

EĞİTİM ve İNSANİ BİLİMLER DERGİSİ

Teori ve Uygulama

Cilt: 16 / Sayı: 32 / Güz 2025

JOURNAL of EDUCATION and HUMANITIES

Theory and Practice

Vol: 16 / No: 32 / Fall 2025

Öğretmenlerin Öz Şefkat Düzeyleri ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

An Investigation of the Relationship between Teachers' Self-Compassion Levels and Organizational Commitment

Makale Türü (Article Type): Araştırma (Research)

Mustafa ERDEM
Hasan ALTUNTAŞ
Devrim Murat GÜZELKÜÇÜK

www.dergipark.gov.tr/eibd
eibd@eibd.org.tr

Öğretmenlerin Öz Şefkat Düzeyleri ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Mustafa ERDEM¹

Hasan ALTUNTAŞ²

Devrim Murat GÜZELKÜÇÜK³

DOI: 10.58689/eibd.1766373

Öz: Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin öz-şefkat düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılarak yürütülen çalışmanın evrenini, 2024-2025 eğitim öğretim yılında Kırşehir il merkezindeki kamu ortaokulları ve liselerde görev yapan 2176 öğretmen oluştururken örnekleme hedef evrenden seçilen 341 öğretmen oluşturmaktadır. Veriler, öz şefkat ve örgütsel bağlılık ölçekleriyle toplanmıştır. Analiz sürecinde parametrik testlerden yararlanılmıştır. Öğretmen görüşleri arasında anlamlı farklılığın olup olmadığını belirlemek için; cinsiyet, eğitim düzeyi ve branş değişkeni için t-Testi, mesleki kıdem değişkeni tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Öz şefkat ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemek için Pearson korelasyonu kullanılmıştır. Bulgular, öğretmenlerin öz şefkat ve örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyet, uzmanlık alanı ve mesleki kıdem değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermediğini ortaya koymuştur. Örgütsel bağlılığın toplamında sözel branştaki öğretmenlerin sayısal branştaki öğretmenlere göre örgütsel bağlılığı daha yüksek çıkmıştır. Eğitim düzeyi değişkeninde lisans düzeyindeki öğretmenlerin lisansüstü düzeydeki öğretmenlere göre içsel bağlılığı daha yüksek çıkmıştır. Öz şefkat ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır.

Anahtar kelimeler: Öz şefkat, Örgütsel bağlılık, Öğretmen

Giriş

Geliş Tarihi: 16.08.2025; Kabul Tarihi: 04.10.2025

Kaynakça Gösterimi: Erdem, M., Altuntaş, H. ve Güzelküçük, D. M. (2025). Öğretmenlerin Öz-Şefkat Düzeyleri ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, 16(32), 405-430

1 Prof. Dr., Ahi Evran Üniversitesi, mustafa.erdem@ahievran.edu.tr, ORCID: 0000-0001-8595-0504

2 Kırşehir Ölçme Değerlendirme Merkezi, hasanaltuntass@hotmail.com, ORCID: 0009-0004-5376-0449

3 Dr., Kırşehir Ölçme Değerlendirme Merkezi, devrimmuratguzelkucuk@gmail.com, ORCID: 0000-0002-9583-9102

Eğitim örgütlerinin başarısı ve sürdürülebilirliği büyük ölçüde öğretmenlerin mesleki bağlılıklarına ve psikolojik iyi oluşlarına bağlıdır. Öğretmenlerin yalnızca mesleki yeterlilikleri değil, aynı zamanda duygusal ve bilişsel süreçleri ile örgütlerine duydukları aidiyet, eğitim sisteminin niteliğini doğrudan etkilemektedir (Balay, 2000; Meyer ve Herscovitch, 2001). Bu bağlamda, öğretmenlerin hem bireysel hem de örgütsel düzeyde desteklenmesini gerektiren iki temel kavram öne çıkmaktadır; öz şefkat ve örgütsel bağlılık. Neff'e (2003a) göre öz şefkat, bireyin olumsuz deneyimleri insan olmanın doğal bir parçası olarak kabul etmesi bu süreçte kendine şefkat, anlayış ve nezaketle yaklaşmasıdır. Öz şefkati yüksek bireyler, yaşadıkları olumsuzlukları geçici olarak değerlendirir, kendilerini aşırı yargılamaktan kaçınır ve duygusal esneklik gösterirler (Germer ve Neff, 2019). Bu özellik öğretmenlik gibi yüksek duygusal emek gerektiren mesleklerde kritik bir koruyucu faktör niteliği taşımaktadır. Nitekim araştırmalar, öz şefkat düzeyi yüksek bireylerin çatışmalarda daha uzlaşmacı davrandığını, psikolojik tükenmişliklerinin daha düşük olduğunu ve kişilerarası ilişkilerde daha dengeli tutumlar sergilediklerini ortaya koymaktadır (Neff vd., 2007; Toprak, 2017; Yarnell ve Neff, 2013). Diğer yandan örgütsel bağlılık, öğretmenlerin kuruma yönelik duygusal ve davranışsal bağlılıklarını ifade eden önemli bir unsurdur. Meyer ve Allen'e (1997) göre örgütsel bağlılık, bireyin çalıştığı kurumun amaç ve değerlerini içselleştirmesi bu doğrultuda gönüllü çaba göstermesi ve örgüte aidiyet hissetmesidir. Literatürde yüksek örgütsel bağlılığa sahip çalışanların iş doyumlarının ve performanslarının arttığı, kurumda kalma eğilimlerinin güçlendiği ve yenilikçi uygulamalara daha açık oldukları vurgulanmaktadır (Balay, 2012; Çekmecelioğlu, 2006; Çetin vd., 2011). Türkçe literatürde yapılan çalışmalar, öz şefkat ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin özellikle öğretmenler açısından önemli olduğunu göstermektedir. Akın (2010a, 2010b), öz şefkatin bilişsel çarpıtmalarla ters yönde ilişkili olduğunu saptarken; Toprak (2017), öğretmenlerin duygusal tükenmişlik düzeyleri azaldıkça öz şefkat ve bilgece farkındalık düzeylerinin arttığını bulmuştur. Benzer şekilde örgütsel bağlılık üzerine yapılan araştırmalar, yönetsel destek, iş doyum ve örgütsel adalet gibi faktörlerin öğretmenlerin kuruma bağlılığını güçlendirdiğini ortaya koymaktadır (Aytaç, 2015; Balay, 2012; Turhan vd., 2018). Bu bağlamda öz şefkat ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi, hem bireysel hem de kurumsal açıdan önemli sonuçlar doğurabilir. Öz şefkat, bireylerin stresle başa çıkma ve duygusal dayanıklılık becerilerini geliştirirken; örgütsel bağlılık, kurum kültürünün güçlenmesine ve eğitim örgütlerinin hedeflerine ulaşmasına katkı sağlamaktadır. Dolayısıyla bu iki kavramın birlikte ele alınması, öğretmenlerin mesleki bağlılıklarının anlaşılması ve desteklenmesi için bütüncül bir bakış açısı sunmaktadır.

Öz şefkat

Şefkat bir kişinin acısını fark etmek ve bu acıya karşı duyarlı bir şekilde özen, anlayış ve destek gösterme eğiliminde olan duygu, düşünce ve davranışları kapsar (Sprecher ve Fehr, 2005). Neff'e (2003a) göre öz şefkat, insan olmanın bir parçası olarak olumsuz duyguların varlığını kabul etmeyi içerir ve bu tür duygusal deneyimler karşısında, bireyin kendisine nazik ve sevgi dolu bir şekilde yaklaşmasına imkân verir. Bireyler farklı gelişim dönemlerin-

de çeşitli zorluklarla karşılaşır. Öz şefkat kişinin içsel süreçlerini değerlendirerek gelişir ve zamanla değişebilir. Öz şefkati yüksek olanlar olumsuz deneyimlere karşı kendilerine nazik ve sevecen yaklaşır, bu duyguları hayata dair normal bir parça olarak kabul ederler (Germer ve Neff, 2019).

Öz şefkat kavramı, Batı’da genellikle sosyal psikolojik yaklaşım (Neff, 2003a; 2003b) ve evrimsel sinirbilim yaklaşım (Gilbert, 2005) gibi iki ana çerçevede ele alınmıştır. Sosyal psikolojik yaklaşım açısından Neff (2003a) öz şefkati üç temel alt boyuta ayırarak sistematik bir şekilde tanımlamıştır. Bu alt boyutlar birbirleriyle etkileşim halindedir ve sırasıyla; öz sevecenlik (self-kindness), paylaşımların bilincinde olma (common humanity) ve bilgece farkındalık (mindfulness) olarak belirlenmiştir. Kirkpatrick’e (2005) göre *öz sevecenlik*, bireylerin kendilerini yargılamadan ve önyargılardan uzak bir şekilde anlamaya çalışmalarıdır. Bireyler olumsuz duygularını yalnızca kendilerinin yaşadığını düşünerek karamsar olabilir. Ancak *paylaşımların bilincinde olmak*, yaşadıkları olumsuzlukların evrensel olduğunu fark etmelerini sağlar. Empati yeteneği, bu ortak paylaşıma yönelik farkındalığı artırır ve öz şefkati destekler (Neff, 2003b; Neff vd., 2007; Neff ve Dahm, 2015; Wei vd., 2011). Bilgece farkındalık, bireyin olumsuz duygularıyla aşırı özdeşleşmeden duyguların geçici olduğunu kabul etmesini sağlar. Bu kişinin duygularını tanımlamadan, sadece o anki hisleri fark etmesi ve duyguların geçici olduğunun bilincinde olmasıdır (Akın, 2010a; Yağbasanlar, 2017).

Evrimsel sinirbilim yaklaşım açısından öz şefkat kavramını inceleyen Gilbert (2005) çeşitli hissetme ve sosyal ilişki kurma biçimlerinin üç duygu düzenleme sistemi aracılığıyla nasıl evrildiğini açıklamıştır. Bunlar; (1) tehdit ve korunma sistemleri, (2) itki, kaynak arama ve uyarılma sistemleri, (3) memnuniyet, yatıştırma ve güvenlik sistemleri. Ona göre bu sistemler belirli amaçlara ulaşmada işlev görür; bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutları içerir ve birbirleriyle sürekli etkileşim halindedir.

