

**MESLEK LİSESİ ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA İLİŞKİN ALGILARI****Sinan GİRGİN<sup>1</sup>**  
**Tanju DEMİR<sup>2</sup>****Özet**

Bu araştırma, İstanbul ili Bağcılar ilçesinde, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin algılarının ne düzeyde olduğu ve çeşitli değişkenlere (cinsiyet, yaş, medeni durum, branş, mesleki kıdem, çalıştığı okuldaki kıdem) göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemektir. Araştırma tarama modeline uygun şekilde hazırlanmıştır. 2014-2015 eğitim-öğretim yılı İstanbul ili Bağcılar ilçe sınırları içinde olan meslek liselerinde çalışan 307 öğretmen ile yapılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak örgütsel bağlılık düzeyinin belirlenmesi amacıyla Meyer, Allen ve Smith (1993)'in geliştirdikleri ve Sarıdede (2003)'nin Türkçeye uyarladığı 18 ifadeden oluşan "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırma neticesinde ortaya çıkan sonuçlar şöyledir: Meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılığa ilişkin algılarının yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. Cinsiyet, yaş, medeni durum, branş, mesleki kıdem ve çalışılan okuldaki kıdem değişkenlerine göre meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılığa ilişkin algıları anlamlı farklılık göstermemiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Meslek Lisesi, Öğretmen, Örgütsel Bağlılık**PERCEIVED ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF VOCATIONAL HIGH SCHOOL TEACHERS****Abstract**

The study aims to determine the level of perceived organizational commitment of the vocational high school teachers working in the vocational high schools affiliated to the Ministry of Education in the district of Bağcılar, İstanbul and whether such perception varies depending on different variables (such as gender, age, marital status, field of study, seniority and seniority levels in their respective schools). The study was designed using survey model. The study was conducted on 307 teachers working at vocational high schools in the districts of Bağcılar, İstanbul in the school year of 2014-2015. The study used, as data collection tool, "Scale of Organizational Commitment" of 18 statements as designed by Meyer, Allen and Smith (1993), and translated and adapted into Turkish by Sarıdede (2003) to determine the level of organizational commitment. The results of the study are as follows: it was determined that the perceptions of the vocational high school teachers about the organizational commitment were high. According to the variables of gender, age, marital status, field of study, seniority and seniority levels in their respective school, the perception of the organizational commitment of the vocational high school teachers did not show any significant difference.

**Keywords:** Vocational High School, Teacher, Organizational Commitment.<sup>1</sup> Sorumlu yazar/Corresponding Author, Okan Üniversitesi, Türkiye, sinan.girgin@hotmail.com<sup>2</sup> Alaattin Nilüfer Kadayıfçıoğlu Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, Türkiye, tanjupdris@hotmail.com

## GİRİŞ

Bireylerin örgütlerine ilişkin algıları onların örgütlerine ilişkin tutumlarını etkilemektedir. Örgütler için bireylerin sahip olduğu en önemli tutumlardan biri ise örgütsel bağlılıktır (Kaya ve Özdevicioğlu, 2008). Örgütüne bağlı olan bireylerin, örgütün amaç ve hedeflerini benimseyecekleri, örgüt lehine davranışlarda bulunacakları, önemli bilgileri saklı tutacakları ileri sürülebilir. Tüm bu olumlu tutum ve davranışların temelinde yatan en önemli unsurlardan birinin de örgüte bağlılık olduğu söylenebilir. Millî Eğitimin temel kurumlarından olan okullar birer hizmet örgütüdür. Örgüt olarak okulların hedefi; zamanın ihtiyaçlarına cevap verebilen, araştırmacı, sorgulayıcı, sorumluluk alabilen, sosyal ve aynı zamanda kendi kendine yetebilen kişiler yetiştirmektir (Balay, 2014). Okulların kıt kaynaklarıyla bu amaçları maksimum düzeyde gerçekleştirmeleri öğretmenlerin okullarına bağlılığını etkilediği söylenebilir. Yani örgütünü seven öğretmen öğrencisini de sevecek böylece başarının kendiliğinden geleceği söylenebilecektir. Aslında, örgütsel başarı; bireysel ve örgütsel kaynaklar ile performansı artıran çalışanlara bağlıdır. Nitelikle ilgili problemlerin, örgüt sisteminde görev alan üyelerin bağlılık seviyesi ile bağlantılı olduğu ifade edilebilir.

Çalışmada, öncelikle örgütsel bağlılık ve alt boyutları olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık kavramlarına dair tanımlamalar yapılmıştır. Bu teorik arka plan çerçevesinde, söz konusu kavramların İstanbul ili Bağcılar ilçesinde, Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin algıları öğretmenlerden anket yoluyla toplanan veriler ışığında araştırılmıştır. Daha sonra elde edilen bulguların değerlendirilmesi ve bazı önerilerde bulunulması ile sonuçlanmaktadır.

