



**OKUL YÖNETİCİLERİNİN İŞE BAĞLILIKLARININ BELİRLENMESİ**  
**DETERMINING THE WORK COMMITMENT OF SCHOOL MANAGERS**

İbrahim Kesik<sup>1</sup>, Veysel Gül<sup>2</sup>, Hakkı Durmuş<sup>3</sup>

**Makalenin Alanı: Eğitim Yönetimi**

**Makale Bilgileri**      **Özet**

**Geliş Tarihi**

20.01.2022

**Kabul Tarihi**

01.04.2022

**Anahtar Kelimeler**

İşe bağlılık

Okul

Yönetici

Her kurumda çalışanların davranış ve yaklaşımları farklı olmakla birlikte, davranış ve tutumların gelişmesinde ortak bir görüşün varlığı oldukça önemlidir. Bu tür düşünceler çalışanları benzer şekilde davranmaya motive eder. İşe bağlılık da bu düşüncenin sonucu olarak gelişmektedir. İşe bağlılık her kurumda olduğu gibi eğitim kurumlarında da oldukça önemli bir yere sahiptir. Yapılan çalışmaların birçoğu örgütsel bağlılığa ait olduğu için işe bağlılık yönünden oldukça az çalışma mevcuttur. Bu amaçla literatüre yeni bir eser sunulması anlamında bu çalışma yapılmıştır. Çalışmada okul yöneticilerinin işe bağlılıklarının belirlenmesi amaç edinilmiştir. Bu amaç doğrultusunda İstanbul'un Maltepe ve Pendik ilçelerinde toplam 32 okul yöneticisiyle anket uygulaması yapılmıştır. Lodahl ve Kejner tarafından 1965 yılında geliştirilen işe bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Yapılan anket uygulamasında katılımcıların demografik bilgileriyle işe bağlılıkları arasında bir ilişki tespit edilememiştir.

**Article Info**

**Received**

20.01.2022

**Accepted**

01.04.2022

**Keywords**

Commitment to

work

School

Administrator

**Abstract**

Although the behaviors and approaches of the employees in each institution are different, the existence of a common view is very important in the development of behaviors and attitudes. Such thoughts motivate employees to act in a similar way. Work engagement also develops as a result of this thought. Job commitment has a very important place in educational institutions as it is in every institution. Since most of the studies are related to organizational commitment, there are very few studies in terms of work commitment. For this purpose, this study was carried out in the sense of presenting a new work to the literature. In the study, it was aimed to determine the work commitment of school administrators. For this purpose, a survey was conducted with a total of 32 school administrators in Maltepe and Pendik districts of Istanbul. The work engagement scale developed by Lodahl and Kejner in 1965 was used. Relational survey model, one of the quantitative research methods, was used in the research. In the survey application, no relationship could be determined between the demographic information of the participants and their work commitment.

**1. GİRİŞ**

Çalışanların çeşitli nedenlerle ve farklı şekillerde kurumlarına bağlılık hissettikleri bilinmektedir. Ayrıca çalışan davranışı her zaman kuruma psikolojik bir bağlılıkla ilişkili değildir. Örneğin; işgücü piyasasında azalan çalışan istihdam oranları ya da işsizliğin artması gibi faktörler bir kurumda kalmada çok etkili olsa da toplumsal değerlere ve dolayısıyla kurumlara

<sup>1</sup> Yaşar Paşalı İlkokulu, İstanbul, e-mail: ibrahimkesik28@hotmail.com, ORCID: 0000-0003-4122-0520 (Corresponding Author)

<sup>2</sup> Bağlarbaşı İlkokulu, İstanbul, e-mail: veysel\_gul29@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-3898-9067

<sup>3</sup> Beykoz İlkokulu, İstanbul, e-mail: hakkidurmus29@hotmail.com, ORCID: 0000-0001-9749-5350

bağlılık yaygındır. Bu nedenle birçok araştırmacı işe alım kavramını farklı açılardan tanımlamıştır (Ertan, 2008).

Görüldüğü gibi bu alandaki araştırmalar ve işe bağlılık tanımları genellikle sosyal psikoloji alanında yapılmıştır. Ayrıca işe bağlılık kavramına yönelik araştırmalar özellikle 1980'lerden itibaren hız kazanmıştır (George-Planer, 2019).

