.82      | .77  |               |       |              |          |
|                           | 4) 901 ve üstü | 183 | 3.64      | .72  |               |       |              |          |

\* $p<0.05$ 

Tablo 9 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin algılarına göre örgütsel bağlılığın genelinde ( $F_{(3/718)}=6.072$ ;  $p<0.05$ ) okuldaki öğrenci sayısı değişkenine göre orta düzeyde anlamlı

farklılaşma olduğu görülmektedir. Anlamli farkın kaynağını belirlemek için yapılan Tukey testi sonuçlarına göre örgütsel bağlılığın okuldaki öğrenci sayısı 1-300 arası olan okullarda görev yapan öğretmenler ile okuldaki öğrenci sayısı 901 ve üstü olan okullarda görev yapan öğretmenler arasında olduğu ve farklılaşmanın öğrenci sayısı daha az olan okullarda görev yapan öğretmenler lehine olduğu belirlenmiştir. Aynı şekilde örgütsel bağlılığın okuldaki öğrenci sayısı 301-600 arası olan okullarda görev yapan öğretmenler ile 901 ve üstü öğrenci sayısına sahip okullarda görev yapan öğretmenler arasında olduğu ve farklılaşmanın öğrenci sayısı daha az olan okullarda görev yapan öğretmenler lehine olduğu görülmüştür. Buna göre öğrenci sayısının az olduğu okullarda örgütsel bağlılığın daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Diğer taraftan örgütsel bağlılığın boyutları arasında yer alan ahlaki, çıkarıcı ve zoraki boyutlarda okuldaki öğrenci sayısı değişkenine göre anlamlı farklılaşma olmadığı görülmüştür ( $p>0.05$ ).

#### 4. Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Mevcut araştırmada Gaziantep ili Nizip ilçesinde resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının ve örgütsel bağlılık algılarının çeşitli demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel bağlılığı algılama düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda örgütsel bağlılığın alt boyutları olan ahlaki, çıkarıcı boyutları ve örgütsel bağlılığın geneli açısından öğretmenlerin algılarının yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Diğer yandan örgütsel bağlılığın alt boyutları arasında yer alan zoraki bağlılığa ilişkin öğretmen algılarının örgütsel bağlılığın geneli ve diğer alt boyutlarına nazaran daha düşük düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar; öğretmenlerin yer aldıkları örgüte yönelik olumsuz duygulara sahip olmadıklarını, kendilerini okulun bir parçası olarak hissettiklerini, okulun başarıya ulaşmasında kendilerini sorumlu gördüklerini, okulu desteklemeye yönelik içten ve samimi tutuma sahip olduklarını göstermektedir. Buna ek olarak araştırma kapsamında öğretmenlerin elde edilen başarılar sonucunda bireysel ödül, takdir ve onaylanma gibi beklentiler içinde olduğunu bu durumun bağlılıklarını arttırabileceğini belirtmişlerdir. Bu durum öğretmenlerin kendilerini kurumları ile özdeşleştirdiği ve okul-birey değer algılarını bütünleştirdiği şeklinde yorumlanabilir. Öğretmenlerin özellikle okul için yaptıkları çalışmaların ve okula sağladıkları katkıların görülmesi durumunda okula bağlılıklarının daha da yükseleceği şeklinde yorumlanabilir.

