



Vatansever Bayraktar, H. & Ardiç Çiller, S. (2022). Öğretmenlerin Örgütsel Aidiyet Düzeylerinin İncelenmesi, *International Journal of Eurasia Social Sciences (IJOESS)*, 13(48), 522-542.

DOI: <http://dx.doi.org/10.35826/ijoess.3133>

Makale Türü (ArticleType): Araştırma Makalesi

ISSN: 2146-1961

ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL AİDİYET DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ¹

Hatice VATANSEVER BAYRAKTAR

Doç. Dr., İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul, Türkiye, hatice.bayraktar.izu.edu.tr
ORCID: 0000-0002-0458-3405

Seda ARDIÇ ÇİLLER

Halkla İlişkiler Öğretmeni, Milli Eğitim Bakanlığı, İstanbul, Türkiye, sedaardic34@gmail.com
ORCID: 0000-0002-6189-5253

Gönderim tarihi: 14.02.2022

Kabul tarihi: 10.05.2022

Yayın tarihi: 01.06.2022

Öz

Bu araştırmanın temel amacı farklı kademe ve branşlarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel aidiyet düzeylerinin incelenmesi ve konunun çeşitli değişkenler açısından anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemektir. Araştırma betimsel tarama modeliyle gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmanın evreni 2021-2022 eğitim öğretim yılı İstanbul ili Avrupa yakasında bulunan devlete ait resmi ilkökul, resmi ortaokul, resmi mesleki ve teknik Anadolu lisesi, resmi çok programlı Anadolu, resmi Anadolu lisesi, resmi fen lisesi kademelerinin herhangi birinde görev yapan sınıf öğretmenleri, ilkökul branş öğretmenleri, ortaokul branş öğretmenleri, lise kültür öğretmenleri ve lise meslek öğretmenlerinden oluşmaktadır. Örneklem ise İstanbul ili Avrupa yakası Bakırköy, Küçükçekmece, Esenler ve Bağcılar ilçelerinde yukarıda sayılan farklı kademe ve branşlarda görevli basit örneklem seçme yöntemiyle belirlenmiş 312 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırma kapsamındaki veriler demografik bilgi formu ve Mesleki Aidiyet Ölçeği kullanılarak elde edilmiştir. Formlar aracılığıyla elde edilen veriler SPSS 21 programıyla analiz edilerek aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Örneklemi oluşturan katılımcılara ait demografik verilerin frekans ve yüzde değerleri hesaplanmıştır. Veriler incelenirken normal dağılım göstermeyen puanların dönüşümleri yapılarak parametrik testlerden yararlanılmış, bağımsız iki örneklem t testi, ANOVA testi, LSD post hoc testi ve Pearson korelasyon testinden yararlanılmıştır. Verilerin analizi sonucunda öğretmenlerin mesleki aidiyet düzeylerinin yüksek seviyede olduğu görülmüştür. Yaş, aynı kurumda çalışma süresi, öğrenim durumu, medeni durum, branş değişkeni puanlarına göre anlamlı farklılıklar elde edilmiştir. Katılımcıların örgütsel aidiyet düzeylerine yönelik algılarının cinsiyet, mezun olunan fakülte, görev yapılan okul kademesi, meslekteki toplam hizmet süresine göre değişmediği tespit edilmiştir.

Anahtar kelimeler: Örgütsel aidiyet, sınıf öğretmeni, ortaokul öğretmeni, kültür öğretmeni, meslek öğretmeni.

¹ Bu çalışma Seda Ardiç Çiller'in Doç. Dr. Hatice VATANSEVER BAYRAKTAR danışmanlığında İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü tezsiz yüksek lisans programında hazırladığı projenin bir bölümünden üretilmiştir.

EXAMINATION OF TEACHERS' ORGANIZATIONAL AFFILIATION LEVELS

ABSTRACT

The main purpose of this research is to examine the organizational belonging levels of teachers working in different levels and branches and to examine whether the subject creates a significant difference in terms of various variables. The research was carried out with a descriptive survey model. The population of this study; Classroom teachers, primary school branch teachers, who work in any of the public primary school, official secondary school, official vocational and technical Anatolian high school, official multi-program Anatolian, official Anatolian high school, official science high school in the European side of Istanbul in the 2021-2022 academic year, consists of secondary school branch teachers, high school culture teachers and high school vocational teachers; The sample consists of 312 teachers who work in different levels and branches listed above in Bakırköy, Küçükçekmece, Esenler and Bağcılar districts on the European side of Istanbul, determined by the simple sampling method. The data within the scope of the research were obtained by using the demographic information form and the Occupational Belonging Scale. The data obtained through the forms were analyzed with the SPSS 21 program and the arithmetic mean and standard deviation values were calculated. The frequency and percentage values of demographic data of the participants forming the sample were calculated. While analyzing the data, parametric tests were used by making transformations of non-normally distributed scores, independent two-sample t-test, ANOVA test, LSD post hoc test and Pearson correlation test were used. As a result of the analysis of the data, it was seen that the professional belonging levels of the teachers were at a high level. Significant differences were obtained according to age, working time in the same institution, educational status, marital status, and branch variable scores. It has been seen that the professional management belonging of the groups over 40 years old, the professional organization belonging of the undergraduate graduates, the professional management belonging scores of the married teachers compared to single teachers, the professional organization belonging scores of the teachers from different branches participating in the study are significantly higher than the high school vocational teachers. It has been determined that the perceptions of the participants about the organizational belonging levels do not change according to gender, faculty graduated, school level, and the total service period in the profession.

Keywords: Organizational belonging, classroom teacher, secondary school teacher, culture teacher, vocational teacher.

GİRİŞ

Bir arada bulunma ve kendini oraya ait hissetme duygusunun beraberinde getirdiği bir kavram olarak aidiyet, bireyin bir örgüte, bir düşünceye, bir fikre ya da başka bir bireye karşı hissettiği bağlılık ve sorumluluk duygusudur (Bağcıoğlu, 2017: 73). Bu kapsamda iç ve dış birçok ögenin bir araya gelmesinden oluşan örgütlerde her bir elemana karşı çalışan tarafından farklı düzeylerde olumlu veya olumsuz düzeyde geliştirilebilecek bağlılıktan söz edebiliriz (Balay, 2000: 33). Bu çerçevede kapsamında çok sayıda araştırmaya konu olan örgütsel aidiyet kavramı, örgüt olarak ele aldığımız iş yerine karşı örgüt üyesi olan çalışanın geliştirmiş olduğu bağlılık duygusunun gücünü ifade etmektedir (Bağcıoğlu, 2017: 73).

Örgütsel aidiyet ile ilgili çok sayıda tanım yapılmakla birlikte bu tanımlarda vurgulanan noktalar belli başlı temalarda toplanmıştır. Morrow (1983: 491; Akt: Altunkaya, 2019) örgütsel aidiyeti; çalışanın örgütüne karşı geliştirmiş olduğu bağlılık duygusu, örgütün amaçlarına ulaşması için personelin üst düzey performans sergilemesi ve o örgütün bir üyesi olarak kalmaya devam etme isteği şeklinde tanımlamıştır. Bu kapsamda birey örgütün başarısı, çıkarları ve faydası ile kendisini kimliklendirmektedir (İbicioğlu, 2000: 13).

Meyer ve Allen (1991) tarafından örgütsel aidiyet çalışanların üyesi oldukları örgütlere karşı geliştirmiş oldukları psikolojik süreçlere vurgu yapılarak tanımlanmış, karşılıklı etkileşimin bir sonucu olarak oluşacak bu süreç sonunda örgütle çalışan arasında olumlu – olumsuz bir ilişki ortaya çıkacak, bu his ve düşünceler çalışanın o örgütün bir üyesi olarak kalma isteği duyup duymaması noktasında etkili olacaktır şeklinde ifade edilmiştir (Meyer ve Allen, 1991: 61).

O'Reilly (1989: 18) ise örgüt üyesinin iş yerine karşı geliştirmiş olduğu psikolojik bağlılık süreci şeklinde kavramı ele almış, örgüte duyulan sadakat, üst düzey performans ve işe katılım, örgütün geliştirmiş olduğu amaç ve değerlere bağlılık şeklinde örgütsel aidiyeti ifade etmiştir.

Birçok araştırmacı tarafından çalışmalara konu edinilmiş ve tanımlanmaya çalışılmış örgütsel aidiyetin daha iyi kavranılmasını sağlayacak, konuya zemin oluşturan temel noktalar Güney (2011: 278) tarafından şu şekilde özetlenmiştir:

- Örgüt çalışanlarının psikolojik süreçleri ve yönleri örgütsel aidiyet kavramına temel oluşturur.
- Örgüt üyesinin iş yerine karşı geliştirdiği bağlılık ve sadakatin gücü, iş yeri ile çalışanın karşılıklı olarak birbirini etkilemesi sonucu ortaya çıkacaktır.
- Maddi bağlılıktan ziyade manevi bağlılık noktası örgütsel aidiyette esas alınmaktadır.
- Yüksek düzeyde örgütsel aidiyet geliştirmiş çalışan o örgütün bir üyesi olmaktan büyük bir mutluluk duyacak ve o ailenin bir parçası olarak kalmaya devam etmek isteyecektir.
- Yüksek düzeyde örgütsel aidiyete sahip olan üyelerden beklenen örgütü amaçlarına ulaştırmak adına gönüllü olarak çaba sarf etmesi, bunu içinden geldiği için üstün performans sergileyerek yapmasıdır.

