

03. Öğretmenlerin okula bağlılığı Isparta örneği

Zeynel Abidin BOZKURT¹

Öznur TULUNAY ATEŞ²

APA: Bozkurt, Z. A.; Tulinay Ateş, Ö. (2021). Öğretmenlerin okula bağlılığı Isparta örneği. *Rumeli Eğitim Araştırmaları Dergisi*, (1), 30-46. DOI: 10.53688/re.1.

Öz

Bu çalışmanın amacı Isparta ilinde çeşitli kademelerde görev yapan öğretmenlerin okullarına bağlılık düzeylerinin belirlenmesi ve bu düzeylerin farklı değişkenlere göre incelenmesidir. Bu kapsamda öğretmenlerin okula bağlılık düzeylerinin cinsiyet, öğretmenliği severek yapma, öğretmen olmaktan memnuniyetine, kıdemlerine, kademelerine ve okullarında çalışma süreleri gibi değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Araştırma grubu 2019-2020 eğitim öğretim yılında Isparta il merkezi ile ilçelerde çeşitli kademelerde görev yapan 380 öğretmenden oluşmuştur. Bu öğretmenlerden 62'sinin anaokulunda, 143'ünün ilkokulda, 100'ünün ortaokulda, 75'inin lisede görev yaptığı görülmektedir. Araştırmanın verileri "Öğretmenler için Örgütsel Bağlılık Ölçeği" kullanılarak elde edilmiştir. Araştırma için kullanılan örgütsel bağlılık ölçeği tek boyutludur, 17 maddeden oluşmaktadır. Toplanan verilerin analizinde frekans, ortalama, standart sapma, yüzde, t-testi ve tek yönlü varyans analizleri kullanılmıştır. Araştırmadaki veriler SPSS 22 istatistiksel analiz programında değerlendirilmiştir. Araştırmada elde edilen bulgular şunlardır: Öğretmenlerin okula olan bağlılıkları cinsiyet, mesleğini severek yapma, öğretmen olmaktan memnun olma, kendi okullarında çalışmaktan memnun olma ve görev yaptıkları okul kademesi değişkenlerinde anlamlı farklılık saptanmıştır. Öğretmenlerin kıdemleri ile okullarındaki çalışma süreleri açısından bakıldığında anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Anahtar kelimeler: Okula bağlılık, öğretmen, örgütsel bağlılık

Teachers' commitment to school Isparta example

Abstract

The aim of this study is to determine the level of commitment of teachers working at various levels in Isparta to their schools and to examine these levels according to different variables. In this context, whether teachers' level of commitment to school differ according to variables such as gender, loving teaching, satisfaction with being a teacher, seniority, level and duration of work at their schools. It has been examined. The research group consisted of 380 teachers working at various levels in Isparta city center and districts in the 2019-2020 academic year. 62 of these teachers work in kindergarten, 143 in primary school, 100 in middle school and 75 in high school. The data of the research were obtained by using the "Organizational Commitment Scale for Teachers". The organizational commitment scale used for the research is unidimensional and consists of 17 items. Frequency, mean, standard deviation, percentage, t-test and one-way analysis of variance were used in the analysis of

1 Eğitim Yönetimi Uzmanı, Isparta Alaybey İlkokulu (Isparta, Türkiye) zeynelabidinbozkurt@gmail.com, ORCID ID: 0000-0002-4540-7643 [Araştırma makalesi, Makale kayıt tarihi: 06.12.2021-kabul tarihi: 26.12.2021; DOI: 10.29000/read.xxxxxx]

2 Doç. Dr., Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü (Burdur, Türkiye) oates@mehmetakif.edu.tr, ORCID ID: 0000-0003-1784-7227.

Adres
Rumeli Eğitim Araştırmaları Dergisi
İstanbul Medeniyet Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi, Türkçe ve Sosyal Bilimler Bölümü, Türkçe Eğitimi ABD
Cevizli, Kartal - İSTANBUL / TÜRKİYE 34865
e-posta: editor@rumelide.com
tel: +90 505 7958124, +90 216 773 0 616

Address
Rumeli Journal of Education Studies
İstanbul Medeniyet University, Faculty of Education Sciences, Dep. of Turkish and Social Sciences Education, Turkish Education Program
Cevizli, Kartal - İSTANBUL / TÜRKİYE 34865
e-mail: editor@rumelide.com,
phone: +90 505 7958124, +90 216 773 0 616

the collected data. The data in the study were evaluated in the SPSS 22 statistical analysis program. The findings of the study are as follows: Teachers' commitment to school is significant according to gender, loving the profession, satisfaction with being a teacher, satisfaction with working at their own schools and the school level they work at the difference has been determined. There was no significant difference in terms of the seniority of teachers and their working time at their schools.

Keywords: School commitment, Teacher, Organizational commitment

1. Giriş

Okullar önemli toplumsal örgütlerdir. Bu örgütün önemli bir kısmı öğretmenlerden oluşmaktadır. Bu nedenle öğretmenlerin okula bağlılığı örgüt başarısını, örgütün hedeflerine ulaşmasını etkileyebilir. Örgütler hedeflerine ulaştıkları zaman varlıkları devam edebilir. Örgütlerin devamlılığı iki faktöre bağlıdır. Bunlar etkili olma ve yeterli olmadır. Örgütün amacına ulaşma seviyesi, etkililiğin ölçütü olarak kabul edilir. Yeterlikse kişisel gereksinimlerin karşılanması ile alakalıdır. Örgütün amacının gerçekleştirilmesinde bireylerin işbirliği içinde olması yeterliliğin ölçütüdür (Barnard, 1982:82-93). Örgütlerin varlıklarını devam ettirmesi için temel hedeflerden birisi örgütsel bağlılıktır. Örgüte bağlılığı olan kişiler uyum gösterir, üretkendir, sorumluluklarının bilincinde olup yüksek düzeyde sadakat duygusuna sahiptirler, örgüt için maliyetleri daha azdır (Balci,2003).Bu nedenlerle örgüt içinde çalışanların örgüte daha çok bağlanmaları sağlanmaya çalışılmalıdır.

O'Reilly ve Chatman (1986) örgütsel bağlılık olgusuna, bireyin psikolojik nedenle bağlı kalması olarak yaklaşarak, örgütsel bağlılığı üç boyutta incelemişlerdir (Newton ve Shore, 1992, s.277; O'Reilly ve Chatman, 1986, s.492-493; O'Reilly, 1995, s.322). Bu boyutlar; Uyum, özdeşleşme ve içselleşme şeklinde sıralanmaktadır. Uyum: Bireyin kazanım elde etmesi ya da ceza almamak için takındığı davranışlar ile tutumlarını içerir (Aronson, 1999). Özdeşleşme: Örgütle ilişki içine girmeye çalışan kişinin, örgütün değerleri ile hedeflerini, kendisinin değerleri ve hedefleri ile uyuşmasalar dahi özümsemesidir (Mowday v.d., 1982). İçselleştirme: Kişinin sosyal bir etkiyle karşılaşması durumunda doğruyu yapma davranışı içerisinde olmasıdır (Aronson, 1999).

