



Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okullara Yönelik Örgütsel Bağlılıkları ile İşle Bütünleşmeleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Examination of the Relationship between Teachers' Organizational Commitment to the Schools Where They Work and Their Work Engagement

ÖZET

Bu çalışmada öğretmenlerin görev yaptıkları okullara yönelik örgütsel bağlılıkları ile işle bütünleşmeleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma nicel araştırma yöntemi ve ilişkisel tarama modeline göre desenlenmiştir. Araştırmanın örneklemini 2022-2023 eğitim-öğretim yılının birinci döneminde Çanakkale il merkezindeki kamu ilk ve ortaokullarında görev yapmakta olan 274 öğretmen oluşturmuştur. Araştırmada veri toplama aracı olarak Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilmiş ve Dağlı, Elçiçek ve Han (2018) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" ile Klassen, Yerdelen ve Durksen (2013) tarafından geliştirilmiş ve Yerdelen, Durksen ve Klassen (2018) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış "Öğretmenler için İşle Bütünleşme Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırma verilerinin analizi SPSS v.21 ile gerçekleştirilmiştir. Analizler sonrasinda göz öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının orta ve işle bütünleşmelerinin yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ve örgütsel bağlılığı oluşturan boyutlar olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeyleri ile işle bütünleşmeleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir. Bu bağlamda öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının ve örgütsel bağlılığı oluşturan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeylerinin artırılması için öğretmenlerin motivasyonlarını artırıcı çalışmalar ve uygulamalar yapılması gerektiği önerilmektedir. Ayrıca örgütsel bağlılık ve işle bütünleşme üzerindeki karşılıklı ilişkiler göz önüne alınarak farklı modelleri içeren nicel araştırmalar ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile ilgili daha derinlemesine sonuçlar ortaya konulabilmesi açısından da nitel araştırmalar yürütülmesi önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, Okula Bağlılık, İşle Bütünleşme.

ABSTRACT

In this study, the relationship between teachers' organizational commitment to the schools where they work and their work engagement was examined. The research was designed according to the quantitative research method and the correlational survey model. The sample of the study consisted of 274 teachers working in public primary and secondary schools in Çanakkale city center in the first term of the 2022-2023 academic year. The "Organizational Commitment Scale" developed by Meyer, Allen, and Smith (1993) and adapted into Turkish by Dağlı, Elçiçek, and Han (2018) and the "Engaged Teacher Scale" developed by Klassen, Yerdelen, and Durksen (2013) and adapted into Turkish by Yerdelen, Durksen, and Klassen (2018) were used to collect data in the research. Analysis of the research data was carried out with SPSS v.21. After the analyses, it has been determined that the organizational commitment of the teachers is medium and their work engagement is at a high level. In addition, it has been determined that there is no significant relationship between teachers' organizational commitment and emotional commitment, continuance commitment and normative commitment levels, which are the dimensions of organizational commitment, and their work engagement. In this context, it is suggested that studies and practices should be carried out to increase the motivation of teachers in order to increase the organizational commitment of teachers and the levels of emotional commitment, continuance commitment and normative commitment that constitute organizational commitment. In addition, it is recommended to carry out quantitative researches including different models by considering the interrelationships on organizational commitment and work engagement, and qualitative research in order to reveal more in-depth results about teachers' organizational commitment.

Keywords: Organizational Commitment, School Commitment, Work Engagement

GİRİŞ

Örgütsel bağlılık bir örgütte çalışanların kurumlarına olan yakınlıkları, sadakat algıları ve adanmışlıkları ile ilgili bir kavramdır. Örgütlerde daha bilinçli ve gayretli çalışmaların ortaya çıkması, buna bağlı olarak üretkenliğin artması ve kuruluşların istikrarlı bir yapıya sahip olması açısından örgüt üyelerinin örgütsel bağlılıkları önemli rol oynamaktadır. Dolayısıyla çalışanların örgütlerine olan bağlılıkları değerlere, amaçlara ve bu yolda yapılacak çalışmalara uygun hareket etmeyi ve örgütün bir parçası olmayı kabul etme ile de ilgilidir. Örgüte olan bağlılıkla birlikte örgüt üyelerinin aidiyet duygularının ve iş tatminlerinin de artması söz konusudur. Örgütsel bağlılığın yüksek olması, çalışanların kurumlarında daha uzun süre kalmaları ve diğer çalışanlar açısından örgütsel bağlılık örneği oluşturmaları bakımından önemlidir.

Fatih Mutlu Özbilen¹

How to Cite This Article

Özbilen, F.M. (2023). "Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okullara Yönelik Örgütsel Bağlılıkları ile İşle Bütünleşmeleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences, 9(62):2533-2541. DOI: <http://dx.doi.org/10.29228/JOSHAS.68635>

Arrival: 01 February 2023

Published: 28 March 2023

International Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

This journal is an open access, peer-reviewed international journal.

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Çocuk Bakımı ve Gençlik Hizmetleri Bölümü, Çanakkale, Türkiye. ORCID: 0000-0003-3187-0028