Öz şefkat kavramının sosyal psikolojik ve evrimsel sinirbilim yaklaşımlar çerçevesinde kapsamlı ele alınmasının yanı sıra, kavramın bireylerin duygusal süreçlerine, ilişkilerine ve psikolojik iyi oluşlarına etkisi de pek çok araştırmada incelenmiştir. Yarnell ve Neff’in (2013) yaptığı araştırmaya göre öz şefkat düzeyi yüksek bireyler, çatışmalı durumlarda daha uzlaşmacı davranışlar sergilemekte, kendi önceliklerine daha az önem vermekte ve daha az zihinsel karmaşa yaşamaktadırlar. Bu bireylerin ilişkisel esenlikleri de daha yüksektir. Özellikle baba ve romantik partnerle yaşanan çatışmalarda uzlaşmanın öz şefkat ve psikolojik esenlik arasındaki ilişkiye aracı bir etkisi olduğu gözlemlenmiştir.

Türkçe literatürde öz şefkat üzerine yapılan en erken çalışma Öveç’e (2007) aittir. Öveç, üniversite öğrencileri üzerinde yaptığı araştırmada; erkeklerin kendini yargılama, izolasyon ve aşırı özdeşleşme puanlarının, kızların ise ortak yaşıntıları fark etme, bilgece farkındalık ve öz sevecenlik puanlarının daha yüksek olduğunu bulmuştur. Akın’ın (2010a, 2010b) çalışmasında ise bilişsel çarpıtmalar arttıkça öz sevecenlik, bilgece farkındalık ve ortak paylaşımlar

azalırken; aşırı özdeşleşme, izolasyon ve öz yargılama arttığı saptanmıştır. Toprak (2017), yaptığı araştırmada, öğretmenlerin duygusal tükenme seviyeleri azaldıkça, öz şefkatin alt boyutlarından öz sevecenlik ve bilgece farkındalık seviyelerinin yükseldiğini; buna karşılık, öz yargılama, aşırı özdeşleşme ve izolasyon düzeylerinin düştüğünü belirlemiştir.

Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, bireyin çalıştığı kuruma duyduğu aidiyet ve sorumluluk hislerinin bir bütünü olarak ifade edilmektedir. Çalışanların kurum hedeflerine olan bağlılıkları ve bu doğrultuda gösterdikleri çaba, örgütsel bağlılığın önemli göstergelerinden biridir. Özellikle bireyin işine, ekibine ve kurum kültürüne duyduğu duygusal yakınlık, örgütsel bağlılığın güçlenmesinde önemli rol oynamaktadır. Meyer ve Herscovitch'e (2001) göre bağlılık, bireyin belirli bir amaca veya birden fazla amaca yönelik olarak bir davranış kalıbı sergilemesini sağlayan önemli bir motivasyon kaynağı olarak ortaya çıkar. Bireyin iş yerinde belirli hedeflere ulaşmak için tutarlı bir çaba göstermesi ve kendini bu hedeflere adanmasıyla güçlenir.

Bağlılık, bireyin işe olan ilgisi, sadakati ve örgütsel değerlere duyduğu güçlü inançtan kaynaklanan bir bağlıdır (Çekmecelioğlu, 2006). Bu bağ çalışanın işine ve iş yerine yönelik derin bir sorumluluk duygusu hissetmesine yol açar. Örgütsel bağlılık ise, bu duygunun örgütün amaç ve değerlerine odaklanmış halidir. Bağlılık duyan bir çalışan, örgütün hedeflerine ve değerlerine yürekten inanır ve örgütün beklentilerine gönüllü olarak uymaya istekli olur (Balay, 2000). Buchanan (1974) örgütsel bağlılığı, çalışanın örgütle özdeşleşmesi, yaptığı işi içselleştirmesi ve örgüte sadakat göstermesi gibi unsurların birleşimi olarak tanımlar. Porter vd. (1974)'ne göre örgütsel bağlılık, bireyin çalıştığı örgütün amaç ve değerlerini benimsemesi, bu hedefler doğrultusunda çaba göstermesi ve örgütte kalmaya yönelik bir isteğe sahip olması şeklinde tanımlanmaktadır.

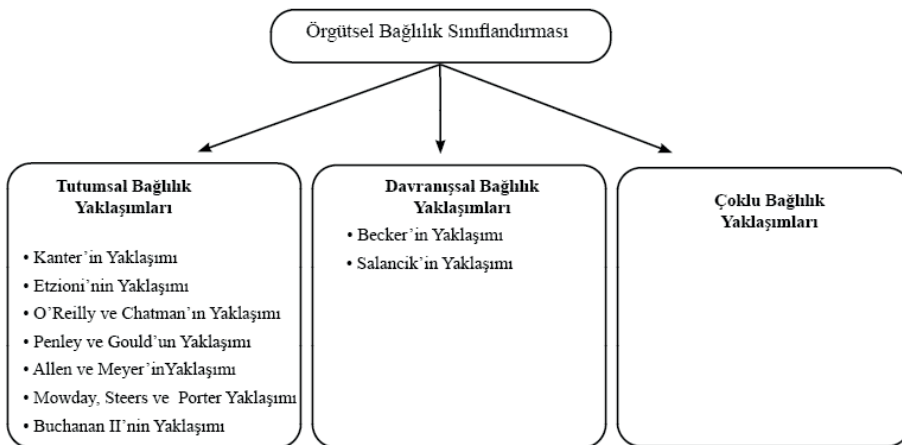
O'Reilly ve Chatman (1986) örgütsel bağlılığı, çalışanların örgütün değer ve tutumlarını benimseyip içselleştirmesi olarak tanımlar. Meyer ve Allen (1997) örgütsel bağlılığı, çalışanların örgütle olan ilişkilerini yansıtan ve onları örgütte kalmaya yönlendiren psikolojik bir durum olarak tanımlarken, Luchak ve Gellatly (2007) bireyin bir oluşuma ya da eyleme bağlılık göstermesini sağlayan bir süreç olarak ele alarak tanımı genişletir. Celep (2000) örgütsel bağlılığı bireyin örgütün amaç ve değerlerini benimseyerek kendinden beklediği davranışların ötesinde çaba göstermesiyle ortaya çıkan bir bağlılık biçimi olarak tanımlamaktadır. Gül'e (2002) göre bu bağlılık, çalışanın örgütle kimlik birliği oluşturması ve bu kimlik birliği sonucunda ortaya çıkan güç birliğini yansıtır. İnce ve Gül'e (2005) göre ise örgütsel bağlılık, bireyin örgütle özdeşleşmesi sonucu varılan kimlik birliğinin göreceli gücü olarak da açıklanabilir.

Literatür doğrultusunda örgütsel bağlılığı, bireyin çalıştığı kurumun amaç, değer ve hedefleriyle derin bir özdeşleşme kurarak, işine ve kuruma karşı güçlü bir aidiyet duygusu geli-

tirmesi ve bu bağlamda sürekli çaba gösterme isteği duyması durumu olarak tanımlamak mümkündür. Bu durum bireyin hem duygusal olarak işe bağlanmasını hem de örgüt beklentilerinin ötesine geçerek proaktif davranışlar sergilemesini sağlayan içsel bir motivasyon kaynağıdır. Örgütsel bağlılık, bireyin kendini kurumla özdeşleştirmesi ve kimlik birliği üzerinden kuruma karşı sorumluluk ve sadakat hissetmesiyle güçlenir. Örgütsel bağlılık iş doyumunu, performans ve örgütte kalma gibi olumlu sonuçlara yol açarken, aynı zamanda kurum kültürünün güçlenmesine ve yeniliğin (inovasyonun) teşvikine de katkı sağlar.

Yabancı literatürde “organizational commitment” olarak geçen kavram, Türkçe literatürde iki farklı şekilde ifade edilmiştir. Balay (2000) ve Varoğlu (1993) bu kavramı “örgütsel bağlılık” olarak adlandırırken; Balcı (2000) ve Celep (1996) “örgütsel adanmışlık” olarak adlandırmıştır. Balcı’ya (1985) göre, birey kendisini örgüte adadığında ve performansına karşılık ödüller beklediğinde, örgütsel bağlılık daha belirgin hale gelir. Örgütsel bağlılığa sahip çalışanlar daha uyumlu, doyumlu ve üretken olurlar. Ayrıca bu bireyler, örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir inançla bağlı olur, verilen emir ve beklentilere gönüllü olarak uyum sağlar. DeLoria (2001)’ya göre bir örgüte bağlılık oluşturma süreci üç aşamadan geçer; itaat, dahil olma ve içselleştirme. İlk aşama olan itaatte birey, örgüt içinde kendine bir yer edinme ve diğer üyeler üzerinde etkili olma arzusuyla hareket eder; ikinci aşamada örgüt kurallarını kabul ederek gurur ve aidiyet hissetmeye başlar. Son aşamada ise birey, kendi değerleriyle örgütün değerlerini uyumlu hale getirir ve bu değerlerin övgüye layık olduğunu fark ederek, kendini örgüte tamamen adar.

Literatürde bağlılık kavramı genel olarak üç farklı biçimde ele alınmaktadır. Bunlar tutumsal bağlılık, davranışsal bağlılık ve çoklu bağlılık yaklaşımları olarak sınıflandırılır (Balay, 2000; İnce ve Gül, 2005; Varoğlu, 1993). Şekil 1’de örgütsel bağlılık sınıflandırması verilmiştir.



Şekil 1. Örgütsel bağlılık sınıflandırması

Şekil 1 incelendiğinde sınıflandırmalardan ilki olan tutumsal bağlılık, bireylerin örgütle ilişkilerini belirleyen temel eğilimler üzerinden açıklanır. Tutum, kişiyi belirli bir davranışa yönlendiren eğilim olarak görülmekte ve bireylerin insanlara, nesnelere, olaylara veya faaliyetlere yönelik sürekli temayüllerini yansıtmaktadır (Ceylan, 1998). Varoğlu (1993)'na göre tutumsal bağlılık, bireyin kimliğinin örgütle özdeşleşmesi ya da örgütün hedefleri ile bireysel amaçların zamanla uyumlu hale gelerek bir bütün oluşturması durumunda ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda, tutumsal bağlılık kavramı, tutumsal bağlılık yaklaşımları ile daha da derinleşmektedir.

