



Beden Eğitimi Öğretmenleri ve Diğer Branş Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi



Fatih AKGÜL

Selçuk Üniversitesi, Doğanhisar Meslek Yüksekokulu, fatih.akgul@selcuk.edu.tr



Mehmet YILDIRIM [Sorumlu Yazar]

Yozgat Bozok Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, mehmet2682@hotmail.com

Makale Geliş Tarihi: 07.02.2025

Makale Kabul Tarihi: 26.06.2025

Makale Yayın Tarihi: 30.06.2025

ÖZET

Amaç: Bu araştırmanın amacı; Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı okullarda çalışan beden eğitimi ve diğer branş öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerini incelemektir. **Materyal & Metot:** Araştırmanın evrenini, 2024-2025 Eğitim-Öğretim yılında Yozgat ilinde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise 2024-2025 Eğitim-Öğretim yılında Yozgat ilinde görev yapan öğretmenler içerisinde kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemi ile belirlenen 514 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak kişisel bilgi formu (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, çalışma süresi, branş) ve örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen veriler SPSS 25.0 paket programında analiz edilmiştir. Verilerin analizine başlamadan önce normal dağılımları çarpıklık ve basıklık değerleri ile incelenmiştir. Verilerin çarpıklık değerlerinin -.577 ile -.915 arasında, basıklık değerlerinin -.040 ile -.479 arasında olduğu belirlenmiş ve normal dağılım sergilediği görülmüştür. Verilerin analizinde frekans ve yüzde analizi, standart sapma, iki grup karşılaştırmalarında bağımsız örneklem t testi, üç ve daha fazla grup karşılaştırmalarında tek yönlü Anova analizi gruplar arası farklılıkların belirlenmesinde ise post hoc testleri kullanılmıştır. Anlamlılık düzeyi $p < .05$ olarak belirlenmiştir. **Bulgular:** Gerçekleştirilen istatistiksel analizler sonucunda; yaş, eğitim düzeyi, çalışma süresi ve branş değişkenlerine göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklar tespit edilmiştir ($p < .05$). Cinsiyet değişkenine göre ise öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmemiştir ($p > .05$). **Sonuç:** Sonuç olarak; en yüksek ortalamanın duygusal bağımlılık ($x=3.80$), en düşük ortalamanın ise normatif bağımlılıkta ($x=3.43$) olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların ölçek toplam ortalaması ise ($x=3.62$) olarak belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen, Örgüt, Bağlılık

Investigation of Organisational Commitment Levels of Physical Education Teachers and Other Branch Teachers

ABSTRACT

Purpose: The aim of this research is to examine the organisational commitment levels of physical education and other branch teachers working in schools affiliated to the Directorate of National Education. **Material & Method:** The population of the research consists of teachers working in Yozgat province in the 2024-2025 academic year. The sample of the study consists of 514 teachers determined by the convenience sampling method among the teachers working in Yozgat province in the 2024-2025 academic year. In the study, personal information form (gender, age, education level, working period, branch) and organisational commitment scale were used as data collection tools. The data obtained in the study were analysed in SPSS 25.0 package programme. Before starting the analysis of the data, their normal distribution was examined with skewness and kurtosis values. It was determined that the skewness values of the data were between -.577 and -.915, kurtosis values were between -.040 and -.479 and it was seen that the data exhibited normal distribution. In the analysis of the data, frequency and percentage analysis, standard deviation, independent sample t test in two group comparisons, one-way ANOVA analysis in three or more group comparisons, and post hoc tests were used to determine the differences between groups. The significance level was determined as $p < .05$. **Findings:** As a result of the statistical analyses, statistically significant differences were found between teachers' organisational commitment levels according to age, education level, working time and branch variables ($p < .05$). There was no statistically significant difference between teachers' organisational commitment levels according to gender variable ($p > .05$). **Result:** As a result, it was determined that the highest mean score was in emotional dependency ($x=3.80$), while the lowest mean score was in normative dependency ($x=3.43$). The participants' overall mean score on the scale was found to be ($x=3.62$).

Keywords: Teacher, Organisation, Commitment

GİRİŞ

Çalışma hayatı, insanların yaşamlarının merkezini oluşturur. İşletmelerin rakiplerine karşı başarılı olabilmesi ve öne çıkabilmesi, iç dinamikleri etkili bir şekilde yönetmesine bağlıdır; bu dinamikler arasında en önemlisi ise çalışanlardır (Eğinli, 2009). Becker ve arkadaşları (1996), örgütsel bağlılık kavramını işverenlerin çalışanlarına yaptıkları yatırımlar sonucunda gelişen bir bağlılık olarak tanımlamış ve durumu yalnızca ekonomik açıdan ele almıştır. Ancak yöneticiler, çalışanlarını sadece bir gelir kaynağı olarak görmemeli; onların sosyal ve ekonomik ihtiyaçları dışındaki beklentilerini de göz önünde bulundurmalıdır (Akıncı, 2002). Bir işletmenin başarısı, çalışanların verimliliği ve örgütsel çalışmaları ile doğru orantılıdır (Koçel, 2003). Bu nedenle yöneticilerin, çalışanların performansını en yüksek seviyeye çıkarmak ve yeteneklerini öne çıkarmak için onları motive etme konusunda çaba göstermeleri gerekmektedir (Ölçer, 2005).