Dere ve Kılıç (2016) tarafından örgütsel aidiyet üzerinde etkide bulunan faktörler bireysel yapıya ilişkin etmenler(cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum, meslekte geçirilen yıllar ve profesyonellik), örgüt içindeki

faktörler (çalışma ortamı, ücret, iş ve rolün niteliği, yönetim ile ilişkiler, takım çalışması, çalışma koşulları - örgütsel ödüller ve örgüt kültürü), kurum dışı etmenler (alternatif meslek - iş olanakları ve ülke ekonomisi) başta olmak üzere çalışanların istek ve beklentileri, kurumsal yönetim tarzı vb. şekilde sıralanmaktadır.

Örgütsel aidiyet konusu ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde örgütsel aidiyetin genel olarak tutumsal aidiyet, davranışsal aidiyet ve çoklu aidiyet olmak üzere sınıflandırılarak araştırmacılar tarafından ele alındığı görülmektedir (İnce ve Gül, 2005: 50).

Tutumsal aidiyet kavramı ile ilgili sınıflandırmalardan ilki olan Allen- Meyer'in örgütsel aidiyet yaklaşımında konu üç boyutlu olarak ele alınmaktadır. İlk boyut olan duygusal bağlılıkta bu hissi geliştirmiş olan bireylerin örgütlerinde kendi istek ve arzularıyla çalışmak istediklerini görmekteyiz (Meyer & Allen, 1990: 3; Akt: Meyer & Allen, 1991: 67). Devam bağlılığı boyutunda çalışan kendi isteğinden ziyade o işe ihtiyacı olduğu duygu ve düşüncesiyle hareket etmektedir. Çalışan işten ayrıldığı zaman karşı karşıya kalacağı sıkıntıları düşünerek uğrayacağı maliyet kaybını vb. göz önünde bulundurmaktadır (Meyer & Allen, 1990: 3; Akt: Meyer & Allen, 1991: 67). Normatif bağlılık boyutunda ise çalışan sahip olduğu normlardan yola çıkarak o işletmede kalmayı ve kurumuna karşı aidiyet göstermeyi bir mecburiyet olarak düşünmekte ve bunu kendisine vazife olarak kabul etmektedir (Uyguç & Çımrın, 2004: 93).

Tutumsal aidiyet başlığı altında incelenen Kanter'in örgütsel aidiyet yaklaşımında Kanter, örgüt üyesinin performans ve bağlılıklarını kendi rızaları ile üyesi oldukları iş yerine aktarmak isteğini örgütsel aidiyet olarak adlandırmıştır (Kanter, 1968: 499). Kanter bağlılık konusunu devamlılık bağlılığı, birlik ve kontrol bağlılığı olarak incelemiştir (Kanter, 1968: 500). Etzioni örgütsel aidiyet yaklaşımı ile örgütsel aidiyet kavramını üç boyutlu olarak incelemiş yabancılaştırıcı (negatif) aidiyet, hesapçı (nötr) aidiyet, ahlaki (moral) aidiyet boyutlarıyla kavramı ele alarak konuya dair ilk sınıflandırmayı gerçekleştiren kişi olmuştur.

Tutumsal aidiyet kapsamında Penley ve Gould geliştirmiş oldukları yaklaşım ile araçsal ve duygusal yaklaşım kapsamında boyutları ele alarak incelemişlerdir. Hesapçı bağlılık araçsal yaklaşım içerisinde, ahlaki ve yabancılaştırıcı bağlılık duygusal yaklaşım kapsamında araştırmacılar tarafından incelenmiştir (Penley ve Gould, 1988: 46-48). O'Reilly ve Chatman geliştirdikleri örgütsel aidiyet yaklaşımında bireyin işletmesine karşı göstermiş olduğu psikolojik bağlılığı örgütsel aidiyet olarak adlandırmış ve konuyu üç boyutta incelemiştir. Üç boyut araştırmacılar tarafından uyum, özdeşleşme ve içselleştirme olarak adlandırılmıştır (Newton ve Shore, 1992: 277).

Davranışsal aidiyet yaklaşımı kapsamında incelenen Becker'in örgütsel aidiyet yaklaşımı kapsamında aidiyet kavramının (Becker, 1960: 32) kayıp ve kazançlar açısından ele alındığı görülmektedir. Yan bahis kuramına dayananan yaklaşımda çalışanlar tarafından kuruma karşı geliştirilecek örgütsel aidiyette birtakım hesaplar dikkat çeker. İşgören geçen zaman içerisinde kuruma yaptığı katkıları, edindiği kazançları (para, statü vb.) göz önünde bulundurarak bunları kaybetme korkusunu içinde taşır. Bu his ve düşünceler neticesinde kurumuna karşı bir örgütsel aidiyet geliştirir. Dolayısıyla burada içten bir bağlanmadan ziyade sadece davranışsal olarak bir bağlanma ile karşılaşılır.

Davranışsal yaklaşım kapsamında ele alından bir diğer yaklaşım olan Salancik'in örgütsel aidiyet yaklaşımı kişinin sergilemiş olduğu davranışlara bağlanmasını merkeze alarak davranış ve tutumlar arasında oluşacak uyuma odaklanmıştır. Örgüt üyesi olan çalışanın ikisi arasında yaşayacağı uyum sonucunda kurumuna karşı göstermiş olduğu örgütsel aidiyet duygusunun güçleneceği Salancik tarafından dile getirilmektedir (O'Reilly & Caldwell, 1981: 561).

Çoklu aidiyet yaklaşımı içerisinde değerlendirilen Reichers'in örgütsel aidiyet yaklaşımında ise araştırmacı herkesin birbirinden farklı bağlılık sergileyebileceğini savunarak çalışanların kuruma bağlılıklarını etkileyen nedenlerin de birbirinden farklı olabileceğini savunur. Dolayısıyla çoklu aidiyet yaklaşımında herkesin göstereceği eşit bağlılıktan ziyade birbirinden farklı özel bağlılıkların varlığının savunulduğu görülür (Balay, 2000: 32).

İlgili araştırmalar incelendiğinde örgüte karşı yüksek düzeyde aidiyet geliştirmiş olan çalışanların ortaya daha iyi performans koydukları ve ekstra emek sarf etme konusunda daha istekli oldukları dikkat çekmektedir. Günümüz şartlarında hedeflenen noktaya ulaşmak adına düzenli aralıklarla çalışanların örgüt ve işlerine yönelik tutumlarının ölçülmesi bu noktada oldukça önemlidir (Sevinç ve Şahin, 2012). Örgütsel aidiyeti yüksek olan çalışanların kurumları adına fazladan sorumluluk altına girme, çalışma arkadaşları ile daha fazla yardımlaşma eğilimi içinde olma ve farklı bakış açıları ile kuruma destek sağlama gibi artılarla kurumlarına katkıda buldukları belirtilmiştir (Stamper, Masterson, Knapp, 2009). Yüksek düzeyde gözlemlenen örgütsel aidiyet örgütsel çıktılarının kalitesine de yansıtacak, yüksek motivasyon ile çalışmaya devam eden çalışanlar iş yerinden ayrılma konusunda daha az eğilim gösterecektir (Becker, 1960). Aidiyetin verimlilik, kalite ve iş gücünde sürekliliği böylelikle beraberinde getireceği araştırmacılar tarafından vurgulanmıştır.

Bu bağlamda düşünüldüğünde çeşitli alt kurumlar ve sistemlerden oluşan toplumsal yaşamın en önemli kurumlarının başında olan eğitim örgütleri aklı gelmektedir. Öğrenci, öğretmen, idare, veli, eğitim programları ve diğer pek çok unsurun sürekli etkileşim halinde bulunduğu okullar faaliyette buldukları toplum üyeleri adına sürekli hizmette bulunurlar. Okulların her bir üyesinin çalıştığı kuruma yönelik algılamalarının temel oluşturduğu örgütsel kültür analizinde üyelerin arasındaki etkileşim, iletişimin kalitesi ve geliştirilen aidiyet hissi bu kapsamda oldukça önemlidir (Erdem & Özen İşbaşı, 2001). Günümüz organizasyonlarında olduğu gibi okullar için de çalışanların sadece kabiliyetli olması bu noktada yetersiz kalmakta nitelikli iş gücü ile birlikte aidiyet düzeyi yüksek öğretmenler iş verimliliği ve başarıda kilit rol oynamaktadır. Bu süreçte öğretmenler görevlerini yerine getirirken örgütsel aidiyetlerini olumsuz olarak etkileyebilecek çok çeşitli sorunlarla karşılaşabilmektedir. Bu sorunların kaynağı okul içindeki faktörlerden kaynaklanabileceği gibi okul dışı faktörler kaynaklı da olabilmektedir. Yönetim sorunları, öğrenci-veli kaynaklı problemler, okulun teknolojik ve fiziksel yapısının yetersizliği, diğer öğretmenlerle ilişkilerde yaşanabilecek problemler, görev yapılan bölgenin kendine has dinamikleri ve iş koşulları bu sorunların kaynağı olabilmektedir. Bu tür sorunlarla etkili bir şekilde mücadele etme noktasında öğretmenlerin sahip oldukları örgütsel aidiyet düzeyleri oldukça önemlidir. Bu bakımdan sahadaki öğretmenlerin örgütsel aidiyet düzeylerinin belirlenmesi, hangi noktalarda sorunların olduğuna dair yapılacak tespitler konu ile ilgili var olan problemlere uygun çözüm yolları bulunması adına önemli katkılar sağlayacaktır.