Örgütsel bağlılık kavramı literatürde farklı araştırmacılar tarafından çeşitli boyutlarda ele alınmıştır. Kanter (1968)'e göre bağlılık, bireylerin enerjilerini ve sadakatlerini sosyal sisteme yönlendirme istekliliği olarak tanımlanmakta; bu süreçte bireyler, istek ve ihtiyaçlarını sosyal ilişkiler yoluyla karşılayarak kişiliklerini örgütle bütünleştirmektedir. Benzer biçimde Etzioni (akt. Balay, 2000) örgütsel bağlılığı; ahlaki, hesapçı ve yabancılaştırıcı olmak üzere üç temel boyutta incelemektedir. Ahlaki bağlılık bireyin örgütsel değerlere duyduğu içsel yakınlığı, hesapçı bağlılık örgüt ile birey arasındaki fayda temelli alışverişi, yabancılaştırıcı bağlılık ise bireyin örgüt tarafından kontrol edildiğini hissetmesi sonucu ortaya çıkan hoşnutsuzluğu ifade etmektedir. Bu yaklaşımı geliştiren O'Reilly ve Chatman (1986) bağlılığı bireylerin tutum ve davranışlarını örgütün dışsal ödülleri, amaçlarına ve değerlerine göre şekillendirmesi bağlamında üç boyutta tanımlamaktadır. Onlara göre uyum, dışsal ödülleri elde etme veya cezaları önleme amacıyla; özdeşleşme, örgütle yakın ilişki kurarak amaç ve değerlerle bütünleşmeyle; içselleştirme ise kişisel ve örgütsel değerlerin uyumlu hale gelmesiyle ilgilidir.

Penley ve Gould (1988) Etzioni'nin modelini temel alarak benzer biçimde ahlaki, hesapçı ve yabancılaştırıcı bağlılık boyutlarının örgütsel bağlılığı açıklamada geçerli olduğunu belirtmektedir. Meyer ve Allen (1997) ise bağlılığı duygusal, devam ve normatif olmak üzere üç boyutta sınıflandırmıştır. Duygusal bağlılık, çalışanın örgütle özdeşleşerek gönüllü biçimde örgütte kalma isteğini; devam bağlılığı, örgütten ayrılmanın maliyetinden kaynaklanan zorunlu kalmayı; normatif bağlılık ise bireyin ahlaki bir yükümlülük hissetmesi sonucu örgütte kalmayı ifade etmektedir. Bu yaklaşım Mowday vd. (1979)'nin örgütle özdeşleşmeyi bağlılığın merkezine alan görüşüyle de örtüşmektedir. Onlara göre örgütsel bağlılık, çalışanların örgütsel hedeflere ulaşmak için ekstra çaba göstermesi, örgütsel değerlere güçlü bir inanç geliştirmesi ve örgüt üyeliğini sürdürme arzusuyla açıklanmaktadır.

Benzer şekilde Buchanan II (1974)'de örgütsel bağlılığı bireyin örgütün amaç ve değerlerini benimsemesi ve bunlara sadakat göstermesiyle açıklamaktadır. Bu bağlılık bireyin; özdeşleşme, benimseme ve sadakat aracılığıyla kendi çıkarlarından ziyade örgütün yararına hareket etmesi şeklinde ortaya çıkmaktadır. Oliver (1990)'e göre davranışsal bağlılık, bireyin özveride bulunarak örgüte katılmasından sonra gelişir. Kişi, belirli bir davranış sergiledikten sonra bu davranışı sürdürür ve buna uygun tutumlar geliştirerek davranışlarının meşruiyetini

pekiştirir. Becker (1960)’e göre ise örgütsel bağlılık, bireyin tutarlı bir davranış sergileyerek, bu davranışlarını doğrudan ilişkilendirmediği çıkarlarla bağdaştırmasıdır. Birey, örgüte duygusal bağlılık hissetmese de kaybedeceği şeyleri düşündüğü için örgütle olan bağını sürdürür ve örgütte çalışmaya devam eder. Salancik (1977)’e göre örgütsel bağlılık, bireyin davranışlarını ve inançlarını örgüte olan ilgisini artıracak şekilde düzenlemesidir. Bu yaklaşım, tutum ve davranış uyumunun önemini vurgular. Davranışsal bağlılık, bireyin örgüte olan bağını sürdürme çabasıyla ilişkilidir ve örgütle olan ilişki psikolojik bir durum yaratır. Ancak Gül (2003)’e göre davranışsal bağlılık yaklaşımı, sadece bireylerin gösterdiği davranışlara odaklanmakla kalmamalı, aynı zamanda bireylerin örgüte karşı tutumları, değerleri, hedefleri ve vizyonları da dikkate alınmalıdır. Çünkü bireylerin örgütleriyle özdeşleşebilmeleri, örgütsel hedeflere sahip çıkabilmeleri ve bu hedefleri içselleştirebilmeleri, bağlılıklarını güçlendiren önemli unsurlardır. Bu nedenle bağlılık, sadece davranışlarla değil, bireyin örgütle olan psikolojik bağlantısıyla da şekillenir.

Reichers (1985)’e göre çoklu bağlılık yaklaşımı, örgütteki bireylerin farklı bağlanma düzeylerine sahip olabileceğini öne sürer. Bu yaklaşımda, bireyler örgüt içindeki farklı unsurlara, örneğin yöneticilerine, çalışma arkadaşlarına, müşterilere, toplum veya sendikalara çeşitli seviyelerde bağlılık gösterebilirler. Bu örgütsel bağlılık anlayışına daha geniş bir perspektif sunar. Çünkü her birey örgüt içinde farklı faktörler ve ilişkiler doğrultusunda bağlılık geliştirebilir. Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler arasında yaş, cinsiyet, iş tatmini, rol çatışması, karar alma sürecine katılım, medeni durum, iş güvenliği, işin önemi, ücret, ödüllendirme ve terfi olanakları gibi unsurlar yer almaktadır (Balay, 2000; Çetin, 2004). Stroh vd. (2001) ise bu faktörleri “kişisel, örgütsel ve örgüt dışı faktörler” olarak üç ana grupta ele almışlardır. Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlere ilişkin bilgiler Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo1. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Kişisel Faktörler	Örgütsel Faktörler	Örgüt Dışı Faktörler
İş beklentileri	İşin niteliği ve önemi	Yeni iş olanakları
Psikolojik sözleşme	Yönetim	Profesyonellik
Kişisel özellikler	Ücret	İşsizlik oranı
	Denetim	Ülkenin sosyo-ekonomik durumu
	Örgütsel kültür	Sektörün durumu
	Örgütsel adalet	
	Örgütsel ödüller	
	Takım çalışması	
	Örgütün bulunduğu sektörün durumu	

Tablo 1’e göre örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerin oldukça geniş bir yelpazeye yayıldığı söylenebilir. Bu bağlamda, çeşitli araştırmalar da örgütsel bağlılık üzerinde farklı etkilerin olduğunu ortaya koymaktadır. Çetin vd. (2011) tarafından yapılan bir araştırmada öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Balay (2012) yaptığı araştırmada özel üniversitelerdeki öğretim görevlilerinin, kamu üniversitesindeki öğretim görevlilerine göre daha yüksek örgütsel bağlılık hissettiklerini belirlemiş ve bu durumun nedeni olarak üniversite yönetimlerinin çalışanlar için sağladığı uygun çalışma ortamını göstermiştir.

Çağlar'ın (2013) öğretmenler üzerinde yaptığı bir araştırmada örgütsel bağlılık ile akademik iyimserlik arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Çelikten ve Çanak (2014) ise araştırmalarında okul yöneticilerinin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında düşük düzeyde negatif bir ilişki tespit etmişlerdir. Saltık vd. (2015) öğretim elemanları üzerinde yaptıkları bir araştırmada yetersiz örgütsel iletişimin örgütsel bağlılık üzerinde olumsuz etkiler yarattığını ayrıca, cinsiyet ve medeni duruma göre bağlılık seviyelerinde farklılıklar gözlemlendiğini tespit etmiştir.

Turhan vd. (2018), ortaöğretim öğretmenleri üzerinde yaptıkları bir araştırmada iş doyumu ile örgütsel bağlılık arasında pozitif ve orta düzeyde ilişki, iş stresi ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönde ilişki tespit etmiştir. Erdem (2010) öğretmenler üzerinde yaptığı bir araştırmada iş yaşamı kalitesinin, örgütsel bağlılık boyutlarından özdeşleşme ve içselleştirme ile pozitif, uyum ile ise negatif ilişki gösterdiğini bulmuştur. Aytaç (2015) öğretmenler üzerinde yaptığı bir araştırmada yöneticilerin stratejik beceri ve iş birliği yeteneklerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını önemli ölçüde etkilediğini göstermiştir.

Yapılan araştırmalarda örgütsel bağlılığı artırıcı birçok faktörün olduğu görülmektedir. Öz şefkat, bireylerin duygusal zorluklarla başa çıkma becerilerini geliştirmelerine yardımcı olurken, aynı zamanda ilişkisel esenliklerini de artırmaktadır. Bu özellikler, iş yaşamında da önemli bir rol oynayabilir. Özellikle işyerindeki stresli durumlarla başa çıkma, çatışmalarda uzlaşma sağlama ve duygusal dayanıklılık geliştirme gibi konular, çalışanların örgütsel bağlılıklarını etkileyebilir. Bireylerin kendilerine karşı nazik olmaları, işyerinde daha yüksek performans, daha güçlü bir aidiyet duygusu ve kurumlarına karşı daha güçlü bir sorumluluk hissi geliştirmelerine katkı sağlayabilir. Bu bağlamda, öz şefkatin örgütsel bağlılıkla nasıl bir ilişki içinde olduğu, iş hayatındaki başarıyı ve çalışanların psikolojik iyilik hallerini anlamak açısından önemli olabilir.