İşe bağlılık kavramsal açıdan değerlendirildiğinde, “çalışanların kurumsal süreçlere hâkimiyeti” olarak ifade edilmektedir. Çalışanların kurum politikası, ekip çalışması, iş sürekliliği, örgütsel sivil davranış, saygı, katılım, paylaşım, iş etiği, iletişim ve güven ile ilgili süreçleri kabul etmeleri, işe bağlılıklarını göstermektedir (Demirel, 2009).

Günce'ye (2013) göre işe bağlılık, kurumun amaç ve ilkelerine maksimum düzeyde inanç ve içselleştirme, kurumun çıkarları için önemli çabalar gösterme ve bunları sürdürmek için güçlü bir istek duymadır. Kuruma katılım yoluyla kuruma üyelikleri; çalışan ve örgüt arasındaki ilişkiyi açıklayan ve kurumda varlığını sürdürme kararına yol açan psikolojik bir durum olarak ifade edilmektedir.

Literatür incelendiğinde örgütsel bağlılık kavramı üzerinde, işe bağlılık kavramından daha fazla araştırma yapıldığını ortaya koymuştur. İşe bağlılık kavramı ile eğitim alanında yapılan Başbüyük (2012) çalışmasında 2009-2010 eğitim- öğretim yılında, İstanbul ili Anadolu yakasında beş ilçede (Ataşehir, Kadıköy, Ümraniye, Üsküdar ve Beykoz) yürütülen araştırmanın örneklemini, 25 ilkokulunda görev alan öğretmenlerden basit tesadüfî örnekleme yolu ile seçilen 582 öğretmen oluşturmuştur. Araştırma sonucunda öğretmen moral özellikleri ile işe bağlılık arasında yüksek düzeyde ilişkiler bulunmuştur. Moral özellikleri ile işe bağlılık arasında yüksek düzeyde ilişkiler bulunmuştur. Ayrıca öğretmenlerin moral özelliklerinin; işe bağlılık özelliklerini anlamlı derecede yorumlayabildiği tespit edilmiştir. Analizlerin sonucuna göre araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin ortalama değerden daha yüksek işe bağlılık özelliğine ve moral düzeyine sahip oldukları anlaşılmıştır.

Özdemir (2016) “Müdürlerin Algılanan Yönetsel Yetenekleri, Öğretmenlerin Duygu Yapıları ile İşe Bağlanmaları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi” adlı çalışmasında ortaokullarda müdürlerin yönetsel becerileri, duygusal yapıları ve öğretmenlerin işle ilgili yapıları arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. 2014-2015 eğitim öğretim yılında Ankara ilinde rastgele seçilen 42 ortaokulda görev yapan 351 öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. İşe bağlılık ile olumsuz duygular arasında negatif bir ilişki vardır ve regresyon analizi sonuçları göstermiştir

ki, olumlu duygular öğretmenlerde işe bağlılığı diğer değişkenlere göre daha fazla yordamaktadır.

## **2.1. İşe Bağlılık**

İşe bağlılık, insanların işlerine olumlu yaklaştığı bir durumdur. Bu, çalışanın işini kabul etme düzeyidir. İşe bağlılığı yüksek olan kişiler enerjik ve mutludurlar ve yaptıkları işten keyif alırlar (İnce ve Gül, 2015). Bu tür insanlar çalışırken kendilerini sadece enerjik hissetmekle kalmaz, aynı zamanda kendilerini işlerine adanlar ve işten doyum olarak yüksek konsantrasyonla çalışırlar. İşe bağlılık kavramının üç ana bileşenden oluştuğu söylenebilir. Bunlar sıkı çalışma, çalışmaya bağlılık ve işte konsantrasyondur. Çalışma arzusu, yüksek enerji, iştah ve zorluklara karşı dirençle iş yapmak olarak tanımlanabilir (Meyer ve Allen, 1991).