Mowday, Steers ve Porter (1979, s. 226) örgütsel bağlılığı, “bireyin belirli bir örgütle özdeşleşmesinin ve belirli bir örgüte dahil olmasının görece gücü” olarak tanımlanmaktadır. Örgüte bağlı olan bireylerin ekstra çaba harcamaları ve örgütün bir üyesi olmayı istemeleri söz konusudur (Morrow, 1993). Örgütsel bağlılık aynı zamanda bir bireyin kurumuyla ne kadar güçlü bir şekilde özdeşleştiğinin de bir göstergesi olarak ele alınmaktadır (Nelson & Quick, 2008). Meyer ve Allen (1984) başta örgütsel bağlılığı çalışanların örgüte olan özdeşleşmeleri ve örgüte dahil olmayla ilgili olumlu duygular biriktirmeleri şeklinde ele aldıkları “duygusal bağlılık” ve örgütten ayrılmadan devam etme ve kendilerini örgüte ne kadar bağlı hissettikleri şeklindeki “devam bağlılığı” olmak üzere iki boyut olarak ele almışlardır. Allen & Meyer (1990) sonrasında bir üçüncü boyut olarak da “normatif bağlılığı” bu gruplamaya dahil ederek bu boyutu, üyelerin örgütte kalma zorunluluklarına yönelik duyguları olarak ifade etmişlerdir. Dolayısıyla normatif bağlılık, çalışanların içselleştirdikleri baskı ya da alınan maaş karşılığı sadakati vurgulayan bir sosyalleşme deneyimi sonucu olarak örgütte kalma zorunluluğu hissedilmesidir (Rani, Agustiani, Ardiwinata & Purwono, 2018). Mercurio (2015), örgütsel bağlılığın özünün duygusal bağlılık olduğunu iddia etse de eğer diğer boyutlar göz önünde bulundurulmazsa örgütsel bağlılığın tam anlamıyla ifade edilebilmesi mümkün olmayacaktır (Kim, Kim, Woo, Park, Jo, Park & Lim, 2017).

Bir örgütün hedefleri doğrultusunda hareket edebilmesi için önemli faktörlerden birisi de çalışanların işleriyle bütünleşmeleridir. Maslach ve Leiter’e (1997) göre bütünleşme, üç tükenmişlik boyutunun doğrudan karşıtları olan enerji, ilgi ve etkililik ile karakterize edilmektedir. İşle bütünleşme ise Bakker, Schaufeli, Leiter ve Taris’in (2008) de belirttiği üzere çalışanların tükenmişliklerinin zıttı olarak ele alınmakta ve işle ilgili iyi olma hali, tatmin edici yönde duygusal ve motivasyonel bir durum içerisinde olma, çalışanların enerjili ve tutkulu bir biçimde çalışmalarını şeklinde değerlendirilebilmektedir. Bir başka deyişle işle bütünleşme, yüksek düzeyde adanmışlık ve odaklanma yanında duygusal ve motivasyonel açıdan pozitif yüksek bir enerji durumunu ifade eder (Schaufeli & Bakker, 2010). İşle bütünleşme bir örgütte çalışan personelin performansları açısından önemli olup sahip olunan enerji ile birlikte işe odaklanma ve görev ve sorumluluklar kapsamında tüm potansiyeli kullanmayı sağlamaktadır. Dolayısıyla bu yönde kullanılan motivasyon, yapılan çalışmaların kalitesini de artırmaktadır (Leiter & Bakker, 2010). Örneğin işle bütünleşmeleri yüksek olan öğretmenlerin, okullarında aktif rol almaları ve aynı zamanda okul hayatına katkıda bulunmaları mümkündür (Yerdelen, Durksen & Klassen, 2018). Bu sayede eğitim-öğretim hizmetlerinin kalitesinin artması, öğretmen-öğrenci, öğretmen-öğretmen, öğretmen-yönetici ve öğretmen-veli iletişim ve etkileşiminin güçlenmesi ve daha pozitif bir okul ikliminin oluşması sağlanabilir.

Alanyazında örgütsel bağlılığın yüksek olması ile işle bütünleşme düzeyinin de yüksek olduğu yönünde araştırmalar mevcuttur (Akman, 2017; Hakanen, Bakker & Schaufeli, 2006; Kim vd., 2017; Özkeskin, 2019; Rani vd., 2018; Sezen-Gultekin, Bayrakçı & Limon, 2021). Fakat Çağrı-San ve Tok’un (2017) araştırmasına göre örgütsel bağlılık ile işle bütünleşme arasında bir ilişki bulunmamaktadır. Oysaki bir örgütte çalışan personelin işyerindeki olumlu tutumunu artıran faktörlerden birisi iş doyumudur. Dolayısıyla örgütte çalışanların örgütsel bağlılıkları ve işle bütünleşmelerinin önceden belirlenmesi, çalışanların iş doyumunu da etkileyebileceğinden bu yönde yapılacak çalışmaların örgütler açısından yararlı olabileceği söylenebilir (Güner-Kibaroglu, Güner & Basım, 2022). Bu bağlamda mevcut araştırmada öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve işle bütünleşme düzeyleri belirlenmeye ve sonrasında bu iki değişken arasındaki ilişki durumu ortaya konulmaya çalışılmıştır. Öğretmenlerin eğitim-öğretim faaliyetlerini yerine getirirken görev yaptıkları okullara olan bağlılıklarının artmasının mesleki performanslarına da yansiyebileceği düşünülmüştür. Örgütsel bağlılık sayesinde öğretmenlerin kurumlarındaki aidiyet duygularının artması ve bu sayede işleriyle daha ilgili olabilmeleri söz konusudur. Diğer taraftan Vance’in (2006) belirttiği üzere işe ve çalışılan kuruma bağlılık, daha yüksek üretkenlik ve daha az işten ayrılmaları da beraberinde getireceğinden önemli bir rekabet avantajı olarak görülebilir. Bu sayede kurumlarda katılım ve bağlılığı teşvik edici politika ve uygulamalara yatırım yapılması önemlidir. Bu görüşten de hareketle okulların eğitim hizmetlerinin kalitesi açısından belirleyici özellikler olan öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve işle bütünleşmeleri üzerine yürütülmüş olan bu araştırmanın hem okul yöneticilerine, hem Millî Eğitim Bakanlığı’nın çalışmalarına hem de bu alanda çalışmalar yapacak araştırmacılara yol göstereceği düşünülmektedir.

Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı öğretmenlerin görev yaptıkları okullara yönelik örgütsel bağlılıkları ile işle bütünleşme düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu bağlamda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

- ✓ Öğretmenlerin görev yaptıkları okullara yönelik örgütsel bağlılıkları ne düzeydedir?
- ✓ Öğretmenlerin işle bütünleşmeleri ne düzeydedir?
- ✓ Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile işle bütünleşme düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- ✓ Öğretmenlerin duygusal bağlılıkları ile işle bütünleşme düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

- ✓ Öğretmenlerin devam bağlılıkları ile işle bütünleşme düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- ✓ Öğretmenlerin normatif bağlılıkları ile işle bütünleşme düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Öğretmenlerin görev yaptıkları okullara yönelik örgütsel bağlılıkları ile işle bütünleşme düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesini amaçlayan bu araştırma nicel yönteme ve ilişki tarama modeline göre yürütülmüştür. Nicel araştırmalar, değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek için yürütülmeleri yanında bu değişkenlerin birtakım ölçme araçlarıyla ölçülebilmesi ve elde edilen sayısal verilerin çeşitli istatistiksel prosedürler ile analiz edilebilmesi söz konusudur (Creswell, 2014). İlişki tarama modelleri ile birden fazla değişkenin birlikte değişim varlığı veya derecesi belirlenmeye çalışılmaktadır (Karasar, 2009). Dolayısıyla araştırmada iki bağımlı değişken olan örgütsel bağlılık ve işle bütünleşme düzeyleri arasındaki ilişki, ilişki tarama modeli ile incelenmiştir.

Örneklem

Araştırmanın örneklem grubu 2022-2023 eğitim-öğretim yılının birinci döneminde Çanakkale il merkezinde bulunan kamu ilk ve ortaokullarında görev yapmakta olan 274 öğretmenden oluşmaktadır. Örneklem grubunun belirlenmesinde basit tesadüfi örnekleme yöntemi temel alınmıştır. Çünkü bu örnekleme yönteminde, bir popülasyonun her bir üyesinin örneğe dahil edilme şansı ve belirli bir büyüklükteki tüm olası örneklemelerin aynı seçilme şansına sahip olması söz konusudur (West, 2016). Örneklem grubunun demografik bilgilerine yönelik dağılımları aşağıdaki Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1: Öğretmenlerin Demografik Bilgilerine Yönelik Dağılımı

Demografik Bilgiler		f	%
Cinsiyet	Kadın	150	54.7
	Erkek	124	45.3
	Toplam	274	100
Görev Yapılan Okul	İlkokul	114	41.6
	Ortaokul	160	58.4
	Toplam	274	100
Okuldaki Çalışma Süresi	0-4 yıl	70	25.5
	5-9 yıl	90	32.8
	10 yıl ve üzeri	114	41.6
	Toplam	274	100

Yukarıdaki Tablo 1 incelendiğinde araştırma örnekleminde yer alan öğretmenlerin 150’sinin (%54.7) kadın ve 124’ünün (%45.3) erkek olduğu görülmektedir. Ayrıca bu öğretmenlerin 114’ü (%41.6) ilkokullarda ve 160’ı (%58.4) ortaokullarda görev yapmaktadır. Yine bu öğretmenlerin okullarında çalışma süreleri incelendiğinde 70’inin (%25.5) 0-4 yıl, 90’ının (%32.8) 5-9 yıl ve 114’ünün (%41.6) ise 10 ve daha fazla yıldan beri okullarında çalıştıkları belirlenmiştir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veriler, iki ölçme aracı ile toplanmıştır. Bu süreçte örneklem grubunda yer alan öğretmenlerin görev yaptıkları okullara yönelik örgütsel bağlılık düzeyleri ile ilgili verilere “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” ile bu öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri ile ilgili verilere ise “Öğretmenler için İşle Bütünleşme Ölçeği” ile ulaşılmıştır.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Öğretmenlerin okullarına yönelik örgütsel bağlılıklarının belirlenmesi için veriler, Meyer, Allen ve Smith’in (1993) geliştirdiği ve Dağlı, Elçiçek ve Han’ın (2018) Türkçe’ye uyarladığı “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” ile elde edilmiştir. Beşli Likert tipi olan ölçekteki dereceler 1= Kesinlikle katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Kararsızım, 4= Katılıyorum ve 5= Tamamen Katılıyorum şeklindedir. Ölçekte 18 madde ve üç boyut bulunmaktadır. Ölçeğin boyutları “duygusal”, “devam” ve “normatif bağlılık” şeklindedir. Ölçekten elde edilebilecek puanlar 18 ile 90 arasında değişmektedir. Ölçeğin Türkçe’ye uyarlanması sırasında yapı geçerliğinin sağlanabilmesi amacıyla Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ve Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. İki analiz sonucunda da ölçeğin orijinal yapısıyla uyumlu sonuçlar alınmıştır. AFA sonucunda ölçeğin, toplam varyansın %52’sini açıklayan 3 boyut altında toplandığı belirlenmiştir. Ölçeğin güvenilirliği için ise Cronbach Alpha değeri .88 olarak belirlenmiş ve bu değer ölçeğin güvenilir olduğunu göstermiştir. Doğrulayıcı Faktör Analizi sonucunda da uyum indekslerinin kabul edilebilir değerler aralığında olduğu saptanmıştır. Bu süreçte Ki-Kare/Serbestlik derecesi, GFI, AGFI, CFI, NFI, RFI ve RMSEA uyum indeksi değerleri hesaplanmıştır. Ayrıca güvenilirlik için madde-toplam korelasyonu da

hesaplanmıştır. Madde-toplam korelasyonu ile ilgili değerler .20 ve üzerinde olarak belirlendiğinden maddelerin katılımcılar tarafından doğru anlaşıldığı şeklinde yorumlanmıştır. Bu çalışmada öğretmenlerden elde edilen veriler doğrultusunda ölçeğin güvenilirliği için ise Cronbach Alpha değeri .91 olarak belirlenmiş ve bu değer ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermiştir.