### 1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

#### 1.1. Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutları

Örgütsel bağlılık kavramı farklı araştırmacılar tarafından değişik biçimlerde ifade edilmiştir. Bu ifadelerin farklı olması araştırmacıların ortak bir tanımlama konusunda anlaşamadıklarını ortaya koymaktadır. Farklı dallardaki araştırmacılar kendi uzmanlık alanlarına göre açıklamalarda bulunmuşlar bu durum ise kavramın anlaşılmasını daha da zorlaştırmıştır. Mowday, Steers, ve Porter (1979) örgütsel bağlılığı, örgütün gelişmesiyle beraber örgüt elemanlarının kendilerini ortaya koymaları arasındaki kuvvetli bağ olarak, Wiener (1982), örgütsel hedef ve ilgileri karşılayan normatif baskıların bütünü şeklinde ifade etmişlerdir. Örgütsel bağlılığı çoğu bakımdan ele alan araştırmacılar O'Reilly ve Chatman (1986), çalışanın örgütün yapısına ve özelliklerine ne kadar uyum sağladığını veya onu içselleştirdiğini gösteren; çalışan bakımından örgüte duyulan psikolojik bağımlılık şeklinde ifade etmiştir. Örgütsel bağlılık, bir personelin, örgütünün değer ve amaçlarına, etkili ve taraflı bağlılığı şeklinde ifade edilmektedir. Bağlılık hisseden personel, örgütün değer ve amaçlarına kuvvetli bir şekilde inanmakta, beklenti ve emirlere kalben riayet göstermektedir (Balay, 2000). Aslında bağlılığı içsel-dışsal ve kişisel-örgütsel etkenlerin toplam ürünü olduğunu, çalışanın davranışlarının bu şekilde yönlendirildiği söylenebilir. Örgütsel bağlılık sadakat, örgütte görev alma ve örgüte olan güveni de içine alan personelin örgütüne duyduğu duygusal bağlıdır (Çetin, 2004). Personelin iç dünyasında örgütünü benimsemesi olarak yorumlanabilir. Örgütsel bağlılık, psikolojik alt tabanda özdeşleşmeyi, bütünleşmeyi, istikrarı ve davranışa şekil verme fonksiyonlarını içinde barındırır. Bu bağlamda örgütsel bağlılık, çalışanların davranışları ve inançlarını arasındaki ahengi ortaya çıkaran bir duygudur. Örgütsel bağlılık kavramının içinde, örgütün değer ve amaçlarını kabul etme, bu değer ve amaçlar doğrultusunda harekete kalkma, örgütün verimliliği için kuvvetli bir çalışma arzusuyla örgütün üyeliğini devam ettirme isteği de yatar. Bu bakımdan örgütsel bağlılığın; herhangi pozitif sebep olmasa bile çalışanın eylemlerini etkileyen ve harekete geçiren değişken bir yapısı vardır (Huczynski ve Buhanan, 2001). Çalışanın örgütü ile arasında duygusal bir bağ geliştirmekte olduğu söylenebilir. Bu hislerinde işine karşı pozitif yansıdığı ifade edilebilir. Örgütsel bağlılık alanında oluşturulan sınıflandırmalar çok çeşitlidir. Örgütsel bağlılık sınıflandırmalarının temel özelliği bir örgüt içindeki iş görenin örgüte bağlılığını ifade ederek, bağlılık sınırlarını tespit etmek olduğu söylenebilir. Örgütsel bağlılık genel olarak literatürde üç alt boyut şeklinde incelenmiştir. Bu alt boyutlar *duygusal bağlılık*, *devamlılık bağlılığı* ve *normatif bağlılıktır*.

## 1.2. Duygusal bağlılık

Çalışanlar örgütlerinin hedeflerini, kurallarını ve ideallerini özümstedikleri ölçüde duydukları bağlılıktır. Bu ortamda çalışan, örgütün değer yapısını kuvvetli bir biçimde benimser ve örgütünün bir bireyi olarak kalmayı arzular. Bu, çalışanın örgüte bağlı kamanın en önemli göstergesidir. Aslında bu çalışanlar, bütün iş sahiplerinin hayal ettiği, gerçekten kendini örgütüne sadık ve adanmış çalışanlardır. Bu şekilde çalışanlar, örgüte için pozitif duygu sergiler ve gerekirse ellerinden gelen çabayı göstermeye hazırdırlar (Bayram, 2006). Çalışanların örgütüne duygusal bağlılıklarını ve örgütleri ile bütünleşmesini anlatan bu tür bir bağlılıkta, çalışanın örgütünü terk etmeme sebebi, örgütün amaçları ile özdeşleşmesi olduğu söylenebilir. Bu sebeple çalışanlarda en çok bu bağlılık türünün istendiği söylenebilir. Çalışan örgüte isteyerek girmişse, örgütsel yaşantısının tekrarlanması, destekleyici ve pozitif yaşantıların etkisi sonucu örgütte kalma eğilimi gösterecek ve zaman içerisinde örgüte duygusal bağlanım gösterecek, ardında davranışlarını bu sürece uygun hale getirecektir. Bunu kısaca işini sevenlerin daha çok örgütlerine bağlılık gösterebildikleri şeklinde özetlemek de mümkündür. Bir başka deyişle işin çalışanların kişiliklerine, değerlerine, kişisel özelliklerine uygunluk durumu duygusal bağlılık seviyesini belirleyebilmektedir. Çalışanlar kişisel gereksinimlerini gidermek, tatmin sağlamak, beklentilerini karşılamak ve kişisel amaçlarını gerçekleştirmek için duygusal bağlılık gösterme eğilimine girebilmektedirler. Burada önemli olan nokta beklentiler karşılandığında pozitif, karşılanmadığında ise negatif tutum gelişebilmektedir. Bu yönüyle beklentilerin karşılanıp karşılanmaması duygusal bağlılığı etkileyebilmektedir (Meyer ve Allen, 1997). Duygusal bağlılık örgüte çalışanın bağlılığının gücüdür. Örgütler çalışanlarına iyi davrandıklarında onların örgütleri ile olan ilişkileri, bağlılıkları yükseleceği söylenebilir.

## 1.3. Devam Bağlılığı

Çalışanın kendini örgütünde bulunmaya mecbur olarak görmesidir. Örgütten ayrılmasının maddiyatı örgüt mensubu için fazlaysa, örgüt elemanı örgütünü terk etmez. Bu bağlılık ödül-maddiyat incelemesi yaparak örgütü terk etmeme davranışı göstermeyi zaruri kılar. Örgüt mensubu kendini örgütünün üyesi olarak kabul ettiği durumda örgüt onun için büyük bir değer ifade eder. Balay (2000) rasyonel bağlılık şeklinde de ifade edilen bu çeşit bağlılıkta, örgütünden ayrılmanın zararı fazlaysa örgüt üyesinin sürdüreceğini ifade eder. Çalışanların örgütte kalma istekleri özellikle ayrıldıklarında karşılaşacakları maliyetleri fark ettikleri durumlarda gelişebilmektedir. Bu süreçte örgütte kalma noktasında bir zorunluluk fikri de belirebilmektedir. Çalışanların örgütlerine yaptıkları yatırımların büyüklüğü, miktarı ve seviyesi ile işin alternatiflerinin durumu da örgütte kalıp kalmama kararının olasılığını etkilemektedir. Ayrıca maddi olanaklar, saygınlık, itibar, lojman gibi işle ve ailevi durum, kişisel özellikler, yerleşim durumu gibi çalışanla alakalı birçok değişken de örgütte kalma isteğini belirleyen etkenler arasındadır (Meyer ve Allen, 1997). Devam bağlılığı örgütler tarafından benimsenmeyen bir bağlılık çeşidi olduğu ifade edilebilir. Örgütüne devam bağlılığı hisseden üyeler, kendilerini örgütte huzursuz hissedebilir ve buldukları ilk fırsatta örgüt üyeliklerinden ayrılabilirler.