1984'de Allen ve Meyer örgütsel bağlılık ile ilgili model üzerinde çalışmalar yapmışlardır. Allen ve Meyer organizasyon bağlılığını duygusal bağlılık ile devam bağlılığı şeklinde iki gruba ayırmışlardır. 1990' yılındaki araştırmalarında ise, bağlılığı üç gruba ayırarak sınıflandırmışlardır. Bunlar; duygusal, normatif ve devam bağlılığıdır (Meyer vd., 2002, s.21).

Duygusal bağlılık, kişilerin örgüt ile duygusal yönden bağlanmasını ve aynı örgütün üyesi olmaya memnuniyet duymalarını sağlayan, kişisel ve örgütsel normların uzlaşmasından kaynaklanır (Wiener, 1982). "Finansal bir mantık çerçevesi" yönünden incelenen devam bağlılığı, "örgütteki bireylerin, örgütten ayrılmaları sonucunda daha önce elde ettikleri kazanımların ellerinden alınacak olmasına inanmaları ve iş alternatiflerinin az olması neticesinde 'zorunluluk nedeniyle' örgüt içinde kaldıkları" şeklinde ifade edilmektedir (Meyer vd, 1993; Akt. Sabuncuoğlu, 2007, s.622). Normatif bağlılık ise, toplumsal etmenlere varan yaşantılar ve çalışma şartlarının uygunluğu işveren karşısında bağlılık oluşturmaya veya kazanılan ayrıcalıklar sonucunda, vefa duygusu ile örgüte yarar sağlama amacıyla oluşturmuş olduğu bağlılık şeklinde tanımlanmıştır (Herscovitch ve Meyer, 2002; Akt. Ceylan ve Dinç, 2008, s.128).

Bağlılığın üç boyutunda da kişilerin çalışma ortamına bağlı kalmasını sağlayan şartların değiştiği görülmektedir. Sürekli hatırlanması gereken durum; görevi insanları yetiştirmek ve dönüştürmek olan okulun etkili olması ancak okulda çalışanların, üzerlerine düşen görevlerden fazlasını yapmaya istekli olmasıyla sağlanır (Katz ve Kahn, 1977).

Örgütsel bağlılık düzeylerini belirleyen birtakım faktörler de bulunmaktadır. Bu faktörler; bireysel faktörler, iş ve role ilişkin faktörler, iş deneyimi ile çalışma ortamına ilişkin faktörler ve örgüt yapısına ilişkin faktörler olarak ele alınabilir.

Bireysel Faktörler; Demografik etkenler iş ve çalışma yaşamına bağlı etkenler olarak iki düzeyde ele alınmaktadır. Demografik etkenler, kişinin yaşı, cinsiyeti, eğitim seviyesi, medeni hal ve tecrübesi gibi başlıklarla incelenir. İş ve çalışma yaşamındaysa, başarılı olmak isteme, katılımcı değerler anlatılmaktadır. (Aven vd.,1993, s.64; Çakır, 2001, s.104-141; Özdevecioğlu, 2003, s.115; Rosin ve Korabik, 1995, s.1-16).

İş ve Role İlişkin Faktörler; İşin muhtevası, işi kapsamı, rol çatışması ve rol karmaşası alt etkenlerden oluşur (Lydon, 1997, s.104-113). Ayrıca katılımcı, yönetim, maddi ödül sistemleri, çok fazla iş yükü, iş telaşı, grup bilinci, yetkilendirme ve otonomi sistemleri, öğrenme fırsatı da bu etkenler içinde yer sayılabilir (Boylu ve ark.2007, s.59; Dessler,1999; Gilbert ve Ivancevich,1999; Hartline vd., 2000).

İş Deneyimi ve Çalışma Ortamına İlişkin Faktörler; Örgütün içinde rasgele bir yerde çalışılan süre ile örgütte çalışılan bütün sürenin örgütsel bağlılıkla ilişkisi belirlenmiştir. Bununla birlikte, işgörenin örgüt içinde çalıştığı zaman zarfında bağlılıkla arasında pozitif yönde bir ilişki bulunurken, sürekli aynı mevkide geçirilen süre ile bağlılık arasında zıt bir ilişki mevcuttur (Balay, 2000, s.58; Doğan ve Kılıç, 2007, s.51).

Örgüt Yapısına İlişkin Faktörler; Örgütün geniş olması, formalleşme derecesi, kontrol mekanizması, sendikali üye sayısı, örgütün görünüşü, TKY uygulamalarını, dönüşümlü çalışma zamanları, maaş sistemi ve örgüt içinde yükselme olanakları, örgütsel bağlılığı önemli derecede etkilemektedir (Çakır, 2001). Bu faktörlere, işgörenlerin örgütsel etik algılarını ekleyebiliriz (Schwepker, 2001 Akt. Özdevecioğlu, 2003, s.116).

Okullar hem sosyal hem de açık sistemlerdir. Okulların varlıklarını sürdürebilmek için sürekli hizmet üretmeleri gereklidir. Okul topluma düzen katan ve toplumu gelecek kuşaklara taşımak için çaba harcayan kurumdur. Okulların hedefleri önceden belirlenmiştir, yasalar ile korunur, okulu yaşatma görevini üstlenecek olan insanı yetiştirir (Başaran, 1993). Toplumların ayakta kalmasını sağlayacak olan eğitim çalışmaları okullarda yapılır. Bunun için de okulların etkili ve verimli olması gerekir. Okulların verimli olmasında yönetim, okul ortamı, program vb. öğelerin yanında en çok görev öğretmenin üzerindedir (Balci, 2000). Öğretmenlerin okula bağlılıklarının araştırılıp incelenmesi, bağlılığa olumsuz ve olumsuz yönde etkileyen faktörlerin belirlenmesini sağlayacaktır. Olumlu yönlerin geliştirilmesi ve olumsuz faktörlerin ortadan kaldırılmasında yol gösterici olabilir.

1.1. Araştırmanın önemi

Öğretmenlerin görevlerini gerçekleştirebilmesinde, okullarına bağlılık kurmuş olmaları önem taşır. Okula içtenlik ile bağlı hissettikleri zaman okulda kalmada daha istekli olacaklardır. Öğretmenler okula bağlılık duygusu geliştirdiklerinde işlerini sevmeye, işinden haz duymaya, okula geç gelmeme, okuldan

ayrılmama gibi durumlarda artış görülecektir (Aydın, 1993; Bayram, 2005). Öğretmenler arasında okula bağlılığı düşük olan öğretmen olması diğer öğretmenlerin, öğrencilerin okulun bu durumdan olumsuz etkilenmesine neden olabilecektir. Bu nedenlerle öğretmenlerin okula bağlılıklarının ve bu bağlılıklarını etkileyen etkenlerin tespit edilmesi gerekir.

Öğretmenler arasında okula bağlılığı düşük olan öğretmen olması diğer öğretmenlerin, öğrencilerin okulun bu durumdan olumsuz etkilenmesine neden olabilecektir. Bu nedenlerle öğretmenlerin okula bağlılıklarının ve bu bağlılıklarını etkileyen etkenlerin tespit edilmesi gerekir.