Alan yazını incelendiğinde yapılan bazı çalışmalarda mevcut araştırma sonuçlarından farklı olarak öğretmenlerin yüksek düzeyde örgütsel bağlılık algısına sahip olduğu (Abdurrezzak & Üstüner, 2020; Dönmez 2015; Önder & Ateş, 2017;) bazı araştırmalarda ise mevcut araştırmanın sonuçlarına paralel olacak şekilde orta düzeyde örgütsel bağlılık algısına sahip oldukları (Atik & Üstüner, 2014; Choong & Wong, 2011; Çoban & Demirtaş, 2011; Demir & İnandı 2023; Doğan & Sevgin, 2017; Ergün, 2017; Karabağ-Köse, 2014; Natarajan & Nagar, 2011; Özdemir, 2012) belirlenmiştir. Ayrıca Ayele (2014) tarafından yapılan araştırmada ise öğretmenlerin örgütsel bağlılığı düşük seviyede algıladıkları tespit edilmiştir. Öztürk ve Çiçek (2025) tarafından aynı ölçme aracı ile yapılan araştırmada hem örgütsel bağlılığın geneli hem de ahlaki, zoraki ve çıkarıcı boyutlarında öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Yapılan araştırmalarda farklı sonuçlara ulaşılması, öğretmenlerin çalışma koşulları, okul iklimi ve öğretmenlerin sahip oldukları kişisel özellikler, beklentiler gibi birçok faktörden kaynaklanabilir. Örgütsel bağlılık göstergeleri açısından incelendiğinde öğretmenlerin “okula yapılan katkılar görülmesi ve takdir edilmesi durumunda en iyi çabayı gösterme” ve “yapılan işlerin karşılığını görüldüğünde iş ile daha fazla bütünleşme” noktalarında yüksek bir algıya sahip oldukları, zoraki bağlılık bağlamında sık sık okuldan intikam alma hissi taşıma noktasında ise düşük düzeyde algıya sahip oldukları belirlenmiştir. Elde edilen bu bulgular, öğretmenlerin kendilerini okulun bir parçası olarak görme ve okula adama konusunda yeterli hissettiklerini göstermektedir.

Araştırmanın amacı doğrultusunda, ayrıca öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının bazı demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin veriler analiz edilmiş ve çeşitli sonuçlara ulaşılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının genel ve alt boyutları kapsamında cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık oluşturduğu görülmüştür. Örgütsel bağlılığın geneli ve alt boyutları arasında yer alan ahlaki boyutta öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarındaki anlamlı farklılaşmanın erkekler lehine olduğu gözlemlenirken çıkarıcı ve zoraki boyutlarda ise kadın öğretmenler lehine olduğu gözlenmiştir. Aslan (2017), Ergün, (2017) ve Özkan-Hıdıroğlu (2021) tarafından yapılan araştırmada da mevcut araştırma sonuçlarını destekler nitelikte cinsiyet değişkeninin öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının genelinde anlamlı farklılık oluşturan bir etken olduğu tespit edilmiştir. Aynı şekilde Norşenli (2021) ve Samadaov (2006) tarafından yapılan araştırmalarda da benzer sonuçların elde edildiği görülmektedir. Bu sonuca göre cinsiyet değişkeninin öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını etkileyen bir değişken olduğu söylenebilir. Bir başka ifadeyle, öğretmenlerin cinsiyetlerinin farklı olması onların yer aldıkları örgüte ahlaki ve çıkarıcı bağlılık algılarını etkileyen bir etken olduğu söylenebilir. Araştırma sonucunda elde edilen verilerin aksine Alıcı ve Yalçinkaya (2015) ve Güngör Seyhan (2015) tarafından yapılan araştırmalarda ise öğretmenlerin cinsiyetleri ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Farklı çalışmalarda elde edilen bu sonuçlar, araştırmaların birbirlerinden farklı bölgelerde yer alan örneklem grupları üzerinde yapılmasından kaynaklanabilir. Ayrıca kurumların yapı ve işleyişi açısından farklılık göstermesinin de öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları üzerinde bu tür bir etkiye neden olabileceği şeklinde yorumlanabilir.