Son yıllarda artan rekabet nedeniyle, kuruluşların ayakta kalabilmesi nitelikli insan kaynağına sahip olmalarına bağlıdır. Hem özel hem de kamu kurumları, yüksek performansa sahip, kariyer hedefleri olan, yenilikçi ve nitelikli çalışanlar arayışındadır. Bu kuruluşların amacı, rakiplerinin ulaşamayacağı hedefler belirlemek ve faaliyet gösterdikleri alanlarda en iyi olabilmektir. Bu nedenle, maliyetleri azaltmak ve organizasyonun sürdürülebilirliğini sağlamak için çalışanların bağlılığını artırmalı ve onları uzun süre kurumda tutacak şekilde teşvik etmelidir (Meyer ve Allen, 2004). Araştırmalar, örgütüne bağlı çalışanların daha fazla mücadele ettiğini, daha yüksek performansa sahip olduğunu ve iş tatminlerinin daha iyi olduğunu ortaya koymaktadır.

Örgütsel davranış, insan davranışlarını anlamak, tahmin etmek, yönetmek ve yorumlamak olarak tanımlanır (Luthans, 1995). Bu disiplin sayesinde yöneticiler, çalışanların örgüt içindeki davranışlarını etkileyen durumları gözlemlenebilir fırsatı bulurlar (Newstorm ve Davis, 1997). Örgütsel bağlılığın oluşumunda üç önemli faktör öne çıkmaktadır: örgütün amaç ve değerlerine inanmak, örgüt lehine önemli katkılarda bulunma isteği ve örgütte kalma istekliliği (Chughtai ve Zafar, 2006). Bu bağlamda, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin araştırılması gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

Örgütsel bağlılık, çalışanların organizasyona olan aidiyet duygusu, amaç ve değerlerle uyumu, ayrıca organizasyonlarına katkıda bulunma istekliliği ile tanımlanabilir (Meyer & Allen, 1997). Bu kavram, yalnızca bireysel iş tatmini ve verimlilikle değil, aynı zamanda örgütün sürdürülebilirliği ve başarıyla da doğrudan ilişkilidir. Çalışanların örgütlerine olan bağlılıkları, iş performanslarını artırarak, organizasyonun genel verimliliğine önemli katkılar sağlayabilir

(Meyer & Allen, 2004). Son yıllarda artan rekabet, kuruluşların ayakta kalabilmesi için nitelikli insan kaynağına sahip olmalarını zorunlu hale getirmiştir. Hem özel hem de kamu sektöründeki kurumlar, yüksek performans sergileyen, kariyer hedefleri olan ve yenilikçi çalışanlar arayışındadır (Chughtai & Zafar, 2006). Bu bağlamda, çalışanların örgütsel bağlılıklarının artırılması, organizasyonların sürdürülebilirliğini sağlamak için kritik bir faktör haline gelmektedir.

Örgütsel bağlılık üzerine yapılan araştırmalar, bu bağlılığın çalışanların iş tatminini, motivasyonunu ve genel iş performansını artırdığını göstermektedir (Allen & Meyer, 1990; Koyuncu, 2011). Eğitim sektörü, özellikle öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları açısından önemli bir çalışma alanıdır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları, sadece bireysel iş performansları üzerinde değil, aynı zamanda öğrencilerin başarıları ve eğitim kurumlarının genel performansı üzerinde de etkili olabilir (Bashir & Javaid, 2018). Eğitim kurumlarının örgütsel bağlılık stratejileri, öğretmenlerin iş tatmini ve örgüte bağlılıklarını artırmak için kritik öneme sahiptir (Vandenberghe, 2009).

Örgütsel bağlılık modeline göre, bağlılığın üç ana boyutu bulunmaktadır: duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık. Duygusal bağlılık, çalışanın örgüte karşı duyduğu sevgi ve sadakatle ilgilidir; devamlılık bağlılığı, bireyin organizasyon içinde kalmasının ekonomik veya pratik nedenlerden kaynaklanmasıdır; normatif bağlılık ise çalışanın, örgüte olan bağlılığını ahlaki bir sorumluluk olarak görmesidir (Meyer & Allen, 1991). Bu üç boyut, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını anlamak ve bu bağlılığı artırmaya yönelik stratejiler geliştirmek için önemli bir çerçeve sunmaktadır.

Bu çalışma, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini incelemeyi amaçlamakta ve bu düzeylerin öğretmenlerin iş tatmini, performansı ve genel verimlilik üzerindeki etkilerini araştırmaktadır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını artırmaya yönelik öneriler geliştirilmesi, eğitim kurumlarının daha verimli çalışmasına ve yüksek kaliteye ulaşmasına olanak sağlayabilir. Eğitim yöneticilerinin bu konuda stratejik yaklaşımlar geliştirmesi, okulların genel başarısına önemli katkılar sağlayacaktır (Lee & Bruvold, 2003).

Araştırmanın amacı, öğretmenlerin örgütsel bağlılığın alt boyutları olan normatif bağlılık, devam bağlılığı ve duygusal bağlılık düzeylerinin; demografik özellikler açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemektir.

Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

- Cinsiyet

- Yaş

- Eğitim Düzeyi

- Branş

- Çalışma Süresi değişkenlerine göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklar var mıdır?