Kuramsal açıdan öz şefkat ile örgütsel bağlılık arasında çok yönlü ilişkiler kurulabilir. Öz şefkat düzeyi yüksek bireyler, mesleki stres ve olumsuz duygularla daha sağlıklı başa çıkabilmekte, tükenmişlik belirtilerini azaltabilmekte ve iş yaşamında duygusal dayanıklılık geliştirebilmektedir (Germer ve Neff, 2019; Neff, 2003a). Bu özellikler, örgütle kurulan aidiyet duygusunu güçlendirmekte ve öğretmenlerin kurumsal beklentilere gönüllü olarak uyum sağlamalarını kolaylaştırmaktadır. Ayrıca şefkat temelli liderlik ve destekleyici okul iklimi, öğretmenler arasında güveni ve iş birliğini artırarak örgütsel bağlılığı dolaylı biçimde pekiştirmektedir (Grant vd., 2008; Lilius vd., 2008). Dolayısıyla öz şefkat, bireysel düzeyde psikolojik iyi oluşu güçlendiren bir unsur olmanın ötesinde, kurumsal düzeyde öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını etkileyebilecek önemli bir psikososyal kaynak olarak değerlendirilebilir. Bu kuramsal çerçeve, araştırmanın temelini oluşturan değişkenler arasındaki ilişkilerin sınanmasını gerekli kılmaktadır. Bu araştırmanın ama-

cı öğretmenlerin öz şefkat düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu doğrultuda şu sorulara cevap aranmıştır:

1. Öğretmenlerin öz şefkat ve örgütsel bağlılık düzeyleri nedir?
2. Öz şefkat ve örgütsel bağlılığa ilişkin algılar öğretmenlerin; cinsiyet, mesleki kıdem, branş ve eğitim düzeyine göre değişmekte midir?
3. Öğretmenlerdeki öz şefkat örgütsel bağlılıklarını ne düzeyde açıklamaktadır?

Yöntem

Bu bölüm, araştırmanın metodolojik çerçevesini oluşturan desen, katılımcı özellikleri, veri toplama teknikleri ve analiz yöntemlerine ilişkin bilgileri kapsamaktadır. Araştırma modeline ve değişkenler arasındaki olası ilişkilere dayalı olarak, çalışmada test edilmek üzere birtakım hipotezler geliştirilmiş ve bu hipotezler aşağıda sunulmuştur:

- 1st H1. Öğretmenlerin öz şefkat düzeyleri cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.
- 2nd H2. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.
- 3rd H3. Öğretmenlerin öz şefkat düzeyleri mesleki kıdemlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.
- 4th H4. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri mesleki kıdemlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.
- 5th H5. Öğretmenlerin öz şefkat düzeyleri branşlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.
- 6th H6. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri branşlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.
- 7th H7. Öğretmenlerin öz şefkat düzeyleri eğitim düzeylerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.
- 8th H8. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri eğitim düzeylerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.
- 9th H9. Öğretmenlerin öz şefkat düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Araştırmanın modeli

Bu çalışmada öğretmenlerdeki öz şefkatle örgüt bağlılıkları arasındaki ilişki belirlenmeye çalışıldığı için araştırma ilişkisel tarama modelindedir (Şekil 2).



Şekil 2. Araştırma Modeli

İlişkisel tarama modeli, iki ya da daha fazla değişken arasında ortak bir değişim olup olmadığını incelemeye ve bu değişkenler arasındaki ilişkinin yönü ile gücünü ortaya koymaya yönelik, nedensellik içermeyen durumları analiz eden nicel bir araştırma desenlerindendir (Creswell, 2012; Karasar, 2012). Bu nedenle araştırmanın amacıyla en uyumlu desen olarak tercih edilmiştir.

Evren ve örneklem

Araştırmanın hedef evrenini 2024-2025 eğitim öğretim yılında Kırşehir merkezde kamu ortaokullarında ve liselerde görev yapan 2176 öğretmen oluşturmaktadır. Hedef evren içinden 344 öğretmen basit seçkisiz örnekleme dahil edilmiştir. 3 öğretmen gönderilen forma cevap vermemiştir. Araştırmaya 341 öğretmen dahil olmuştur. Bu öğretmenlere ilişkin bilgiler ise Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2. Örneklem Grubunda Yer Alan Öğretmenlere İlişkin Bilgiler

Kategori	Değişken	n	%
Cinsiyet	Erkek	161	47.2
	Kadın	180	52.8
Mesleki Kıdem	0-10 yıl	60	17.6
	11-15 yıl	74	21.7
	16-20 yıl	123	36.1
	21 yıl ve üstü	84	24.6
Uzmanlık alanı	Sayısal (Matematik, Fen Bilimleri, Fizik, Kimya, Biyoloji, İlköğretim Matematik)	164	48.1
	Sözel (Türkçe, Türk Dili ve Edebiyatı, Tarih, Coğrafya, Din Kültürü, İngilizce, Sosyal Bilgiler, Beden Eğitimi, Teknoloji ve Tasarım, Görsel Sanatlar, Rehberlik, Bilişim Teknolojileri)	177	51.9
	Eğitim	229	67.2
Düzeyi	Lisansüstü	112	32.8

Tablo 2’de örneklem grubundaki öğretmenlere ilişkin cinsiyet, mesleki kıdem, uzmanlık ve eğitim düzeyi değişkenleri yer almaktadır. Bu değişkenlerin seçilmesinin nedeni, örgütsel bağlılık ve öz şefkat düzeylerinin farklı demografik ve mesleki özellikler temelinde farklılaşabileceğinin literatürde sıkça vurgulanmasıdır (Asıcı ve Karaca, 2014; Bacanlı ve Çarkıt, 2020; Balay, 2000; Meyer ve Allen, 1997). Örneğin cinsiyet, öğretmenlik mesleğinin algılanışında ve duygusal tutumlarda önemli bir faktör olarak değerlendirilmektedir (Bluth vd., 2016; Neff, 2003a). Benzer şekilde mesleki kıdem, bireylerin örgüte bağlılık biçimlerini ve öz şefkat yaklaşımlarını etkileyebilecek bir değişkendir (Alp, 2012; Atlı, 2019; Öztürk, 2017). Uzmanlık farklılıkları, öğretmenlerin çalışma koşulları, iş yükü ve mesleki beklentilerinde değişkenlik yaratabileceği için incelenmiştir (Çetin vd., 2011; Kaçar vd., 2024; Memişoğlu ve Kalay, 2017). Eğitim düzeyi ise, bireylerin mesleki yeterlik algıları, örgütsel beklentileri ve kendilik kavrayışlarını şekillendirebilecek bir unsur olarak araştırmaya dahil edilmiştir (Aytaç, 2015; Erdem, 2010; Gülmez, 2019; Lopez vd., 2017). Dolayısıyla tablo, yalnızca katılımcıların dağılımlarını değil, aynı zamanda araştırma sorularını destekleyecek potansiyel farklılık alanlarını da göstermektedir.

Veri toplama aracı

Bu araştırmada, öğretmenlerin öz şefkat düzeylerini ölçmek amacıyla Neff (2003) tarafından geliştirilen ve Raes vd. (2011) tarafından oluşturulan kısa form kullanılmıştır. Türkçeye Yıldırım ve Sarı (2018) tarafından uyarlanan ölçek, 11 maddeden oluşmakta ve 5’li Likert tipi (1=Hiçbir zaman, 5=Her zaman) derecelendirme ile cevaplanmaktadır. Ölçek, öz şefkatin üç temel boyutunu içermektedir:

- Öz sevecenlik/Kendine nazik olma (ör. *“Zor zamanlarımda kendime nazik davranırım”*)
- Ortak insanlık deneyimi (ör. *“Sıkıntılarımda yalnız olmadığımı, başkalarının da benzer duygular yaşadığını hatırlarım”*)
- Farkındalık (mindfulness) (ör. *“Acı verici duygularımı bastırmak yerine onlara farkındalıkla yaklaşıyorum”*)

Kısa formda olumsuz maddeler (öz yargılama, izolasyon, aşırı özdeşleşme) ters kodlanarak değerlendirilmektedir. Ölçeğin Türkçe uyarlama çalışmasında iç tutarlılık katsayısı .75 olarak rapor edilmiştir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını ölçmek amacıyla Balay (2000) tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, 27 maddeden oluşmakta ve üç alt boyutu içermektedir:

- Uyum (ör. *“Çalıştığım kurumun beklentilerine uymak için davranışlarımı düzenlerim.”*)

- Özdeşleşme (ör. “*Kendimi kurumun bir parçası olarak hissedirim.*”)
- İçselleştirme (ör. “*Kurumun değerlerini kendi değerlerim gibi benimsiyorum.*”)

Maddeler 5’li Likert tipi (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum) derecelendirme ile yanıtlanmaktadır. Ölçeğin daha önce yapılan çalışmalarda yüksek düzeyde güvenilir olduğu gösterilmiştir. Araştırma verileri, araştırmacılar tarafından çevrim içi ortamda oluşturulan ve katılımcılara dijital olarak ulaştırılan Google Form aracılığıyla toplanmıştır. Form iki ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm, araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet, branş, mesleki kıdem, öğrenim durumu gibi demografik özelliklerini belirlemeye yönelik kapalı uçlu sorulardan oluşmaktadır. Bu bölüm sayesinde örneklem grubunun temel özellikleri tanımlanmıştır. İkinci bölümde ise araştırmanın amacına uygun olarak seçilen ölçekler yer almakta olup, bu kısım katılımcıların ilgili psikometrik yapılar konusundaki algılarını ölçmeyi hedeflemektedir. Katılımcılar formu gönüllü olarak ve kendi beyanlarına dayanarak doldurmuşlardır. Verilerin toplanmasında gizliliğe ve diğer etik esaslara dikkat edilmiştir.