## 1.4. Normatif Bağlılık

Örgüt üyesinin kendini örgütte bulunmaya mecbur hissetmesi veya örgütte olmasının daha mantıklı, olumlu, doğru ve güzel bir karar olarak görmesi normatif bağlılığı meydana çıkarmaktadır. Sosyal ve kültürel gelişim çalışanların örgüte sadık kalmasını sağlamaktadır. Bu sebeple normatif bağlılığın seviyesi, üyelerin kişisel, ailevi, sosyal ve kültürel gelişimlerdeki değişimler ve bu gelişimin sebep olduğu algılamalara göre farklılık göstermektedir. Normatif bağlılığın örgüt mensubu ve örgüt içinde yer alan bir psikolojik anlaşma olabileceği de belirtilmektedir (Meyer ve Allen, 1997). Normatif bağlılık durumunda olan çalışan için örgütte kalmasının daha yararlı olacağına inandığı söylenebilir. Wiener (1982), örgütte kalma zorunluluğunu hissetmesi örgüt içinde (ailevi ya da kültürel sosyalleştirme) ya da girişten sonraki (örgütsel sosyalleşme) giriş den önce çalışana normatif baskı kullanmanın içselleştirilmesi ile neticelenebilir. Normatif bağlılık gelişebilir bununla birlikte, örgüt çalışana ileride ödüller sağlarsa ya da istihdamın sağlanmasında önemli maliyete girilirse normatif bağlılık gelişir. Örgütün bölümlerinde bu maliyetin farkında olma çalışan/örgüt ilişkileri ve çalışanın örgüte kendisini bağlanmada karşılık vermede zorunlu hissetmesi bir dengesizlik yaratabilir (Kul, 2010). Örgüte bağlılığın sonuçları, bağlılığın seviyesiyle bağlantılı şekilde pozitif veya negatif olarak gerçekleşebilmektedir. Örgütsel hedefler benimsenebilir bulunmadığında, örgüt üyelerinin üst seviyedeki bağlılığı örgütün parçalanmasını hız kazandırabilirken, hedefler mantıklı ve makul şekilde olduğunda yüksek seviyede bir bağlılığın etkili davranışlarla neticelenmesini sağlayabilmektedir.

## 2. METODOLOJİ

### 2.1. Amaç ve Yöntem

Bu çalışma, İstanbul Bağcılar ilçesinde, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı meslek liselerinde çalışan meslek lisesi eğitimcilerinin örgütsel bağlılıkla alakalı algılarının ne seviyede olduğu ve meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkla alakalı algılarının cinsiyet, yaş, medeni durum, branş, kıdem, çalıştığı okuldaki kıdem değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymaktır. Bu çalışmada tarama yöntemi kullanılmıştır. Tarama sistemleri, eskiden veya günümüzde meydana gelen durumu, gerçekleştiği şekliyle ifade etmeyi hedefleyen araştırma anlayışıdır (Karasar, 2002).

Bu amaç doğrultusunda, araştırma ile şu alt amaçlara cevap aranmıştır:

1. Meslek lisesi öğretmenlerin örgütsel bağlılık algısı ne düzeydedir?
2. Cinsiyet değişkeni açısından meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılığa ilişkin algısı farklılaşmakta mıdır?
3. Yaş değişkeni açısından meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılığa ilişkin algısı farklılaşmakta mıdır?
4. Medeni durum değişkeni açısından meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılığa ilişkin algısı farklılaşmakta mıdır?
5. Branş değişkeni açısından meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılığa ilişkin algısı farklılaşmakta mıdır?
6. Mesleki kıdem değişkeni açısından meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılığa ilişkin algısı farklılaşmakta mıdır?
7. Çalışılan okuldaki kıdem değişkeni açısından meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılığa ilişkin algısı farklılaşmakta mıdır?

### 2.2. Çalışma Grubu

Çalışmanın grubunu, 2014-2015 eğitim- öğretim yılı İstanbul ili Bağcılar ilçesinde bulunan meslek liselerinde çalışan öğretmenlerden oluşmaktadır. Çalışmanın örneklemini ise 3 kız meslek lisesi, 3 imam hatip lisesi, 7 endüstri meslek lisesi ve 5 ticaret meslek lisesi olmak üzere toplam 18 meslek lisesinden seçkisiz eleman örnekleme yoluyla seçilen 307 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik niteliklerine göre dağılımı Tablo 1'de verilmiştir.

*Tablo 1 Meslek Lisesi Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı*

Değişken	Grup	n	%
Yaş	21-30 Yaş	142	46,3
	31-40 Yaş	126	41,0
	41-50 Yaş	39	12,7
Cinsiyet	Kadın	157	51,1
	Erkek	150	48,9
Medeni Durum	Evlü	181	59,0
	Bekar	126	41,0
Branş	Kültür Öğretmeni	168	54,7
	Meslek Öğretmeni	139	45,3
Mesleki kıdem	1-5 Yıl	115	37,5
	6-10 Yıl	126	41,0
	11-15 Yıl	41	13,4
	16-20 Yıl	25	8,1
Çalıştığınız Okuldaki Kıdem	1-5 Yıl	244	79,5
	6-10 Yıl	60	19,5
	11-15 Yıl	3	1,0
Toplam		307	100,0

Tablo 1 incelendiğinde anket katılımcıların 142'si (%46,3) 21-30 yaş, 126'sı (%41,0) 31-40 yaş, 39'u (%12,7) 41-50 yaş arasında olduğu tespit edilmiştir. Çalışmasına katılan 307 kişinin 157'si (%51,1) kadın, 150'si ise (% 48,9) erkek olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların 168'inin (% 54,7) kültür öğretmeni, 139'unun (% 45,3) meslek öğretmeni olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların 115'inin (% 37,5) 1-5 yıl, 126'sının (%41,0) 6-10 yıl, 41'i (% 13,4) 11-15 yıl, 25'i (% 8,1) 16-20 yıl arası mesleki kıdeme sahip olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların 244'ü (% 79,5 ) 1-5 yıl, 60'ı (%19,5 ) 6-10 yıl, 3'ü (% 1,0 ) 11-15 yıl çalışılan okuldaki kıdeme sahip olduğu tespit edilmiştir.