Öğretmenlerin okula bağlılığını taşıdığı önemle birçok araştırmaya konu olmuştur. Atik ve Üstüner (2014), Ay ve Koç (2014), Aydın, Sarier ve Uysal, 2013, Bakay, Kurşunoğlu ve Tanrıöğen (2010), Bogler ve Somech (2004), Dağlı ve Gençdal (2018), Hallinger ve Heck (1998), Günce (2013), Karataş ve Güleş (2010), Kızıl (2013), Özcan (2008). Fakat bu araştırmalarda okula bağlılık cinsiyet, kıdem ve okullarında çalışma sürelerine göre incelemeler yapılmıştır. Öğretmenliği severek yapma, öğretmen olmaktan ve görev yapılan okuldan memnun olma gibi değişkenlere göre incelemeler yapılmadığı görülmüştür. Bu nedenle yapılan bu araştırmanın alana katkı sağlaması beklenmektedir.

1.2. Araştırmanın amacı

Araştırmada Isparta il sınırları içerisinde çeşitli kademelerde görev yapan öğretmenlerin okula bağlılık düzeylerinin araştırılması hedeflenmiştir.

1.3. Problem cümlesi

Bu çalışmanın problem cümlesi “Öğretmenlerin okula bağlılık düzeylerine ilişkin algıları ne düzeydedir?” şeklindedir.

1.4. Alt problemler

Bu araştırma aşağıdaki sorulara cevap aramaktadır.

1. Öğretmenlerin okula bağlılık düzeyleri nedir?
2. Öğretmenlerin okula bağlılık düzeyleri cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?
3. Öğretmenlerin okula bağlılık düzeyleri görev yaptığı okuldan memnun olma durumuna göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?
4. Öğretmenlerin okula bağlılık düzeyleri kıdeme göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?
5. Öğretmenlerin okula bağlılık düzeyleri görev yapılan okulun kademesine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?
6. Öğretmenlerin okula bağlılık düzeyleri okulda görev yapma süresine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?

2. Yöntem

Bu bölümde araştırmanın modeli, örnekleme, araştırmada kullanılan veri toplama aracı, veri toplama süreci ve verilerin analizi açıklanmaktadır.

2.1. Araştırma deseni

Araştırmada belirlenen genel amaca bağlı olarak, alt amaçların incelenmesinde nedensel karşılaştırma deseni kullanılmıştır. Bu model anket türündeki verileri toplamaya yarayan araç ile evrenden seçilen bir

örneklem içindeki kişilerin eğilimlerini, tutumlarını veya görüşlerini betimlemek amacı ile uygulanan nicel bir araştırmadır (Creswell, 2012).

2.2. Örneklem

Araştırmanın evreninde yer alan birimler 2019-2020 eğitim yılında Isparta il sınırları içerisinde temel eğitim ve ortaöğretim kademelerindeki öğretmenlerdir. Bu kademelerde toplamda 6612 öğretmen bulunmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenler; gelişigüzel seçilen okullarda, gönüllü olarak araştırmaya katılmayı kabul eden 380 kişiden oluşmaktadır.

Araştırmaya katılan gösteren öğretmenlerin demografik özellikleri Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Öğretmenlerin demografik özellikleri

Demografik Özellikler		f	%
Cinsiyet	Erkek	165	43.4
	Kadın	215	56.6
	Toplam	380	100.0
Görev yaptığınız okul kademesi	Anaokulu	62	16.3
	İlkokul	143	37.6
	Ortaokul	100	26.3
	Lise	75	19.7
	Toplam	380	100.0
Görev Yapılan Okulda Çalışma Süresi	0-3 yıl	163	42.9
	4-6 yıl	99	26.1
	7-9 yıl	49	12.9
	10-13 yıl	41	10.8
	14 yıl ve üstü	28	7.4
	Toplam	380	100.0
Kıdem	10 yıl Altı	86	22.6
	11-20 yıl arası	163	42.9
	21-30 yıl arası	100	26.3
	30 yıl üstü	31	8.2
	Toplam	380	100.0

Tablo 1'de araştırmaya katılan 380 öğretmenin; 215'i (%56.6) kadın, 165'i (%43.4) erkektir. Öğretmenlerin 143'ü (%37.6) ilkokul, 100'ü (%26.3) ortaokulda, 75'ü (%19.7) lise ve 62'ü (%16.3) anaokulu kurumlarda öğretmenlik yaptıkları tespit edilmiştir. Öğretmenlerin 163'ü (%42.9) 0-3 yıldan, 99'u (%26.1) 4-6 yıldan, 49'u (12.9) 7-9 yıldan, 41'i (%10.8) 10-13 yıldan ve 28'i (%7.4) 14 yıl ve üstü yıldan bu yana aynı okulda görev yapmaktadır. Öğretmenlerin 163'ü (%42.9) 11-20 yıldan, 100'ü (%26.3) 21-30 yıldan, 86'sı %22.6'sının 10 yıl ve altı yıldan, 31'i (%8.2) 30 yıl ve üstü süredir öğretmenlik mesleğini icra etmektedir.

2.3. Veri toplama aracı

Araştırmada veriler toplanırken kullanılan ölçek Üstüner (2009) tarafından geliştirilen "Öğretmenler için Örgütsel Bağlılık Ölçeğidir". Nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Covid-19 Pandemisi nedeniyle ölçek online oluşturulup il merkezi ve ilçelerinde görev yapan öğretmenlere iletilmiştir.

Araştırmada demografik özellikler bölümünde öğretmenlerin cinsiyet, kıdemi, görev yapılan okulun kademesi, okuldaki çalışma süresi gibi tanıttıcı özellikler yer almaktadır. Bunun yanında öğretmenlerin meslek ile ilgili memnuniyet durumlarının belirlenmesi için 3 adet soru da bulunmaktadır. Kullanılan ölçek ise 17 maddeden oluşmakta ve tek boyutludur. Ölçek ifadeleri "Her zaman "(5), "Çoğu zaman"(4), "Bazen"(3), "Nadiren"(2), "Hiçbir Zaman"(1) şeklindedir. Üstüner (2009) tarafından yapılan analizlerde ölçekten alınan puanların iç tutarlık katsayısı 0.96, test tekrar test korelasyon katsayısı ise 0.88 bulunmuştur. Bu araştırmadaysa Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısının (0.97) yüksek olduğu görülmüştür.

2.4. Veri analizi

Toplanan verilerin analizinde frekans, ortalama, standart sapma, yüzde, t-testi ve tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Araştırmadaki veriler SPSS 22 istatistiksel analiz programında değerlendirilmiştir.

3. Bulgular

Bu bölümde araştırmadan elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

3.1. Öğretmenlerin mesleğe yönelik tutumlarının incelenmesi

Araştırmada öğretmenlerin mesleklerine yönelik memnuniyet durumlarına ilişkin yapılan inceleme sonuçları aşağıda yorumlanmıştır.