Verilerin analizi

Çalışmada elde edilen verilerin dağılım özelliklerini değerlendirmek amacıyla SPSS 26.0 programı kullanılmıştır. Öncelikle çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) katsayıları incelenmiştir. Çarpıklık, dağılımın simetrik olup olmadığını, basıklık ise dağılımın tepe noktasının düz ya da sivri oluşunu göstermektedir. İdeal olarak, normal dağılım gösteren veri setlerinde bu katsayıların sıfıra yakın olması beklenmektedir. Ancak uygulamada küçük sapmalar normal kabul edilebilmekte, bu nedenle çeşitli araştırmacılar normallik değerlendirmesi için belirli eşik değerler önermektedir. Tabachnick ve Fidell (2013) çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1.5 ile +1.5 aralığında olmasının normal dağılıma yakınlık açısından kabul edilebilir olduğunu belirtmektedir. Benzer şekilde Hair vd. (2010) çarpıklık ve basıklık katsayılarının ± 1 sınırları içinde kalmasının normalliğin sağlandığına işaret ettiğini ifade etmektedir.

Verilerin dağılım özellikleri incelenirken önce çarpıklık ve basıklık değerleri değerlendirilmiş, tüm değişkenlerin ± 1 aralığında kaldığı görülmüştür. Bu bulgu, tek değişkenli normallik varsayımının sağlandığını göstermektedir. Veri setinde çok değişkenli normallik varsayımı da kontrol edilmiş, aykırı değerler ve dağılım özellikleri incelenmiş, parametrik testlerin gerektirdiği varsayımların karşılandığı belirlenmiştir. Ayrıca toplam ve alt boyutlar için homojenlik testi yapılmış boyutların homojen dağıldığı görülmüştür ($p > .05$). Bu nedenle çalışmada parametrik testlerden yararlanılmasına karar verilmiştir. Ayrıca çalışmada yer alan cinsiyet, eğitim düzeyi ve branş değişkenlerinin ölçeklerdeki puanlara göre anlamlı farklılık taşıyıp taşımadığını belirlemek için bağımsız gruplar t testi, mesleki kıdem değişkeninde ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Özşefkat ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin tespitinde ise Pearson korelasyon analizi uygulanmıştır. Pearson korelasyon analizi, aralık ya da oran ölçeğinde, iki değişken arasındaki doğrusal ilişkiyi ölçmede en yaygın kullanılan parametrik teknik olarak ifade edilmektedir (Cohen vd., 2003; Pallant, 2020).

Etik Onay: Bu araştırma için Ahi Evran Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu'nun 25/06/2025 tarih 2025/11/19 nolu kararı ile etik izin alınmıştır.

Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve öz şefkat ölçeklerinden aldıkları puanların cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığının tespitinde bağımsız gruplar t testi verilerinden yararlanılmıştır. Bu analize göre sonuçlar Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Cinsiyete Göre Bağımsız Gruplar t Testi Sonuçları

Değişken	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	S	t	p	η^2
Uyum	Erkek	161	2.99	0.32	0.03	.97	.000
	Kadın	180	2.99	0.33			
Özdeşleşme	Erkek	161	2.98	0.28	-1.24	.21	.005
	Kadın	180	3.02	0.28			
İçselleştirme	Erkek	161	3.00	0.26	-0.32	.74	.000
	Kadın	180	3.01	0.27			
Örgütsel Bağlılık Toplam	Erkek	161	2.99	0.16	-0.84	.39	.002
	Kadın	180	3.00	0.16			
Öz Şefkat	Erkek	161	3.50	0.45	0.55	.57	.001
	Kadın	180	3.48	0.43			

Tablo 3'e göre, cinsiyet değişkeni açısından öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve öz şefkat düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Uyum ($t_{(339)} = 0.03, p = .972, \eta^2 = .000$), özdeşleşme ($t_{(339)} = -1.24, p = .216, \eta^2 = .005$), içselleştirme ($t_{(339)} = -0.32, p = .749, \eta^2 = .000$), toplam bağlılık ($t_{(339)} = -0.84, p = .401, \eta^2 = .002$) ve öz şefkat ($t_{(339)} = 0.55, p = .579, \eta^2 = .001$) boyutlarında cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu sonuçlar, erkek ve kadın öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve öz şefkat düzeyleri açısından benzer algılara sahip olduklarını göstermektedir.

Tablo 4. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık ve Öz Şefkat Puan Ortalamalarının Kıdeme Göre ANOVA Sonuçları

Boyutlar	Kıdem Grubu	n	$\bar{X}$	S	sd	F	p	η^2
Uyum	0-10 yıl	60	3.03	.32	3	.62	.603	.005
	11-15 yıl	74	2.99	.32				
	16-20 yıl	123	2.96	.32				
	21 yıl ve üstü	84	3.01	.35				
Özdeşleşme	0-10 yıl	60	2.99	.30	3	.72	.543	.006
	11-15 yıl	74	3.02	.27				
	16-20 yıl	123	2.97	.28				
	21 yıl ve üstü	84	3.02	.29				
İçselleştirme	0-10 yıl	60	3.00	.27	3	.13	.943	.001
	11-15 yıl	74	3.00	.23				
	16-20 yıl	123	3.01	.27				
	21 yıl ve üstü	84	2.99	.28				
Örgütsel Bağlılık Toplam	0-10 yıl	60	3.01	.17	3	.35	.787	.003
	11-15 yıl	74	3.00	.15				
	16-20 yıl	123	2.99	.16				
	21 yıl ve üstü	84	3.01	.17				
Öz Şefkat	0-10 yıl	60	3.50	.44	3	.10	.961	.001
	11-15 yıl	74	3.51	.44				
	16-20 yıl	123	3.49	.46				
	21 yıl ve üstü	84	3.47	.41				

Tablo 4'e göre, öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre örgütsel bağlılık ve öz şefkat düzeylerinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Uyum ($F_{(3, 337)} = .62, p = .603, \eta^2 = .005$), özdeşleşme ($F_{(3, 337)} = .72, p = .543, \eta^2 = .006$), içselleştirme ($F_{(3, 337)} = .13, p = .943, \eta^2 = .001$), toplam bağlılık ($F_{(3, 337)} = .35, p = .787, \eta^2 = .003$) ve öz şefkat ($F_{(3, 337)} = .10, p = .961, \eta^2 = .001$) boyutlarının hiçbirisi mesleki kıdeme göre anlamlı düzeyde farklılaşmamıştır. Bu bulgular, öğretmenlerin kıdem süresine bağlı olarak örgütsel bağlılık ve öz şefkat algılarının benzerlik gösterdiğini ortaya koymaktadır. Öğretmenlerin eğitim düzeyine göre bağımsız gruplar t-testi sonuçları Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5. Öğretmenlerin Eğitim Düzeyine Göre Bağımsız Gruplar t-Testi Sonuçları

Değişken	Eğitim Düzeyi	n	$\bar{X}$	S	t	p	η^2
Uyum	Lisans	229	3.00	0.33	0.63	.52	.001
	Lisansüstü	112	2.98	0.32			
Özdeşleşme	Lisans	229	2.99	0.29	-0.46	.64	.001
	Lisansüstü	112	3.01	0.28			
İçselleştirme	Lisans	229	3.02	0.27	2.00	.045*	.012
	Lisansüstü	112	2.96	0.24			
Örgütsel Bağlılık Toplam	Lisans	229	3.01	0.16	1.47	.14	.006
	Lisansüstü	112	2.98	0.16			
Öz Şefkat	Lisans	229	3.47	0.44	-1.31	.19	.005
	Lisansüstü	112	3.53	0.43			

* $p < .05$

Tablo 5'e göre, örgütsel bağlılığın uyum ($t(339) = 0.63, p = .520, \eta^2 = .001$), özdeşleşme ($t(339) = -0.46, p = .640, \eta^2 = .001$) ve toplam ($t(339) = 1.47, p = .140, \eta^2 = .006$) boyutları ile ayrıca öz şefkat ($t(339) = -1.31, p = .190, \eta^2 = .005$) düzeyleri açısından öğretmenlerin eğitim düzeylerine göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Buna karşılık, örgütsel bağlılığın içselleştirme boyutunda lisans mezunu öğretmenlerin puan ortalamalarının lisansüstü mezunlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmüştür ($t(339) = 2.00, p = .045, \eta^2 = .012$). Bu bulgu, öğretmenlerin eğitim düzeyine bağlı olarak örgütsel bağlılık algılarının yalnızca içselleştirme boyutunda farklılaştığını göstermektedir. Branş değişkeni, öğretmenlerin görev yaptıkları alanları “sayısal” ve “sözel” olmak üzere iki kategoriye indirgenmiştir. Sözel alan öğretmenleriyle birlikte, örneklem büyüklüğünü dengelemek amacıyla genel kültür, sanat ve spor (GKSS) branşlarında görev yapan öğretmenler de sözel grup içerisinde değerlendirilmiştir. Bu düzenleme, gruplar arası karşılaştırmalarda örneklem dengesizliğini azaltmak ve t-testi varsayımlarının (homojenlik, grup büyüklüğü vb.) sağlanmasını temin etmek amacıyla yapılmıştır. Öğretmenlerin branşlarına göre örgütsel bağlılık ve öz şefkat düzeylerinde anlamlı bir farklılığın bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla bağımsız örneklem için t-testi uygulanmış; elde edilen bulgular Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık ve Öz Şefkat Puanlarının Branşa Göre t-Testi Sonuçları

Boyutlar	Branş Grubu	n	$\bar{X}$	S	t	p	η^2
Uyum	Sayısal	164	2.97	.33	-1.06	.287	.002
	Sözel	177	3.01	.33			
Özdeşleşme	Sayısal	164	2.98	.29	-1.33	.182	.003
	Sözel	177	3.02	.28			
İçselleştirme	Sayısal	164	2.98	.27	-1.67	.096	.004
	Sözel	177	3.02	.25			
Örgütsel Bağlılık Toplam	Sayısal	164	2.97	.16	-2.46	.014*	.006
	Sözel	177	3.02	.16			
Öz Şefkat	Sayısal	164	3.51	.40	0.77	.440	.003
	Sözel	177	3.47	.48			