Öğretmenlerin medeni durumlarına göre elde edilen sonuçlar incelendiğinde ahlaki boyut, çıkarıcı boyut, zoraki boyut ve örgütsel bağlılığın genelinde anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Medeni durum ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı farklılığın tespit edilmediği başka araştırmalara da rastlamak mümkündür (Gülova & Demirsoy, 2012; Tulunay-Ateş & Buluç, 2018). Elde edilen sonuçlara karşılık Solmuş (2004) ve Chughtai ve Zafar (2006) yapmış olduğu araştırmalarda evli öğretmenlerin ekonomik sebeplerden ötürü yer aldıkları örgüte ve işine karşı bağlılık düzeylerinin bekâr öğretmenlere göre daha yüksek olduğu ve buna bağlı olarak da çalıştıkları kurumlarda işten ayrılma durumlarının daha az olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Buna ek olarak evli öğretmenlerin bazılarının ailelerine karşı sorumluluklarının daha fazla olması sebebi ile istikrara daha fazla ihtiyaç duyma düşüncesi de evli öğretmenlerin ait oldukları örgüte hissettikleri bağlılık durumlarının bekâr öğretmenlere nazaran daha fazla olduğu düşüncesi ortaya çıkarılabilir. İlgili literatür incelendiğinde elde edilen sonuçların öğretmenlerin evli ya da bekar olmasının örgütsel bağlılık ve alt boyutları üzerinde anlamlı bir farklılığa sebep olmadığı ifade edilebilir. Benzer şekilde öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının eğitim durumu değişkenine göre de anlamlı bir farklılık oluşturmadığı tespit edilmiştir. Yeşilyurt (2015) yaptığı çalışmada öğretmenlerin eğitim durumuna göre örgütsel bağlılık algılarına ilişkin sonuçların mevcut araştırma ile benzerlik gösterdiği ve örgütsel bağlılığın eğitim durumu kategorilerine göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir. Elde edilen araştırma sonuçlarının aksine Doğan ve Sevgin (2017), tarafından yapılan araştırmalarda öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının geneli ve alt boyutları kapsamında, eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık olduğu ve lisansüstü mezunu öğretmenlerin lisans mezunu öğretmenlere oranla daha fazla örgütsel bağlılık algısına sahip oldukları belirlenmiştir. Araştırma kapsamında aynı okulda çalışma süresinin öğretmenlerin algıladığı örgütsel bağlılığı anlamlı şekilde etkileyen bir etken olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Tulunay-Ateş & Buluç'un (2018) öğretmenler ile yaptığı araştırmada öğretmenlerin aynı okulda çalışma sürelerine göre örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin analiz sonuçları incelendiğinde mevcut araştırma ile benzerlik gösterdiği ve örgütsel bağlılığın öğretmenin aynı okulda çalışma süresine göre anlamlı farklılıklar göstermediği görülmektedir. Yine Yakut (2015), öğretmenlerin aynı okuldaki hizmet süresi arttıkça örgütsel bağlılık düzeylerinin arttığını tespit etmiştir. Öte yandan, Alıcı &

Yalçınkaya (2019), ve Dertlioğlu'nun (2016) elde ettiği sonuçlar mevcut araştırmanın sonuçları ile paralellik göstermektedir. Bahsedilen araştırma sonuçları mevcut araştırmanın sonuçları ile uyumlu olmakla birlikte araştırma sonucunu destekler niteliktedir. Bu sonuçlar öğretmenlerin aynı okulda çalışma sürelerinin örgütsel bağlılık algıları üzerinde anlamlı bir farklılığa sebep olan bir değişken olmadığı şeklinde yorumlanabilir. Eğitim sisteminde yaşanan rotasyon sürecine göre öğretmenlerin okuldaki çalışma süresi de değişkenlik gösterebilmektedir. Bu durumun öğretmenlerin aynı okulda çalışma süresinin örgütsel bağlılıkları üzerinde etkili bir değişken olmamasına neden olduğu söylenebilir.

Araştırmanın farklı bir sonucu olarak öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre örgütsel bağlılığın zoraki ve ahlaki boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olmadığı, ancak çıkarıcı bağlılık boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İlgili literatür incelendiğinde mevcut araştırmadan elde edilen bulguları destekleyen çalışmaların olduğu görülmektedir (Aslan & Terzi, 2023; Bıçak, 2021; Cansu, 2019). Bu çalışmalar araştırma bulgusunu desteklerken Çiçek & Çakar (2019), Ergen (2015), Karakoç (2016), ve Özdemir (2015) tarafından yapılan araştırmalarda ise mevcut araştırma bulgusunun aksine öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları ile mesleki kıdem arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlardan hareketle mesleki kıdemi yüksek olan öğretmenlerin yer aldıkları örgüte daha çok bağlılık hissettikleri söylenebilir. Uzun süre eğitim kurumlarına hizmet etmiş öğretmenlerin ait oldukları örgütün kültürüne ve okul iklimine uyum sağlayabilmeleri, sahip oldukları mesleki motivasyon ve iç doyumlarının yüksek olmaları görev yaptıkları eğitim kurumunu benimseme durumlarını arttırabileceği söylenebilir.

Öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki öğretmen sayısı ve öğrenci sayısı değişkenlerine göre algılanan örgütsel bağlılığın anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılığın alt boyutları arasında yer alan ahlaki boyut, çıkarıcı boyut ve zoraki boyutlarda ise öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki öğretmen ve öğrenci sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Öğretmen ve öğrenci sayısı az olan okullarda görev yapan öğretmenlerin, öğretmen ve öğrenci sayısı daha fazla olan okullarda görev yapan öğretmenlere nazaran daha yüksek örgütsel bağlılık algısına sahip olduğu tespit edilmiştir. İlgili alan yazın incelendiğinde araştırma sonucunda elde edilen verilerin aksine Demirtaş (2010) tarafından yapılan araştırmada; öğretmenlerin okuldaki öğretmen sayısı değişkenine göre örgütsel bağlılık algılarının istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılırken öğretmen sayısı fazla olan okullarda görev yapan öğretmenler tarafından algılanan örgütsel bağlılığın diğer okullarda görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek bir ortalamaya sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öte yandan Aslan (2018) yaptığı araştırmada öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki öğretmen sayısına göre örgütsel bağlılıklarının genel ve alt boyutları kapsamında anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna varmıştır. Farklı çalışmalarda elde edilen bu sonuçlar, araştırmaların birbirlerinden farklı bölgelerde yer alan örneklem grupları üzerinde yapılmasından kaynaklanabilir. Ayrıca kurumların yapı ve işleyişi açısından farklılık göstermesinin de öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları üzerinde bu tür bir etkiye neden olabileceği şeklinde yorumlanabilir.

### **Sınırlılıklar ve Öneriler**

Her çalışmada olduğu gibi bu araştırmada da bazı sınırlılıklardan bahsetmek mümkündür. Araştırmanın Gaziantep'in Nizip ilçesinde görev yapan öğretmenlerle sınırlı olması farklı coğrafi, sosyo-ekonomik ve kültürel yapılarındaki öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları bu çalışmadan farklılık gösterebilir. Bu nedenle elde edilen bulguların genellenebilirliği sınırlı kalabilmektedir. Bulguların öğretmenlerin kendi algı ve tutumlarını bildirdiği verilere dayanması kendilerini olduğundan daha farklı gösterme eğilimi gösterebilmektedir. Bu araştırmacının kontrolü dışında bir sınırlılık olarak belirtilebilir. Örgütsel bağlılık olgusu çok yönlü birçok faktörden etkilenen sosyal bilimlerin önemli örgütsel davranışlarından biridir. Bu kapsamda okul iklimi, liderlik tarzı, öğrenci profili, veli ilişkileri,

çalışma koşulları, ücret memnuniyeti gibi birçok faktör örnek verilebilir. Söz konusu faktörler çalışmanın kapsamına alınmamıştır. Bu değişkenlerin kontrol edilmemesi, bulguların yorumlanmasını güçleştirebilir ve çalışmanın başka bir sınırlılığı olarak belirtilebilir.

Araştırmadan elde edilen bulgulara dayanılarak öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını artırmak için aşağıda öneriler sunulmuştur. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin en çok "yaptıkları katkılar görülür ve takdir edilirse" ve "yaptıkları işlerin karşılığını gördüklerinde" bağlılık sergilediklerini görmüştür. Bu doğrultuda, takdir, ödül ve geri bildirim mekanizmalarının işe koşulması gerektiği söylenebilir. Araştırma bulgularından görüleceği üzere öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Bu doğrultuda bu olumlu durumu daha güçlü hale getirmek ve sürdürmek için öğretmenlerin takdir edilmesi, katkılarının görünür olması ve ödüllendirilme ihtiyaçlarına daha fazla önem verilmesi gerektiği ifade edilebilir. Yine araştırma bulguları doğrultusunda zoraki bağlılık düzeyine ilişkin algı nispeten düşük olsa da, bu hisse kapılan öğretmenlerin var olması önemli bir bulgudur. Bu durumun altında yatan nedenlere ilişkin derinlemesine ilişkin araştırmalar yapılması gerektiği söylenebilir. Araştırma bulguları doğrultusunda, cinsiyet, kıdem, okulda öğretmen sayısı, öğrenci sayısı değişkenleri açısından bağlılığın farklı türlerinde anlamlı farklılaşmalar olduğu görülmektedir. Bu farklılığın nedeni derinlemesine incelemek için farklı araştırmalar yapılabilir. Araştırma sonucunda erkek öğretmenlerin ahlaki bağlılık ve genel bağlılık düzeylerinde; kadın öğretmenlerin ise zoraki ve çıkarıcı bağlılık algılarının daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Bu doğrultuda kadın öğretmenlerin daha fazla desteklenmesi ve zoraki bağlılıklarını azaltacak iş ortamlarının yaratılması, esnek çalışma anlayışıyla desteklenmesi gerektiği söylenebilir.