İşe bağlılık, işi anlamlı ve amaçlı olarak kabul etmek, onu tutkulu ve ilham verici olarak kabul etmek, çalışmaktan gurur duymak ve işi takdir etmek anlamına gelir. İşe yoğunlaşma, tam konsantrasyon, zamanın nasıl geçtiğini anlamama, kendini işine verme ve çalışırken çok mutlu olma olarak tanımlanabilir (Eryılmaz ve Doğan, 2012). İşe bağlılık kavramı, duygusallığı ve sürekliliği temsil eder. İşe bağlılık kavramı aynı zamanda işe bağlılık, örgüte bağlılık, mesleğe bağlılık gibi kavramlarla da ilişkilidir. Çalışma koşulları ve çalışanlarla ilişkiler de istihdamı etkileyen faktörlerdir. Meslek, çalışma yılı ve çalıştığınız organizasyonun işe bağlılığını etkilediği söylenebilir (Eryılmaz ve Doğan, 2012). Akademik alanda iş sorumluluklarının birçok tanımı vardır. İşe bağlılık, işte başarıya ulaşmak ve organizasyonu özveriyle ileriye taşımak için yapılan işten keyif alma olarak da tanımlanabilir (Meyer ve Allen, 1991). Örgütte yüksek düzeyde işe bağlılığa sahip çalışanların bulunması da yüksek örgütsel bağlılığın bir göstergesidir (İşcan ve Naktiyok, 2004: 9).

### **2.1.1. Eğitim Yönetiminde İşe Bağlılığın Önemi**

İşe bağlılık, bireyin bir iş hareketinden hoşlanmasıyla ilişkili bir kavramdır. Çalışmayı seven insanlar yaptıklarından dolayı kendilerini tatmin ve enerji dolu hissederler (Gül ve Aslan, 2016). İşe bağlılık, insanların görevlerini yerine getirirken tatmin duygusu yaşamaları, kendilerini güçlü ve enerji dolu hissetmeleri, benzersiz bir başarı duygusuna sahip olmaları ve güçlü bir adanmışlık duygusuna sahip olmaları anlamına gelir. İşe bağlılık devamlılık arz eden bir durumdur. İşe bağlılığın üç ana alt başlığı olduğu söylenebilir. İşe istek duyma, işe adanma ve işe yoğunlaşma.

İşe istek duymak, işi isteyerek yapmak ve bu süre zarfında zorluklarla baş edebilmek demektir. İşe adanma, işi yaparken önemli bir amaca hizmet etmek, işi tatmin edici bulmak demektir. İşe yoğunlaşma, tamamen işe odaklanmak, diğer dış faktörleri unutmak ve geçmişini fark etmemek olarak tanımlanabilir (Doğan vd., 2014). Bir kişinin işine katılım duygusu, işe bağlılığın temeli olarak görülebilir. İşe bağlılık kavramının örgüt ve mesleğe bağlılık gibi belirli başlıklarla ilişkili olduğu söylenebilir. Kurumda çalıştığınız yıllar, meslek, işin doğası ve çalıştığınız kurum işe olan bağlılığınızı etkileyebilir. Sürekli gelişen bir iş hayatında kurum çalışanlarından beklentiler de zaman içinde değişecektir. Çalışma hayatında verimliliği ve etkinliği artırmak için çalışanların iç huzur ve mutluluk düzeylerinin artırılmasının önemli olduğu söylenebilir. Bu amaçla, kuruluşların nihai hedefe ulaşmak için yeni yaklaşımlar kullandıkları bilinmektedir.

Toplumun geleceğinin atıldığı eğitim kurumlarında yönetimde özverili kişilerin bulunmasının önemli olduğu söylenebilir. Psikolojik açıdan güçlü kişilerin yönetim yapısına katılımının eğitim kurumlarının başarısına yol açacağına dair bir inanç vardır. Bu sırada bireyin kimliğine dikkat edilerek psikolojik sermaye kavramı ortaya çıkmaktadır. Martin Seligman bu yeni konseptin öncüsü olarak gösterilebilir.

Eğitime yön veren okul yönetimine de hayatı boyunca büyük sorumluluk düşmektedir. Bu durumda okul yönetiminin kendini işine adanması için yüksek enerji ve moralle çalışması gerekir. Bu yükümlülüğün yerine getirilmesi için çalışanların psikolojik durumlarının iyi düzeyde olması gerektiği söylenebilir.