Konu ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel sessizlik davranışları ve örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişki (Atmaca, 2021); öğretmenlerin etkili okul algıları ve mesleki aidiyet düzeyleri arasındaki ilişki (Güler, Çıkrıkçı, Akçay, 2020); kadrolu, sözleşmeli ve ücretli statüye göre öğretmenlerin mesleki aidiyet duygusunun değerlendirilmesi (Antalya ili, Alanya ilçesi ilköğretim okulları örneği) (Öztaş, 2010); liselerde görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre özdeşleşme ile örgütsel muhalefet arasındaki ilişki (Yaşa, 2018); öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki (İlişen, 2017); öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algılarının bazı değişkenlere göre incelenmesi (Dağlı, Gençdal, 2018); ilkokul öğretmenlerinin kurumsal aidiyet algısı ve mesleki yeterlilik algısı arasındaki ilişkinin incelenmesi (Karayağız, 2018) konularında çalışmalara rastlanmıştır. Fakat örneklem grubu İstanbul'dan oluşan hem sınıf öğretmenleri hem ortaokul öğretmenleri hem de lise kültür ve meslek öğretmenlerinin aidiyet düzeylerini karşılaştırmalı olarak birlikte inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu bağlamda farklı kademe ve branşlarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel aidiyet düzeylerine yönelik algılarının ne durumda olduğu ve çeşitli değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla gerçekleştirilen bu araştırmanın alana katkı sağlayacağı düşünölmektedir.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı MEB'e bağlı devlet okullarında farklı kademe ve branşlarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel aidiyet düzeylerinin incelenmesi ve konunun çeşitli değişkenler açısından anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığını tespit etmektir. Bu temel amaçla birlikte aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

- Öğretmenlerin örgütsel aidiyetleri ne düzeydedir?
- Öğretmenlerin örgütsel aidiyet düzeylerine ilişkin görüşleri arasında; "Mesleki Yönetim Aidiyeti, Mesleki Örgüt Aidiyeti, Mesleki Mekan Aidiyeti" alt boyutları bakımından anlamlı farklılık var mıdır?
- Öğretmenlerin örgütsel aidiyet düzeyleri arasında cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, mezun olduğu fakülte, görev yapılan okul kademesi, branş, meslekteki toplam çalışma süresi, kurumdaki çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı farklılık var mıdır?

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Farklı kademe ve branşlarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel aidiyet düzeylerinin incelenmesi ve aidiyet düzeyinin çeşitli değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan bu çalışmada betimsel tarama modeli kullanılmıştır. Nicel yöntem desenlerinden biri olarak karşımıza çıkan betimsel tarama modelinden yararlanılan çalışmalarda, araştırmadaki olaylara dair bulguların hiç değiştirilmeden elde edildiği, verilerin de sonuçlara olduğu gibi hiç değiştirilmeden yansıtıldığı çalışmalardır (Büyüköztürk, Akgün, Demirel, Karadeniz ve Çakmak, 2015: 177).

Evren ve Örneklem

Bu çalışmanın evreni; 2021-2022 eğitim öğretim yılı İstanbul Avrupa yakası Bakırköy (İlkokul- 447 öğretmen, Ortaokul- 512 öğretmen, Lise- 724 öğretmen), Küçükçekmece (İlkokul- 2134 öğretmen, Ortaokul- 1901 öğretmen,

Lise- 1874 öğretmen), Esenler (İlkokul- 1189 öğretmen, Ortaokul- 828 öğretmen, Lise- 642 öğretmen) ve Bağcılar (İlkokul- 1990 öğretmen, Ortaokul- 1957 öğretmen, Lise- 1579 öğretmen) ilçeleri devlete ait resmi ilkokul, resmi ortaokul, resmi mesleki ve teknik Anadolu lisesi, resmi çok programlı Anadolu, resmi Anadolu lisesi, resmi fen lisesi kademelerinin herhangi birinde görev yapan sınıf öğretmeni, ilkokul branş öğretmeni, ortaokul branş öğretmeni, lise kültür öğretmeni ve lise meslek öğretmeni toplam 15.777 öğretmenden oluşmaktadır (İnternet kaynağı, İstanbul MEM, 2021). Örneklem yukarıda belirtilmiş okulların herhangi bir kademesinde görevli farklı branşlardaki basit rastgele örnekleme yöntemiyle seçilen 312 öğretmenden oluşmaktadır. Bu kapsamda araştırma katılımcılarından 108 kişinin ilkokul (103 kişi sınıf öğretmeni, 5 kişi ilkokul branş öğretmeni), 100 kişinin ortaokul, 104 kişinin ise lise kademesinde görev yaptığı tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan farklı kademe ve branşlarda görevli öğretmenlerin demografik özelliklerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı (N=312)

Demografik Değişken	Gruplar	n	%
Cinsiyet	Kadın	203	65,1
	Erkek	109	34,9
Yaş	20-24 yaş	22	7,1
	25-29 yaş	70	22,4
	30-34 yaş	66	21,2
	35-39 yaş	106	34,0
	40 yaş üstü	48	15,4
Medeni durum	Evli	186	59,6
	Bekar	126	40,4
Öğrenim durumu	Lisans	255	81,7
	Yüksek lisans	57	18,3
Mezun olduğu fakülte	Eğitim fakültesi	213	68,3
	Diğer fakülteler	99	31,7
Görev yaptığı okul kademesi	İlkokul	108	34,6
	Ortaokul	100	32,1
	Lise	104	33,3
Branş	Sınıf öğretmeni	103	33,0
	İlköğretim branş öğretmeni	105	33,7
	Lise kültür dersi öğretmeni	74	23,7
	Lise meslek dersi öğretmeni	30	9,6
Meslekteki toplam çalışma süresi	1 yıldan az	15	4,8
	1-5 yıl	71	22,8
	6-10 yıl	74	23,7
	11-15 yıl	57	18,3
	16-20 yıl	38	12,2
	21 yıl ve üzeri	57	18,3
Kurumdaki çalışma süresi	1 yıldan az	50	16,0
	1-5 yıl	140	44,9
	6-10 yıl	75	24,0
	11-15 yıl	34	10,9
	16 yıl ve üzeri	13	4,2

Araştırmaya katılan 312 öğretmenin %65,1’i kadın, %34,9’u erkektir. Öğretmenlerin %7,1’i 20-24 yaş, %22,4’ü 25-29 yaş, %21,2’si 30-34 yaş, %34’ü 35-39 yaş, %15,4’ü 40 yaş ve üstü yaş grubundadır. Öğretmenlerin %59,6’sı evli, %40,4’ü bekar. Öğretmenlerin %81,7’si lisans, %18,3’ü yüksek lisans düzeyinde öğrenim görmüştür. Öğretmenlerin %68,3’ü eğitim fakültesi, %31,7’si diğer fakültelerden mezun olmuştur. Öğretmenlerin %34,6’sı

ilkokulda, %32,1'i ortaokulda, %33,3'ü lisede görev yapmaktadır. Öğretmenlerin %33'ü sınıf öğretmeni, %33,7'si ortaokul branş öğretmeni, %23,7'si lise kültür dersi öğretmeni, %9,6'sı lise meslek dersi öğretmenidir. Öğretmenlerin %4,8'inin meslekteki toplam çalışma süresi 1 yıldan az, %22,8'inin 1-5 yıl, %23,7'sinin 6-10 yıl, %18,3'ünün 11-15 yıl, %12,2'sinin 16-20 yıl, %18,3'ünün meslekteki toplam çalışma süresi 21 yıl ve üzeridir. Öğretmenlerin %16'sinin kurumdaki çalışma süresi 1 yıldan az, %44,97'unun 1-5 yıl, %24'ünün 6-10 yıl, %10,97'unun 11-15 yıl, %4,2'sinin kurumdaki çalışma süresi 16 yıl ve üzeridir.

Veri Toplama Araçları

Demografik Bilgi Formu

Araştırmada veriler iki kısımdan oluşan anket formu aracılığıyla toplanmıştır. Birinci bölümde katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, mezun olduğu fakülte, görev yapılan okul kademesi, branş, meslekteki toplam çalışma süresi, kurumdaki çalışma süresi bilgilerinden oluşan "Demografik Bilgi Formu" yer almaktadır.

Mesleki Aidiyet Ölçeği

İkinci bölümde öğretmenlerin meslekî aidiyet düzeylerini ölçmek amacıyla Keskin ve Pakdemirli'nin (2016) geliştirdiği "Mesleki Aidiyet Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek beşli likert tipinde (1: Kesinlikle Katılmıyorum, 5: Tamamen Katılıyorum) 39 maddeden oluşmaktadır. Üç boyuttan (Mesleki Yönetim Aidiyeti, Mesleki Örgüt Aidiyeti, Mesleki Mekan Aidiyeti) oluşan ölçekte 1 - 5 arasında elde edilen yüksek puan mesleki aidiyetin yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir. Ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı araştırma kapsamında 0,96; alt boyutların Cronbach Alpha katsayıları sırasıyla 0,94 / 0,96 / 0,84 olarak bulunmuştur.