MATERYAL & METOT

Bu bölümde araştırmanın evreni ve örneklemini, veri toplama araçları ve verilerin analizi hakkında bilgilere yer verilmiştir.

Araştırma Grubu

Araştırmanın evrenini, 2024-2025 Eğitim-Öğretim yılında Yozgat ilinde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise 2024-2025 Eğitim-Öğretim yılında Yozgat ilinde görev yapan öğretmenler içerisinde kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemi ile belirlenen 514 öğretmen oluşturmaktadır. Kolay ulaşılabilir örnekleme, ana kütleden seçilecek örneklem grubunun araştırmacının yargıları ile belirlendiği olasılıklı olmayan örnekleme yöntemidir. Bu örnekleme yönteminde veriler, evrenden en kolay, hızlı ve ekonomik şekilde toplanır (Malhotra, 2004; Aaker vd; 2007.; Zikmund, 1997).

Verilerin Toplanması ve Kullanılan Araçlar

Araştırmada veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafında oluşturulan “kişisel bilgi formu” ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine ölçmeye yönelik olarak “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır.

Kişisel Bilgi Formu

Kişisel bilgi formunda, cinsiyet, yaş, eğitim durumu, çalışma süresi ve branş değişkenleri yer almaktadır.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Örgütsel bağlılık ölçeği, Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilmiş ve Dağlı, Elçiçek ve Han (2017) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek, üç boyut ve toplamda 18 maddeden oluşmaktadır. Birinci boyut olan duygusal bağlılık, 6 maddeden (1, 2, 3, 4, 5, 6) oluşurken; ikinci boyut olan devam bağlılığı da 6 maddeyi (7, 8, 9, 10, 11, 12) kapsamaktadır. Üçüncü boyut olan normatif bağlılık ise yine 6 maddeye (13, 14, 15, 16, 17, 18) sahiptir.

Ölçek, 5 dereceli Likert tipi bir ölçektir; bu dereceler “Kesinlikle katılmıyorum (1)”, “Katılmıyorum (2)”, “Kararsızım (3)”, “Katılıyorum (4)” ve “Tamamen katılıyorum (5)” şeklindedir. Ortalamaların yorumlanmasında, ölçme aracındaki maddeler için; 1.00-1.79 arasındaki ortalama değerler “Kesinlikle katılmıyorum”, 1.80-2.59 arasındaki ortalama değerler “Katılmıyorum”, 2.60-3.39 arasındaki ortalama değerler “Kararsızım”, 3.40-4.19 arasındaki ortalama değerler “Katılıyorum” ve 4.20-5.00 arasındaki ortalama değerler “Tamamen katılıyorum” olarak kabul edilmiştir. Ayrıca, duygusal bağıllık boyutu içerisinde bulunan 3, 4 ve 5 numaralı maddeler ile normatif bağıllık boyutu kapsamındaki 13 numaralı madde ters madde olarak tasarlanmıştır; bu nedenle bu maddelerin puanlaması ters olarak yapılmıştır. Cronbach Alpha değerleri incelendiğinde; birinci boyut için .80, ikinci boyut için .73, üçüncü boyut için .80 ve ölçeğin toplamı için ise .88 olarak saptanmıştır.

Gerçekleştirilen mevcut bu araştırmada ise ölçeğin birinci boyutu için .92, ikinci boyutu için .89, üçüncü boyutu için .80 ve ölçek toplamı için .95 güvenirlik katsayıları elde edilmiştir.

Verilerin Analizi

İstatistiksel analizler için veriler SPSS 25.0 programına aktarılmıştır. Verilerin analizine başlamadan önce normal dağılımları çarpıklık ve basıklık değerleri ile incelenmiştir. Verilerin çarpıklık değerlerinin -.577 ile -.915 arasında, basıklık değerlerinin -.040 ile -.479 arasında olduğu belirlenmiş ve normal dağılım sergilediği görülmüştür (Kline, 2011). Verilerin analizinde frekans ve yüzde analizi, standart sapma, iki grup karşılaştırmalarında bağımsız örneklem t testi, üç ve daha fazla grup karşılaştırmalarında tek yönlü Anova analizi, gruplar arası farklılıkların belirlenmesinde ise post hoc testleri kullanılmıştır. Anlamlılık düzeyi $p < .05$ olarak belirlenmiştir.

BULGULAR

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

		N	%
Cinsiyet	Kadın	218	42.4
	Erkek	296	57.6
Yaş	21-30	102	19.8
	31-40	292	56.8
	41-50	86	16.7
	51 ve üzeri	34	6.6
Eğitim Durumu	Lise/Ön Lisans	56	10.9
	Lisans	314	61.1
	Lisansüstü	144	28.0
Branş	Beden Eğitimi	172	33.5
	Diğer	342	66.5
Çalışma Süresi	1 yıldan az	40	7.8
	1-5 yıl	142	27.6

6-10 yıl	204	39.7
11 yıl ve üzeri	128	24.9

Tablo 1 incelendiğinde; katılımcıların %42.4'ü kadın, %57.6'sı erkektir. %19.8'i 21-30 yaş aralığında, %56.8'i 31-40 yaş aralığında, %16.7'si 41-50 yaş aralığında ve %6.6'sı ise 51 yaş ve üzerindedir. %10.9'u lise/ön lisans mezunu, %61.1'i lisans mezunu ve %28.0'ı lisansüstü mezunudur. %33.5'i beden eğitimi branşında, %66.5'i ise diğer branşlarda görev yapmaktadır. %7.8'i 1 yıldan az, %27.6'sı 1-5 yıl arası, %39.7'si 6-10 yıl arası ve %24.9'u 11 yıl ve üzeri çalışma süresine sahiptir.