Öğretmenler için İşle Bütünleşme Ölçeği

Öğretmenlerin işle bütünleşmelerine yönelik veriler ise Klassen, Yerdelen ve Durksen (2013) tarafından geliştirilen Yerdelen, Durksen ve Klassen (2018) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Öğretmenler için İşle Bütünleşme Ölçeği" ile elde edilmiştir. Ölçekte 16 madde ve dört boyut bulunmaktadır ve ölçek, yedili Likert tipi şeklinde derecelendirilmiştir. Bu dereceler 0=Hiçbir zaman, 1=Nadiren, 2=Ara sıra, 3=Bazen, 4=Çoğunlukla 5=Sıklıkla, 6=Her zaman şeklinde sıralanmıştır. Ölçekteki dört alt ölçek ise duygusal bütünleşme, bilişsel bütünleşme, öğrencilerle sosyal bütünleşme ve meslektaşlarla sosyal bütünleşme şeklindedir.

Ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması sürecinde ilk olarak ölçek İngilizce'den Türkçe'ye ardından tekrar Türkçe'den İngilizce'ye tercüme edilmiş ve ardından maddeler arasındaki tutarlılık sağlanmıştır. Ardından ölçeğin güvenilirlik ve iç geçerliğinin kontrol edilebilmesi amacıyla öğretmenlerin işle bütünleşmeleri ve öz-yeterlikleri arasındaki ilişki ek bir ölçeğin (Öğretmen Yeterlik Algısı Ölçeği) kısa versiyonu kullanılarak incelenmiştir. Sonrasında ölçeğin yapı geçerliği için birinci ve ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizleri gerçekleştirilmiştir. Devamında geçerlik çalışmaları kapsamında Öğretmenler için İşle Bütünleşme Ölçeği ve Öğretmen Yeterlik Algısı Ölçeği'nin alt ölçekleri arasındaki korelasyon katsayıları hesaplanmış; ölçeklerin alt ölçekleri arasındaki korelasyonların birbirleriyle pozitif ve anlamlı bir şekilde ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenler için İşle Bütünleşme Ölçeği'nin alt ölçeklerinin yordayıcılık düzeylerini ölçmek için ise çoklu doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması sürecinde güvenilirlik analizleri kapsamında .88 olarak elde edilen Cronbach Alpha değeri bu çalışmada öğretmenlerden elde edilen veriler doğrultusunda .92 olarak belirlenmiştir. Dolayısıyla bu değer ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermiştir.

Verilerin Analizi

Araştırma verilerinin analizi gerçekleştirilmeden önce analizlerde hangi tür testlerin kullanılacağına karar vermek amacıyla Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Öğretmenler için İşle Bütünleşme Ölçeği'nden elde edilen verilerin normallik dağılımları incelenmiştir. Bu süreçte önce çarpıklık ve basıklık katsayılarına ilişkin değerlere sonrasında ise aritmetik ortalama, medyan ve mod değerlerine bakılmıştır. Çarpıklık ve basıklık katsayı değerleri -2 ve +2 arasında hesaplanmış; aritmetik ortalama, medyan ve mod değerlerinin ise birbirinden uzaklaşmadığı saptanmıştır. Dolayısıyla öğretmenlerden elde edilen verilerin normallik varsayımını karşıladığı belirlendiğinden istatistiksel analizlerde parametrik testlerin kullanılmasına karar verilmiştir. Veriler SPSS v.21 programı aracılığıyla analiz edilmiştir.

BULGULAR

Öğretmenlerin cevapları doğrultusunda önce "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" ve "Öğretmenler için İşle Bütünleşme Ölçeği"nden elde edilen verilerin analiz sürecinde kullanılacak testlere karar verebilmek amacıyla verilerin normallik dağılımları incelenmiştir. Aşağıdaki Tablo 2'de bu ölçeklerdeki verilere ilişkin betimsel istatistik değerleri verilmiştir.

Tablo 2: Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları ve İşle Bütünleşmelerine İlişkin Verilerin Betimsel İstatistik Değerleri

Ölçekler	N	\bar{X}	Medyan	Mod	ss	Çarpıklık	Basıklık	Min.-Max. Değerler
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	274	3.06	3.14	3.17	.77	-.157	-.450	1.22-4.83
<i>Duygusal Bağlılık</i>	274	3.35	3.33	3.00	1.00	-.264	-.638	1.00-5.00
<i>Devam Bağlılığı</i>	274	3.15	3.00	3.00	.79	-.112	-.071	1.00-5.00
<i>Normatif Bağlılık</i>	274	2.68	2.67	2.17	.87	-.160	-.336	1.00-5.00
Öğretmenler için İşle Bütünleşme Ölçeği	274	5.27	5.38	6.00	.58	-1.239	1.931	3.13-6.00

Yukarıdaki tabloda Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Öğretmenler için İşle Bütünleşme Ölçeği'ne verilen yanıtlar doğrultusunda elde edilen verilerin çarpıklık ve basıklık değerleri ile aritmetik ortalama, medyan ve mod değerleri verilmektedir. Örgütsel Bağlılık Ölçeği'ndeki ve bu ölçeğin boyutlarındaki verilerin çarpıklık ve basıklık katsayı değerlerinin -2 ve +2 arasında değiştiği saptanmıştır. Yine benzer şekilde Öğretmenler için İşle Bütünleşme Ölçeği'ndeki verilerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin de -2 ve +2 arasında olduğu görülmektedir. Bu değerler, verilerin normal dağılım gösterdiği şeklinde yorumlanabilir (George ve Mallery, 2010). Ayrıca ortalama, medyan ve mod değerleri de birbirinden uzaklaşmadığı için verilerin normal dağılımdan uzaklaşmadığı söylenebilir (Büyüköztürk, 2010). Dolayısıyla verilerin analizi sürecinde parametrik testlerin kullanılmasına ve değişkenlerin

birbiri ile ilişkilerinin belirlenmesi sürecinde Pearson Momentler çarpımı korelasyon katsayılarının (r) hesaplanmasına karar verilmiştir.