Verilerin Toplanması

Çalışmada yararlanılan demografik bilgi formu ve mesleki aidiyet ölçeği 2021-2022 eğitim öğretim döneminde araştırmacı tarafından Bakırköy, Küçükçekmece, Esenler ve Bağcılar ilçelerinde basit rastgele örnekleme seçme yöntemi ile belirlenen okullara gerekli izin ve onay yazıları (Etik kurul onayı ve sonrasında İstanbul il mem izni) alındıktan sonra bizzat gidilip okul müdürlüğü ile görüşüldükten sonra uygulanmıştır. Araştırmaya ilişkin izinler İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Rektörlüğü Etik Kurulu Başkanlığı'ndan alınan 28.10.2021 tarih ve 2021/10 sayılı etik kurul belgesiyle alınmıştır.

Araştırma ile ilgili önemli açıklamalar öğretmenlere bizzat araştırmacının kendisi tarafından gerçekleştirilmiş yüz yüze iletilen anket formları aynı gün içerisinde araştırmacı tarafından toplanmıştır. Dağıtılan 330 anket formundan 312 katılımcı anketi tam olarak doldurmuş ve geri dönüş sağlamış, verileri toplama süreci yaklaşık olarak dört hafta sürmüştür. 18 ölçek eksik veya hatalı doldurulduğu gerekçesi ile değerlendirmeye alınmamıştır. 108 kişi ilkokul (103 kişi sınıf öğretmeni, 5 kişi ilkokul branş öğretmeni), 100 kişi ortaokul, 104 kişi ise lise kademesinde görevli toplam 312 katılımcı üzerinden elde edilen verilere dayanarak analizler gerçekleştirilmiştir.

Verilerin Analizi

Verilerin analizinde SPSS (Statistical Package Program for Social Science) 21.0 yazılımından yararlanılmıştır. Ölçek puanlarının normallik sınavında çarpıklık katsayısı (skewness) ve basıklık (kurtosis) katsayıları kullanılmıştır. Sürekli bir değişkenden elde edilen puanların normal dağılım özelliğinde kullanılan çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) katsayılarının ± 1 sınırları içinde kalması puanların normal dağılımdan önemli bir sapma göstermediği şeklinde yorumlanabilir. Normal dağılım göstermeyen puanların karekök, logaritmik ve inverse (ters) dönüşümleri yapılarak parametrik testler kullanılabilir (Büyüköztürk, 2011). Normal dağılım göstermeyen puanların logaritmik dönüşümleri yapılarak ölçek ve alt boyut puanlarının cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, mezun olduğu fakülte değişkenlerine göre karşılaştırılmasında bağımsız iki örneklem t testinden; yaş grupları, branş, görev yaptığı okul kademesi, meslekteki toplam çalışma süresi ve kurumdaki çalışma süresi değişkenlerine göre karşılaştırılmasında ANOVA testinden yararlanılmıştır. ANOVA testinde anlamlı farklılık görüldüğünde farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla LSD post hoc testinden yararlanılmıştır. Ölçeğin alt boyut puanları arasındaki ilişkinin analizinde Pearson korelasyon testinden yararlanılmıştır. Analizlerde güven aralığı %95 ($p < 0,05$) olarak belirlenmiştir.

BULGULAR

Tablo 2’de mesleki aidiyet ölçek ve alt boyut puanlarına ait betimsel istatistiklere yer verilmiştir.

Tablo 2. Ölçek Puanlarına Ait Betimsel İstatistikler

Ölçek ve Alt Boyut	n	\bar{X}	SS	Çarpıklık	Basıklık
Mesleki Yönetim Aidiyeti	312	4,31	0,66	-0,68*	0,51*
Mesleki Örgüt Aidiyeti	312	4,01	0,76	0,00*	-0,60*
Mesleki Mekan Aidiyeti	312	3,48	0,90	-0,41	-0,23
MESLEKİ AİDİYET ÖLÇEĞİ	312	3,93	0,64	0,12*	0,19*

* Logaritmik dönüşüm sonrası

Tablo 2’ye göre mesleki aidiyet ölçek puanı $3,93 \pm 0,64$ olarak tespit edilmiş olup ölçekten alınabilecek en düşük (1) ve en yüksek (5) puanlara göre araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki aidiyetinin “katılıyorum” aralığında (yüksek düzeyde) olduğu söylenebilir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki aidiyetinin en yüksek olduğu alanlar sırasıyla mesleki yönetim, mesleki örgüt ve mesleki mekan aidiyeti olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3’te mesleki aidiyet ölçek ve alt boyut puanlarının cinsiyete göre karşılaştırılmasına ait bağımsız iki örneklem testi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 3. Ölçek ve Alt Boyut Puanlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

Ölçek ve Alt Boyut	Cinsiyet	n	\bar{X}	SS	t	p
Mesleki Yönetim Aidiyeti	Kadın	203	4,32	0,65	-0,01	0,992
	Erkek	109	4,31	0,68		
Mesleki Örgüt Aidiyeti	Kadın	203	3,97	0,72	-1,52	0,129
	Erkek	109	4,07	0,83		
Mesleki Mekan Aidiyeti	Kadın	203	3,45	0,86	-0,62	0,537
	Erkek	109	3,52	0,97		
MESLEKİ AİDİYET ÖLÇEĞİ	Kadın	203	3,91	0,60	-1,11	0,268
	Erkek	109	3,96	0,71		

Tablo 3'e göre mesleki aidiyet ölçek ve alt boyut puanlarının cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği ($p>0,05$) tespit edilmiştir.

Tablo 4'te mesleki aidiyet ölçek ve alt boyut puanlarının yaş gruplarına göre karşılaştırmasına ait ANOVA testi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 4. Ölçek ve Alt Boyut Puanlarının Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması

Ölçek ve Alt Boyut	Yaş	n	\bar{X}	SS	F	p	Anlamlı Fark
Mesleki Yönetim Aidiyeti	A-20-24 yaş	22	4,40	0,56	2,49	0,043	E>B,D
	B-25-29 yaş	70	4,21	0,66			
	C-30-34 yaş	66	4,38	0,63			
	D-35-39 yaş	106	4,24	0,74			
	E-40 yaş üstü	48	4,49	0,52			
Mesleki Örgüt Aidiyeti	A-20-24 yaş	22	4,12	0,63	1,22	0,304	
	B-25-29 yaş	70	4,06	0,62			
	C-30-34 yaş	66	4,09	0,78			
	D-35-39 yaş	106	3,87	0,87			
	E-40 yaş üstü	48	4,06	0,68			
Mesleki Mekan Aidiyeti	A-20-24 yaş	22	3,76	0,81	1,96	0,100	
	B-25-29 yaş	70	3,36	0,90			
	C-30-34 yaş	66	3,57	0,83			
	D-35-39 yaş	106	3,36	0,98			
	E-40 yaş üstü	48	3,65	0,79			
MESLEKİ AİDİYET ÖLÇEĞİ	A-20-24 yaş	22	4,10	0,59	2,13	0,077	
	B-25-29 yaş	70	3,87	0,59			
	C-30-34 yaş	66	4,02	0,59			
	D-35-39 yaş	106	3,82	0,71			
	E-40 yaş üstü	48	4,07	0,55			

Tablo 4'e göre mesleki yönetim aidiyeti alt boyut puanlarının yaş gruplarına göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($F=2,49$; $p<0,05$). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan LSD post hoc testi sonuçlarına göre 40 yaş üstü öğretmenlerin mesleki yönetim aidiyeti puanları, 25-29 yaş ve 35-39 yaş grubundaki öğretmenlerin puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksektir. Mesleki örgüt aidiyeti, mesleki mekan aidiyeti alt boyut puanları ve mesleki aidiyet ölçek puanlarının yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermediği ($p>0,05$) tespit edilmiştir.

Tablo 5'te mesleki aidiyet ölçek ve alt boyut puanlarının medeni duruma göre karşılaştırmasına ait bağımsız iki örneklem testi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 5. Ölçek ve Alt Boyut Puanlarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması

Ölçek ve Alt Boyut	Medeni Durum	n	\bar{X}	SS	t	p
Mesleki Yönetim Aidiyeti	Evli	186	4,38	0,67	2,71	0,007
	Bekar	126	4,22	0,64		
Mesleki Örgüt Aidiyeti	Evli	186	4,05	0,75	1,31	0,190
	Bekar	126	3,95	0,76		
Mesleki Mekan Aidiyeti	Evli	186	3,50	0,89	0,57	0,572
	Bekar	126	3,44	0,91		
MESLEKİ AİDİYET ÖLÇEĞİ	Evli	186	3,97	0,63	1,56	0,119
	Bekar	126	3,87	0,64		

Tablo 5'e göre mesleki yönetim aidiyeti alt boyut puanlarının medeni duruma göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($t=2,71$; $p<0,05$). Evli öğretmenlerin mesleki yönetim aidiyeti puanları, bekar öğretmenlerin puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksektir. Mesleki örgüt aidiyeti, mesleki mekan aidiyeti alt boyut puanları ve mesleki aidiyet ölçek puanlarının medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermediği ($p>0,05$) tespit edilmiştir.