### 2.3. Verilerin Toplanması

Araştırmada bilgi toplama aracı olarak öğretmenler ile ilgili demografik bilgileri edinmek amacıyla “Kişisel Bilgi Formu” uygulanmıştır. Kişisel bilgiler formunda öğretmenlerin cinsiyet, yaş, medeni durum, branş, mesleki kıdem, çalışılan okuldaki kıdem gibi bilgilerin ortaya konulmasına yönelik ifadeler içermektedir. Örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek için Meyer, Allen ve Smith (1993)'in geliştirdiği ve Sarıdede (2003)'nin Türkçeye uyarladığı 18 ifadeli “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Örgütsel bağlılığın duygusal, devam ve normatif boyutlarının her biri 6 ifadeyle ölçülmüştür. Bütün maddeler “Kesinlikle Katılmıyorum” dan “Tamamen Katılıyorum”a doğru derecelendirilen yedili likert tipi ölçek üzerinde katılımcının cevaplandıracağı ifadelerden oluşmaktadır. Değerler arttıkça örgütsel bağlılık artmaktadır. Örgütsel bağlılık ölçeği üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin alt boyutları ve ifadeleri tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 2.Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyutları ve İfadeleri

Alt Boyutlar	İfadeler
Duygusal Bağlılık	1., 2., 3., 4., 5., 6
Devam Bağlılığı	7., 8., 9., 10., 11., 12
Normatif Bağlılık	13., 14., 15., 16., 17., 18

Bu araştırmada Örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin cronbach alfa kat sayıları sırasıyla duygusal bağlılık .80, devam bağlılığı .71 ve normatif bağlılık .67 olarak bulunmuştur.

### 2.4. Verilerin Analizi

Katılımcılardan sağlanan veriler araştırmacı tarafından kodlanmış ve istatistik paket programına aktararak analiz edilmiştir. Toplamda 307 katılımcının verileri analiz sürecine katılmıştır. Sağlanan verilerin normal dağılıp dağılmadığının belirlenmesi için “Normallik Testi” uygulanmış ve puanlarının düzenli dağıldığı sonucuna varılmıştır. Sosyodemografik özelliklerinin belirlenmesi için “Frekans” analizi yapılmıştır. Araştırmaya katılan kişilerin sosyodemografik nitelikleri açısından farklılık olup olmadığını ölçmek için “t-testi” ve “one-way Anova” testi kullanılmıştır. Ölçeklerle belirlenen puanların aralıkları “1.00-1.80 çok düşük” seviyede, “1.81-2.60 düşük” seviyede, “2.61-3.40 orta” seviyede, “3.41-4.20 yüksek” seviyede, “4.21-5.00 çok yüksek” seviyede şeklinde belirlenmiştir.

### 2.5. Araştırmanın Kısıtları

Araştırmaya dair kısıtlar şunlardır:

1. Araştırma 2014-2015 Eğitim-Öğretim yılında İstanbul Bağcılar ilçesinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı meslek liselerinde görev yapan 307 öğretmenin örgütsel bağlılığa ilişkin görüşleri ile sınırlıdır.
2. Ölçekte yer alan boyutlarla sınırlıdır.

## 3. BULGULAR

Araştırmada ortaya çıkan bulgular alt amaçlar çerçevesinde tablolar şeklinde aşağıda gösterilmiştir.

### 3.1. Birinci Alt Amaca İlişkin Bulgular

Meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algısıyla alakalı betimsel istatistikler Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3 Meslek Lisesi Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Algı Düzeyi

Boyutlar	$\bar{X}$	ss	Düzye
Duygusal Bağlılık	3,47	0,81	Yüksek
Devam Bağlılığı	3,80	1,23	Yüksek
Normatif Bağlılık	3,63	1,20	Yüksek
Örgütsel Bağlılık (Genel)	3,63	0,81	Yüksek

Tablo 3 incelendiğinde meslek lisesi öğretmenlerinin genel örgütsel bağlılık algılarının  $\bar{X}=3,63$  aritmetik ortalama ile yüksek düzeyde değer almaktadır. Örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutlarına bakıldığında; duygusal bağlılık boyutunda  $\bar{X}=3,47$ , devam bağlılığı boyutunda  $\bar{X}=3,80$ , normatif bağlılığı boyutunda ise  $\bar{X}=3,63$  aritmetik ortalama ile “yüksek” düzeyde olduğu görülmektedir. Meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ölçeğinden, devam bağlılığı boyutunda en fazla değer aldığı tespit edilirken, en az değeri ise duygusal bağlılık boyutunda aldığı görülmüştür.

### 3.2. İkinci Alt Amaca İlişkin Bulgular

Meslek lisesi öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre örgütsel bağlılık algıları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı bağımsız örneklem için t testiyle belirlenmiş ve sonuçları Tablo 4’te gösterilmiştir.

Tablo 4. Meslek Lisesi Öğretmenlerinin Cinsiyetlerine Göre Örgütsel Bağlılık Algıları Arasında Farklılaşma Durumunu Gösteren t Testi Sonucu

Boyutlar	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	ss	t	p
Duygusal Bağlılık	Kadın	157	3,44	0,76	-,630	,529
	Erkek	150	3,50	0,86		
Devam Bağlılığı	Kadın	157	3,86	1,18	,890	,374
	Erkek	150	3,73	1,27		
Normatif Bağlılık	Kadın	157	3,65	1,15	,335	,738
	Erkek	150	3,61	1,24		
Örgütsel Bağlılık (Genel)	Kadın	157	3,65	0,78	,401	,689
	Erkek	150	3,61	0,85		

Tablo 4’te meslek lisesi öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre genel örgütsel bağlılık [ $t(305)=,401$ ,  $p>0,05$ ] algıları ile duygusal bağlılık [ $t(305)=-,630$ ,  $p>0,05$ ], devam bağlılığı [ $t(305)=,809$ ,  $p>0,05$ ] ve normatif bağlılık [ $t(305)=,335$ ,  $p>0,05$ ] alt boyutlarına ilişkin algıları arasında anlamlı bir fark tespit edilememiştir.

### 3.3. Üçüncü Alt Amaca İlişkin Bulgular

Meslek lisesi öğretmenlerinin yaş değişkenine göre örgütsel bağlılık algıları arasında anlamlı bir fark bulunup bulunmadığı tek yönlü varyans analiziyle tespit edilmiş ve sonuçları Tablo 5’te gösterilmiştir.