Öğretmenlere mesleklerinden memnun olma durumlarını ölçmek için üç adet soru sorulmuştur. Memnuniyet tutumlarına ilişkin bulgular Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Öğretmenlerin mesleklerine yönelik memnuniyet durumları

Memnuniyet Durumları		f	%
Öğretmenliği Severek Yapma Durumu	Evet	368	96.8
	Hayır	12	3.2
	Toplam	380	100
Öğretmen Olmaktan Memnun Olma Durumu	Evet	364	95.8
	Hayır	16	4.2
	Toplam	380	100
Görev Yapılan Okuldan Memnun Olma Durumu	Evet	341	89.7
	Hayır	39	10.3
	Toplam	380	100

Tablo 2'ye göre araştırmaya katılım gösteren öğretmenlerin %96.8'inin öğretmenlik mesleğini severek yaptığı, %95.8'inin öğretmen olmaktan memnuniyet duyduğu ve %89.7'sinin görev yaptığı okulda bulunmaktan memnun olduğu görülmektedir.

3.2. Öğretmenlerin okula bağlılıklarının incelenmesi

Araştırmada öğretmenlerin okula bağlılıklarının incelenmesine ilişkin sonuçları Tablo 3'de verilmiştir.

Tablo 3. Öğretmenlerin okula bağlılıkları

	N	En Düşük	En Yüksek	\bar{X}	Ss.	Çarpıklık	Basıklık
Okula Bağlılık Toplam	380	17.00	85.00	65.06	16.07	-0.872	0.212

Tablo 3 deki bulgular incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel bağlılık ölçeğinden aldıkları; en düşük puanın 17, en yüksek puanın 85 olduğu, öğretmenlerin aldıkları puanların aritmetik ortalaması $\bar{X}=65.06$ ve standart sapması ise $S=16.07$ dir. Ölçeğin tüm maddelerinin toplam puanların yorumlanması için kullanılan puan aralığı 51-59 orta düzeyde bir örgütsel bağlılık, bu aralığın altında kalan puanların düşük düzeyde bir örgütsel bağlılık, bu aralığın üstünde kalan puanlarınsa yüksek düzeyde örgütsel bağlılık olarak değerlendirilmiştir. Bu ölçüte göre araştırmada öğretmenlerin okula bağlılıklarının "Yüksek " düzeyde olduğu görülmüştür. Araştırmanın bu bulgusunun aksine Mahmutoglu (2007), Başyigit (2009), Çoban (2010), Tulinay (2010), Altın (2010), Güçlü ve Zaman (2011) tarafından yapılan çalışmalarda öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının orta seviye olduğu görülmüştür. Merkezi eğilim ölçülerine bakıldığında Ortalama (68.00), Medyan (65,06) birbirine yakındır

3.3. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkla ilgili algılarının ortalama ve standart sapma puanlarının değerlendirilmesi

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık ile ilgili algılarının ortalaması ve standart sapması Tablo 4' te verilmiştir.

Tablo 4. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkla ilgili algılarının ortalama ve standart sapma puanları

İfadeler	\bar{X}	SS
1. Okulumda planlama, örgütleme ve yürütme işlerine katıldığım için kendimi bu okula daha bağlı hissediyorum.	4.04	0.98
2. Okulumda hakim olan yüksek düzeydeki güven duygusu görevimi bu kadar uzun süre devam ettirmeme neden olmaktadır.	3.98	1.09
3. Bu okulda yönetimin bir parçası olduğuma dair güçlü bir duygu yaşıyorum.	3.68	1.20
4. Okulda karşılaştığım güçlükleri yenme arzusu beni bu okula bağlıyor.	3.74	1.13
5. Bu okulda mesleki gelişme olanaklarının oluşu beni buraya bağlı kılıyor.	3.58	1.21
6. Bu okulda doğru işler doğru kişilere verildiği için kendimi bu okula bağlı hissediyorum.	3.75	1.11

7. Okulumun istikrarlı ve gelişmeyi hedefleyen bir yapısı olduğunu düşünüyorum.	4.05	1.05
8. Kendimi tamamen bu okulun bir parçası olarak hissediyorum.	4.06	1.07
9. Okul müdürümüzün, çabalarımıza destek ve cesaret veriyor olması, kendimi bu okula daha yakın hissetmemi sağlıyor.	3.99	1.11
10. Adil ve düşünceli yönetimi nedeniyle, kendimi bu okulla büyük ölçüde özdeşleştiriyorum.	3.91	1.14
11. Yönetimin bir parçası olduğum hissi benim bu okuldan ayrılmamı engelliyor.	3.41	1.38
12. Herhangi bir parasal kazanç düşünmeksizin bu okulda ders saatleri dışında da çalışabilirim.	3.75	1.13
13. Kişinin kim olduğundan ziyade performansının objektif olarak değerlendirilmesi benim bu okula bağlı olmamı sağlıyor.	3.78	1.12
14. Yöneticilerimizin karar alırken, problem çözerken, bizleri iş birliğine teşvik etmeleri kendimi buraya bağlı hissetmemi sağlıyor.	3.89	1.07
15. Üstlerim yapmış olduğum işleri takdir ettikleri için kendimi bu okula büyük ölçüde bağlı hissediyorum.	3.79	1.15
16. Okulumda var olan özgürlük ve sorumluluk dengesinin, beni gerçekten bu okula bağladığımı düşünüyorum.	3.78	1.14
17. Bu okulda dikkate alındığımı/hesaba katıldığımı düşündüğüm için kendimi buraya bağlı hissediyorum.	3.89	1.09
Ortalama	3.83	1.13

Tablo 4' e göre, öğretmenlerin okula bağlılıklarına ilişkin algılarının genel ortalaması ($\bar{X}=3,83$) olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin ankete verdikleri cevapların aritmetik ortalamalarını yorumlarken 1.00-1.79 oldukça düşük, 1.80-2.59 düşük, 2.60-3.39 orta, 3.40-4.19 yüksek ve 4.20-5.00 aralığı oldukça yüksek şeklinde kriterler belirlenmiştir. Bu bağlamda öğretmenlerin okula bağlılık düzeyleri yüksek olarak bulunmuştur. Öğretmenlerin algılarına bakıldığında ortalaması en fazla olan ilk üç madde şöyle sıralanmaktadır. (1) Kendimi tamamen bu okulun bir parçası olarak hissediyorum ($\bar{X}=4.06$). (2) Okulumun istikrarlı ve gelişmeyi hedefleyen bir yapısı olduğunu düşünüyorum ($\bar{X}=4.05$). (3) Okulumda planlama, örgütlenme ve yürütme işlerine katıldığım için kendimi bu okula daha bağlı hissediyorum ($\bar{X}=4.04$) maddeleridir. Ortalaması en az ilk üç maddeyse sırasıyla; (1) Yönetimin bir parçası olduğum hissi benim bu okuldan ayrılmamı engelliyor ($\bar{X}=3.41$). (2) Bu okulda mesleki gelişme olanaklarının oluşu beni buraya bağlı kılıyor ($\bar{X}=3.58$). (2) Bu okulda yönetimin bir parçası olduğuma dair güçlü bir duygu yaşıyorum ($\bar{X}=3.68$) maddeleridir. Sonuçlara bakıldığında bu maddelerin en düşük olması okul yönetimi ile ilgili sorunlara işaret ettiği söylenebilir. Öğretmenlerin kendilerini okul yönetiminin bir parçası olarak görmemesinin sebepleri derinlemesine araştırılabilir. Öğretmenlerin mesleki gelişimlerine daha çok olanak sağlanabilir.