* $p < .05$

Tablo 6 incelendiğinde branşlara göre örgütsel bağlılık alt boyutları ve öz şefkat puanlarında öğretmen görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Ancak örgütsel bağlılığın toplamında branş düzeyinde öğretmen görüşleri farklılaşmıştır ($t = -2.46$; $p < .05$). Sözel branşta görev yapan öğretmenler ($\bar{X} = 3.02$) sayısal branşta ($\bar{X} = 2.97$) görev yapan öğretmenlere göre daha fazla örgütsel bağlılık hissetmektedir. Uyum ($t = -1.06$, $p > .05$, $\eta^2 = .002$), özdeşleşme ($t = -1.33$, $p > .05$, $\eta^2 = .003$), içselleştirme ($t = -1.67$, $p > .05$, $\eta^2 = .004$) ve öz şefkat ($t = 0.77$, $p > .05$, $\eta^2 = .003$) boyutlarının hiçbirinde anlamlı farklılık saptanmamıştır. Bu bulgular, öğretmenlerin branşlarına göre örgütsel bağlılık alt boyutlarında ve öz şefkat algılarının benzer olduğunu göstermektedir. Öz şefkat ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye ait Pearson korelasyon analiz sonuçları Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 7. Öz Şefkat ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki Korelasyon Analizi

Değişken	Uyum	Özdeşleşme	İçselleştirme	Örgütsel Bağlılık Toplam
Pearson Correlation (r)	.023	.005	-.071	-.030
Öz Şefkat p	.673	.920	.194	.577

Tablo 7 incelendiğinde, öz şefkat ile örgütsel bağlılığın alt boyutları (uyum, özdeşleşme, içselleştirme) ve toplam puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır ($p > .05$). Öz şefkat ile uyum arasında pozitif yönde, ancak oldukça düşük düzeyde ve anlamsız bir ilişki gözlemlenmiştir ($r = .023$, $p = .673$). Özdeşleşme alt boyutuyla olan ilişki neredeyse sıfır düzeyindedir ($r = .005$, $p = .920$) ve bu da anlamlı değildir. İçselleştirme boyutuyla öz şefkat arasında negatif yönlü, zayıf bir ilişki bulunmakla birlikte bu ilişki de anlamlılık düzeyine ulaşmamıştır ($r = -.071$, $p = .194$). Benzer şekilde, öz-şefkat ile örgütsel bağlılık toplam puanı arasındaki ilişki de negatif yönde ve zayıf düzeyde olup istatistiksel

olarak anlamlı değildir ($r = .030$, $p = .577$). Bu bulgular, öğretmenlerin kendilerine yönelik şefkatli tutumlarının, örgütsel bağlılık düzeyleriyle anlamlı bir doğrusal ilişki içinde olmadığını göstermektedir.

Sonuç ve Tartışma

Bu araştırma, öğretmenlerin öz şefkat düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkinin çeşitli demografik değişkenler (cinsiyet, mesleki kıdem, eğitim düzeyi ve branş) açısından farklılaşıp farklılaşmadığını incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmada elde edilen bulgular ilişkinin beklenildiği kadar güçlü ve anlamlı olmadığını ortaya koymuştur. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve öz şefkat düzeyleri; cinsiyet, mesleki kıdem ve branş değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Bu bulgu daha önce yapılan bazı çalışmaları destekler niteliktedir. Örneğin, Asıcı ve Karaca (2014), İkiz ve Totan (2012) ile Bacanlı ve Çarkıt (2020) da benzer şekilde öz şefkat düzeylerinin cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık göstermediğini belirtmiştir. Ancak Neff (2003a), Bluth ve arkadaşları (2016) ile Cleare vd. (2019) gibi bazı araştırmalar kadınların erkeklere kıyasla daha yüksek öz şefkat düzeyine sahip olduğunu ortaya koymuştur. Benzer şekilde, cinsiyete göre örgütsel bağlılık düzeylerinin anlamlı bir fark göstermemesi, Balay (2000) ve Çeliker (2021) gibi araştırmalarla paralellik göstermektedir.

Mesleki kıdem açısından hem öz şefkat hem de örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu bulgu; Alp (2012), Atlı (2019) ve Öztürk (2017) tarafından gerçekleştirilen çalışmalarda ulaşılan sonuçlarla uyumludur. Bununla birlikte, mevcut çalışmada özdeşleşme alt boyutunda kıdem grupları arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır.

Eğitim düzeyine göre yapılan analizlerde ise yalnızca içselleştirme alt boyutunda anlamlı bir fark bulunmuştur. Lisans mezunu öğretmenlerin, lisansüstü mezunlara göre daha yüksek içselleştirme puanına sahip olduğu görülmüştür. Bu durum, daha uzun süredir sahada çalışan ve eğitim ortamlarının gerçeklikleriyle daha fazla yüzleşmiş bireylerin örgütsel değerlere daha fazla içselleşmiş biçimde bağlanmış olabileceğini düşündürmektedir. Ancak öz şefkat ve diğer bağlılık boyutlarında eğitim düzeyine göre anlamlı farklar bulunmamıştır. Bu bulgu, literatürde yer alan Gülmez (2019) ve Lopez vd. (2017)'in yaptığı araştırma sonuçlarıyla örtüşmektedir.

Branş değişkenine göre yapılan analizlerde öğretmen görüşlerinde örgütsel bağlılık alt boyutları ve öz şefkat düzeylerinde anlamlı bir fark saptanmamıştır. Örgütsel bağlılığın toplamında ise sözel branştaki öğretmenlerin sayısal branştaki öğretmenlere göre örgütsel bağlılığı daha yüksektir. “Branş değişkenine göre yapılan analizler sonucunda, örgütsel bağlılık alt boyutları ve öz şefkat düzeyleri açısından anlamlı bir fark saptanmamıştır. Ancak, örgütsel bağlılığın

toplam puanına bakıldığında, sözel branştaki öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin sayısal branştaki öğretmenlere kıyasla anlamlı derecede daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu bulgu, literatürdeki benzer araştırma sonuçlarıyla örtüşmektedir. Örneğin, Celep (2000), öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmada; Sosyal Bilimler, Türkçe ve Matematik branşlarındaki öğretmenlerin, Fen Bilimleri branşındaki öğretmenlere göre örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğunu belirlemiştir. Benzer şekilde, Balay (2000)'ın araştırması da mesleki tatmin ve örgütsel bağlılık açısından branşlar arasında farklılıklar olduğunu ve sözel içerikli branşlardaki öğretmenlerin daha olumlu tutumlar sergileyebileceğine işaret etmektedir. Bursalıoğlu (2002) da, okul yönetiminde insan ilişkilerinin önemine dikkat çekerken, sözel iletişimin yoğun olduğu branşlardaki öğretmenlerin kurumla bütünleşme düzeylerinin daha yüksek olabileceğini ima etmektedir. Dolayısıyla, bu çalışmadan elde edilen sonuç, sözel branş öğretmenlerinin örgütsel bağlılık eğilimlerinin daha güçlü olabileceğine dair mevcut literatürü destekler niteliktedir.

Araştırmada öz şefkat ile örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Bu bulgu öğretmenlerin kendilerine yönelik şefkatli tutumlarının örgütle kurdukları bağ üzerinde belirgin bir etkisi olmadığını göstermektedir. Bu sonuç, öz şefkatin bireysel ve içsel bir özellik olarak daha çok kişisel iyilik hâli, stresle baş etme ve duygusal dayanıklılık gibi alanlarda etkili olduğu; ancak kurumsal bağlamda, özellikle örgütsel bağlılık gibi dışsal ve çok faktörlü kavramları doğrudan açıklamakta yetersiz kalabileceğini düşündürmektedir (Germer ve Neff, 2019; Neff, 2003b). Öte yandan, literatürde öz şefkatin iş performansı, güven ilişkileri ve olumlu iş davranışlarını desteklediğine dair bulgular mevcuttur. Grant vd. (2008) ile Lilius vd. (2008) tarafından yapılan çalışmalar, işyerindeki şefkat ortamının çalışan bağlılığı, iletişim kalitesi ve psikolojik güvenliği artırdığını göstermektedir. Bu bağlamda, öz şefkatin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin daha dolaylı yollarla, örneğin aracı değişkenler (psikolojik dayanıklılık, stres düzeyi vb.) üzerinden incelenmesi önerilebilir.

Bu çalışma Türkiye’de öğretmenlerin öz şefkat düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi doğrudan inceleyen az sayıdaki araştırmadan biridir. Bu yönüyle, öz şefkatin yalnızca bireysel psikolojik bir kaynak değil, aynı zamanda örgütsel tutumlarla ilişkili olabilecek bir değişken olarak değerlendirilmesine katkı sağlamaktadır. Ayrıca, öz şefkatin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin zayıf veya dolaylı olduğu yönündeki bulgular, literatürde yeni araştırma sorularının ortaya çıkmasına olanak tanımaktadır. Çalışmanın bulguları, öğretmenlerin mesleki bağlılıklarını güçlendirmek amacıyla okul temelli şefkat eğitim programlarının, mentorluk uygulamalarının ve destekleyici okul iklimi politikalarının önemine işaret etmektedir. Özellikle okul yöneticilerinin şefkat temelli liderlik anlayışını benimsemeleri, öğretmenler arasında güven ilişkilerini artırarak örgütsel bağlılığı dolaylı biçimde destekleyebilir. Bunun yanı sıra lisansüstü eğitim süreçlerinin teşvik edilmesi, öğretmenlerin örgütsel değerleri daha güçlü içselleştirmelerine katkı sağlayabilir.

Araştırmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Öncelikle çalışma yalnızca Kırşehir il merkezindeki öğretmenlerle gerçekleştirilmiş olup, bulguların genellenebilirliği sınırlıdır. Ayrıca veriler öz beyan temelli ölçeklerle toplanmış, bu da katılımcıların sosyal istenirlik yanlılığına yol açabilecek cevaplar vermesine neden olabilir. Araştırmanın kesitsel tasarımı nedeniyle değişkenler arasında nedensel ilişkilerden söz etmek mümkün değildir. İleride yapılacak araştırmalar, öz şefkat ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin farklı illerde, farklı kültürel bağlamlarda ve farklı meslek gruplarında incelenmesini içerebilir. Nitel yöntemlerle öğretmenlerin öz şefkat ve bağlılık algılarının derinlemesine anlaşılması da literatüre katkı sağlayacaktır. Ayrıca gelişmiş analizlerle öz şefkatin örgütsel bağlılık üzerindeki dolaylı etkileri (örneğin tükenmişlik, psikolojik dayanıklılık veya iş doyumu aracılığıyla) test edilebilir. Bu tür çalışmalar, öz şefkatin eğitim kurumlarında öğretmenlerin mesleki bağlılıklarını desteklemedeki rolünü daha kapsamlı biçimde ortaya koyacaktır.