Tablo 5. Meslek Lisesi Öğretmenlerinin Yaşlarına Göre Örgütsel Bağlılık Algıları Farklılaşma Durumunu Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi Testi Sonucu

Boyutlar	Yaş	n	$\bar{X}$	ss	f	p	Anlamlılık
Duygusal Bağlılık	21-30	142	3,41	0,77	1,017	,363	
	31-40	126	3,55	0,88			
	41-50	39	3,47	0,72			
Devam Bağlılığı	21-30	142	3,7	1,28	,289	,749	

		31-40	126	3,78	1,20			
		41-50	39	3,94	1,14			
Normatif Bağlılık		21-30	142	3,43	1,13	3,741	,025*	21-30 ile 31-40
		31-40	126	3,80	1,24			
Örgütsel Bağlılık (Genel)		41-50	39	3,82	1,22	1,919	,148	
		21-30	142	3,53	0,76			
		31-40	126	3,71	0,87			
		41-50	39	3,74	0,79			

\* $p < 0,05$

Tablo 5 incelendiğinde meslek lisesi öğretmenlerinin yaşlarına göre genel örgütsel bağlılık [ $F(2-304)=1,91$ ,  $p > 0,05$ ] algıları ile duygusal bağlılık [ $F(2-304)=1,017$ ,  $p > 0,05$ ] ve devam bağlılığı [ $F(2-304)=,289$ ,  $p > 0,05$ ] alt boyutlarıyla alakalı algıları arasında anlamlı bir fark bulunamazken normatif bağlılık [ $F(2-304)=3,741$ ,  $p > 0,05$ ] alt boyutu algıları arasında anlamlı fark bulunmuştur. Buna göre;

21-30 yaş ve 31-40 yaş meslek lisesi öğretmenlerinin normatif bağlılığa ilişkin algı düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunduğu ve bu farklılığın 31-40 yaş meslek lisesi öğretmenleri lehine olduğu bulunmuştur. Ortalama puanlar incelendiğinde; 31-40 yaş meslek lisesi öğretmenlerinin ( $\bar{X}=3,80$ ) normatif bağlılık puanlarının 21-30 yaş meslek lisesi öğretmenlerine ( $\bar{X}=3,43$ ) göre daha fazla olduğu görülmektedir.

### 3.4. Dördüncü Alt Amaca İlişkin Bulgular

Meslek lisesi öğretmenlerinin medeni durumlarına göre örgütsel bağlılık algıları arasında anlamlı bir farkın bulunup bulunmadığı bağımsız örneklem için t testiyle tespit edilmiş ve sonuçları Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6. Meslek Lisesi Öğretmenlerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Algıları Arasında Farklılaşma Durumunu Gösteren t Testi Sonucu

Boyutlar	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	ss	t	p
Duygusal Bağlılık	Evli	181	3,47	0,83	-,039	,969
	Bekar	126	3,47	0,79		
Devam Bağlılığı	Evli	181	3,80	1,20	,147	,883
	Bekar	126	3,78	1,27		
Normatif Bağlılık	Evli	181	3,71	1,24	1,365	,173
	Bekar	126	3,52	1,13		
Örgütsel Bağlılık (Genel)	Evli	181	3,66	0,84	,727	,468
	Bekar	126	3,59	0,78		

Tablo 6 incelendiğinde meslek lisesi öğretmenlerinin medeni durumlarına göre genel örgütsel bağlılık [ $t(305)=,727$ ,  $p > 0,05$ ] algıları ile duygusal bağlılık [ $t(305)=-,039$ ,  $p > 0,05$ ], devam bağlılığı [ $t(305)=,147$ ,  $p > 0,05$ ] ve normatif bağlılık [ $t(305)=1,365$ ,  $p > 0,05$ ] alt boyutlarına ilişkin algıları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

### 3.5. Beşinci Alt Amaca İlişkin Bulgular

Meslek lisesi öğretmenlerinin branş değişkenine göre örgütsel bağlılık algıları arasında anlamlı bir farkın bulunup bulunmadığı bağımsız örneklem için t testiyle tespit edilmiş ve sonuçları Tablo 7'de gösterilmiştir.

Tablo 7. Meslek Lisesi Öğretmenlerinin Branş Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Algıları Arasında Farklılaşma Durumunu Gösteren t Testi Sonucu

Boyutlar	Branş	N	$\bar{X}$	ss	t	p
Duygusal Bağlılık	Kültür Öğretmeni	168	3,46	0,77	-,362	,717
	Meslek Öğretmeni	139	3,49	0,86		
Devam Bağlılığı	Kültür Öğretmeni	168	3,78	1,25	-,173	,863

Normatif Bağlılık		Meslek Öğretmeni	139	3,81	1,21	,544	,587
		Kültür Öğretmeni	168	3,66	1,25		
Örgütsel (Genel) Bağlılık		Meslek Öğretmeni	139	3,59	1,14	,059	,953
		Kültür Öğretmeni	168	3,63	0,83		
		Meslek Öğretmeni	139	3,63	0,80		

Tablo 7 incelendiğinde meslek lisesi öğretmenlerinin branş değişkenlerine göre genel örgütsel bağlılık [t(305)=,059, p>0,05] algıları ile duygusal bağlılık [t(305)=-,362, p>0,05], devam bağlılığı [t(305)=-,173, p>0,05] ve normatif bağlılık [t(305)=,544, p>0,05] alt boyutlarına ilişkin algıları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

### 3.6. Altıncı Alt Amaca İlişkin Bulgular

Meslek lisesi öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre örgütsel bağlılık algıları arasında anlamlı bir farkın bulunup bulunmadığı Kruskal Wallis testiyle tespit edilmiş ve sonuçları tablo 8'de gösterilmiştir.

Tablo 8. Meslek Lisesi Öğretmenlerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Algıları Arasında Farklılaşma Durumunu Gösteren Kruskal Wallis Testi Sonucu

Boyutlar	Mesleki Kıdem	N	Sıra ort.	X <sup>2</sup>	sd	p
Duygusal Bağlılık	1-5 Yıl	115	140,70	4,381	3	,223
	6-10 Yıl	126	160,73			
	11-15 Yıl	41	167,74			
	16-20 Yıl	25	158,72			
Devam Bağlılığı	1-5 Yıl	115	159,68	5,758	3	,124
	6-10 Yıl	126	148,62			
	11-15 Yıl	41	135,66			
	16-20 Yıl	25	185,06			
Normatif Bağlılık	1-5 Yıl	115	148,10	2,379	3	,498
	6-10 Yıl	126	151,81			
	11-15 Yıl	41	166,80			
	16-20 Yıl	25	171,18			
Örgütsel (Genel) Bağlılık	1-5 Yıl	115	148,67	3,206	3	,361
	6-10 Yıl	126	152,70			
	11-15 Yıl	41	154,96			
	16-20 Yıl	25	183,48			

Tablo 8 incelendiğinde meslek lisesi öğretmenlerinin mesleki kıdem durumlarına göre genel örgütsel bağlılık [ $\chi^2=3,206$ , p>0,05] algıları ile duygusal bağlılık [ $\chi^2=4,381$ , p>0,05], devam bağlılığı [ $\chi^2=5,758$ , p>0,05] ve normatif bağlılık [ $\chi^2=2,379$ , p>0,05] alt boyutlarına ilişkin algıları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

### 3.7. Yedinci Alt Amaca İlişkin Bulgular

Meslek lisesi öğretmenlerin çalışılan okul değişkenine göre örgütsel bağlılık algıları arasında anlamlı bir farkın bulunup bulunmadığı Kruskal Wallis testiyle belirlenmiş ve sonuçları tablo 9'da gösterilmiştir.