3.4. Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre okula bağlılıklarının değerlendirilmesi

Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre okula bağlılıklarının değerlendirilmesi Tablo 5' te verilmiştir.

Tablo 5. Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre okula bağlılıkları

	Cinsiyet	N	\bar{X}	s	T	df	p
Okula Bağlılık	Erkek	165	3.98	.94	2.79	378	.006
	Kadın	215	3.71	.93			

*p<.05

Tablo 5 incelendiğinde cinsiyete göre öğretmenlerin okula bağlılık düzeylerinde anlamlı bir fark olduğunu görmekteyiz [$t_{(378)}=2.79, p < .05$]. Ortalama değerler dikkate alındığında erkek öğretmenlerin okula bağlılık düzeylerinin ortalamasının ($\bar{x}=3.98$) kadın öğretmenlerin okula bağlılık düzeylerinin ortalamasına göre ($\bar{x} = 3.71$) yüksek olduğu söylenebilir.

Bu bulguya benzer şekilde; Sezer (2005), Bakır (2013), Karcıoğlu ve Türker (2010), Ay ve Koç (2014) öğretmenlerin okula bağlılıkları ile ilgili yaptıkları çalışmalarda kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre örgütsel bağlılık düzeylerinin daha düşük olduğu belirlemişlerdir. Bu sonuçlardan farklı olarak erkeklerin ve kadınların yakın örgütsel bağlılık seviyelerini tespit eden araştırmalar da vardır (Koç vd., 2016; Selvitopu ve Şahin, 2013). Dağlı ve Gençdal (2018) yaptıkları araştırmada öğretmenlerin cinsiyet açısından örgütsel bağlılığa ilişkin algılarında hiçbir boyutta anlamlı bir fark bulunamamış ve tüm ölçek toplamında anlamlı bir şekilde farklılaşmadığını saptamışlardır. Başka bir araştırmada benzer olarak, öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarına ilişkin kadın ve erkek öğretmenler arasında anlamlı bir fark bulunmadığı ortaya konulmuştur (Atik ve Üstüner, 2014). Çoban ve Demirtaş (2011) ise yaptıkları araştırmada cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık saptamışlardır. Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıoğen (2010) yaptıkları araştırmada ise örgütsel bağlılığın alt boyutlarından birisi olan normatif bağlılık incelenmiş ve cinsiyet değişkeni yönünden kadınların erkeklere kıyasla bağlılıklarının daha fazla olduğu bulgusuna varmışlardır.

3.5. Öğretmenliği severek yapma durumlarına göre okula bağlılıkları

Öğretmenlerin öğretmenliği severek yapma durumlarına göre okula bağlılıklarının değerlendirilmesi Tablo 6 'da verilmiştir.

Tablo 6. Öğretmenliği severek yapma durumlarına göre okula bağlılıkları

Öğretmenliği Severek mi Yapıyorsunuz ?	n	\bar{X}	s	t	df	p	
Okula Bağlılık Ortalama	Evet	368	3.86	0.92	3.69	378	.000
	Hayır	12	2.85	1.24			

*p<.05

Tablo 6' ya göre, öğretmenlik mesleğini severek yapma durumları ile okula bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir fark saptanmıştır [$t_{(378)}=3.69, p<.05$]. Sonuçların etki büyüklüğüne ($d=0.42$) bakıldığında farkın zayıf düzeyde olduğu söylenebilir. Ortalama değerler dikkate alındığında öğretmenliği severek yapanların okula bağlılık düzeylerinin ortalaması ($\bar{x}=3.86$) severek yapmayan öğretmenlerin okula bağlılık düzeylerinin ortalamasına göre ($\bar{x}=2.85$) yüksek olduğu söylenebilir.

3.6. Öğretmenlerin öğretmen olmaktan memnuniyet durumlarına göre okula bağlılıkları

Öğretmenlerin öğretmen olmaktan memnun olma durumlarına göre okula bağlılıklarının değerlendirilmesi Tablo 7 'da verilmiştir.

Tablo 7. Öğretmenlerin memnuniyetlerine göre okula bağlılıkları

Öğretmen Olduğunuz İçin Memnun musunuz?	n	\bar{X}	S	t	df	p	
Okula Bağlılık	Evet	364	3.85	0.93	2.25	378	0.02
	Hayır	16	3.31	1.26			

* $p<.05$

Tablo 7' ye göre öğretmenlerin okula bağlılık düzeylerinde anlamlı bir farklılık görülmektedir [$t_{(378)}=2.25, p<.05$]. Sonuçların etki büyüklüğüne ($d=0.49$) bakıldığında farkın zayıf düzeyde olduğu söylenebilir. Ortalama değerler dikkate alındığında öğretmen olduğundan memnun olan öğretmenlerin okula bağlılık düzeylerinin ortalamasının ($\bar{x}=3.85$) memnun olmayan öğretmenlerin okula bağlılık düzeylerinin ortalamasına göre ($\bar{x} = 3.31$) yüksek olduğu söylenebilir.

3.7. Öğretmenlerin kendi okullarında çalışmaktan memnurluklarına göre okula bağlılıkların değerlendirilmesi

Öğretmenlerin kendi okullarında çalışmaktan memnuniyet durumlarına göre okula bağlılıklarının değerlendirilmesi Tablo 8' de verilmiştir.

Tablo 8. Öğretmenlerin kendi okullarında çalışmaktan memnurluklarına göre okula bağlılıkları

Bu Okulda Çalıştığınız İçin Memnun musunuz?	N	\bar{X}	S	t	df	p	
Okula Bağlılık	Evet	341	3.99	0.80	11.47	378	0,00
	Hayır	39	2.41	0.94			

* $p<.05$

Tablo 8' e göre, öğretmenlerin kendi okulunda çalıştığından memnun olma durumları ile öğretmenlerin okula bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir [$t_{(378)}=11.47, p<.05$]. Sonuçların etki büyüklüğüne ($d=1.82$) bakıldığında farkın kuvvetli düzeyde olduğu söylenebilir. Ortalama değerler dikkate alındığında kendi okulunda çalışmaktan memnun olan öğretmenlerin okula bağlılık

düzeylerinin ortalaması ($\bar{x}=3.99$) memnun olmayan öğretmenlerin okula bağlılık düzeylerinin ortalamasına göre ($\bar{x} = 2.41$) yüksek olduğu söylenebilir.

3.8. Öğretmenlerin kıdemlerine göre okula bağlılıklarının değerlendirilmesi

Öğretmenlerin kıdemlerine göre okula bağlılıklarının değerlendirilmesi Tablo 9'da verilmiştir.