Tablo 2. Ölçeğe İlişkin Bulgular

	N	Min.	Maks.	Ort.	ss.
Duygusal Bağlılık	514	1.00	5.00	3.80	1.14
Devam Bağlılığı	514	1.00	5.00	3.63	1.08
Normatif Bağlılık	514	1.00	5.00	3.43	.98
Ölçek Toplam	514	1.00	5.00	3.62	.99

Tablo 2 incelendiğinde; en yüksek ortalamanın duygusal bağımlılık ($x=3.80$), en düşük ortalamanın ise normatif bağımlılıkta ($x=3.43$) olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların ölçek toplam ortalaması ise ($x=3.62$) olarak belirlenmiştir.

Tablo 3. Cinsiyet Değişkeni t Testi Bulguları

	Cinsiyet	N	Ort.	ss.	t	p
Duygusal Bağlılık	Kadın	218	3,77	1,20	-.605	.546
	Erkek	296	3,83	1,10		
Devam Bağlılığı	Kadın	218	3,64	1,14	.217	.828
	Erkek	296	3,62	1,04		
Normatif Bağlılık	Kadın	218	3,41	1,03	-.240	.811
	Erkek	296	3,44	,94		
Ölçek Toplam	Kadın	218	3,61	1,06	-.232	.817
	Erkek	296	3,63	,95		

Tablo 3 incelendiğinde; cinsiyet değişkenine göre örgütsel bağlılık ölçeği alt boyut ve toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklar tespit edilmemiştir ($p>.05$).

Tablo 4. Yaş Değişkeni Anova Analizi Bulguları

	Yaş	N	Ort.	Ss.	F	p	Fark
Duygusal Bağlılık	21-30(1)	102	4.08	.96	6.260	.000	1>3,4
	31-40(2)	292	3.83	1.15			2>4
	41-50(3)	86	3.63	1.17			3>4
	51 ve üzeri(4)	34	3.18	1.24			
Devam Bağlılığı	21-30(1)	102	3.92	.93	8.845	.000	1>2,3,4
	31-40(2)	292	3.67	1.07			2>4
	41-50(3)	86	3.46	1.14			3>4
	51 ve üzeri(4)	34	2.89	1.11			
Normatif Bağlılık	21-30(1)	102	3.65	.95	4.110	.007	1>3,4
	31-40(2)	292	3.44	.97			2>4
	41-50(3)	86	3.25	.98			
	51 ve üzeri(4)	34	3.07	1.01			
Ölçek Toplam	21-30(1)	102	3.88	.85	7.207	.000	1>2,3,4
	31-40(2)	292	3.65	.99			2>4
	41-50(3)	86	3.45	1.03			3>4
	51 ve üzeri(4)	34	3.05	1.07			

Tablo 4 incelendiğinde; yaş değişkenine göre örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutları ve toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklar tespit edilmiştir ($p<.05$). Tüm alt boyutlarda ve ölçek toplamında yaşın ilerlemesi ile birlikte örgütsel bağlılığın azaldığı görülmüştür.

Tablo 5. Eğitim Durumu Değişkeni Anova Analizi Bulguları

	Eğitim D.	N	Ort.	Ss.	F	p	Fark
Duygusal Bağlılık	Lise/Ön Lisans (1)	56	3.48	1.19	11.263	.000	2>1,3
	Lisans(2)	314	3.99	1.07			
	Lisansüstü(3)	144	3.52	1.20			
Devam Bağlılığı	Lise/Ön Lisans (1)	56	3.32	1.16	14.132	.000	2>1,3
	Lisans(2)	314	3.83	1.01			
	Lisansüstü(3)	144	3.32	1.10			
Normatif Bağlılık	Lise/Ön Lisans (1)	56	3.36	.91	7.082	.001	2>3
	Lisans(2)	314	3.55	.98			
	Lisansüstü(3)	144	3.18	.96			
Ölçek Toplam	Lise/Ön Lisans (1)	56	3.38	1.03	12.151	.000	2>1,3
	Lisans(2)	314	3.79	.94			
	Lisansüstü(3)	144	3.34	1.02			

Tablo 5 incelendiğinde; eğitim durumu değişkenine göre örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutları ve toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklar tespit edilmiştir ($p<.05$). Tüm alt boyutlarda ve ölçek toplamında lisans mezunları lehine anlamlı farklar görülmüştür.

Tablo 6. Branş Değişkeni T Testi Bulguları

	Branş	N	Ort.	ss.	t	p
Duygusal Bağlılık	Beden Eğitimi	172	4.08	.88	7.169	.000
	Diğer	342	3.25	1.37		
Devam Bağlılığı	Beden Eğitimi	172	3.90	.89	7.619	.000
	Diğer	342	3.10	1.23		
Normatif Bağlılık	Beden Eğitimi	172	3.60	.85	5.423	.000
	Diğer	342	3.07	1.12		
Ölçek Toplam	Beden Eğitimi	172	3.86	.79	7.240	.000
	Diğer	342	3.14	1.17		

Tablo 6 incelendiğinde; branş değişkenine göre örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutları ve toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklar tespit edilmiştir ($p<.05$). Tüm alt boyutlarda ve ölçek toplamında beden eğitimi öğretmenleri lehine anlamlı farklar görülmüştür.