Tablo 9. Meslek Lisesi Öğretmenlerinin Çalışılan Okuldaki Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Algıları Arasında Farklılaşma Durumunu Gösteren Kruskal Wallis Testi Sonucu

Boyutlar	Çalışılan Okuldaki Kıdem	N	Sıra ort.	X <sup>2</sup>	sd	p
----------	--------------------------	---	-----------	----------------	----	---



Duygusal Bağlılık	1-5 Yıl	244	156,32	,954	2	,620
	6-10 Yıl	60	144,08			
	11-15 Yıl	3	163,33			
Devam Bağlılığı	1-5 Yıl	244	154,70	,509	2	,775
	6-10 Yıl	60	149,63			
	11-15 Yıl	3	184,17			
Normatif Bağlılık	1-5 Yıl	244	154,34	,077	2	,962
	6-10 Yıl	60	153,30			
	11-15 Yıl	3	140,50			
Örgütsel (Genel) Bağlılık	1-5 Yıl	244	155,35	,369	2	,831
	6-10 Yıl	60	148,01			
	11-15 Yıl	3	164,17			

Tablo 9 incelendiğinde meslek lisesi öğretmenlerinin çalışılan okuldaki kıdem değişkenine göre genel örgütsel bağlılık [ $\chi^2=,369$ ,  $p>0,05$ ] algıları ile duygusal bağlılık [ $\chi^2=,954$ ,  $p>0,05$ ], devam bağlılığı [ $\chi^2=,509$ ,  $p>0,05$ ] ve normatif bağlılık [ $\chi^2=,077$ ,  $p>0,05$ ] alt boyutlarına ilişkin algıları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır

#### 4. SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu çalışmada İstanbul Bağcılar ilçesinde, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı meslek liselerinde çalışan meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkla alakalı algılarının ne seviyede olduğu ve meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkla alakalı algılarının cinsiyet, yaş, medeni durum, branş, kıdem, çalıştığı okuldaki kıdem değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak amaçlanmıştır.

Araştırma sonucunda meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılığa ilişkin algılarının alt boyutlarında ve toplamda genel algılarının “yüksek” düzeyde olduğu görülmektedir. Meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ölçeğinden, en fazla değeri devam bağlılığı boyutunda aldığı görülürken, en az değeri ise duygusal bağlılık boyutunda aldığı görülmektedir. Bağlılığın yüksek seviyesinin çalışanlar için pozitif sonuçları, çalışanın terfi ve maaşının gelişmesi, davranışlarının örgüt tarafından ödüllendirilmesi ve amaçlara ulaşma sayılabilir. Çalışanların çok istekli bir şekilde hırslanmasını sağlayabilir. Bağlılığın yüksek seviyesinin çalışanlar için negatif sonuçları, kişisel büyüme, aşırı stres ve gerilim, yaratıcılık ve canlılık için fırsatların bastırılması, değişmeye bürokratik direnç gösterme, toplumsal ve aile ilişkilerinde stres ve gerilimin artması, çalışanın kişisel gelişimi ve yaratıcılığının sınırlanması ya da azalarak yok olması, örgütlerde çalışmama için zamanın ve enerjinin sınırlandırılması sayılabilir. Bağlılığın yüksek seviyede olmasının örgüt için pozitif sonuçları, çalışanın istikrarlı ve güvenli olması, çalışanların daha fazla üretim için örgütün isteklerini kabul etmesi, rekabet ve performansın yüksek seviye olması sayılabilir. Bağlılığın yüksek seviyesinin örgüt için negatif sonuçları, çalışan kaynaklarının etkisiz kullanılması, örgütsel esnekliğinin, yeniliğin ve uyumun az olması, yerleşik geleneksel uygulamaların devamı ve süregitmesine yol açması, gayretli çalışanlardan düşmanlık ve öfke, örgüt adına etik olmayan ve yasa dışı eylemlere girişme olarak ifade edilebilir (Randall, 1987). Boylu, Pelit ve Güçer (2007), Buluç (2009), Erdem (2010), İzgar (2008), Karataş ve Güleç (2010), Korkmaz (2011), Kurşunluoğlu, Bakay ve Tanrıoğan (2010), Nartgün ve Menep (2010), Nayir (2013), Topaloğlu, Koç ve Yavuz (2008), Öksüz (2012), Özutku, Ağca ve Cevrioğlu (2007), Yörük ve Sağban (2012) tarafından gerçekleştirilen çalışmalarda da öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Yaş değişkenine göre meslek lisesi öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algıları sadece normatif bağlılık alt boyutunda anlamlı farklılık göstermiştir. 21-30 yaş ve 31-40 yaş meslek lisesi öğretmenlerinin normatif bağlılığa ilişkin algı düzeyleri arasında olumlu bir fark olduğu ve bu farkın 31-40 yaş meslek lisesi öğretmenleri lehine olduğu bulunmuştur. 31- 40 yaş meslek lisesi öğretmenlerinin çalıştığı okula karşı sorumluluğu ve yükümlülüğünün daha fazla olduğuna inanmasından kaynaklandığı söylenebilir. Demir (2013) yaş değişkeni ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulamamıştır. Durna ve Eren (2005) çalışanların yaşı ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu, Solmuş (2004) yaş ve duygusal bağlılık arasında pozitif yönde bir ilişki olduğunu, Gündoğan (2009), 41 yaş ve üzerindeki çalışanların duygusal ve devam bağlılık düzeylerinin 18-40 yaş aralığındaki çalışanlardan daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Sandede ve Doyuran (2004) yaptıkları çalışmada elde ettikleri sonuçlara göre, demografik etkenlerden sadece yaş

değişkeninin örgüte bağlılık üzerinde anlamlı bir yordayıcısı olduğunu öteki demografik etkenlerin örgüte bağlılığa etkisinin anlamlı olmadığını saptamıştır.