#### **1.4. Araştırmanın Önemi**

İnsanların gruplar halinde yaşamaya başladıklarında, farklı ihtiyaçlarını karşılamak ve ortak amaçlarına ulaşmak için örgütlendikleri iyi bilinmektedir. İnsanların birleşmesi sonucu oluşan örgütler, önceden belirlenmiş amaç ve hedeflere ulaşma işlevine sahiptir. Aynı zamanda örgütün amaçlarına ulaşması ve sürekliliğini sağlaması için çalışanların çabalarını yönlendiren, etkileyen ve ilham veren bir lidere ihtiyaç vardır. Bu bağlamda liderlik, çalışanlara yol gösteren ve örgütsel hedefler belirleyen önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Liderlerin hem toplum hem de örgüt üzerindeki etkisinin görülmesi ve eğitim bağlamında öneminin anlaşılması eğitim araştırmacılarının dikkatini bu konuya çekmiştir. Dolayısıyla eğitim yönetimi biliminde temel çalışma konularından biri liderliktir (Demirtaş, 2016).

Okullar, toplumların hayatta kalmasına ve gelişmesine katkı sağlayan bireylerin yetiştirilmesinde önemli rol oynayan kurumlardır (Taymaz, 2009). Gelişen teknoloji ve kültürel

değişimler bu kurumların ve okul paydaşlarının beklentilerini de etkileyecektir. Bu değişiklikler okulları da etkileyecek ve okul yöneticilerine daha fazla sorumluluk yükleyecektir. Okul yönetimi, okul paydaşlarının değişen ihtiyaçlarının karşılanmasında ve okul verimliliğinin artırılmasında önemli bir rol oynamaktadır.

Bu bağlamda öğretmenlerin işine olan bağlılığı, istekliliği ve coşkusu eğitim sisteminin kalitesinin yükseltilmesine hizmet edebilir. Okulun temel dayanağı olarak kabul edilen öğretmenlerin işlerine karşı olumlu bir tutuma sahip olmaları yani işine bağlı olmaları gerekmektedir. Çünkü işine olumlu bakan öğretmenlerden eğitimin kalitesini yükseltmesi, sağlıklı, zeki ve mutlu bir nesil yetiştirmesi beklenir.

Literatürde okul yöneticilerinin işe bağlılıklarını inceleyen çok az çalışma olduğu tespit edilmiştir. Yapılan çalışma literatüre yeni bir ışık tutacağı için oldukça önemlidir.

### **1.5. Araştırmanın Amacı**

Bu çalışmada okul yöneticilerinin işe bağlılıklarının demografik verilere göre değişkenlik gösterip göstermediğinin tespit edilmesi amaçlanmıştır.

### **1.6. Problem Cümlesi**

Okul yöneticilerinin işe bağlılıkları demografik verilere göre farklılık gösterir mi?

### **1.7. Alt Problemler**

1. Okul yöneticilerinin işe bağlılıkları cinsiyete göre farklılık gösterir mi?
2. Okul yöneticilerinin işe bağlılıkları yaşa göre farklılık gösterir mi?
3. Okul yöneticilerinin işe bağlılıkları medeni duruma göre farklılık gösterir mi?
4. Okul yöneticilerinin işe bağlılıkları en son mezun oldukları okula göre farklılık gösterir mi?

5. Okul yöneticilerinin işe bağlılıkları branşa göre farklılık gösterir mi?

6. Okul yöneticilerinin işe bağlılıkları yöneticilikteki kıdeme göre farklılık gösterir mi?

## **2. YÖNTEM**

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

### **2.1. Araştırma Deseni**

Bu araştırma bir tarama modelidir. Tarama modelleri, geçmişteki veya şimdiki bir durumun nasıl olduğunu betimleyen araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan bir olay, bir kişiyi veya nesneyi kendi bağlamında ve olduğu gibi tanımlamaya çalışır. Tarama modellerinde amaçların ifadesi genellikle soru cümleleri ile yapılır (Karasar, 2007).

Bu çalışmada, İstanbul ilide Maltepe ve Pendik ilçelerinde ... okullarında görev yapan yöneticilerden geri bildirim almak amacıyla Lodahl ve Kejner tarafından 1965 yılında geliştirilen işe bağlılık ölçeği kullanılmıştır.

## 2.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın örneklemini, 2022 eğitim-öğretim yılında İstanbul ili Maltepe ve Pendik ilçelerindeki görev yapan okul yöneticileri oluşturmuştur. Çalışma grubunda 32 yönetici yer almıştır. Tablo 1’de çalışma grubunda yer alan yöneticilerin cinsiyetlerine göre dağılımı yer almaktadır.