Tablo 7. Çalışma Süresi Değişkeni Anova Analizi Bulguları

	Çalışma Süresi	N	Ort.	Ss.	F	p	Fark
Duygusal Bağlılık	1 yıldan az(1)	40	4.15	.73	5.167	.002	1.2.3>4
	1-5 yıl(2)	142	3.86	1.03			
	6-10 yıl(3)	204	3.89	1.17			
	11 yıl ve üzeri(4)	128	3.49	1.26			

Devam Bağlılığı	1 yıldan az(1)	40	3.83	.68	8.329	.000	1.2.3>4
	1-5 yıl(2)	142	3.80	.96			
	6-10 yıl(3)	204	3.72	1.16			
	11 yıl ve üzeri(4)	128	3.23	1.09			
Normatif Bağlılık	1 yıldan az(1)	40	3.78	.84	8.769	.000	1.2.3>4
	1-5 yıl(2)	142	3.53	.96			
	6-10 yıl(3)	204	3.51	.94			
	11 yıl ve üzeri(4)	128	3.07	1.02			
Ölçek Toplam	1 yıldan az(1)	40	3.92	.56	8.167	.000	1.2.3>4
	1-5 yıl(2)	142	3.73	.91			
	6-10 yıl(3)	204	3.71	1.03			
	11 yıl ve üzeri(4)	128	3.26	1.05			

Tablo 7 incelendiğinde; çalışma süresi değişkenine göre örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutları ve toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklar tespit edilmiştir ($p<.05$). Tüm alt boyutlarda ve ölçek toplamında 11 yıl ve üzeri çalışma yılına sahip olanlar aleyhine anlamlı farklar görülmüştür.

TARTIŞMA ve SONUÇ

Bu araştırmada, beden eğitimi öğretmenleri ve diğer branş öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi amaçlanmıştır. 2024-2025 Eğitim-Öğretim yılında Yozgat ilinde görev yapmakta olan 514 öğretmen araştırma grubunu oluşturmuştur.

Araştırmada; cinsiyet değişkenine göre örgütsel bağlılık ölçeği alt boyut ve toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklar tespit edilmemiştir. Bu bulgu, örgütsel bağlılığın cinsiyet faktöründen bağımsız olarak benzerlikler gösterdiğini ortaya koymaktadır. Örgütsel bağlılık, çalışanların işlerine karşı hissettikleri bağlılık ve motivasyonun bir yansıması olarak düşünüldüğünde cinsiyetin, bağlılık düzeylerini etkileyen bir faktör olarak değerlendirilmediğini göstermektedir. Tan'ın (2017) tarafından yapılan öğretmenlerle ilgili araştırmada örgütsel bağlılık ile cinsiyet arasında bir ilişkinin olmadığı yine Durna ve Eren'in (2005) tarafından öğretmenler üzerine yaptığı bir araştırmada cinsiyet ve örgütsel bağlılık arasında bir ilişkiye rastlanmamışlardır. Güçlü (2006) tarafından yapılan bir diğer araştırmada da yine cinsiyete göre örgütsel bağlılık arasında bir ilişki tespit edilmemiştir. Atlamaz, (2019); Kocabıyık, (2017); Selvitopu ve Şahin, (2013), Chukwusa (2020), Dalgıç (2014), Khalili & Asmawi (2012) tarafından yapılan çalışmalarda da benzer sonuçlar elde edilmiştir. Bu bulgular araştırma mevcut sonuçlarını destekler niteliktedir.

Araştırmada; yaş değişkenine göre örgütsel bağlılık ölçeği tüm alt boyutlarında ve ölçek toplamında yaşın ilerlemesi ile birlikte örgütsel bağlılığın azaldığı görülmüştür. Bu bulgu, yaşla birlikte bireylerin iş yaşamına dair tutum ve davranışlarında meydana gelen değişimlerin bir yansıması olarak değerlendirilebilir. Genç öğretmenler, genellikle kariyerlerine yönelik daha yüksek bir motivasyona ve işlerine bağlılık hissine sahipken, daha yaşlı çalışanlar ise

mevcut pozisyonlarında daha fazla deneyime ve belki de işten beklentilerinin farklılaşmasına sahip olabilirler. Bu durum, bağlılığın zamanla nasıl evrildiğini anlamak açısından önemli bir bulgudur. Yaş ilerledikçe, bireylerin iş yerindeki beklentileri, değerleri ve yaşam hedefleri değişebilir. Bu da, örgütsel bağlılığın azalmasına yol açabilir. Bazı araştırmalarda, örgütsel bağlılık düzeyinin küçük yaş gruplarında, diğerlerinde ise büyük yaş gruplarında yer alan çalışanlar lehine anlamlı farklılıklar gösterdiği rapor edilmiştir (Bozkurt ve Yurt, 2013; Acar ve Türkoğlu, 2017). Suliman ve Iles (2000) çalışmalarında duygusal, normatif ve devam bağlılığı ile yaş arasında anlamlı bir ilişki bulmuştur. Bunun yanı sıra, örgütsel bağlılık düzeyinin çalışanların yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermediğini belirten çalışma sonuçları da mevcuttur (Boylu vd., 2007, Çakır, 2007, Mercurio, 2015,).