Bu araştırmanın bulguları doğrultusunda aşağıdaki öneriler sunulabilir:

1. **Şefkat Temelli Eğitim Programları:** Öğretmenlerin öz şefkat düzeylerini artırmak amacıyla okul temelli şefkat eğitimleri planlanabilir. Bu programlar, öğretmenlerin kendilerini kabul etmeleri ve stresle başa çıkma becerilerini geliştirmeleri açısından faydalı olabilir.
2. **Destekleyici Kurumsal Yapılar:** Okul yöneticileri, öğretmenler arasında güven ilişkilerini güçlendirecek, iş birliğine dayalı ve katılımcı okul iklimleri oluşturmaya teşvik edilmelidir.
3. **Profesyonel Gelişim ve Mentorluk:** Özellikle kıdemli öğretmenlerin mesleki deneyimlerini paylaşabileceği mentorluk uygulamaları öz şefkati ve örgütsel aidiyeti destekleyebilir.
4. **Lisansüstü Eğitim Teşviki:** Lisansüstü eğitim gören öğretmenlerin bazı alt boyutlarda daha olumlu puanlar aldığı göz önüne alındığında, bu tür akademik gelişim süreçleri teşvik edilmelidir.
5. **İleri Düzey Araştırmalar:** Öz şefkatin örgütsel bağlılık üzerindeki dolaylı etkilerini inceleyen yapısal eşitlik modellemeleri ya da aracı/moderatör değişken içeren daha karmaşık analizlerle konunun farklı boyutları araştırılmalıdır.
6. **Psikolojik Dayanıklılık ve Öz Bakım Programları:** Öğretmenlerin ruhsal iyi oluşunu desteklemek için yoga, meditasyon, nefes çalışmaları ve öz bakım içerikli atölyeler düzenlenebilir.
7. **Şefkat Temelli Liderlik:** Eğitim yöneticilerine yönelik şefkatli liderlik seminerleri, örgüt içi bağlılığı artırma noktasında olumlu etki yaratabilir.

Etik Onay: Bu araştırma için Ahi Evran Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu'nun 25/06/2025 tarih 2025/11/19 nolu kararı ile etik izin alınmıştır.

Kaynakça

- Akın, A. (2010a). Self-compassion and interpersonal cognitive distortions. *Hacettepe University Journal of Education*, 39(39), 1-9.
- Akın, A. (2010b). Self-compassion and loneliness. *International Online Journal of Educational Sciences*, 2(3), 702-718.
- Alp, Z. (2012). *Çalışanların ve emeklilerin sosyal istenirlik ve öz-duyarlılık açısından karşılaştırılması* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Maltepe Üniversitesi.
- Altun, Ş. (2010). *Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Asıcı, E., & Karaca, R. (2014). Öğretmen adaylarında affetme özelliği ve öz-duyarlılık. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 27(1), 489-505.
- Atlı, F. (2019). *Öğretmenlerin öz-anlayışları ile mesleki tükenmişlikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.
- Aytaç, T. (2015). The relationship between teachers' perception about school managers' talent management leadership and the level of organizational commitment. *Eurasian Journal of Educational Research*, 15(59), 165-180.
- Babahanoğlu, N. (2016). *Çalışanların dönüşümcü liderlik algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkileri: Tekstil sektöründe bir araştırma* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Dicle Üniversitesi.
- Bacanlı, F. & Çarkıt, E. (2020). Öz-şefkatin cinsiyete göre incelenmesi: Meta analiz çalışması. *Ege Eğitim Dergisi*, 21(2), 1-15.
- Bala, A. (2018). *Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile çatışma stilleri arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Bahçeşehir Üniversitesi.
- Balay, R. (2000). *Özel ve resmi liselerde yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığı: Ankara ili örneği* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Balay, R. (2012). Effect of learning organization perception to the organizational commitment: A comparison between private and public university. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 12(4), 2474-2486.
- Balcı, A. (1985). *Eğitim yöneticisinin iş doyumu* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Balcı, A. (2000). İkibinli yıllarda Türk Millî Eğitim Sisteminin örgütlenmesi ve yönetimi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 6(24), 495- 508.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40.
- Bıçak, H. (2021). *Okul yöneticilerinin kullandıkları motivasyonel dil ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Ondokuz Mayıs Üniversitesi.
- Bluth, K., Roberson, P. N., Gaylord, S. A., Faurot, K. R., Grewen, K. M., Arzon, S., & Girdler, S. S. (2016). Does self-compassion protect adolescents from stress? *Journal Of Child And Family Studies*, 25(4), 1098-1109.
- Bolat, Z. (2013). *Üniversite öğrencilerinin psikolojik sağlamlıkları ile öz-anlayışları arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Necmettin Erbakan Üniversitesi.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(1), 533-546.
- Buchanan, B. (1974). Government managers, business executives, and organizational commitment. *Public Administration Review*, 34(4), 339-347.
- Bursalioğlu, Z. (2002). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. Pegem A Yayıncılık.
- Canbaz, F. (2019). *Okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik özellikleri ile öğretmenlerin örgüte bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki (Bolu-merkez ortaöğretim örneği)* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- Celep, C. (1998). Eğitim örgütlerinde öğretmenlerin örgütsel adanmışlığı. *Education and Science*, 22(108), 56-62.
- Celep, C. (2000). *Eğitimde örgütsel adanma ve öğretmenler*. Anı Yayıncılık.
- Ceylan, A. (1998). *Örgütsel davranışın bireysel boyutu*. GYTE Yayın.

- Cleare, S., Gumley, A. & O'Connor, R. C. (2019). Self-compassion, self-forgiveness, suicidal ideation, and self-harm: A systematic review. *Clinical Psychology & Psychotherapy*, 26(5), 511-530.
- Cohen, J., Cohen, P., West, S. G., & Aiken, L. S. (2013). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences*. Routledge.
- Creswell, J. W. (2012). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research* (4th ed.). Pearson Education.
- Çağlar, Ç. (2013). Akademik iyimserlik düzeyinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(1), 260-273.
- Çekmecelioglu, H. G. (2006). Örgüt iklimi, duygusal bağlılık ve yaratıcılık arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi: Bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(2), 295-310.
- Çeliker, S. (2021). *Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları ile etkili okul arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Çelikten, M. & Çanak, M. (2014). Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel sinizmleri arasındaki ilişki. *OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 4(6), 45-78.
- Çetin, F., Basım, H. N., & Aydoğan, O. (2011). Örgütsel bağlılığın tükenmişlik ile ilişkisi: Öğretmenler üzerine bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (25), 61-70.
- Çetin, M. Ö. (2004). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık*. Nobel Yayın Dağıtım.
- DeLoria, J. E. (2001). *A comparative study of employee commitment: Core and contract employees in a federal agency* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Virginia Polytechnic Institute and State University.
- Eleswed, M., & Mohammed, F. (2013). Job satisfaction and organizational commitment: A correlational study in Bahrain. *International Journal of Business, Humanities and Technology*, 3(5), 44-53.
- Erdem, M. (2010). Öğretmen algılarına göre liselerde iş yaşamı kalitesi ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 4(4), 511-537.
- Field, A. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (5th ed.). SAGE Publications.
- Germer, C. K. & Neff, C. (2020). *Öz-şefkatli farkındalık uygulama rehberi* (Çev. F. T. Altun). Diyojen Yayıncılık.
- Ghasemi, A. & Zahediasl, S. (2012). Normality tests for statistical analysis: A guide for non-statisticians. *International Journal of Endocrinology and Metabolism*, 10(2), 486-489. <https://doi.org/10.5812/ijem.3505>
- Gilbert, P. (2005). Bullying in prisons: An evolutionary and biopsychosocial approach. In J. L. Ireland (Ed.), *Bullying among prisoners: Innovations in theory and research*. P. 176-199. Willan Publishing.
- Grant, A. M., Dutton, J. E. & Rosso, B. D. (2008). Giving commitment: Employee support programs and the prosocial sensemaking process. *Academy of Management Journal*, 51(5), 898-918.
- Gül, H. (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi. *Ege Academic Review*, 2(1), 37-56.
- Gül, H. (2003). Davranışsal bağlılık yaklaşımı ve değerlendirilmesi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 10(1), 73-83.
- Gülmez, B. (2019). *Duygu düzenleme gücü, ruh sağlığı ve bedensel belirti bozuklukları ilişkisinde öz-şefkatın aracı etkisi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Arel Üniversitesi.
- Hair Jr., J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th Ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Hosmer, D. W., Lemeshow, S. & Sturdivant, R. X. (2013). *Applied logistic regression* (3rd ed.). Wiley.
- İkis, M. (2020). *Öğretmenlerde öz-duyarlık ile psikolojik iyi oluşun dini yönelimle etkileşiminin incelenmesi (Kayseri örneği)* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Erciyes Üniversitesi.
- İkiz, E. & Totan, T. (2012). Üniversite öğrencilerinde öz-duyarlık ve duygusal zekânın incelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 51-71.
- İnce, M. & Gül, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık*. Çizgi Kitabevi.
- İskender, M. (2009). The relationship between self-compassion, self-efficacy, and control belief about learning in Turkish university students. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 37(5), 711-720.
- Kaçar, T., Aksel, U., Akdağ, S., Tel, H., Sayın, Y., Öksüz, H., Sayın, F. & Öğretmen, A., (2024). İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılık davranışlarının bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Tigin Analitik Sosyal Bilimler Dergisi*, 1 (2), 364-375.