**Tablo 1.** Çalışma Grubunun Cinsiyete Göre Dağılımı

Gruplar	Cinsiyet		TOPLAM	
	Kadın	Erkek	f	%
	f	f		
	2	30	32	100

Tablo 1 incelendiğinde 2 kadın katılımcı, 30 erkek katılımcı olmak üzere toplam 32 kişilik çalışma grubunun olduğu görülmektedir.

## 2.3. Veri Toplama Aracı

İşe Bağlılık Ölçeği; öğretmenlerin işe bağlılık özelliklerini ölçmek amacı ile hazırlanmıştır. Lodahl ve Kejner tarafından geliştirilen ölçekten yararlanılarak hazırlanmıştır. (Lodahl ve Kejner, 1965). Ölçekte 20 madde bulunmaktadır. Ölçeğin orijinal güvenirliği Cronbach alfa yöntemi ile 0,71 olarak belirlenmiştir. Maddelerin tümü dörtlü, Likert tipi dereceleme ölçeğine uygun olarak hazırlanmıştır. Dereceleme kriterleri; Her zaman(4), Genellikle(3), Nadiren(2) ve Hiç(1) olarak açıklanmıştır. 10-13-14-16-17-18-19 nolu maddeler ters ifade maddelerdir.

## 2.4. Veri Toplama Süreci

Araştırmanın verileri katılımcılara Google Form üzerinden ulaştırılarak doldurulması istenmiştir.

## 2.5. Veri Analizi

Bu çalışmada elde edilen verilerin analizleri için SPSS 22 programı kullanılmıştır. Örneklemi oluşturan grubun normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacı ile yapılan Kolmogorov-Smirnov testi sonucuna göre normal dağılım gösterdiği görülmüştür. Bu

nedenle parametrik testlerden t-testi, ANOVA testi teknikleri kullanılmış, aritmetik ortalama ve standart sapmalar hesaplanmıştır.

### 3. BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın verilerine dayalı olarak elde edilen bulgulara ve bulgulara ait yorumlara yer verilmektedir.

#### 3.1. Birinci probleme ilişkin bulgular

İşe bağlılığın cinsiyet bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan t testi sonuçları tabloda verilmiştir.

**Tablo 2.** İşe Bağlılığın Cinsiyet Açısından İncelenmesi

		n	Ort.	ss	t	p
İşe Bağlılık	Kadın	2	2,17	,247	1,009	,403
	Erkek	30	1,92	,349		

Analiz sonuçlarına göre işe bağlılık puanı cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ( $p>0,05$ ).

#### 3.2. İkinci probleme ilişkin bulgular

İşe bağlılığın yaş bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçları tabloda verilmiştir.

**Tablo 3.** İşe Bağlılığın Yaş Bakımından İncelenmesi

		n	Ort.	ss	F	p
İşe Bağlılık	31-40	7	1,93	,356	,004	,996
	41-50	19	1,93	,317		
	51 ve üzeri	6	1,92	,477		

Analiz sonuçlarına göre işe bağlılık yaş bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ( $p>0,05$ ).

#### 3.3. Üçüncü alt probleme ilişkin bulgular

İşe bağlılığın medeni durum bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan t testi sonuçları tabloda verilmiştir.

**Tablo 4.** İşe Bağlılığın Medeni Durum Bakımından İncelenmesi

		n	Ort.	ss	t	p
İşe Bağlılık	Evli	30	1,90	,337	-1,932	,078
	Bekar	2	2,37	,035		

Analiz sonuçlarına göre işe bağlılık medeni durum bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ( $p>0,05$ ).

### 3.4. Dördüncü alt probleme ilişkin bulgular

İşe bağlılığın mezun olunan okul bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan t testi sonuçları tabloda verilmiştir.

**Tablo 5.** İşe Bağlılığın Mezun Olunan Okul Bakımından İncelenmesi

		n	Ort.	ss	t	p
<b>İşe Bağlılık</b>	Eğitim Enstitüsü/ Eğitim	25	1,93	,355	<b>,063</b>	<b>,843</b>
	Yüksekokulu/ Eğitim Fakültesi					
	Diğer Fakülteler	7	1,92	,335		

Analiz sonuçlarına göre işe bağlılık mezun olunan okul bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ( $p>0,05$ ).

### 3.5. Beşinci alt probleme ilişkin bulgular

İşe bağlılığın branş bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçları tabloda verilmiştir.