Araştırmada elde edilen bulgular, örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarında ve toplamda lisans mezunları lehine anlamlı farklar olduğunu göstermektedir. Bu sonuç, eğitim düzeyinin öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları üzerinde önemli bir etkisi olduğunu ortaya koymaktadır. Lisans düzeyinde eğitim almış öğretmenler, genellikle daha kapsamlı bir eğitim almış ve pedagojik formasyon kazanmış oldukları için, mesleklerine yönelik daha fazla motivasyon ve bağlılık hissi geliştirebilmektedirler (Chughtai & Zafar, 2006). Lisans eğitimi, öğretmenlere sadece bilgi kazandırmakla kalmaz, aynı zamanda onların mesleki yeterliliklerini artırarak öğrencileriyle daha etkili etkileşimde bulunmalarını sağlar. Bu da öğretmenlerin işlerine olan bağlılıklarını artırabilir (Meyer & Allen, 1997). Eğitim düzeyinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi, genel olarak iş gücü verimliliği ve organizasyonel başarıyla ilişkilendirilen bir faktördür. Eğitimli çalışanlar, işlerinde daha motive olurlar ve dolayısıyla organizasyonlarına olan bağlılıklarını artırır (Koçel, 2003). Öğretmenlerin mesleki gelişimi, sadece bireysel başarılarını değil, aynı zamanda eğitim kurumlarının genel başarısını da olumlu etkileyebilir (Bashir & Javaid, 2018). Bu bulgular, öğretmenlerin eğitim düzeyinin örgütsel bağlılıkları üzerinde belirleyici bir faktör olduğunu ve öğretmenlerin mesleki gelişimlerine yatırım yapılmasının, eğitim kalitesini artırmada önemli bir rol oynadığını vurgulamaktadır.

Araştırmada elde edilen bulgular, örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarında ve toplamda beden eğitimi öğretmenleri lehine anlamlı farklar olduğunu ortaya koymaktadır. Bu sonuç, beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki motivasyonları ve işlerine olan bağlılıkları açısından önemli bir göstergedir. Beden eğitimi öğretmenleri, genellikle aktif bir yaşam tarzını benimseyen ve spor kültürüyle iç içe olan bireylerdir. Bu durum, onların mesleklerine olan bağlılıklarını artırabilir. Spor ve fiziksel aktivite, bireylerin sosyal etkileşimlerini güçlendirirken, sağlıklı yaşam alışkanlıklarını da teşvik eder (Deci & Ryan, 2000). Beden eğitimi öğretmenleri,

öğrencileriyle daha dinamik bir ilişki kurma imkanı buldukları için, işlerine karşı daha yüksek bir bağlılık hissedebilirler. Ayrıca, beden eğitimi derslerinin genellikle eğlenceli ve etkileşimli olması, öğretmenlerin motivasyonlarını artıran bir ortam yaratır (Brunet & Sabiston, 2009). Beden eğitimi öğretmenlerinin işlerine karşı duyduğu bağlılık, diğer öğretmen gruplarına kıyasla farklı dinamiklere dayalı olabilir. Akademik derslerde yaşanan yüksek rekabet, öğrencilerle kurulan ilişkilerdeki zorluklar ve mesleki tatminsizlik gibi faktörler, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini olumsuz yönde etkileyebilir (Meyer & Allen, 1997). Örneğin, sınıf içindeki akademik baskılar, öğretmenlerin işlerine duyduğu bağlılığı azaltabilirken, beden eğitimi öğretmenleri genellikle daha az yoğun akademik baskı altında çalışmaktadırlar. Bu durum, onların işlerine karşı daha yüksek bir bağlılık duygusu geliştirmelerine olanak tanıyabilir (Fornaciari & Raineri, 2017). Ayrıca, beden eğitimi öğretmenlerinin genellikle daha fazla bireysel etkileşimde bulundukları ve fiziksel olarak aktif oldukları ortamlar, işlerinde daha fazla memnuniyet ve bağlılık duymalarına neden olabilir (McMurray & Huitt, 2017). Kızılkoca, (2021) tarafından yapılan araştırmada da benzer bulgular elde edilmiştir. Bu bulgular, beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki bağlılıkları üzerindeki etkili faktörleri ve genel olarak bu öğretmen grubunun motivasyonel farklılıklarını anlamak açısından önemlidir. Diğer öğretmen gruplarında örgütsel bağlılık düzeylerinin daha düşük olmasının sebepleri, bireysel ve mesleki dinamiklere dayalı farklılıklar gösterirken, beden eğitimi öğretmenlerinin daha az akademik baskı altında ve daha dinamik bir ortamda çalışmaları onların işlerine olan bağlılıklarını artıran önemli bir etken olabilir.