## 5. Kaynakça

- Abdurrezzak, S., & Üstüner, M. (2020). Algılanan müdür yönetim tarzı ve içsel motivasyonun öğretmenlerin örgütsel bağlılığına etkisi. *Trakya Eğitim Dergisi*, 10(1), 151-168. <https://doi.org/10.24315/tred.604753>
- Akgündüz, Y., & Güzel, T. (2014). Örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide örgütsel güvenin aracılık etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(3), 1-17.
- Alıcı, B., & Yalçinkaya, M. (2019). Öğretmenlerin mesleki doyum ve örgütsel bağlılık düzeylerinin iş stresi düzeylerine göre incelenmesi. *Folklor-Edebiyat Dergisi*, 25(97), 213-229. <https://doi.org/10.22559/folklor.939>
- Angle, H. L., & Perry, J. L. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26(1), 1-14. <https://doi.org/10.2307/2392596>
- Aslan, İ. (2017). *Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Tez No. 462086) [Yüksek lisans tezi, Siirt Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Aslan, M., & Bakır, A. A. (2014). Öğretmenlerin okullarındaki örgütsel bağlılığa ilişkin görüşleri, *The Journal of Academic Social Science Studies*, 25(1), 189-206. <http://dx.doi.org/10.9761/JASSS2249>
- Aslan, Ö. Ş., & Terzi, R. (2023). Örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ilişkisi: Bir meta-analiz çalışması. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(1), 79-98. <https://doi.org/10.18037/ausbd.1272553>
- Aslan, Ş. (2008). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel bağlılık ve mesleğe bağlılık arasındaki ilişkilerin araştırılması. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15(2), 163-178.

- Ateş, Ö. T., & Buluç, B. (2018). İlköğretim öğretmenlerinde motivasyon ve örgütsel bağlılığın demografik değişkenler açısından incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (48), 1-30. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/555247>
- Atik, S., & Üstüner, M. (2014). İlköğretim okullarının örgüt tipi ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(2), 133-154.
- Aydoğan, H. (2018). *Organizational level levels and organizational level levels shared by the managers and teachers working in special education centers and rehabilitation centers* (Tez No. 515642) [Yüksek lisans tezi, Uşak Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Ayele, D. (2014). *Teachers' job satisfaction and commitment in general secondary schools of Hadiya Zone, in southern nation nationality and people of regional state* [Doctoral dissertation]. Jimma University.
- Balay, R. (2014). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Pegem.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59, 125-139. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1713569>
- Bıçak, H., & Gündüz, Y. (2021). Okul yöneticilerinin kullandıkları motivasyonel dil ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(86), 391-424. <https://doi.org/10.17755/esosder.1123216>
- Bilgiç, H. F. (2017). Örgütsel bağlılık-iş tatmini ilişkisi. *Akademik İzdüşüm Dergisi*, 2(3), 35-49.
- Büyüköztürk, Ş. (2024). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (31. baskı). Pegem.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2024). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (36. baskı). Pegem.
- Cansu, R. (2019). *Yenilikçi yönetim özellikleri gösteren okul yöneticilerinin öğretmenlerin motivasyon ve örgütsel bağlılıkları üzerine etkilerinin incelenmesi* (Tez No. 548719) [Yüksek lisans tezi İstanbul Aydın Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Choong, Y., & Wong, K. (2011) Intrinsic motivation and organizational commitment in the malasian private higher education institutions: An empirical study. *Journal of Arts, Science & Commerce*, 2(4), 91-100.
- Chughtai, A. A., & Zafar, S. (2006). Antecedents and consequences of organizational commitment among Pakistani university teachers. *Applied H.R.M. Research*, 11(1), 39-64.
- Cohen, J. (1992). Güç analizi. *Psikoloji Biliminde Güncel Yönler*, 1(3), 98-101.
- Çetin, M. Ö. (2004). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık*. Nobel.
- Çiçek, H., & Çakar, H. (2019). Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları üzerinde örgütsel sinizmin etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 10(24), 379-404.
- Çoban, D., & Demirtaş, H. (2011). Okulların akademik iyimserlik düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 17(3), 317-348.
- Çöl, G. (2004). Örgütsel bağlılık kavramı ve benzer kavramlarla ilişkisi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 6(2). <https://www.isguc.org/?p=article&id=233&cilt=6&sayi=2&>