Tablo 6'da mesleki aidiyet ölçek ve alt boyut puanlarının öğrenim durumuna göre karşılaştırmasına ait bağımsız iki örneklem testi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 6. Ölçek ve Alt Boyut Puanlarının Öğrenim Durumuna Göre Karşılaştırılması

Ölçek ve Alt Boyut	Öğrenim	n	\bar{X}	SS	t	p
Mesleki Yönetim Aidiyeti	Lisans	255	4,32	0,68	0,89	0,373
	Yüksek lisans	57	4,27	0,58		
Mesleki Örgüt Aidiyeti	Lisans	255	4,06	0,73	2,75	0,006
	Yüksek lisans	57	3,75	0,84		
Mesleki Mekan Aidiyeti	Lisans	255	3,50	0,89	1,00	0,317
	Yüksek lisans	57	3,37	0,94		
MESLEKİ AİDİYET ÖLÇEĞİ	Lisans	255	3,96	0,63	1,82	0,070
	Yüksek lisans	57	3,79	0,63		

Tablo 6'ya göre mesleki örgüt aidiyeti alt boyut puanlarının öğrenim durumuna göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($t=2,75$; $p<0,05$). Lisans düzeyinde öğrenim gören öğretmenlerin mesleki örgüt aidiyeti puanları, yüksek lisans düzeyinde öğrenim gören öğretmenlerin puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksektir. Mesleki yönetim aidiyeti, mesleki mekan aidiyeti alt boyut puanları ve mesleki aidiyet ölçek puanlarının öğrenim durumuna göre anlamlı farklılık göstermediği ($p>0,05$) tespit edilmiştir.

Tablo 7'de mesleki aidiyet ölçek ve alt boyut puanlarının mezun olduğu fakülteye göre karşılaştırmasına ait bağımsız iki örneklem testi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 7. Ölçek ve Alt Boyut Puanlarının Mezun Olduğu Fakülteye Göre Karşılaştırılması

Ölçek ve Alt Boyut	Fakülte	n	\bar{X}	SS	t	p
Mesleki Yönetim Aidiyeti	Eğitim fakültesi	213	4,31	0,65	-0,34	0,736
	Diğer fakülteler	99	4,33	0,68		
Mesleki Örgüt Aidiyeti	Eğitim fakültesi	213	4,03	0,75	0,88	0,382
	Diğer fakülteler	99	3,96	0,77		
Mesleki Mekan Aidiyeti	Eğitim fakültesi	213	3,49	0,91	0,48	0,632
	Diğer fakülteler	99	3,44	0,88		
MESLEKİ AİDİYET ÖLÇEĞİ	Eğitim fakültesi	213	3,94	0,63	0,45	0,651
	Diğer fakülteler	99	3,91	0,66		

Tablo 7'ye göre mesleki örgüt aidiyeti alt boyut puanlarının mezun olduğu fakülteye göre anlamlı farklılık göstermediği ($p>0,05$) tespit edilmiştir.

Tablo 8'de mesleki aidiyet ölçek ve alt boyut puanlarının görev yaptığı okul kademesine göre karşılaştırmasına ait ANOVA testi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 8. Ölçek ve Alt Boyut Puanlarının Görev Yaptığı Okul Kademesine Göre Karşılaştırılması

Ölçek ve Alt Boyut	Okul Kademesi	n	\bar{X}	SS	F	p	Anlamlı Fark
Mesleki Yönetim Aidiyeti	A-İlkokul	108	4,26	0,67	0,54	0,585	
	B-Ortaokul	100	4,35	0,63			
	C-Lise	104	4,33	0,69			
Mesleki Örgüt Aidiyeti	A-İlkokul	108	3,99	0,79	2,99	0,052	
	B-Ortaokul	100	4,14	0,74			
	C-Lise	104	3,90	0,73			
Mesleki Mekan Aidiyeti	A-İlkokul	108	3,48	0,95	0,77	0,465	
	B-Ortaokul	100	3,39	0,89			
	C-Lise	104	3,55	0,85			
MESLEKİ AİDİYET ÖLÇEĞİ	A-İlkokul	108	3,91	0,67	0,13	0,877	
	B-Ortaokul	100	3,96	0,63			
	C-Lise	104	3,93	0,61			

Tablo 8'e göre mesleki örgüt aidiyeti alt boyut puanlarının görev yaptığı okul kademesine göre anlamlı farklılık göstermediği ($p>0,05$) tespit edilmiştir.

Tablo 9'da mesleki aidiyet ölçek ve alt boyut puanlarının branşa göre karşılaştırmasına ait ANOVA testi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 9. Ölçek ve Alt Boyut Puanlarının Branşa Göre Karşılaştırılması

Ölçek ve Alt Boyut	Branş	n	\bar{X}	SS	F	p	Anlamlı Fark
Mesleki Yönetim Aidiyeti	A-Sınıf öğretmeni	103	4,28	0,59	0,23	0,875	
	B-İlköğretim branş öğretmeni	105	4,33	0,70			
	C-Lise kültür dersi öğretmeni	74	4,32	0,72			
	D-Lise meslek dersi öğretmeni	30	4,35	0,61			
Mesleki Örgüt Aidiyeti	A-Sınıf öğretmeni	103	4,01	0,75	4,90	0,002	A,B,C>D
	B-İlköğretim branş öğretmeni	105	4,11	0,78			
	C-Lise kültür dersi öğretmeni	74	4,04	0,67			
	D-Lise meslek dersi öğretmeni	30	3,54	0,76			
Mesleki Mekan Aidiyeti	A-Sınıf öğretmeni	103	3,49	0,92	0,68	0,568	
	B-İlköğretim branş öğretmeni	105	3,39	0,93			
	C-Lise kültür dersi öğretmeni	74	3,58	0,84			
	D-Lise meslek dersi öğretmeni	30	3,48	0,90			
MESLEKİ AİDİYET ÖLÇEĞİ	A-Sınıf öğretmeni	103	3,93	0,61	0,80	0,493	
	B-İlköğretim branş öğretmeni	105	3,94	0,69			
	C-Lise kültür dersi öğretmeni	74	3,98	0,62			
	D-Lise meslek dersi öğretmeni	30	3,79	0,58			

Tablo 9'a göre mesleki örgüt aidiyeti alt boyut puanlarının branşa göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($F=4,90$; $p<0,05$). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan LSD post hoc testi sonuçlarına göre sınıf, ortaokul branş ve lise kültür dersi öğretmenlerinin mesleki örgüt aidiyeti puanları, lise meslek dersi öğretmenlerinin puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksektir. Mesleki yönetim aidiyeti, mesleki mekan aidiyeti alt boyut puanları ve mesleki aidiyet ölçek puanlarının branşa göre anlamlı farklılık göstermediği ($p>0,05$) tespit edilmiştir.

Tablo 10'da mesleki aidiyet ölçek ve alt boyut puanlarının meslekteki toplam çalışma süresine göre karşılaştırmasına ait ANOVA testi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 10. Ölçek ve Alt Boyut Puanlarının Meslekteki Toplam Çalışma Süresine Göre Karşılaştırılması

Ölçek ve Alt Boyut	Meslekteki Süre	n	\bar{X}	SS	F	p	Anlamli Fark
Mesleki Yönetim Aidiyeti	A-1 yıldan az	15	4,10	1,03	1,45	0,205	
	B-1-5 yıl	71	4,34	0,41			
	C-6-10 yıl	74	4,29	0,70			
	D-11-15 yıl	57	4,26	0,71			
	E-16-20 yıl	38	4,19	0,87			
	F-21 yıl ve üzeri	57	4,50	0,50			
Mesleki Örgüt Aidiyeti	A-1 yıldan az	15	3,76	0,93	1,40	0,223	
	B-1-5 yıl	71	4,21	0,51			
	C-6-10 yıl	74	3,94	0,79			
	D-11-15 yıl	57	3,86	0,92			
	E-16-20 yıl	38	3,94	0,85			
	F-21 yıl ve üzeri	57	4,09	0,63			
Mesleki Mekan Aidiyeti	A-1 yıldan az	15	3,31	1,08	0,75	0,587	
	B-1-5 yıl	71	3,50	0,86			
	C-6-10 yıl	74	3,45	0,86			
	D-11-15 yıl	57	3,36	0,99			
	E-16-20 yıl	38	3,47	0,97			
	F-21 yıl ve üzeri	57	3,65	0,79			
MESLEKİ AİDİYET ÖLÇEĞİ	A-1 yıldan az	15	3,72	0,94	1,22	0,297	
	B-1-5 yıl	71	4,02	0,48			
	C-6-10 yıl	74	3,89	0,62			
	D-11-15 yıl	57	3,82	0,72			
	E-16-20 yıl	38	3,87	0,76			
	F-21 yıl ve üzeri	57	4,08	0,53			

Tablo 10'a göre mesleki örgüt aidiyeti alt boyut puanlarının meslekteki toplam çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermediği ($p>0,05$) tespit edilmiştir.