Araştırmada elde edilen bulgular, örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarında ve toplamda, 11 yıl ve üzeri çalışma yılına sahip öğretmenler aleyhine anlamlı farklar olduğunu göstermektedir. Bu durum, öğretmenlerin uzun süreli hizmet süreçlerinde yaşadıkları olumsuz deneyimlerin, örgütsel bağlılıkları üzerinde zayıflatıcı bir etkisi olduğunu ortaya koymaktadır. Uzun süreli hizmet, öğretmenlerin iş yerinde karşılaştıkları değişiklikler, yönetim politikalarındaki dalgalanmalar veya öğrenci davranışlarındaki olumsuzluklar gibi faktörlere daha fazla maruz kalmalarına neden olabilir (Meyer & Allen, 1997). Bu tür olumsuz deneyimler, öğretmenlerin örgütlerine olan bağlılık duygularını zayıflatabilir ve daha yüksek bir iş tatminsizliği, motivasyon kaybı ile sonuçlanabilir (Jaramillo, Mulki, & Boles, 2006). Çalışma yılı arttıkça, öğretmenlerin işlerine olan bağlılıkları azalabilir. Bu durum, özellikle öğretmenlerin işyerindeki değişimlere karşı duydukları tükenmişlik ve yorgunlukla ilişkilidir. Uzun süreli çalışan öğretmenler, genellikle organizasyona karşı duydukları güvenin azaldığını ve daha fazla stresle karşılaştıklarını bildirmektedirler (Maslach & Leiter, 2008). Ertürk (2016),

Wright & Bonett (2002) tarafından yapılan çalışmalarda da benzer sonuçlar elde edilmiştir. Ayrıca, öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin arttığı durumlarda, örgütsel bağlılıklarının da zayıfladığına dair birçok çalışma bulunmaktadır (Perryer, Jordan, Firfir, & Travaglione, 2010). Öğretmenler, yıllar içinde karşılaştıkları zorluklar nedeniyle daha düşük iş tatmini yaşayabilir, bu da motivasyonlarını ve bağlılıklarını olumsuz yönde etkileyebilir. Bu bağlamda, uzun süreli hizmet süresine sahip öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını artırmak için, organizasyonların iş koşullarını ve öğretmenlerin çalışma ortamını iyileştirmeye yönelik stratejiler geliştirmesi önemlidir. Özellikle yönetim politikalarının öğretmenlerin ihtiyaçlarına göre şekillendirilmesi, öğretmenlerin işlerine olan bağlılıklarını korumada önemli bir rol oynayabilir (Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnysky, 2002).

Araştırmadan elde edilen sonuçlar doğrultusunda şu önerilere yer verilmiştir.

- Örgütsel bağlılık düzeylerinin artırılmasına yönelik stratejiler geliştirilmelidir. Eğitim programları, etkili iletişim stratejileri ve çalışanların kariyer gelişimlerine yönelik fırsatlar sunmak, çalışanların örgütle bağlarını güçlendirmelidir.
- Çalışanların örgüte bağlılıklarını artırmak için, etkili liderlik tarzlarının belirlenmesi ve yaygınlaştırılması önemlidir. Gelecekte yapılacak araştırmalarda, farklı liderlik tarzlarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri derinlemesine incelenmelidir.
- Çalışanların örgütlerine duyduğu bağlılık, bazen aşırı yüklenmelere ve tükenmişlik hissine yol açabilir. Bu nedenle, çalışan bağlılığı araştırmalarının yalnızca iş tatmini ve motivasyon üzerinde durmakla kalmayıp, çalışanların psikolojik sağlığına yönelik potansiyel olumsuz etkileri de göz önünde bulundurması önemlidir. Gelecekteki araştırmalar, örgütsel bağlılığın psikolojik sağlık üzerindeki etkilerini inceleyebilir ve organizasyonların bu dengeyi nasıl sağladığına dair stratejiler geliştirilmelidir.
- Örgütsel bağlılık zamanla değişebilen dinamik bir kavramdır. Çalışanların bağlılık düzeylerinin değişimi üzerine yapılan uzunlamasına çalışmalar, bağlılığın nasıl geliştiğini ve hangi faktörlerin zaman içinde etkili olduğunu ortaya koyabilir. Bu tür çalışmalar, örgütlerin uzun vadeli stratejiler geliştirmelerine yardımcı olabilir.

KAYNAKLAR

- Aaker, D.A., Kumar,V. & Day, G.S., (2007). *Marketing Research*, 9. Edition, John Wiley & Sons, Danvers
- Acar, O. K. ve Türkoğlu, T. (2017). Kamuda İşletmecilik Eksenli Değişimle Birlikte Çalışanlarda Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Düzeyleri: PTT Üzerine Bir Alan Araştırması. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 19(33), 93-102.