Birinci Araştırma Sorusu ile İlgili Bulgular

“Öğretmenlerin görev yaptıkları okullara yönelik örgütsel bağlılıkları ne düzeydedir?” şeklindeki birinci araştırma sorusu kapsamında yukarıdaki Tablo 2 incelendiğinde öğretmenlerin “Örgütsel Bağlılık Ölçeği”nden aldıkları puanların ortalamasının (\bar{X}) 3.06 olduğu görülmektedir. Bu ölçeğin birinci boyutu olan “Duygusal Bağlılık” boyutundan elde edilen puanların ortalaması (\bar{X}) 3.35, ikinci boyutu olan “Devam Bağlılığı” boyutundan elde edilen puanların ortalaması (\bar{X}) 3.15 ve üçüncü boyutu olan “Normatif Bağlılık” boyutundan elde edilen puanların ortalaması ise (\bar{X}) 3.35’tir. Bu değerler öğretmenlerin kurumlarına yönelik örgütsel bağlılıklarının ve örgütsel bağlılığı oluşturan boyutlar olan duygusal, devam ve normatif bağlılıklarının orta düzeyde olduğu şeklinde yorumlanabilir.

İkinci Araştırma Sorusu ile İlgili Bulgular

“Öğretmenlerin işle bütünleşmeleri ne düzeydedir?” şeklindeki ikinci araştırma sorusu kapsamında yine yukarıdaki Tablo 2 incelendiğinde Öğretmenlerin “Öğretmenler için İşle Bütünleşme Ölçeği”nden aldıkları puanların ortalaması (\bar{X}) ise 5.27’dir. Bu değer ise öğretmenlerin işle bütünleşme düzeylerinin yüksek olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Üçüncü Araştırma Sorusu ile İlgili Bulgular

“Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile işle bütünleşmeleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” şeklindeki üçüncü araştırma sorusu kapsamında “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” ve “Öğretmenler için İşle Bütünleşme Ölçeği”nden elde edilen verilere yönelik Pearson Momentler çarpımı korelasyon katsayısı (r) hesaplanmış ve elde edilen değerler aşağıdaki Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3: Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları ile İşle Bütünleşme Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular

Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri	Öğretmenlerin İşle Bütünleşme Düzeyleri	
	Pearson Correlation (r)	.026
	Sig. (2-tailed)	.668
	N	274

*p<.05

Yukarıdaki tablo incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile işle bütünleşme düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmektedir [$r=.026$, $p>.05$].

Dördüncü Araştırma Sorusu ile İlgili Bulgular

“Öğretmenlerin duygusal bağlılıkları ile işle bütünleşmeleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” şeklindeki dördüncü araştırma sorusu kapsamında “Örgütsel Bağlılık Ölçeği”nin birinci boyutu olan “Duygusal Bağlılık” boyutundan ve “Öğretmenler için İşle Bütünleşme Ölçeği”nden elde edilen verilere yönelik Pearson Momentler çarpımı korelasyon katsayısı (r) hesaplanmış ve elde edilen değerler aşağıdaki Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4: Öğretmenlerin Duygusal Bağlılıkları ile İşle Bütünleşme Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular

Öğretmenlerin Duygusal Bağlılık Düzeyleri	Öğretmenlerin İşle Bütünleşme Düzeyleri	
	Pearson Correlation (r)	.078
	Sig. (2-tailed)	.201
	N	274

*p<.05

Yukarıdaki tablo incelendiğinde öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeyleri ile işle bütünleşme düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmektedir [$r=.078$, $p>.05$].

Beşinci Araştırma Sorusu ile İlgili Bulgular

“Öğretmenlerin devam bağlılıkları ile işle bütünleşmeleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” şeklindeki beşinci araştırma sorusu kapsamında “Örgütsel Bağlılık Ölçeği”nin ikinci boyutu olan “Devam Bağlılığı” boyutundan ve “Öğretmenler için İşle Bütünleşme Ölçeği”nden elde edilen verilere yönelik Pearson Momentler çarpımı korelasyon katsayısı (r) hesaplanmış ve elde edilen değerler aşağıdaki Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5: Öğretmenlerin Devam Bağlılıkları ile İşle Bütünleşme Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular

Öğretmenlerin Devam Bağlılığı Düzeyleri	Öğretmenlerin İşle Bütünleşme Düzeyleri	
	Pearson Correlation (r)	-.053
	Sig. (2-tailed)	.379
	N	274

*p<.05

Yukarıdaki tablo incelendiğinde öğretmenlerin devam bağlılığı düzeyleri ile işle bütünleşme düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmektedir [$r = -.053$, $p > .05$].

Altıncı Araştırma Sorusu ile İlgili Bulgular

“Öğretmenlerin normatif bağlılıkları ile işle bütünleşmeleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” şeklindeki altıncı araştırma sorusu kapsamında “Örgütsel Bağlılık Ölçeği”nin üçüncü boyutu olan “Normatif Bağlılık” boyutundan ve “Öğretmenler için İşle Bütünleşme Ölçeği”nden elde edilen verilere yönelik Pearson Momentler çarpımı korelasyon katsayısı (r) hesaplanmış ve elde edilen değerler aşağıdaki Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6: Öğretmenlerin Normatif Bağlılıkları ile İşle Bütünleşme Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular

Öğretmenlerin Normatif Bağlılık Düzeyleri	Öğretmenlerin İşle Bütünleşme Düzeyleri	
	Pearson Correlation (r)	.028
	Sig. (2-tailed)	.649
	N	274

* $p < .05$

Yukarıdaki tablo incelendiğinde öğretmenlerin normatif bağlılık düzeyleri ile işle bütünleşme düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmektedir [$r = .028$, $p > .05$].

TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

Araştırma kapsamında ulaşılan sonuçlar şu şekildedir: Birinci araştırma sorusu ile ilgili olarak araştırmada öğretmenlerin görev yaptıkları okullara yönelik örgütsel bağlılıklarının orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca araştırmada öğretmenlerin örgütsel bağlılığın boyutları olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıklarının da orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde Özkeskin’in (2019) sınıf ve branş öğretmenleri üzerinde yürütmüş olduğu araştırmasında öğretmenlerin hem örgütsel bağlılıkları hem de örgütsel bağlılığın boyutları olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıklarının orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Gökaslan (2018) da okul öncesi, sınıf, sosyal bilimler ile matematik ve fen bilimleri gibi branşlardan oluşan öğretmenler üzerinde yürütmüş olduğu araştırmasında öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının yüksek düzeyde olduğunu tespit etmiştir. Yine Akman (2017) da aynı şekilde ilkökul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlerin iş motivasyonunu oluşturan boyutlardan biri olan kuruma bağlılıklarını görece yüksek düzeyde olarak tespit etmiştir. Sezen-Gultekin vd.’nin (2021) okul öncesinden lise kademesine kadar görev yapan öğretmenler üzerinde yürüttükleri araştırmalarında öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Çağrı-San ve Tok’un (2017) araştırmalarında ise ilkökul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının düşük düzeyde olduğu; örgütsel bağlılığın boyutları olan duygusal ve devam bağlılıklarının orta, normatif bağlılıklarının ise düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla alanyazındaki araştırma bulgularından da hareketle genel olarak öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının farklılaşabilmesi söz konusudur. Bu farklılığın öğretmenlerin görev yaptıkları öğretim kademelerine ve branşlarına göre de farklılaşabilme durumu bulunmaktadır.

İkinci araştırma sorusu ile ilgili olarak araştırmada öğretmenlerin işle bütünleşme düzeylerinin ise yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde Sezen’in (2014) okul öncesi, sınıf ve diğer öğretmenlik branşları ve Özkeskin’in (2019) sınıf ve branş öğretmenleri üzerinde yürüttükleri araştırmalarında da öğretmenlerin işle bütünleşmelerinin yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. Gökaslan (2018) okul öncesi, sınıf, sosyal bilimler ile matematik ve fen bilimleri gibi branşlardan oluşan öğretmenlerin işle bütünleşme düzeylerinin yüksek olduğunu saptamıştır. Gün’ün (2017) ilkökul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenler, Akman ve İmamoğlu-Akman’ın (2017) ilkökul ve ortaokul öğretmenleri ve Sezen-Gultekin vd.’nin (2021) okul öncesinden lise kademesine kadar görev yapan öğretmenler üzerinde yürüttükleri araştırmalarında öğretmenlerin işle bütünleşme düzeylerinin görece yüksek olduğu belirlenmiştir. Akman (2017) ve Çağrı-San ve Tok’un (2017) ilkökul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenler ve Akdeniz ve Ottekin-Demirbolat’ın (2019) ortaokul öğretmenleri üzerinde yürütmüş oldukları araştırmalarında öğretmenlerin işle bütünleşmelerinin görece orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Öncel’in (2007) araştırmasında ise liselerde görev yapan öğretmenlerin işle bütünleşme ölçeğinden aldıkları puanların, öğretmenlerin işle bütünleşmede sorun yaşadıklarını gösterir nitelikte olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla ulaşılan bu araştırma sonuçlarından yola çıkılarak farklı öğretim kademelerinde görev yapan ve farklı branşlara sahip olan öğretmenler üzerinde yürütülen araştırmalarda öğretmenlerin işle bütünleşme düzeylerinin de farklılaşabildiği tespit edilmiştir.

Üçüncü araştırma sorusu ile ilgili olarak araştırmada öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile işle bütünleşme düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde Çağrı-San ve Tok’un (2017) araştırmasında da öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ve işle bütünleşme düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Fakat Özkeskin’in (2019) araştırmasında öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ve işle bütünleşme düzeyleri arasında düşük düzeyde ancak pozitif yönde ve anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Yine Akman'ın (2017) ve Sezen-Gultekin vd.'nin (2021) araştırmalarında öğretmenlerin kurumlarına yönelik örgütsel bağlılıkları ile işle bütünleşme düzeyleri arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşmıştır. Dolayısıyla bu araştırmalarda öğretmenlerin görev yaptıkları kurumlarına olan bağlılıklarının artması ile işle bütünleşme düzeylerinin de arttığı saptanmıştır. Benzer şekilde Gökaslan'ın (2018) araştırmasında öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile işe gömülmüşlük düzeyleri arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla Gökaslan'ın araştırmasının sonucu da öğretmenlerin görev yaptıkları okullara yönelik örgütsel bağlılık düzeylerinin artması sonucunda işleri ile gömülmüşlük düzeylerinin arttığı saptanmıştır. Öncel'in (2007) araştırmasında da öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri ile iş yerinden ayrılma niyetleri arasında düşük düzeyde negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç, öğretmenlerin işle bütünleşmelerinin artması ile iş yerinden ayrılma niyetlerinin de azalması ile açıklanabilir. Kim vd.'nin (2017) örgütsel bağlılık ve işle bütünleşme üzerine alanyazında yapılan araştırmaları inceledikleri çalışmalarında hem örgütsel bağlılığın işle bütünleşme üzerinde hem de işle bütünleşmenin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu ortaya konulmuştur. Rani vd.'nin (2018) Endonezya'da bir vakıf üniversitesinde çalışan hem akademik kesim olan öğretim görevlileri hem de akademik kesim dışındaki çalışanlar üzerinde birlikte yürüttükleri araştırmalarında örgütsel bağlılık ile işle bütünleşme arasında orta düzeyde, pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Araştırmacılar hatta bu grupları ayrı ayrı değerlendirdiklerinde yine aynı ilişki değerini saptamışlar ve hem akademik alanda çalışan öğretim görevlilerinin hem de akademik alan dışında görev yapan çalışanların örgütsel bağlılıkları ve işle bütünleşmelerinin birbiriyle orta düzeyde, pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki içerisinde olduklarını belirlemişlerdir. Bu sonuç hem eğitimcilerin hem de diğer personellerin örgütsel bağlılıklarının artması ya da azalması ile işle bütünleşmelerinin aynı oranda artıp azalabileceğini göstermektedir. Bu bağlamda okullarda eğitim-öğretim hizmetlerinin daha sağlıklı yürütülmesi ve daha nitelikli çıktılarının elde edilmesinde eğitim kurumlarında çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin artırılması gerekmektedir. Okul yöneticilerinin okullardaki olumlu iklimin oluşturulması sürecinde sahip oldukları görev ve sorumluluklarının ne kadar önemli olduğu bilinmelidir.