Tablo 9. Öğretmenlerin kıdemlerine göre okula bağlılıkları

	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.	Anlamı Fark
Gruplar Arası	1073	3	357.65	1.388	0.24	--
Grup içi	96891.27	376	257.69			
Toplam	97964.22	379				

Tablo 9' daki veriler incelendiğinde, öğretmenlerin kıdemlerine göre okula bağlılık düzeylerinin anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($p>0.05$).

Bakay, Kurşunoğlu ve Tanrıoğen (2010) yaptıkları araştırmada öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının kıdem faktörü yönünden incelemiştir. Elde ettikleri sonuçlara bakıldığında öğretmenlerin duygusal, devam ve normatif bağlılıklarının kıdem açısından incelenmesinde anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0.05$). Diğer araştırmalarda; Günce (2013), Dağlı ve Gençdal (2018) öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algılarını kıdem değişkenine göre incelemiş tüm boyutlarda anlamlı bir fark saptamamışlardır. Alan yazısına bakıldığında, hizmet süresiyle örgütsel bağlılığın arasında pozitif yönde ilişki olduğu görülmektedir (Meyer ve Allen, 1984; Mowday, Steers ve Porter, 1979; Steers, 1977). Bağlılık konusunda, Allen ve Meyer (1993) meslekte geçirilen süreye bağlı olarak bireyin konumundaki olumlu yönde yükselme neticesinde memnuniyetinin arttığını, bağlılıkla kıdem arasında olumlu açıdan ilişki olacağını belirttiler. Aksu ve Balcı (2009) ortaöğretim kademesindeki öğretmenlerin okula bağlılıkları ile ilgili gerçekleştirdikleri araştırmada, yüksek kıdeme sahip öğretmenlerdeki bağlılık düzeyleri, düşük kıdemli öğretmenlere göre yüksek olduğu belirlemişlerdir. Özcan (2008), ilköğretimde çalışan öğretmenlerinin okula bağlılıkları ile demografik özellikleri arasındaki farkları araştırmış, kıdemi fazla olan öğretmenlerin kıdemi az olan öğretmenlere göre okullarına daha bağlı oldukları sonucuna ulaşmıştır.

3.9. Öğretmenlerin görev yaptığı okul kademesine göre okula bağlılıklarının değerlendirilmesi

Öğretmenlerin görev yaptığı okul kademesine göre okula bağlılıklarının değerlendirilmesi Tablo 10 ve Tablo 11'de verilmiştir.

Tablo 10. Öğretmenlerin görev yaptığı okul kademesine göre okula bağlılıkları

Okul Kademesi	N	\bar{X}	SS	F	p
Ana Okulu	62	62.24	16.61	4.24	.006
İlkokul	143	68.73	13.44		
Ortaokul	100	62.44	16.57		

Lise	75	63.92	18.42
Toplam	380	65.07	16.08

*p<.05

Tablo 10' daki veriler incelendiğinde, öğretmenlerin okula bağlılığı ile okulda çalışma süreleri arasında anlamlı bir fark görülmektedir (p<.05). Bulunan farkın hangi gruplar arasında olduğunun tespit edilmesi için Tukey testi yapıp, sonuçları Tablo 11'de verilmiştir.

Tablo 11. Öğretmenlerin görev yaptığı okul kademesine göre okula bağlılıkları

*p<.05

Okul Kademesi	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamı Fark
Gruplar Arası	3206.788	3	1068.929	4.24	.006	«İlkokul» İle «Anaokulu» ve «Ortaokul»
Grup içi	94757.433	376	252.014			
Toplam	97964.221	379				

Tablo 11' deki veriler incelendiğinde, öğretmenlerin çalıştıkları öğretim kademeleri ile okula bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur [$F_{(3-376)}=4.24$, p<.05]. Tukey çoklu karşılaştırma testi sonucunda, farkın ilkokulda çalışan öğretmenler ile anaokulu ve ortaokulda çalışan öğretmenler arasında olduğu görülmektedir. Grupların ortalamaları dikkate alındığında anaokulu kademesinin ($\bar{x}=62.24$), ortaokul ($\bar{x}=62.44$), lise ($\bar{x}=63.92$) ve ilkokuldan ($\bar{x}=68.73$) düşük olduğu söylenebilir. Hesaplanan etki büyüklüğüne göre ($\eta^2=0.03$) bu farkın küçük düzeyde olduğu görülmektedir.

Literatürde okula bağlılığın branş açısından değerlendirildiği araştırmalarda farklı sonuçlar bulunduğu görülmüştür. Ay ve Koç (2014), Atik ve Üstüner (2014), Bakay, Kurşunoğlu ve Tanrıöğen (2010) ve Bakır'ın (2013) araştırmalarında öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarında branşları açısından bir farklılık bulunmamıştır. Karataş ve Güleş (2010) yaptıkları çalışmada branş öğretmenleri ile sınıf öğretmenlerinin okula bağlılıklarını karşılaştırmış ve branş öğretmenlerinin okula bağlılıklarını daha yüksek olduğu sonucuna varmıştır. Kızıl'ın (2013) yaptığı çalışmada sınıf ve branş öğretmenlerinin okula bağlılıklarını incelemiştir. Araştırmadaki puanlarının ortalamalarına bakıldığında sınıf öğretmenlerinin puanlarının yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bakay, Kurşunoğlu ve Tanrıöğen (2010) yaptıkları çalışmada sınıf ve branş öğretmenlerinin duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık puanları incelenmiş anlamlı bir farkın olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

4. Sonuç ve öneriler

Araştırmada Isparta il merkezi ve ilçelerinde görev yapan öğretmenlerin okula bağlılıklarının ölçülmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya katılım gösteren 380 öğretmenin; 215'i (%56.6) kadın, 165'i (%43.4) erkektir. Öğretmenlerin 143'ü (%37.6) ilkokul, 100'ü (%26.3) ortaokulda, 75'ü (%19.7) lise ve 62'ü (%16.3) anaokulu kurumlarda öğretmenlik yaptıkları tespit edilmiştir. Öğretmenlerin 163'ü (%42.9) 0-3 yıldan, 99'u (%26.1) 4-6 yıldan, 49'u (12.9) 7-9 yıldan, 41'i (%10.8) 10-13 yıldan ve 28'i (%7.4) 14 yıl ve üstü yıldan bu yana aynı okulda görev yapmaktadır. Öğretmenlerin 163'ü (%42.9) 11-20 yıldan, 100'ü (%26.3) 21-30 yıldan, 86'sı %22.6'sının 10 yıl ve altı yıldan, 31'i (%8.2) 30 yıl ve üstü süredir öğretmenlik

mesleğini icra etmektedir. Araştırmaya katılım gösteren öğretmenlerin %96.8'inin öğretmenlik mesleğini severek yaptığı, %95.8'inin öğretmen olmaktan memnuniyet duyduğu ve %89.7'sinin görev yaptığı okulda bulunmaktan memnun olduğu belirlenmiştir.