- Akıncı Z. (2002). Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 4, 1-25.
- Akıncı, F. (2002). Çalışanların sosyal ve ekonomik ihtiyaçlarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi. *İnsan Kaynakları Yönetimi Dergisi*, 4(2), 45-62.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Atlamaz, S. (2019). *Ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin yöneticilerinin iletişim yeterliği alguları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi.
- Bashir, S., & Javaid, S. (2018). Impact of organizational commitment on job satisfaction and performance of teachers. *International Journal of Educational Management*, 32(5), 850-865.
- Becker, H. S., et al. (1996). *The social organization of work*. Free Press.
- Becker, TE, Billings, RS, Eveleth, D. M., & Gilbert, NL (1996). Çalışan bağlılığının odak noktaları ve temelleri: İş performansı için çıkarımlar. *Yönetim Akademisi Dergisi*, 39 (2), 464-482.
- Boylu, Y., Pelit, E. ve Güçer, E. (2007). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 44(511), 55-74.
- Bozkurt, Ö. ve Yurt, İ. (2013). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22), 121- 139.
- Brunet, J., & Sabiston, C. M. (2009). Physical activity and the social context of health: The role of social support in physical activity among youth. *International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity*, 6(1), 53-66.
- Chughtai, A. A. & Zafar, S. (2006). Antecedents and consequences of organizational commitment among Pakistani university teachers, *Applied H.R.M. Research*, 11(1), 39-64.
- Chukwusa, J. (2020). Gender difference in organizational commitment Job Satisfaction and Job Involvement: Evidence from University Library Staff. *International Information & Library Review*, 52(3), 193-201.
- Çakır, A. (2007). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve okul kültürü algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Dağlı, A., Elçiçek, Z., Han, B. (2018). Örgütsel bağlılık ölçeği'nin türkçeye uyarlanması: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(68), 1765-1777.
- Dalgıç, G. (2014). A meta-analysis: Exploring the effects of gender on organisational commitment of teachers. *Issues in Educational Research*, 24(2), 133-151.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Durna, U. ve Eren, V. (2006). Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (2), 210-21.
- Eğinli A. T. (2009). Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-52.
- Ertürk, R. ve Aydın, B. (2016). Öğretmenlerin iş motivasyonları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *The Journal of International Educational Sciences*, 9(3), 147-173.
- Fornaciari, C. J., & Raineri, A. (2017). Organizational commitment in teachers: A review of the literature. *Educational Management Administration & Leadership*, 45(2), 179-195.
- Güçlü, H. (2006). *Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Jaramillo, F., Mulki, J. P., & Boles, J. S. (2006). Workplace stressors and organizational commitment in salespeople. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 26(3), 271-282.
- Khalili, A., & Asmawi, A. (2012). Appraising the impact of gender differences on organizational commitment: Empirical evidence from a private SME in Iran. *International Journal of Business and Management*, 7(5), 100-110.

- Kızılkoca, M. (2021). Investigation of the relationship between psychological comfort levels and organizational commitment levels of physical education teachers. *Journal of Education and Recreation Patterns*, 3(2), 207-221.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. London: Guilford publications.
- Kocabıyık, M. (2017). *Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının yordanmasında okul yöneticilerinin kullandıkları güç mesafesi ve örgütsel adaletin etkisi*. (Yüksek lisans tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.
- Koçel, T. (2003). *İşletme Yöneticiliği, Yönetim ve Organizasyon-Organizasyonlarda Davranış Klasik-Modern-Çağdaş Yaklaşımlar*. İstanbul: Beta Yayın.
- Koyuncu, M. (2011). Örgütsel bağlılık ve iş tatmini: Çalışanların iş yerlerine olan bağlılıkları üzerine bir araştırma. *İnsan Kaynakları Yönetimi Dergisi*, 15(2), 112-129.
- Lee, C., & Bruvold, N. T. (2003). Creating value for employees: Investment in employee development. *International Journal of Human Resource Management*, 14(6), 981-1000.
- Luthans, F. (1995). *Organizational behavior* (7th ed.). McGraw-Hill.
- Malhotra, N. K. (2004). *Marketing Research an Applied Orientation*, 4. Edition, Pearson Prentice Hall, New Jersey
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498-512.
- McMurray, R. G., & Huitt, D. P. (2017). Factors influencing organizational commitment in teachers: A review of the literature. *Journal of Educational Leadership*, 5(2), 94-109.
- Mercurio, Z. A. (2015). Affective Commitment as a Core Essence of Organizational Commitment: An Integrative Literature Review. *Human Resource Development Review*, 14(4), 389-414.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage Publications.
- 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., Stanley, L. S., Herscovitch, L., & Topolnysky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52.
- Meyer, J.P. & Allen, N.J. (2004). *TCM Employee Commitment Survey Academic Users Guide*. Canada: Department of Psychology The University of Western Ontario.
- Newstorm, J. W., & Davis, K. (1997). *Organizational behavior: Human behavior at work*. McGraw-Hill.
- Ölçer, F. (2005). Departmanlı Mağazalarda Motivasyon Üzerine Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25, 1-5.
- Ölçer, S. (2005). Örgütsel bağlılık ve çalışan motivasyonu. *Çalışma ve Toplum*, 10(3), 45-67.
- Perryer, C., Jordan, C., Firfir, M., & Travaglione, A. (2010). Organizational commitment and employee outcomes in a small business context: A longitudinal analysis. *International Journal of Human Resource Management*, 21(7), 1189-1209.
- Selvitopu, A. ve Şahin, H. (2013). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(2), 171-189.
- 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.
- Tan, S. (2017). *Öğretmen Algılarına Göre Örgütsel Sağlık ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Siirt Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Siirt.
- Vandenberghe, C. (2009). Organizational commitment and job satisfaction among teachers: A review of the literature. *Educational Administration Quarterly*, 45(2), 198-226.

- Wright, T. A., & Bonett, D. G. (2002). The moderating effects of employee tenure on the relation between organizational commitment and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(6), 1183–1190.
- Zikmund, W. G. (1997). *Business Research Methods*, 5. Edition, The Dryden Press, Orlando.