Tablo 11'de mesleki aidiyet ölçek ve alt boyut puanlarının kurumdaki çalışma süresine göre karşılaştırmasına ait ANOVA testi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 11. Ölçek ve Alt Boyut Puanlarının Kurumdaki Çalışma Süresine Göre Karşılaştırılması

Ölçek ve Alt Boyut	Kurumdaki Süre	n	\bar{X}	SS	F	p	Anlamli Fark
Mesleki Yönetim Aidiyeti	A-1 yıldan az	50	4,31	0,81	2,30	0,059	
	B-1-5 yıl	140	4,35	0,51			
	C-6-10 yıl	75	4,13	0,85			
	D-11-15 yıl	34	4,42	0,48			
	E-16 yıl ve üstü	13	4,65	0,34			
Mesleki Örgüt Aidiyeti	A-1 yıldan az	50	4,09	0,72	7,02	0,000	A>C B>C,D
	B-1-5 yıl	140	4,21	0,63			
	C-6-10 yıl	75	3,64	0,91			
	D-11-15 yıl	34	3,86	0,65			
	E-16 yıl ve üstü	13	4,07	0,68			
Mesleki Mekan Aidiyeti	A-1 yıldan az	50	3,46	1,01	1,66	0,158	
	B-1-5 yıl	140	3,56	0,87			
	C-6-10 yıl	75	3,29	0,90			
	D-11-15 yıl	34	3,42	0,81			
	E-16 yıl ve üstü	13	3,83	0,85			
MESLEKİ AİDİYET ÖLÇEĞİ	A-1 yıldan az	50	3,95	0,73	4,01	0,003	A,B,E>C
	B-1-5 yıl	140	4,04	0,54			
	C-6-10 yıl	75	3,69	0,75			
	D-11-15 yıl	34	3,90	0,49			
	E-16 yıl ve üstü	13	4,18	0,46			

Tablo 11'e göre mesleki örgüt aidiyeti ($F=7,02$; $p<0,05$) alt boyut puanları ve mesleki aidiyet ölçek puanlarının ($F=4,01$; $p<0,05$) kurumdaki çalışma süresine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan LSD post hoc testi sonuçlarına göre;

- Kurumdaki çalışma süresi 1 yıldan az olan öğretmenlerin mesleki örgüt aidiyeti puanları, kurumdaki çalışma süresi 6-10 yıl olan öğretmenlerin puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksektir. Kurumdaki çalışma süresi 1- 5 yıl olan öğretmenlerin mesleki örgüt aidiyeti puanları, kurumdaki çalışma süresi 6-15 yıl olan öğretmenlerin puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksektir.

- Kurumdaki çalışma süresi 1 yıldan az, 1-5 yıl ve 16 yıl ve üstü olan öğretmenlerin mesleki aidiyet ölçek puanları, kurumdaki çalışma süresi 6-10 yıl olan öğretmenlerin puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Mesleki yönetim aidiyeti ve mesleki mekan aidiyeti alt boyut puanlarının kurumdaki çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermediği ($p>0,05$) tespit edilmiştir.

Tablo 12'de mesleki aidiyet ölçeği alt boyut puanları arasındaki Pearson korelasyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 12. Alt Boyut Puanları Arasındaki İlişki

Değişken	2	3	4
1-Mesleki Yönetim Aidiyeti	0,47**	0,54**	0,75**
2-Mesleki Örgüt Aidiyeti	1	0,52**	0,81**
3-Mesleki Mekan Aidiyeti		1	0,87**
4-MESLEKİ AİDİYET ÖLÇEĞİ			1

* $p<0,05$ ** $p<0,01$

Tablo 12'ye göre mesleki yönetim aidiyeti alt boyut puanı ile mesleki örgüt aidiyeti ($r=0,47$; $p<0,05$), mesleki mekan aidiyeti ($r=0,54$; $p<0,05$) ve mesleki aidiyet ölçeği ($r=0,75$; $p<0,05$) puanları arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 12'ye göre mesleki örgüt aidiyeti alt boyut puanı ile mesleki mekan aidiyeti ($r=0,52$; $p<0,05$) ve mesleki aidiyet ölçeği ($r=0,81$; $p<0,05$) puanları arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 12'ye göre mesleki mekan aidiyeti alt boyut puanı ile mesleki aidiyet ölçeği ($r=0,87$; $p<0,05$) puanları arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Veri analizi sonucunda aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

Araştırma kapsamında öğretmenlerin mesleki aidiyet puanlarının cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Çağlar (2013) tarafından gerçekleştirilen çalışma kapsamında da aynı sonuçlara ulaşılmıştır. Okulların akademik iyimserlik düzeyi ile birlikte bunun örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin ele alındığı çalışma tarama modeli yöntemiyle gerçekleştirilmiştir. 559 öğretmenin katılım gösterdiği araştırmada 192 kadın olmak üzere, 367 erkek öğretmenin görüşüne başvurulmuştur. Kadın ve erkek öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına yönelik olarak anlamlı bir farklılaşma bulunmadığı tespit edilmiştir. Oliver (1990), örgütsel aidiyet üzerinde demografik etmenlerin daha az etkide bulunduğunu belirtirken çalışanlara sunulan ödüller ve iş değerlerinin aidiyet düzeyi üzerinde daha etkili olduğunu ileri sürmüştür.

Mesleki yönetim aidiyetinin yaşa göre anlamlı farklılık sergilediği görülmüştür. 40 yaş üstündekiler mesleki yönetim aidiyetinde, 25-29 ve 35-39 yaştaki öğretmenlere göre anlamlı düzeyde daha yüksek puanlar elde etmişlerdir. Suliman ve Iles (2000) tarafından gerçekleştirilen çalışmada da çalışanların duygusal, normatif ve devam bağlılıkları ile yaş değişkeni arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Buckho, Weinzimmer ve Sergeyev (1998: 109-116) de 100'den fazla katılımcı ile gerçekleştirdikleri çalışmada çalışanlar ile kurumları arasındaki aidiyet seviyesi üzerinde yaş değişkeninin pozitif yönde etkide bulunduğunu tespit etmişlerdir.

Kaplan (2020) gerçekleştirdiği doktora tezi kapsamında Kayseri ili ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler ile sahip oldukları kişilik özellikleri ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi çeşitli değişkenler açısından ele almıştır. Elde edilen sonuçlara göre daha ileriki yaşlardaki öğretmenlerin bağlılık düzeyleri genç ve diğer yaş grubundaki öğretmenlere kıyasla yüksek bulunmuştur. Kaplan'ın çalışmasında 53 ve daha üst yaştaki öğretmenlerin uyum boyutunda elde ettiği puanlar diğer yaş grubundaki öğretmenlere göre daha olumlu bulunmuştur. Bu durumu yaşı daha ileri olan çalışanların var olan düzeni daha fazla koruma eğiliminde olmak istemeleri ve söz konusu örgütlerinden ayrılıp yeni bir kuruma alışma sürecinin dışında kalmak istemeleri, örgütleri ile süreç içerisinde daha fazla duygusal bağ kurmalarına dayanarak açıklayabiliriz. Genç yaştaki çalışanların bu konuda biraz daha cesur olup, yeniliklere daha açık oldukları söylenebilir.

Mesleki yönetim aidiyetinin medeni duruma göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Evli öğretmenlerin mesleki yönetim aidiyeti puanları, bekarların puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksektir. Diğerlerinde herhangi bir farklılık tespit edilmemiştir.

Medeni durum ve örgütsel aidiyet arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmalarda birbirinden farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Konu ile ilgili tartışmaların devam ettiğini belirtmekle birlikte araştırmamızda elde edilen sonuçlara paralel olarak Zeyrek (2008) gerçekleştirdiği çalışmada evli öğretmenlerin örgütlerine karşı bekar öğretmenlere oranla daha yüksek aidiyet geliştirdiklerini tespit etmiştir. Yine Cohen (1992) yapmış olduğu çalışmalarda buna yakın sonuçlar elde etmiştir. Senter ve Martin'in (2007: 45-68) yaptıkları araştırmada çalışanların medeni hallerine göre işe karşı olan tutumlarının ve işten ayrılma kararı hızlarının değiştiği görülmüştür.

Norşenli (2021) ve Kaplan (2020) tarafından gerçekleştirilen çalışmalarda ise medeni durumun öğretmenlerin örgütlerine karşı geliştirmiş oldukları örgütsel aidiyet duyguları üzerinde etkili olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Bu çalışmalara ek olarak bekar öğretmenlerin örgütsel bağlılık duygularının daha yüksek olduğunu tespit eden çalışmalarda alanyazında bulunmaktadır. Bu çalışmalardan birisini Sönmez (2016) tarafından gerçekleştirmiş ve bekar öğretmenlerin bağlılık duygularının evli öğretmenlerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmamızda elde edilen sonuca bakarak bekar öğretmenlerin üzerindeki sorumlulukların daha az olması ve başka bireylerin yükümlülüklerini kendilerinde daha az hissetmeleri sebebi ile daha özgür davranabilmeleri, evli öğretmenlerin ise üzerindeki sorumluluk duygusunun daha fazla olması sebebiyle değişimden daha fazla korkmasının bu sonucu etkilediğini söyleyebiliriz.

Mesleki örgüt aidiyeti alt boyut puanları öğrenim durumuna göre anlamlı farklılık göstermiştir. Lisans düzeyinden mezun öğretmenlerin mesleki örgüt aidiyeti puanlarının, yüksek lisans mezunlarına göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmüştür. Diğer boyutlar ile öğrenim durumu arasında anlamlı farklılık görülmemiştir.