Cinsiyet değişkenine göre meslek lisesi öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algıları arasında anlamlı bir farklılaşma ortaya çıkmamıştır. Bu durum kadın ve erkek öğretmenlerin örgütsel bağlılığın bu alt boyutları için benzer algılara sahip oldukları şeklinde açıklanabilir. Durna ve Eren (2005) tarafından eğitim ve sağlık alanında işgörenlerin örgütsel bağlılıklarıyla ilgili araştırmasında, cinsiyet ile duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını belirtmiştir. Keman'ın (2012) çalışmasında, çalışanların cinsiyetleri ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı düzeyde bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Bu kapsamda araştırma bulgularımız bu çalışmalarla paralellik göstermektedir. Ancak, Türker (2010)'ün sağlık çalışanları arasında yaptığı araştırmasında da erkeklerin örgütsel bağlılık algı düzeylerinin, kadınların örgütsel bağlılık algı düzeylerinden daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu bulgu erkek sağlık çalışanlarının kadın sağlık çalışanlarına göre, örgütlerine daha fazla örgütsel bağlılık duyduklarını göstermektedir. Erkek çalışanlar için örgütsel bağlılığın daha yüksek olması, Türk aile yapısı içerisinde kadınlarının ailelerine bağlılıkları nedeniyle, iş yeri ilişkilerinin ikincil planda olması ile açıklanabilir. Ayrıca ailesinin geçimini sağlamak erkekler için daha öncelikli bir görev olarak karşımıza çıkmaktadır. Güner (2015)'in araştırma bulgularına göre cinsiyetin örgütsel bağlılık boyutlarından devam bağlılığı ve normatif bağlılık ile psiko-sosyal faktörlerden birisi olan kontrol odağı üzerinde etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Erkek çalışanların kontrol odaklarının kadın çalışanlardan daha yüksek olduğu saptanmıştır. Zeyrek (2008) ise araştırmaya katılan erkek öğretmenlerin duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve bağlılık toplam puanı ortalamaları bayan öğretmenlerden önemli ölçüde yüksek bulmuştur. Öztürk (2013)'ün araştırmasında cinsiyet ile duygusal bağlılık ve normatif bağlılık alt boyutları arasında istatistiksel anlamda bir farklılık bulunmazken cinsiyet ile devamlılık bağlılığı alt boyutu arasında istatistiksel anlamda bir farklılık bulunmaktadır.

Medeni durum değişkenine göre meslek lisesi öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algıları arasında anlamlı bir farklılaşma ortaya çıkmamıştır. Öğretmenlerin medeni durumları, onların örgütsel bağlılık düzeylerinin anlamlı bir belirleyicisi değildir. Güner (2015) öğretim elemanlarıyla yaptığı çalışmada evli olan öğretim elemanlarının duygusal bağlılık düzeylerinin, bekâr olan öğretim elemanlarından daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bozkurt ve Yurt (2013) ise akademik personeller ile yapmış oldukları araştırmada, evliler ile bekârların devam bağlılığı ile normatif bağlılık boyutlarında anlamlı farklılık göstermediğini; ancak duygusal bağlılık boyutunda anlamlı farklılık gösterdiğini tespit etmişlerdir. Buna karşın Erdoğan (2006) tarafından yapılan araştırma grubunu oluşturan okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin tüm boyutlarında medeni durumlarına göre anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Branş değişkenine göre meslek lisesi öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algıları arasında anlamlı bir farklılaşma ortaya çıkmamıştır. Çakır (2007) ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin tüm alt boyutlarında öğretmenlerin branşları arasında anlamlı bir fark saptamamıştır. Çakır (2007), Budak (2009) ve Akgül'ün (2012) ilköğretim öğretmenleri ile yaptıkları çalışmalarda ise branşın örgütsel bağlılık düzeyinde farklılaşma yaratmadığı sonuçları ortaya konmuştur.

Mesleki kıdem durum değişkenine göre meslek lisesi öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algıları arasında anlamlı bir farklılaşma ortaya çıkmamıştır. Budak (2009)'ün çalışmasında da 21 yıl ve üzeri kadrolu çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının diğerlerinden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Dönmez (2015) mesleki kıdem değişkeni ile uyum, özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutları arasında anlamlı bir farklılaşma olduğunu tespit etmiştir. Bu üç boyuttaki farklılaşmalar mesleki kıdem arttıkça örgütsel bağlılık düzeyinde artış olduğu yönündedir. Güner (2007) ise sağlık personelinin kıdeminin arttıkça örgütsel bağlılığı azaldığı sonucuna varmıştır. Bunun nedeni, cazip iş alternatiflerini değerlendirme veya emekli olup işi bırakma düşüncesi olabilmektedir. Ancak, Öztürk (2013)'ün araştırmasında, mesleki deneyim süresi ile örgütsel bağlılığın alt boyutları arasında istatistiksel anlamda bir farklılık bulunmamaktadır. Bunun sebebi ise, sağlık hizmetlerinde çalışan personelin, verilen hizmetin hassasiyeti sebebiyle uzun yıllar sürekli eğitim alması ve bu durumun da sağlık çalışanını aktif tutması olarak açıklanabilir. Demir (2013) okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri onların yöneticilikteki kıdemlerine göre, devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutlarında farklılık göstermediğini, ancak, duygusal bağlılık alt boyutunda yöneticilerin örgütsel bağlılık düzeyleri onların kıdemlerine göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmıştır.

Çalışılan okuldaki kıdem değişkenine göre meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılığa ilişkin algıları anlamlı farklılık göstermemiştir. Erdoğan (2006), Canpolat (2011), Çakır (2007) ve Kılıçoğlu (2010)

çalışmalarında örgütsel bağlılığa ilişkin öğretmen algılarının kurumda çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini belirtmişlerdir.

Araştırma sonuçlarına yönelik öneriler aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Bu araştırma sonucuna göre meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algıları yüksek düzeydedir. Bu algıyı düşürmemek için meslek lisesi öğretmenlerinin okul içi etkinliklere aktif katılımları desteklenebilir ve takdir, ödüllendirme, manevi destek gibi pekiştirme araçları kullanarak kendilerini okulun bir üyesi gibi görüp güçlü bir aidiyet duygusu sağlanabilir.
- Okullarda sosyal kaynaşma, sosyal görev bilinci, demokratik durum, öğretmenlerin seviyelerinin geliştirilmesi, güvenli ve sağlıklı çalışma şartları oluşturularak öğretmenlerin bağlılıklarını artırıcı faaliyetler düzenlenebilir.