Araştırmada öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark görülmektedir. Bu bulgu, Türk toplumunda erkekler üzerinde evi geçindirme kaygısı, aile reisliği rolü gibi toplumsal normların daha baskın olmasından, kadınlar da ise ev, aile vb. sorumluluklarının yüksek olması gibi nedenlerden kaynaklanmış olabilir. Erkek öğretmenlerin okula bağlılıklarının, kadın öğretmenlere göre yüksek olduğu saptanmıştır. Sezer (2005), Bakır (2013), Karcıoğlu ve Türker (2010), Ay ve Koç (2014) çalışmalarına paralel bulgular elde edilmişlerdir. Kadınlar aile yaşamındaki sorumluluklarını önemsedikleri için çalıştıkları kurumu ikinci plana atmakta ve okula genellikle erkeklere göre daha az bağlandıkları görülmektedir (Aven vd., 1993: 646'dan Akt. Yalçın ve İplik, 2008: 488). Örgütsel bağlılığın cinsiyet yönünden ilişkisini inceleyen araştırmalara bakıldığında zaman, kadınlar ile erkeklerin örgütsel bağlılıkları konusunda fikir ayrılıkları olduğu görülmektedir. Dağlı ve Gençdal (2018), Atik ve Üstüner (2014), Selvitopu ve Şahin (2013) yaptıkları araştırmalarda cinsiyet faktörünü bağlılığı etkilemediğini erkeklerin ve kadınların yakın örgütsel bağlılık seviyelerine sahip oldukları bulgusuna ulaşmışlardır. Bu bulguların aksine, Angle ve Perry (1981), Mathieu ve Zajac (1990), çalışmalarında kadınların bağlılıklarının erkeklere oranla yüksek olduğunu tespit etmişlerdir.

Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlik mesleğini severek yapanların okula bağlılığı boyutunda anlamlı bir fark vardır. Öğretmenlerin mesleğini severek yapmaları okula olan bağlılıklarını artırmaktadır. Bireyin yaptığı işi sevmesi iş motivasyonuna olumlu yönde katkı sağladığı söylenebilir. Atmaca (2020) yaptığı çalışmada mesleğini severek yapan öğretmenlerin sevmeyerek yapan öğretmenlere göre içsel motivasyonlarının ve mesleğe bağlılıklarının daha güçlü olduğu bulgusuna varmıştır.

Araştırmada öğretmen olmaktan memnuniyet ile okula bağlılık arasında anlamlı bir fark saptanmıştır. Öğretmen olmaktan memnun olanlar okula daha çok bağlılık göstermektedir. Çalıştığı işinden memnun olan bireylerin problemler karşısında daha olumlu tutum sergileyecekleri düşünülebilir. Kabaklı ve Çimen'in (2017) bulguları da meslek seçiminde öğretmenliği isteyip seçen bireylerin mesleki yabancılaşma düzeylerinin benzer şekilde anlamlı olarak daha düşük olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Bulgulara baktığımızda mesleğine yabancılaşan öğretmenlerin aynı zamanda okula bağlılıklarının düşük olduğunu söyleyebiliriz.

Kendi okullarında çalışmaktan memnun olan öğretmenlerin okula bağlılık düzeylerinin arttığı görülmektedir. Öğretmenlerin buldukları okuldaki çalışma sürelerine bakıldığında ise çalışma süresi arttıkça kurumların "ait olma" hislerinin de arttığı ve kurumları ile özdeşleştiği söylenebilir. Öğretmenler, okula verdikleri emeği ve yatırımları kaybetmemek için okullarına daha çok bağlanmış olabilirler. Örgütte uzun zaman çalışan kişilerde bağlılığın meydana geldiği söylenebilir. Aynı zamanda çalışanların iş arkadaşları ile örgütlerine güven oluşturma bağlılık duygusunu artırdığı söylenebilir.

Öğretmenlerin çalıştıkları kademelere göre ilköğretimde çalışanlar ile hem anaokulunda hem de ortaokulda çalışanlar arasında anlamlı fark bulunmuştur. Sınıf öğretmenlerin bağlılık ortalamaları diğer branş öğretmenlerine göre daha yüksektir. Kızıl'ın (2013) yaptığı çalışmada bulgu ile aynı yönde sonuçlara ulaşmıştır. Karataş ve Güleş (2010) araştırmalarında branş öğretmenlerinin okula bağlılık düzeylerini sınıf öğretmenlerine göre daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Branş öğretmenlerinin, sınıf öğretmenlerine oranla örgütte kalma ihtiyacı ve sorumluluk-zorunluluk duygusunu daha az hissettikleri söylenebilir. Sınıf öğretmenlerinin okula bağlılığının branş öğretmenlerinden daha fazla

olması bulgusuna ulaşılmıştır. Branş öğretmenlerinin özel derse gitme gibi ek iş olanaklarının daha çok olmasıyla da ilişkilendirebiliriz. Sınıf öğretmenlerinin öğrencileri ile daha çok zaman geçirmeleri öğrencilerine ve okula daha çok bütünleşmesi bağlılığı olumlu yönde etkilemiş olabilir. Branş öğretmenlerinin ders saatleri dışında okulda fazla zaman geçirmemesi de bağlılığı düşüren etkenlerden olabilir.

4.1. Öneriler

1. Öğretmenleri belirli zamanlarda hizmet-içi eğitime alıp; yaptıkları işin önemini vurgulamak, iş stresini azaltmasına yardımcı olabilecek psikolojik desteği sağlamak, uygun öğrenme iklimini oluşturmasına yardımcı olacak öneriler getirmek, stratejik kararlara katılmasına katkı sağlayacak ortamları yaratmak ve öğrenme fırsatları yaratmasına yön göstererek öğretmenlerin okula bağlılıkları güçlendirilmeye çalışılabilir.
2. Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler konusunda farklı evren ve yöntemlerle yeni araştırmalar yapılabilir.
3. Branş öğretmenlerinin bağlılık oranı sınıf öğretmenlerine göre daha düşük çıkmasının nedenleri ve kadın öğretmenlerin okula bağlılıklarının erkek öğretmenlere göre daha düşük çıkmasının nedenleri ile ilgili derinlemesine araştırmalar yapılabilir.
4. Kendi okullarında çalışmaktan memnun olan öğretmenlerin okula bağlılık düzeylerinin artmasının nedenleri üzerine araştırmalar yapılabilir.
5. Öğretmen olmaktan memnun olmamalarına engel olan faktörler belirlenip önleyici ve memnuniyetlerini artırıcı çalışmalar yapılabilir.
6. Öğretmenlerin okul yönetimiyle ilgili sorunları derinlemesine araştırılabilir.

Kaynakça

- Aksu, A. ve Balcı, Y. (2009). Genel liselerde örgütsel adanmışlık ve dönüşümsel liderlik. *Journal of New World Sciences Academy Education Sciences*, 4 (4), 1468-1480.
- Altın, B. (2010). *İlköğretimde görevli öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarıyla yaratıcılıkları ilişkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Angle, H. L., & Perry, J. L. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26(1), 1-14.
- Aronson, E. (1999). *The social animal*, 8. Bs. New York: Worth Publishers.
- 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.
- Atmaca, T. (2020). Öğretmenlerin kişilik tipleri ile mesleğe yabancılaşma arasındaki ilişki. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20 (1), 491-506.
- Aven, F. F., McEvoy, G. M. ve Parker, B. (1993). Gender and attitudinal commitment to organizations: A meta-analysis, *Journal of Business Research*, 26(1), 63-73.
- Ay, G., & Koç, H. (2014). Örgütsel adalet algısı ile örgütsel bağlılık düzeyi arasındaki ilişkinin belirlenmesi: Öğretmenler üzerinde bir inceleme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 67-90.