- Demir, N., & İnandı, Y. (2023). Okul yöneticilerinin örgütsel adalet davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve örgütsel güven duyguları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 57, 1-29. <http://dx.doi.org/10.9779.pauefd.1093082>
- Dertlioğlu, S. (2016). *Eğitim sektörü çalışanlarının örgütsel bağlılıkları ve iş doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Tez No. 443132) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Doğan, S., & Sevgin, A. (2017). Liselerde çalışan öğretmenlerde örgütsel bağlılık ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkinin saptanması. *Yakın Doğu Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 3(1), 161-206.
- Ergen, S. (2015). *Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki* (Tez No. 378306) [Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Ergün, H., & Çelik, K. (2019). Örgütsel bağlılık ölçeği: Türkçe uyarlaması. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (34), 113-121. <https://doi.org/10.30794/pausbed.409781>
- Etzioni, A. (1975). *A comparative analysis of complex organizations: On power, involvement, and their correlates*. Free.
- Gay, F. J., Mills, G.E., & Ariasian, P. (2012). *Educational research competencies for analysis and applications*. Pearson.
- Gülova, A. A., & Demirsoy, Ö. (2012). The relationship between organizational culture and organizational commitment: An empirical research on employees of service sector. *Business and Economics Research Journal*, 3(3), 49-76.
- Heffner, T. S., & Rentsch, J. R. (2001). Organizational commitment and social interaction: A multiple constituencies approach. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 471-490. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1808>
- Herscovitch, L., & Meyer, J. P. (2002). Commitment to organizational change: Extension of a three-component model. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 474-487.
- Karabağ-Köse, E. (2014). Dezavantajlı okullarda örgütsel öğrenme ile örgütsel bağlılık ve iş doyumu arasındaki ilişkiler. *Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(2-3), 1-8.
- Karakoç, A. (2018). İş tatmininin örgütsel bağlılık ve iş gören performansı üzerindeki etkisi: Sigorta acentesi çalışanları üzerine bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(4), 1371-1388.
- Karasar, N. (2015). *Bilimsel araştırma yöntemi: kavramlar, ilkeler, teknikler*. Nobel.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford.
- Ko, H. (2009). Örgütsel bağlılık ve sadakat ilişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 200-211.
- Kula, S., Taşdöven, H., & Dönmez, M. (2015). Eğitimin, mesleki tecrübenin ve terfi imkânlarının iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: Güvenlik sektörü analizi. *International Journal of Human Sciences*, 12(1), 129-149.
- Myors, B., Murphy, K. R., & Wolach, A. (2014). *Statistical power analysis: A simple and general model for traditional and modern hypothesis tests*. Routledge.