Araştırmacılara yönelik öneriler ise aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Bu araştırmanın verileri, yalnızca İstanbul ilinin Bağcılar ilçesini kapsamaktadır. Araştırma verileri daha çok sayıda okul, ilçe ve ilden toplanarak, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyen faktörler arasında bölgesel farklılıkların olup olmadığı araştırılabilir.
- Özel okullar ile devlet okullarında çalışan öğretmenlerle gerçekleştirilerek, örgütsel bağlılık düzeyleri ve örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler karşılaştırılabilir.
- Okullarda öğretmenlerin yanı sıra yöneticilerin de örgütsel bağlılık düzeyi belirlenebilir ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarıyla yöneticilerin örgütsel bağlılıklarının birbirini ne derecede etkilediğine dair araştırmalar yapılabilir.
- Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı olarak yurt içinde ve yurt dışında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyen faktörler karşılaştırılabilir.
- Örgütsel bağlılık ile diğer örgütsel değişkenler arasındaki ilişkiler incelenebilir.

## KAYNAKÇA

- Akgül, S. (2012). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Kimlik Alguları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki (Sakarya ili örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Balay, R. (2014). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel bağlılık*. (2.Baskı). Ankara: Pegem akademi.
- Bayram, L. (2006). Yönetimde yeni bir paradigma: örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59, 125-139.
- Buluç, B. (2009). Sınıf Öğretmenlerinin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 57, 5-34.
- Budak, T. (2009). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Kadrolu ve Sözleşmeli Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları ( Kocaeli İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- Bozkurt, Ö. & Yurt, İ. (2013). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*. 11(22), 121-139.
- Boylu, Y., Pelit, E. & Güçer, E. (2007). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*. 44(511), 55-74.
- Canpolat, C. (2011). *Öğretmen Kariyer Basamakları Uygulaması İle Öğretmen Motivasyonu ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler*. Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi, Elazığ.

- Çakır, A. (2007). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Ve Okul Kültürü Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Çetin, M. Ö. (2004). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Demir, B. (2013). *Okul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri (İzmir İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi, İstanbul.
- Dönmez, N. (2015). *Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Psikolojik Sözleşme Düzeyleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi, Uşak.
- Durna, U., & Eren, V. (2005). Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 210-219.
- Erdoğan, H. (2006). Resmi-Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Yöneticilerin Kişisel Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Erdem, M. (2010). Öğretmen Algılarına Göre Liselerde İş Yaşamı Kalitesi ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 511-536.
- Gündoğan, T. (2009). *Örgütsel Bağlılık Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması*. Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası, İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Güner, A. R. (2007). *Sağlık Hizmetlerinde Örgütsel Bağlılık, İşe Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin Modellenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Güner, A. G. (2015). *Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Değerlendirilmesi (Giresun Üniversitesi Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas.
- Huczynski, A & David Buchanan. (2001). *Organizational Behaviour: An Introductory Text*. 4th ed., Financial Times, Prentice Hall.
- Izgar, H. (2008). Okul Yöneticilerinde İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık. *Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25,317 -334.
- Karataş & Güleş. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Tatmini İle Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2, 74-89.
- Karasar, N. (2002). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kaya, Y., & Özdevecioğlu, M. (2008). Organizasyonlarda algılanan mağduriyetin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi* 10(1), 19-37.
- Keman, G. (2012). *Psikolojik Sözleşmenin Örgütsel Bağlılığa Olan Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Edirne.
- Korkmaz, M. (2011). İlköğretim Okullarında Örgütsel İklim ve Örgüt Sağlığının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1, 117-139.
- Kul, M. (2010). *Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri İle Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Yıldırma (Mobbing) Yaşama Düzeyleri, Örgütsel Bağlılıkları ve İş Doyumu Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Gazi üniversitesi, Ankara.
- Kurşunluoğlu, Bakay & Tanrıöğen. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28,101-115.
- Kılıçoğlu, G. (2010). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Algılarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi, İzmir.
- Meyer, J.P., Allen, N.J., & Smith, C.A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.

- Meyer, J.P., & Allen, N.J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Mowday R. T., Steers R. M., & Porter L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224–247.
- Nartgün & Menep. (2010). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığa İlişkin Algı Düzeylerinin İncelenmesi. *Uluslar arası İnsan Bilimleri Dergisi*.1,288-316.
- Nayir, F. (2013). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyi. *İlköğretim Online*,1,179-189.
- OReilly, C. A. & Chatman, J. A. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied psychology*, 71, 492-499.
- Öksüz, Y. (2012). İlköğretim Okulları Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ile Ertelemecilik Davranışları Arasındaki İlişki. *The Journal of Academic Social Science Studies*,4, 161-182.
- Özutku, H., Ağca, V. & Cevrioğlu, H. (2007). *Lider-üye etkileşim teorisi çerçevesinde, yönetici-ast etkileşimi ile örgütsel bağlılık boyutları ve iş performansı arasındaki ilişki: Ampirik bir inceleme*. İçinde, XV. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 25-27 Mayıs 2007, ss: 288-296. Sakarya: Sakarya Üniversitesi.
- Öztürk, M. (2013). *Örgütsel Bağlılık Ve Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyleri: Kırklareli Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Randall, D. M. (1987). Commitment and organization: The organization man revisited. *Academy of Management Review*, 12(3), 460-471.
- Sarıdede, U. & Doyuran, Ş. (2004). *Eğitim örgütlerinde Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyetine Etkisi*, XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, 6-9 Temmuz, İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Malatya.
- Solmuş, T. (2004). *İş yaşamında duygular ve kişiler arası ilişkiler*. İstanbul, Beta.
- Topaloğlu, Koç & Yavuz. (2008). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığının Bazı Temel Faktörler Açısından Analizi. *Kamu-İş*, 4.
- Türker, E. (2010). *Psikolojik Sözleşme İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of Management Review*, 7, 418-428
- Yörük & Sağban. (2012). Okul Müdürlerinin Kültürel Liderlik Rollerinin Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyine Etkisi. *Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*,3, 2795-2813.
- Zeyrek, A. O. (2008). *Milli Eğitim Bakanlığı 2005 Öğretmenlik Kariyer Basamakları Yükselme Sınavında Öğretmenlerin Başarı Durumları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.

**Acknowledgement / Bilgilendirme:** Bu çalışma 2. Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Kongresi – İnsan ve Toplum Bilimleri (IBAD-2017) sempozyumunda sözlü bildiri olarak sunulmuştur.