Kaplan (2020) ve Yiğitel (2014) gerçekleştirdikleri çalışmalarda yukarıdaki bulgularla benzer sonuçlar elde etmişlerdir. Örgütsel bağlılık ve öğrenim düzeyi değişkeni arasındaki ilişkinin ele alındığı çalışmalarda öğrenim düzeyi diğer öğretmenlere göre daha düşük seviyede olan çalışanların kurumlarına ve mesleklerine karşı daha fazla bağlılık geliştirdikleri görülmüştür.

Bu durum üzerinde yüksek lisans yapmış öğretmenlerin akademik kariyer yapmaya yönelme ve üniversitelerde çalışmaya yönelik isteklerinin daha fazla olması ve olaylara daha sorgulayıcı gözle bakıyor olması ile MEB bünyesinde yaşanan aksamalardan ötürü kurum değiştirmeye daha fazla eğilimli olmalarının etkisi olduğu düşünülmektedir.

Mesleki örgüt aidiyeti alt boyutları mezun olunan fakülteye göre anlamlı farklılık göstermemiştir.

Kolay (2012) tarafından yapılan çalışma İstanbul'un Esenyurt ilçesindeki endüstri meslek liselerinde gerçekleştirilmiştir. Yapılan çalışmada elde edilen bulgular çalışmamızdaki sonuçlar ile paralellik göstermektedir. Çalışmaya katılım gösteren öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları mezun olunan fakülteye göre anlamlı farklılık sergilememiştir. İki farklı fakülte mezunu öğretmenler birbirine yakın ortalamalar elde etmişlerdir.

Kaplan (2020) tarafından gerçekleştirilen çalışmada ise eğitim yüksekokulu mezunu öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Konunun devam, duygusal, normatif bağlılık boyutları ile ele alındığı çalışmada eğitim fakültesi ile fen edebiyat fakültesinden mezun öğretmenler bağlılık konusunda eğitim yüksekokulu mezunlarına göre daha düşük puanlar elde etmişlerdir.

Mesleki örgüt aidiyeti alt boyut puanları çalışılan okul kademesine göre anlamlı farklılık göstermemiştir.

Balçık (2018) tarafından kaleme alınan yüksek lisans tezi çalışması, Antalya ili Manavgat ilçesinde görev yapan çeşitli kademelerde görevli (1'den 12'ye kadar) öğretmenler ile araştırma gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmanın bulguları ile araştırmada elde ettiğimiz sonuçlar arasında paralellik olduğu görülmüştür. İlkokul, ortaokul ve lise okul kademelerine göre örgütsel bağlılığın hiçbir alt boyutu çalışılan okul kademesi ile anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

Norşenli (2021), Kaplan (2020) ve Dönmez (2018) ise gerçekleştirdikleri çalışmalarda ilkökul kademesinde çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının daha yüksek düzeyde olduğunu tespit etmişlerdir. Ortaokul ve lise öğretmenleri bu çalışmalarda ilkökul kademesinde görev yapan öğretmenlere göre daha düşük ortalamalar elde etmiş, ilkökullarda görevli öğretmenler ise daha az uyum bağlılığı gösterme eğiliminde olup, özdeşleşme ve içselleştirme boyutunda onlardan olumlu anlamda anlamlı farklılık sergilemişlerdir.

Mesleki örgüt aidiyeti alt boyut puanları ile branş değişkeni arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Sınıf,

ortaokul branş ve lise kültür dersi öğretmenlerinin mesleki örgüt aidiyeti puanları, lise meslek dersi öğretmenlerinin puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksektir. Diğer boyutlar ile branş değişkeni arasında anlamlı bir ilişki görülmemiştir.

Kurşunoğlu, Bakay, Tanrıoğen (2010) tarafından İzmir’de gerçekleştirilen çalışmada branş değişkeni kapsamında çalışmaya katılan öğretmenlerin duygusal, devam ve normatif bağlılıklarında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Sınıf öğretmenlerinin aidiyet duyguları branş öğretmenlerinden yüksek ortalama göstermiştir.

Norşenli (2021) tarafından gerçekleştirilen çalışmada öğretmenlerin görev yaptıkları eğitim kademesi ile örgütsel bağlılığın alt boyutları arasındaki ilişkiye bakıldığında ilkökul kademesinde görevli öğretmenler, ortaokul ve lise kademesindekilere göre uyum bağlılığını az sergilerken, özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutlarında ise sınıf öğretmenlerinin ortaokul ve lise kademesinde görevli meslektaşlarına göre fazla örgütsel bağlılık gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Burada sınıf öğretmenlerinin okulda öğrencileri ile daha yakın ilişki kurma ve zaman geçirme imkanlarına sahip olması nedeniyle en yüksek ortalamaları elde ettikleri düşünülmektedir. Lise meslek öğretmenlerinde ise öğrencilerin akademik başarılarının düşük oluşu, okul atölye ve araç-gereç eksiklerinin fazla oluşunun öğretmenlerin örgütsel aidiyetleri üzerinde etkili olduğu düşünülmektedir.

Mesleki örgüt aidiyeti alt boyutları ile meslekteki toplam çalışma süresi değişkeni arasındaki ilişkide anlamlı farklılık tespit edilememiştir.

Özyavuz (2021) tarafından gerçekleştirilen çalışmada yukarıdaki sonuçlar ile paralellik gösteren bulgular elde edilmiştir. Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre örgütsel aidiyetin alt boyutlarından olan duygusal, devam ve genel örgütsel aidiyet düzeylerinde anlamlı farklılık tespit edilememiş normatif bağlılık düzeyinde gözlenen farklılığın da Tukey testi sonucunda anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Beck ve Wilson (2000) tarafından gerçekleştirilen çalışmada ise mesleki kıdem ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı farklılık tespit edilmiş, işe başladıktan sonra bağlılık düzeyinde bir düşüş yaşansa da yıllar geçtikçe duygusal aidiyetin arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Becker (1960) gerçekleştirdiği araştırmalarda örgüte duyulan aidiyet hissi ile kıdem arasında doğru yönlü bir etkiden bahsetmiştir.

Mesleki örgüt aidiyeti alt boyutu ve mesleki aidiyetinin kurumdaki hizmet süresine göre anlamlı farklılık sergilediği tespit edilmiştir. Farkların şu şekilde olduğu gözlenmiştir:

- Kurumdaki hizmeti 1 yıldan az olan öğretmenlerin mesleki örgüt aidiyeti puanları, 6-10 yıllık çalışanların puanları ile karşılaştırıldığında anlamlı düzeyde daha yüksektir. 1-5 yıllık öğretmenler ise mesleki örgüt aidiyeti puanları açısından, kurumdaki çalışma süresi 6-15 yıllık meslektaşlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksek puanlar elde etmişlerdir.
- Kurumdaki hizmeti 1 yıldan az, 16 yıl ve üstü, 1-5 yıllık öğretmenlerin mesleki aidiyet ölçek puanları, 6- 10 yıllık öğretmenlerden anlamlı düzeyde yüksek olup farklılaşmaktadır.

Mesleki örgüt aidiyeti ve mesleki aidiyet ölçek puanlarından 1 yıl ve 1-5 yıl arasında görev yapan öğretmenlerin daha yüksek puanlar elde etmesinin sebebi olarak göreve yeni başlamış olmanın verdiği enerji ve ilk yıllarda ağırlıklı olarak gözlemlenen idealistlik algısı ve günümüz şartlarında yaşanan atanma sorunu neticesinde göreve ve öğrencilere kavuşma duygusunun verdiği mutluluk ve gurur duygusunun etkili olabileceği düşünülmektedir.

Alanda farklı sonuçlara ulaşan çeşitli çalışmalar da bulunmaktadır. Kaya, Balay ve Tınaz (2014) tarafından gerçekleştirilen çalışma bunlardan birisidir. 2014 yılında kaleme alınan çalışmada örgütsel bağlılık ile aynı kurumda çalışma süresi değişkeni arasındaki ilişki ele alındığında, 16 yıl ve üstü görev yapanların, 0-5 yıl arasında görev yapanlardan yüksek ortalamalara sahip olduğu görülmüştür.

ÖNERİLER

Bu çalışmada katılımcı olarak sınıf öğretmenleri, ilköğretim branş öğretmenleri, ortaokul branş öğretmenleri, lise kültür ve lise meslek öğretmenlerinin görüşleri doğrultusunda analizler yapılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel aidiyet düzeylerine yönelik algılarının karşılaştırılmasında yine bu branşlara yönelik olarak daha fazla sayıda katılımcı ve farklı coğrafi bölgelerdeki şehirlerde görev yapan öğretmenler ile ayrı bir çalışma gerçekleştirilebilir.

Öğretmenliğin bir gönül işi olarak nitelendirildiği düşünüldüğünde bireylerin görevlerini yerine getirirken mesleğe kendilerini ait hissetmeleri son derece önemlidir. Yapılan bu nicel çalışmaya ek olarak öğretmenlerle nitel çalışmalar da yapılabilir. Yapılan görüşmeler sonucunda öğretmenlerin mesleki aidiyetleri noktasında sıkıntı yaratan durumlar daha detaylı bir şekilde tespit edilip, yetkililer tarafından gerekli adımların atılması sağlanabilir.