- Nacar, D., & Demirtaş, Z. (2017). Lise öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri. *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2017(9), 547-558.
- Namasivayam, K., & Zhao, X. (2007). An investigation of the moderating effects of organizational commitment on the relationships between work–family conflict and job satisfaction among hospitality employees in India. *Tourism Management*, 28(5), 1212-1223. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2006.09.021>
- Natarajan, N. K., & Nagar, D. (2011). Effects of service tenure and nature of occupation on organizational commitment and job satisfaction. *Journal of Management Research*, 11(1), 59-64.
- Norşenli, F. (2021). *Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi* (Tez No. 667668) [Doktora tezi, Gazi Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Öksüz, Y. & İci, A. (2012). İlköğretim okulları yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile ertelemecilik davranışları arasındaki ilişki. *The Journal of Academic Social Science Studies International Journal of Social ScienceJASSS*, 5(4), 161-182.
- Önder, E. (2017). Ortaöğretim okullarında örgütsel sessizliğin yordayıcısı olarak örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(2), 669-686.
- Önder, E., & Ateş, Ö. T. (2017). Öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiler: Türkiye’de yapılmış çalışmaların meta analizi. *Electronic Turkish Studies*, 12(25), 589-609. <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies>
- Özdemir, A. (2012). *İlköğretim okul müdürlerinin demokratik tutumlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılık algısı ile ilişkisi: İstanbul ili Sancaktepe-Çekmeköy ilçeleri* (Tez No. 313321) [Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Özdemir, İ. H., & Gündüz, Y. (2022). Okul yönetimindeki kayırmacılığın örgütsel güven ve örgütsel bağlılık ile olan ilişkisinin öğretmen algılarına göre incelenmesi. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 11(2), 800-826. <https://doi.org/10.15869/itobiad.927248>
- Özdemir, Ş. (2015). *Sınıf öğretmenlerinin örgütsel sessizlik ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki (İstanbul ili-Ümraniye ilçesi örneği)* (Tez No. 393229) [Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Özdevecioğlu, M. (2013). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 113-130.
- Özen, Y., & Gül, A. (2007). Sosyal ve eğitim bilimleri araştırmalarında evren-örneklem sorunu. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, (15), 394-422. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/31569>
- Özkan-Hıdıroğlu, Y. (2021). *Öğretmenlerin güçlendirilmesinin örgütsel bağlılık, mesleki bağlılık ve okullardaki örgütsel vatandaşlık üzerindeki etkisi* (Tez No. 673775) [Doktora tezi, Pamukkale Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Özkul, R., Doğan, Ü., Abdurrezzak, S., & Yıldızbaş, Y. V. (2022). Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(82), 584-602. <https://doi.org/10.17755/esosder.1018538>

- Öztürk, F., & Çiçek, H. (2025). Algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde çalışan sesliliğinin aracı rolü. *Alanya Akademik Bakış*, 9(2), 623-638. <https://doi.org/10.29023/alanyaakademik.1609195>
- Paşamehmetoğlu, A., & Poyraz, A. B. (2013). Örgütsel kimlik algısı, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Journal of Business Economics*, 2(4), 75-89.
- Penley, L. E., & Gould, S. (1988). Etzioni's model of organizational involvement: A perspective for understanding commitment to organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 9, 43-59. <https://doi.org/10.1002/job.4030090105>
- Polat, S., & Celep, C. (2008). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 54(54), 307-331.
- Seçer, İ. (2015). *SPSS ve LISREL ile pratik veri analizi, analiz ve raporlaştırma*. Anı.
- Seyhan, H. G. (2015). Kimya öğretmenlerinin iş doyumları, öz-yeterlik algıları, örgütsel bağlılıkları ve iş streslerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Turkish Journal of Education*, 4(2), 41-60. <https://doi.org/10.19128/turje.181114>
- Solmuş, T. (2004). *İş yaşamında duygular ve kişiler arası ilişkiler*. Beta.
- Tak, B., & Çiftçioglu, A. (2009). Algılanan örgütsel prestij ile örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkilerin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Akdeniz İİBF Dergisi*, 9(18), 100-116.
- Taşkın, F., & Dilek, R. (2010). Örgütsel güven ve örgütsel bağlılık üzerine bir alan araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 37-46.
- Testa, M. R. (2001). Organizational commitment, job satisfaction, and effort in the service environment. *The Journal of Psychology*, 135(2), 226-236. <https://doi.org/10.1080/00223980109603693>
- Uyar, S. (2024). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi: Sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(3), 174-187. <https://doi.org/10.18026/cbayarsos.1469734>
- Uygur, A. (2007). Örgütsel bağlılık ile işgören performansı ilişkisini incelemeye yönelik bir alan araştırması. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 71-85. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/842694>
- Yenihan, B. (2014). Örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişki. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(2), 170-178. <https://doi.org/10.14230/joiss80>
- Yeşilyurt, R. (2015). *Okul müdürlerinin etkileşimci liderlik stilleri ile öğretmenlerin okula bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki* (Tez No. 391152) [Yüksek lisans tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Yüceler, A. (2009). Örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi ilişkisi: Teorik ve uygulamalı bir çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22, 445-458. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1724550>