Dördüncü araştırma sorusu ile ilgili olarak araştırmada öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeyleri ile işle bütünleşme düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Özkeskin'in (2019) araştırmasında da öğretmenlerin duygusal bağlılıkları ve işle bütünleşme düzeyleri arasında düşük düzeyde ancak pozitif yönde ve anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Fakat Öngel'in (2014) İstanbul'da bir vakıf üniversitesindeki akademisyenler üzerinde yürütmüş olduğu araştırmasında akademisyenlerin duygusal bağlılıkları ile işle bütünleşmeleri arasında yüksek düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır. Albdoor ve Altarawneh'in (2014) banka sektöründe çalışanlarla yürüttükleri araştırmalarında da örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu ile işle bütünleşme arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Güner-Kıbaroğlu vd.'nin (2022) sanayi alanında faaliyet gösteren işletmelerde çalışanlar üzerinde yürüttükleri araştırmalarında ise duygusal bağlılık ile işle bütünleşme arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Nitekim Kim vd. (2017) alanyazındaki araştırmaların genellikle örgütsel bağlılığın üç alt boyutundan genellikle duygusal bağlılık üzerine yoğunlaştıklarını belirtmekte; ancak diğer iki boyutun da göz önüne alınmazsa örgütsel bağlılığın tam bir şekilde temsil edilemeyeceğini düşünmektedirler. Buradan hareketle örgütlerin buldukları hizmet sektörüne bağlı olarak çalışanların kurumlarına yönelik duygusal bağlılıklarının işle bütünleşme düzeyleri ile ilişkisinin de farklılaşabileceği söylenebilir.

Beşinci araştırma sorusu ile ilgili olarak araştırmada öğretmenlerin devam bağlılığı düzeyleri ile işle bütünleşme düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Özkeskin'in (2019) araştırmasında da öğretmenlerin devam bağlılıkları ve işle bütünleşme düzeyleri arasında düşük düzeyde ancak pozitif yönde ve anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Öngel (2014) ise araştırmasında bir vakıf üniversitesinde görev yapan akademisyenlerin devam bağlılıkları ile işle bütünleşmeleri arasında yüksek düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişkiyi saptamıştır. Güner-Kıbaroğlu vd.'nin (2022) araştırmalarında da devam bağlılığı ile işle bütünleşme arasında yüksek düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Albdoor ve Altarawneh'in (2014) banka sektöründe çalışanlarla yürüttükleri araştırmalarında ise örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutu ile işle bütünleşmeleri arasında düşük, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bu sonuç, devam bağlılığının azalması ile işle bütünleşme düzeyinin artabileceğini göstermesi bakımından diğer araştırmalardan daha farklı bir sonuçtur. Dolayısıyla bu iki değişkenin incelendiği alanlara göre eğitim, sağlık, sanayi vb. farklılaşabileceği ihtimali de göz önünde bulundurulmalıdır.

Altıncı araştırma sorusu ile ilgili olarak ise araştırmada öğretmenlerin normatif bağlılık düzeyleri ile işle bütünleşme düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde Özkeskin (2019) de araştırmasında öğretmenlerin duygusal bağlılıkları ve işle bütünleşme düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Öngel'in (2014) araştırmasında akademisyenlerin normatif bağlılıkları ile işle bütünleşmeleri arasında yüksek düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişkiyi saptamıştır. Güner-Kıbaroğlu vd.'nin (2022) araştırmalarında da normatif bağlılık ile işle bütünleşme arasında yüksek düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit

edilmiştir. Albodour ve Altarawneh'in (2014) araştırmalarında ise örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutu ile işle bütünleşme arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bu sonuçlar bağlamında normatif bağlılık ile işle bütünleşme arasındaki ilişki durumuna yönelik farklı sonuçların bulunduğu söylenebilir.

Kim vd.'nin (2017) araştırmasında da belirtildiği üzere alanyazındaki araştırmalar genellikle örgütsel bağlılık ve işle bütünleşmenin birbirleri üzerindeki etkilerini tek yönlü olarak ele almışlardır. Dolayısıyla bu araştırmalarda potansiyel karşılıklı etkiler gözden kaçırılmıştır. Bu bağlamda konu ile ilgili yapılacak yeni araştırmalarda örgütsel bağlılık ve işle bütünleşme üzerindeki karşılıklı ilişkiler göz önüne alınarak farklı modelleri içeren nicel araştırmalar ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile ilgili daha derinlemesine sonuçlar ortaya konulabilmesi açısından da nitel araştırmalar yürütülmesi önerilmektedir. Bu sayede bu iki kavram arasındaki ilişkinin kavramsallaştırılmasına daha fazla katkı sağlanabileceği düşünülmektedir. Ayrıca öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının ve örgütsel bağlılığı oluşturan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeylerinin artırılması için okullarda öğretmenlerin motivasyonlarını artırıcı çalışmalar ve uygulamalar yapılması gerektiği önerilmektedir.