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel aidiyet düzeylerine yönelik algıları ve bunların çeşitli demografik değişkenlerle ilişkisi incelenmektedir. Öğretmenlerin örgütsel aidiyet düzeylerinin iş doyumlarını ya da farklı değişkenlerle ilişkisini nasıl etkilediğini inceleyen farklı araştırmalar da literatüre kazandırılmalıdır.

Bu araştırma sadece devlet okullarında görevli farklı branşlardaki öğretmenler ile gerçekleştirilmiştir. Özel okullarda görevli sınıf öğretmenleri, ilköğretim branş öğretmenleri, ortaokul branş öğretmenleri, lise kültür ve lise meslek öğretmenlerinin, devlet okullarındaki ilgili branşta görevli öğretmenler ile örgütsel aidiyet düzeylerine yönelik algılarının karşılaştırılmasına yönelik farklı araştırmalar yapılabilir.

Yapılan çalışmada öğretmenlerin örgütsel aidiyet düzeylerine yönelik algılarının bazı demografik değişkenlere göre zayıf olduğu görülmüştür. Bu sebeple öğretmenlere yönelik gerçekleştirilen hizmet içi eğitim seminerlerinde örgütsel aidiyet, örgütsel aidiyetin mesleki başarıdaki önemi ve aidiyet duygusunun artırılmasına yönelik çeşitli eğitim ve etkinlikler düzenlenebilir. Gerçekleştirilecek mesleki buluşmalarda öğretmenlere söz hakkı tanınarak konu ile ilgili sıkıntı yaratan durumlar tespit edilip ilgili mercilerce iyileştirici adımların atılması sağlanabilir.

ETİK METNİ

Bu makalede dergi yazım kurallarına, yayın ilkelerine, araştırma ve yayın etiği kurallarına, dergi etik kurallarına uyulmuştur. Makale ile ilgili doğabilecek her türlü ihlallerde sorumluluk yazarlara aittir. Araştırmaya ilişkin izinler İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Rektörlüğü Etik Kurulu Başkanlığı'ndan alınan 28.10.2021 tarih ve 2021/10

sayılı etik kurul belgesiyle alınmıştır.

Yazarların Katkı Oranı Beyanı: Yazarlar çalışmaya %50 ve %50 olmak üzere eşit oranda katkı sağlamışlardır. Yazarlar arasında herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA

- Altunkaya, G. (2019). *Motivasyon ve örgütsel aidiyet ilişkisi: Batman Üniversitesinde bir araştırma*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Batman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Atmaca, T. (2021). Öğretmenlerin örgütsel sessizlik davranışları ve örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişki. *Anadolu Journal of Educational Sciences International*, 11(1), 367-389.
- Bağcıoğlu, Z. (2017). *Çalışanlarda motivasyon ve örgütsel bağlılık*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Balay, R. (2000). *Özel ve resmi liselerde yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığı*. [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Balçık, E. (2018). *Örgüt kültürü, psikolojik güçlendirme ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Beck, K., & Wilson, C., (2000). Development of affective organizational commitment: a cross- sequential examination of change with tenure. *Journal of Vocational Behavior*, 56 (1), 114-136.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32-42.
- Buckho, A. A. Weinzimmer, L. G. Ve Sergeyeve, A. V. (1998). Effects of cultural context on the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment: a study of Russian workers, *Journal of Business Research*, 43(3), 109–116. [https://doi.org/10.1016/S0148-2963\(97\)00182-3](https://doi.org/10.1016/S0148-2963(97)00182-3)
- Büyükoztürk, Ş. (2011). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (14. Baskı). Pegem Akademi.
- Büyükoztürk, Ş., Akgün, Ö. E., Demirel, F., Karadeniz, Ş., & Çakmak, E. K. (2015). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (19. Baskı). Pegem Akademi Yayıncılık.
- Cohen, A. (1992). Antecedents of organizational commitment across occupational groups: A meta analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 13(6), 539-554.
- Çağlar, Ç. (2013). Okulların akademik iyimserlik düzeyinin öğretmenlerin örgütsel bağlılığı üzerindeki etkisi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(1), 260-273.
- Dağlı, A., & Gençdal, G. (2018). Öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algılarının bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Electronic Journal of Education Sciences*, 7(14), 164-175.
- Dere, G., Kılıç, E. (2016). Aidiyet perspektifinden çatışma yönetimi üzerine kuramsal bir çalışma. *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*, 26(2), 127-154.
- Dönmez, E. (2018). *Okul müdürlerinin örgütsel yenilik yönetimi davranış düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Erdem, F. & İşbaşı Özen, J. (2001). Eğitim kurumlarında örgüt kültürü ve öğrenci alt kültürünün algılamaları. *Akdeniz İİBF Dergisi*, 1(1), 33-57.

- Güler, G., Çıkrıkçı, R. N., & Akçay, P. (2020). Öğretmenlerin etkili okul algıları ve mesleki aidiyet düzeyleri arasındaki ilişki. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(3), 1499-1511.
- Güney, S., (2011), *Örgütsel davranış*. Nobel Yayınevi, 1.Basım.
- İbicioğlu, H. (2000). Örgütsel bağlılıkta paradigmatik uyumun yeri, *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 15(1). 13-22
- İlişen, E. (2017). *Öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- İnce, M., Gül, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma örgütsel bağlılık*. Çizgi Kitabevi.
- İstanbul MEM. (2021, Kasım). <http://www.meb.gov.tr/baglantilar/okullar/index.php?ILKODU=34>
- Kanter, R.M. (1968). Commitment and social organization: a study of commitment mechanisms in utopian communities. *American Sociological Review*. 33(4), 499-517.
- Kaplan, V. (2020). *Öğretmenlerin kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin bazı değişkenlere göre incelenmesi (Kayseri ili örneği)*. [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Karayağız, K. (2018). *İlkokul öğretmenlerinin kurumsal aidiyet algısı ve mesleki yeterlilik algısı arasındaki ilişkinin incelenmesi*, [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kaya, A., Balay, R., & Tınaz, S. (2014). Yönetici ve öğretmenlerin yönetsel etkililik ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(2), 79-97.
- Keskin, R., & Pakdemirli, M. N. (2016). Mesleki aidiyet ölçeği: bir ölçek geliştirme, geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Journal of International Social Research*, 9(43). 2580-2587.
- Kolay, A. (2012). *Endüstri meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sessizlik ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kurşunoğlu, A., Bakay, E. & Tanrıoğen, A. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(28), 101-115.
- Meyer, J. P. ve Allen N.J. (1991). "A three - component conceptualization of organizational commitment". *Human Resources Management Review*, 1, 61-89.
- Newton, L. A., Shore, L.M. (1992). A model of union membership: instrumentality, commitment, and opposition. *Academy of Management Review*. 17(2), 275-298.
- Norşenli, F. (2021). *Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi*. [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Oliver, N. (1990). Work reward, work values and organizational commitment in an employee-owned firm: *Evidence from the U. K. Human Relations*, 43(6), 513-526.
- O'Reilly, C., & Caldwell, D. F. (1981). The commitment and job tenure of new employees: Some evidence of postdecisional justification. *Administrative Science Quarterly*, 26(4), 597-616.
- O'Reilly, C., A, (1989), Corporations, culture, and commitment: motivation and social control in organizations, *California Management Review*, 31(4), 9-25.

- Öztaş, S. (2010). *Kadrolu, sözleşmeli ve ücretli statüye göre öğretmenlerin mesleki aidiyet duygusunun değerlendirilmesi (Antalya ili, Alanya ilçesi ilköğretim okulları örneği)*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Özyavuz, M. V. (2021). Öğretmenlerin duygusal zeka ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Sabahattin Zaim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Penley, L.E., Gould, S. (1988). Etzioni's model of organizational involvement: A perspective for understanding commitment to organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 9, 43-59.
- Senter, J. L. & Martin, J. E. (2007). Factors affecting the turnover of different groups of part-time workers, *Journal Of Vocational Behavior*, 71(1). 45-68.
- Sevinç, İ., & Şahin, A. (2012). Kamu çalışanlarının örgütsel bağlılığı: karşılaştırmalı bir çalışma. *Maliye Dergisi*, 162, 266-281.
- Sönmez, M. (2016). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Stamper, C. L., Masterson, S. S. ve Knapp, J. (2009). A typology of organizational membership: Understanding different membership relationships through the lens of social exchange. *Management and Organization Review*, 5(3), 303-328.
- Suliman, A. & Iles, P. (2000). Is continuance commitment beneficial to organizations? Commitment-performance relationship: a New Look. *Journal of Managerial Psychology*, 15 (5), 407-426.
- Uyguç, N., & Çımrın, D. (2004). DEÜ araştırma ve uygulama hastanesi merkez laboratuvarı çalışanlarının örgüte bağlılıklarını ve işten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörler. *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 19(1), 91-99.
- Yaşa, R. (2018). *Liselerde görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel özdeşleşme ile örgütsel muhalefet arasındaki ilişki*, [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yiğitel, S. (2014). *Öğretmen ve akademisyenlerin algıladıkları liderlik tarzları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Zeyrek, A. O. (2008). *Millî Eğitim Bakanlığı 2005 öğretmenlik kariyer basamakları yükselme sınavında öğretmenlerin başarı durumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi (İstanbul örneği)*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.