- Aydın, A., Sarier, Y., & Uysal, S. (2013). The effect of school principals' leadership styles on teachers' organizational commitment and job satisfaction. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 13(2), 806-811.
- Aydın, M. (1993). *Çağdaş eğitim denetimi*. 3. Baskı, Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Bakır, A.A. (2013). *Öğretmenlerin paylaşılan liderlik ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişkinin analizi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Balcı, A. (2003). *Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji ve Taktikler*, Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Barnard C. I. (1982). *The Functions of the Executive*, Cambridge: Harvard University.
- Başaran, İ. E. (1993). *Türkiye eğitim sistemi*. Ankara: Gül Yayınevi.
- Başığit, F. (2009). Öğretmenlerin karar alma sürecine katılım düzeylerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile ilişkisi, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara*.
- Bogler, R., & Somech, A. (2004). Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools. *Teaching and Teacher Education*, 20(3), 277-289.
- Boylu, Y., Güçer, E. ve Pelit, E., (2007). *Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma*. Finans Politik & Ekonomik Yorumlar, 44 (511).
- Ceylan, A. ve Dinç A. (2008). Kaçak elektrik kullanılmasına karşı elektrik idaresi çalışanı tutumunun örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık ile ilişkisi ve illere göre farklılıklar. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22(2), 125-139.
- Creswell, J. W. (2012). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research*. Boston MA: Pearson.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe bağlılık olgusu ve etkileyen faktörler*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Çoban, D. (2010). *Okulların akademik iyimserlik düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- 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.
- Dağlı, A. ve Gençdal, G. (2018). Öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algılarının bazı değişkenlere göre incelenmesi. Diyarbakır ili örneği. *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(14), 164-175.
- Dessler, G. (1999). *How to earn your employees commitment*, *Academy of Management Executive*. 13(2), 58-66.
- Doğan, S. ve Kılıç Ş., (2007). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29, 37-61. 5, 110-132.
- Gilbert, J. A. ve Ivancevich, J. M. (1999). Organizational diplomacy: The bridge for managing diversity. *Human Resource Planning*, 22(3), 1-29.
- Güçlü, N. ve Zaman, O. (2011). Alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin iş doyumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9(3), 541-576.
- Günce, S. (2013). İlköğretim okullarında örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık ilişkisi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa. Bayram, L. (2005). "Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık". *Sayıştay Dergisi*, 59, 125-139.
- Hallinger, P., & Heck, R. H. (1998). Exploring the principal's contribution to school effectiveness: 1980-1995. *School Effectiveness and School Improvement*, 9(2), 157-191.

- Hartline, M., Maxham, J. ve Mckee, D. (2000). Corridors of influence dissemination of customer-oriented strategy to customer contact service employees. *Journal of Marketing*, 64(4), 5-50.
- Kabaklı Çimen, L. (2018). Okul öncesi öğretmenlerinin mesleğe yabancılaşma düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi*, 8(2), 519-552.
- Karataş, S., & Güleş, H. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 74-89.
- Karcıoğlu, F. ve Türker, E. (2010). Psikolojik sözleşme ile örgütsel bağlılık ilişkisi: Sağlık çalışanları üzerine bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(2), 121-140.
- Katz, D., Kahn, R.L. (1977). *Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi*. (Çev: H. Can, Y. Bayar) Ankara: TODAİE 167
- Kızıl, G. (2013). *Öğretmenlerin duygusal zekâları ile örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişki (Balıkesir ili örneği)* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Koç, M., Öztürk, L. ve Yıldırım, A. (2016). X ve Y Kuşağının Örgütsel Bağlılık Farklılıklarını Belirlemeye Yönelik Ampirik Bir Çalışma, Global Business Research Congress (GBRC), İstanbul.
- Kurşunoğlu, A., Bakay, E., & Tanrıöğen, E. B. A. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(28), 101-115.
- Lydon, J., Pierce, T. ve O'regan, S., (1997). Coping with moral commitment to long-distance dating relationship. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73:104-113.
- Mahmutoğlu, A. (2007). *Milli eğitim bakanlığı merkez örgütünde iş doyumu ve örgütsel bağlılık*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Mathieu, J. E. & Zajac, D. M. (1990). A review and meta- analysis of the antecedents, corraletes and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-194.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1984). Testing the side-bet theory of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69 (3), 372-378.
- Mowday, R. T., Porter, L. W. ve Steers, R. M. (1982). Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism and turnover. New York: Academic Pres.
- Mowday, R., Steers, R., ve Porter, L. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Newton, L. A. ve Shore, L. M. (1992). A model of union membership: Instrumentality, commitment and opposition, *Academy of Management Review*, 17 (2), 275-298.
- O'Reilly, C. (1995): "Corporations, Culture and Commitment: Motivation and Social Control in Organizations", *Psychological Dimensions of Organizational Behavior*, 2nd Ed., B.M. Staw (Ed), New Jersey: Prentice Hall.
- O'Reilly, C. ve Chatman, J. (1986): "Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification and Internalization on Prosocial Behavior", *Journal of Applied Psychology*, Cilt 71, Sayı 3, ss.492-499
- Özcan, E. B. (2008). Örgütsel bağlılık ve iş değerleri arasındaki ilişki: Adana ilinde bir inceleme. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma, *D.E.İ.İ.B.F. Dergisi*, 18(2), 113-130.
- Rosin, H., ve Korabik, K. (1995). Organizational experiences and propensity to leave: A multivariate investigation of men and women managers. *Journal of Vocational Behavior*, 46(1), 1-16.
- Sabuncuoğlu, E. T. (2007). Eğitim, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 7(2), 631- 636

- Schwepker, C. H. (2001). Ethical climate's relationship to job satisfaction organizational commitment and turnover intention in the salesforce. *Journal of Business Research*, 54, 39-53.
- Selvitopu, A., & Şahin, H. (2013). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(2), 171-189.
- Sezer, F. (2005). İlköğretim okulu müdürlerinin sergiledikleri liderlik stillerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılığına etkisi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Steers, R.M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22 (1), 46-56.
- Tulinay, Ö. (2010). Sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ve örgütsel bağlılık ve örgütsel iletişim ile ilişkisi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Üstüner, M. (2009). Öğretmenler için örgütsel bağlılık ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 1-17.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations. A normative view. *Academy of Management Review*, 7 (3), 418-428.
- Yalçın, A. ve İplik, F. N. (2007). A grubu seyahat acentelerinde çalışanların örgütsel bağlılıklarını etkileyen faktörlerin belirlenmesine yönelik bir araştırma: Adana ili örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18, 483-500.