KAYNAKÇA

Akdeniz, A. & Ottekin-Demirbolat, A. (2019). Ortaokullarda öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile işle bütünleşme algıları arasındaki ilişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 17(2), 418-442.

Akman, Y. (2017). Öğretmenlerin algılarına göre iş motivasyonu ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki. *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14-1(27), 71-88.

Akman, Y. & İmamoğlu-Akman, G. (2017). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi algısının işle bütünleşmeleri üzerindeki etkisi. *İlköğretim Online*, 16(4), 1491-1504.

Albodour, A. A. & Altarawneh, I. I. (2014). Employee engagement and organizational commitment: Evidence from Jordan. *International Journal Of Business*, 19(2), 192-212.

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. doi: 10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x

Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., Leiter, M.P., & Taris, T.W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22, 187-200.

Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum* (11. baskı), Pegem Akademi.

Creswell, J.W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative and mixed methods approaches* (Fourth edition), SAGE Publications, Inc. Erişim adresi <https://fe.unj.ac.id/wp-content/uploads/2019/08/Research-Design-Qualitative-Quantitative-and-Mixed-Methods-Approaches.pdf> Erişim tarihi 14.11.2022.

Çağrı-San, B. & Tok, T.N. (2017). The relationship between teachers' work engagement and organizational commitment. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 26, 355-370.

Dağlı, A., Elçiçek, Z. & Han, B. (2018). Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(68), 1765-1777.

George, D. & Mallery, M. (2010). *SPSS for windows step by step: A simple guide and reference*, 17.0 update (10a ed.), Pearson.

Gökaslan, M.O. (2018). Öğretmenlerde örgütsel bağlılık, işe gömülmüşlük, işe adanmışlık ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Bir alan çalışması. *Türkiye Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 25-46.

Gün, F. (2017). Öğretmenlerin eğitime inanma ve işle bütünleşme düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kuramsal Eğitimbilim Dergisi*, 10(4), 408-431.

Güner-Kıbaroğlu, G., Güner, B. & Basım, N. (2022). The role of job engagement and organizational-based self esteem in the effect of organizational commitment on job satisfaction: A study on industrial enterprises. *International European Journal of Managerial Research Dergisi (EUJMR)*, 6(10), 125-148.

Hakanen, J., Bakker, A.B. & Schaufeli, W.B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *The Journal of School Psychology*, 43(6), 495-513. doi: 10.1016/j.jsp.2005.11.001

Karasar, N. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemi* (19. basım), Nobel Yayın Dağıtım.

- Kim, W., Kim, J., Woo, H., Park, J., Jo, J., Park, S.-H. & Lim, S.Y. (2017). The relationship between work engagement and organizational commitment: Proposing research agendas through a review of empirical literature. *Human Resource Development Review*, 16(4), 350–376. doi: 10.1177/1534484317725967
- Leiter, M.P. & Bakker, A.B. (2010). *Work engagement: Introduction*. In A.B. Bakker & M.P. Leiter (eds.) *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 1-9), Psychology Press, Taylor & Francis Group.
- Maslach, C., & Leiter, M.P. (1997). *The truth about burnout*, Jossey-Bass.
- Mercurio, Z.A. (2015). Affective commitment as a core essence of organizational commitment: An integrative literature review. *Human Resource Development Review*, 14, 389- 414. doi: 10.1177/1534484315603612
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1984). Testing the ‘side-bet theory’ of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69, 372-378.
- Morrow, P.C. (1993). *The theory and measurement of work commitment*, Jai Press Inc.
- Mowday, R.T., Steers, R.M., & Porter, L.W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
- Nelson, D.L., & Quick, J. C. (2008). *Understanding organizational behavior*, Thomson/South-Western.
- Öncel, L. (2007). *Öğretmenlerin işleriyle bütünleşme düzeylerinin performansları ve iş yerlerinden ayrılma niyetleriyle ilişkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), İstanbul Üniversitesi.
- Öngel, E. (2014). *Bilgi ekonomisinde işle bütünleşme ve örgütsel bağlılık: İstanbul ili vakıf üniversitesinde bir çalışma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Beykent Üniversitesi.
- Özkeskin, M. (2019). *Öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Kastamonu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kastamonu.
- Rani, S., Agustiani, H., Ardiwinata, M.R. & Purwono, R.U. (2018). *Work engagement and organizational commitment in private university*. In proceedings of the 3rd international conference on psychology in health, educational, social, and organizational settings (ICP-HESOS 2018) - improving mental health and harmony in global community, 464-468. doi: 10.5220/0008590904640468
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2010). *Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept*. In A.B. Bakker & M.P. Leiter (Eds), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 10-24), Psychology Press.
- Sezen, G. (2014). *Öğretmenlerin işle bütünleşme ve iş yaşamında yalnızlık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Sakarya Üniversitesi.
- Sezen-Gultekin, G., Bayrakçı, M. & Limon, İ. (2021). The mediating role of organizational commitment on the relationship between emotional labor and work engagement of teachers. *Frontiers in Psychology*, 12: 648404. doi: 10.3389/fpsyg.2021.648404
- Vance, R.J. (2006). *Employee engagement and commitment: A guide to understanding, measuring and increasing engagement in your organization*. SHRM Foundation: Society for Human Resource Management.
- West, P.W. (2016). Simple random sampling of individual items in the absence of a sampling frame that lists the individuals. *New Zealand Journal of Forestry Science*, 46(1). doi: 10.1186/s40490-016-0071-1
- Yerdelen, S., Durksen, T. & Klassen, R.M. (2018). An international validation of the engaged teacher scale, *Teachers and Teaching*. doi: 10.1080/13540602.2018.1457024