- Kanter, R. M. (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities. *American Sociological Review*, 33(4), 499-517.
- Karagöz, A. (2008). *İlk ve ortaöğretim okulu yöneticilerinin öğretmenler tarafından algılanan etik liderlik rolleri ile öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Yeditepe Üniversitesi.
- Karagöz, Ş. & Uzunbacak, H. H. (2013). Algılanan örgütsel desteğin iş performansına etkisinde işin anlamının ve öz-şefkatin rolü. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 454-473.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi* (24. bas.). Nobel Yayıncılık.
- Kıcalı, Ü. (2015). *Öz-şefkat ve tekrarlayıcı düşünmenin olumsuz duygulanım ve depresyon ile ilişkilerinin incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Maltepe Üniversitesi.
- Lilius, J. M., Worline, M. C., Maitlis, S., Kanov, J. M., Dutton, J. E., & Frost, P. J. (2008). The contours and consequences of compassion at work. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 193- 218.
- Luchak, A. A. & Gellatly, I. R. (2007). A comparison of linear and nonlinear relations between organizational commitment and work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 92(3), 786-793.
- López, A., Sanderman, R., Ranchor, A. V., & Schroevers, M. J. (2017). Compassion for others and self-compassion: Levels, correlates, and relationship with psychological well-being. *Mindfulness*, 9(1), 325-331.
- Memişoğlu, S. P. & Kalay, M. (2017). İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve motivasyonları arasındaki ilişki. *Electronic Turkish Studies*, 12(4), 367-392.
- Meyer, J. & Allen. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage Publications.
- Meyer, J. P. & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11(3), 299-326.
- Moon, T. W., Hur, W. M., Ko, S. H., Kim, J. W. & Yoon, D. K. (2016). Positive work-related identity as a mediator of the relationship between compassion at work and employee outcomes. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries*, 26(1), 84-94.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
- Neff, K. D. (2003a). Self-compassion: An alternative conceptualization of a healthy attitude toward oneself. *Self and Identity*, 2(2), 85-102.
- Neff, K.D. (2003b). The development of validation of a scale to measure self compassion. *Self and Identity*, 2(3), 223-250.
- Neff, K. D., & Dahm, K. A. (2015). Self-compassion: What it is, what it does, and how it relates to mindfulness. In B. D. Ostafin, M. D. Robinson, & B. P. Meier (Eds.), *Handbook of mindfulness and self-regulation* (p. 121-137). Springer Science + Business Media.
- Neff, K. D., Kirkpatrick, K. L., & Rude, S. S. (2007). Self-compassion and adaptive psychological functioning. *Journal of Research in Personality*, 41(1), 139-154.
- Oliver, N. (1990). Work rewards, work values, and organizational commitment in an employee-owned firm: Evidence from the UK. *Human Relations*, 43(6), 513-526.
- O'Reilly, C. A., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.
- Öksüz, Y. & İci, A. (2012). İlköğretim okulları yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile ertelemecilik davranışları arasındaki ilişki. *International Journal of Social Science*, 5(4), 161-182.
- Öveç, Ü. (2007). *Öz-duyarlılık ile öz-bilinç, depresyon anksiyete ve stres arasındaki ilişkilerin yapısal eşitlik modeliyle incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Sakarya Üniversitesi.
- Öztürk, Ş. (2017). *İlköğretim birinci kademe öğretmenlerinde öz-anlayış ile işe bağlı gerginlik düzeyleri arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Toros Üniversitesi.
- Pallant, J. (2020). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using IBM SPSS* (7th ed.). Routledge.
- Penley, L. E. & Gould, S. (1988). Etzioni's model of organizational involvement: A perspective for understanding commitment to organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 9(1), 43-59.

- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603–609.
- Raes, F., Pommier, E., Neff, K. D., & Van Gucht, D. (2011). Construction and factorial validation of a short form of the self-compassion scale. *Clinical Psychology & Psychotherapy*, 18(3), 250-255.
- Reichers, A. E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of Management Review*, 10(3), 465-476.
- Salancik, G. R. (1977). Commitment is too easy! *Organizational Dynamics*, 6(1), 62-80.
- Saltık, B., Ünsar, A. S., & Oğuzhan, A. (2015). Örgütsel iletişimin örgütsel bağlılığa olan etkisi: Bir alan araştırması. *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar*, 52(600), 47-58.
- Soyer, U. (2010). *Özel eğitim öğretmen adaylarının öz-duyarlık ve sürekli kaygı düzeylerinin belirlenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisanstezi]. Marmara Üniversitesi.
- Sprecher, S., & Fehr, B. (2005). Compassionate love for close others and humanity. *Journal of Social and Personal Relationships*, 22(5), 629-651.
- Stroh, L. K., Northcraft, G. B., Greenberg, J., & Neale, M. A. (2001). *Organizational behavior: A management challenge*. Psychology Press.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th ed.). Pearson.
- Tel, F. D., & Sarı, T. (2016). Üniversite öğrencilerinde öz-duyarlık ve yaşam doyumu. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(1), 292-304.
- Toprak, B. (2017). *Öğretmenlerin eşli ruminasyon ve öz-duyarlık düzeyleri ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Akdeniz Üniversitesi.
- Turhan, M., Erol, Y. C., Demirkol, M., & Özdemir, T. Y. (2018). Örgütsel bağlılık, iş doyumu ve iş stresi arasındaki ilişki. *Electronic Turkish Studies*, 13(27), 1491-1507.
- Uyanık, N. (2021). *Öğretmenlerin öz-şefkat düzeylerinin affetme özellikleri ve psikolojik dayanıklılık düzeyleriyle ilişkisinin incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi.
- Varoğlu, D. (1993). *Kamu sektörü çalışanlarının işlerine ve kuruluşlarına karşı tutumları, bağlılıkları ve değerleri* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Wei, M., Liao, K. Y.H., Ku, T.Y., & Shaffer, P. A. (2011). Attachment, self-compassion, empathy, and subjective well-being among college students and community adults. *Journal of Personality*, 79(1), 191–221.
- Yağbasanlar, O. (2017). Kavramsal bir bakış: Öz-şefkat. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 88-101.
- Yarnell, L. M., & Neff, K. D. (2013). Self-compassion, interpersonal conflict resolutions, and well-being. *Self and Identity*, 12(2), 146-159.
- Yarnell, L. M., Stafford, R. E., Neff, K. D., Reilly, E. D., Knox, M. C., & Mullarkey, M. (2015). Meta-analysis of gender differences in self-compassion. *Self and Identity*, 14(5), 499-520.
- Yıldırım, M., & Sarı, T. (2018). Öz-şefkat ölçeği kısa formu'nun türkçe uyarlaması; geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(4), 2502-2517.
- Yiğitel, S. (2014). *Öğretmen ve akademisyenlerin algıladıkları liderlik tarzları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Kültür Üniversitesi.

An Investigation of the Relationship between Teachers' Self-Compassion Levels and Organizational Commitment

Extended Abstract

Introduction

Self-compassion refers to an individual's capacity to approach oneself with kindness, understanding, and care during times of difficulty. The Social Psychological Approach (Neff, 2003a; 2003b) emphasizes self-kindness, common humanity, and mindfulness, while the Evolutionary Neuroscience Approach (Gilbert, 2005) explains self-compassion through the interplay of threat-protection, drive, and soothing systems. Research shows that higher self-compassion is linked to emotional resilience, constructive conflict resolution, and relational well-being (Germer & Neff, 2019). Organizational commitment is the psychological attachment of employees to their institution's goals and values, often expressed through loyalty, effort, and voluntary adherence to organizational norms (Meyer & Allen, 1997; Porter et al., 1974). It is typically classified as affective, continuance, and normative commitment, each representing distinct motivational bases. In schools, high organizational commitment supports job satisfaction, reduces turnover, and fosters a positive institutional culture (Balay, 2000). While self-compassion primarily promotes personal well-being, its potential to influence workplace behaviors such as commitment is theoretically plausible. Teachers with greater self-compassion may cope more effectively with occupational stress, sustain healthier relationships, and adopt adaptive coping strategies that indirectly enhance organizational commitment. This study examines the relationship between teachers' self-compassion and organizational commitment, considering gender, professional seniority, educational level, and subject area.

Method

A correlational survey design was employed. The population consisted of 2,176 teachers working in public middle and high schools in Kırşehir, Türkiye, during 2024–2025. A random sample of 344 teachers was drawn, and 341 valid responses were obtained. Self-compassion was measured using the Turkish adaptation of the Self-Compassion Scale–Short Form (Yıldırım & Sarı, 2018), while organizational commitment was assessed through Balay's (2000) Organizational Commitment Scale, covering compliance, identification, and internalization. Data were collected online via Google Forms. Skewness and kurtosis values

indicated normal distribution (Tabachnick & Fidell, 2013), allowing for the use of parametric tests. Independent samples t-tests assessed differences across gender and educational level; one-way ANOVA examined professional seniority and subject area; and Pearson correlation coefficients measured relationships between variables.

Results

Gender, seniority, and subject area showed no significant differences in self-compassion or organizational commitment ($p > .05$). Educational level produced no differences in most measures, but bachelor's degree holders scored significantly higher in internalization than postgraduate teachers ($p < .05$). Correlation analysis revealed no significant relationship between self-compassion and total organizational commitment or any of its sub-dimensions (r values between $-.071$ and $.023$, $p > .05$).

Conclusion

The lack of a significant correlation suggests that organizational commitment is more influenced by institutional and contextual factors than by individual self-attitudes alone. This finding aligns with literature indicating that self-compassion's strongest effects emerge in stress reduction, emotional regulation, and resilience, rather than in complex, externally shaped constructs like commitment. Nevertheless, self-compassion may indirectly contribute to organizational commitment via mediators such as job satisfaction, reduced burnout, and improved interpersonal relations. Future research could employ structural equation modeling to explore these pathways. Practical recommendations include: (1) implementing compassion-based training for teachers to foster self-care and resilience; (2) creating supportive school climates that strengthen trust and collaboration; (3) establishing mentoring systems to share professional and emotional resources; and (4) promoting longitudinal studies to capture potential causal relationships. In sum, while self-compassion does not directly predict organizational commitment, it remains an important personal resource that can enhance professional well-being and, through indirect mechanisms, may support sustained engagement with the institution.