**Tablo 6.** İşe Bağlılığın Branş Bakımından İncelenmesi

		n	Ort.	ss	F	p
<b>İşe Bağlılık</b>	Sınıf Öğretmeni	19	1,97	,376	<b>1,502</b>	<b>,239</b>
	Sosyal Grubu Dersleri	7	1,74	,233		
	Fen Grubu Dersleri	6	2,03	,203		

Analiz sonuçlarına göre işe bağlılık branş bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ( $p>0,05$ ).

### 3.6. Altıncı alt probleme ilişkin bulgular

İşe bağlılığın kıdem bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçları tabloda verilmiştir.

**Tablo 7.** İşe Bağlılığın Kıdem Bakımından İncelenmesi

		n	Ort.	ss	F	p
<b>İşe Bağlılık</b>	5 yıl ve daha az	4	1,86	,252	<b>,828</b>	<b>,519</b>
	6-10 yıl	6	1,97	,341		
	11-15 yıl	8	1,98	,375		
	16-20 yıl	10	2,01	,400		
	21 yıl ve üzeri	4	1,66	,184		



Analiz sonuçlarına göre işe bağlılık kıdem bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ( $p>0,05$ ).

#### **4. SONUÇ ve ÖNERİLER**

İnsan yaşamının çoğu emekle geçer. Sosyal bir varlık olan insan için çalışma hayatının dinamiklerinin önemli bir rol oynadığı söylenebilir. İş hayatına yön veren yönetim anlayışı 1800'lü yılların sonlarında çeşitli yaklaşımlarla gelişmeye başlamıştır. Klasik yaklaşımda insan bir makine olarak görülürken, geleceğin üretkenliğine katkı sağlayacak bir unsur olarak algılanmaya başlanmıştır. Böylece insanın sosyo-psikolojik yönlerinin örgütsel etkililik açısından önemi artmaya başlamıştır.

Küreselleşen dünyada rekabet, ekonomik düzenin ayrılmaz bir parçası haline gelmiştir. Varlığını sürdürmek isteyen örgütler, değişime uyum sağlamayı amaçlar ve faaliyetlerini önceliklendirirler. Teknolojik, politik ve sosyal değişimleri yakından takip etmenin bir yolu da insan kaynaklarını daha verimli kullanmaktır.

Çalışmada okul yöneticilerinin işe bağlılıklarının tespit edilmesi amacıyla 32 okul yöneticisiyle anket uygulaması yapılmıştır. Yapılan anket uygulamasının sonuçları aşağıdaki gibidir:

Okul yöneticilerinin işe bağlılık puanı cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ( $p>0,05$ ). Alanyazın incelendiğinde bu çalışmanın sonuçlarına benzer çalışmaların (Adekola, 2010; Atçioğlu, 2018; Basikin, 2007; Kavgacı, 2014) olduğu gibi, erkek öğretmenlerin işe bağlılık dinçlik algısının kadın öğretmenlerden daha yüksek olduğu araştırmalarda bulunmaktadır (Kabar, 2017; Kırıl, 2018).

Okul yöneticilerinin işe bağlılık puanı yaş bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ( $p>0,05$ ). Bu sonuçlara benzer çalışmalar (Adekola, 2010; Atçioğlu, 2018; Basikin, 2007) ve farklı sonuçlara ulaşan çalışmalar da (Kabar, 2017; Kırıl, 2018) bulunmaktadır.

Okul yöneticilerinin işe bağlılık puanı medeni durum bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ( $p>0,05$ ). Literatür incelendiğinde bu çalışmanın sonuçlarına benzer ve farklı sonuçlara sahip çalışmalar bulunmaktadır (Atçioğlu, 2018; Kabar, 2017; Kırıl, 2018).

Okul yöneticilerinin işe bağlılık puanı mezun olunan okul bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ( $p>0,05$ ).

Okul yöneticilerinin işe bağlılık puanı branş bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ( $p>0,05$ ). Literatür incelendiğinde bu çalışmanın sonuçlarından farklı araştırma sonuçlarıyla karşılaşılmaktadır. Kiral (2018), öğretmen katılımı ve yetenek bölümünde yoğunlaşma algılarının sözlü bölümünde öğretmenler arasında; Oymak (2015) branş öğretmenlerinin işe bağlılık ve özveri algılarının sayı ve yetenek bölümündeki algılar arasında yer aldığını; Kavgacı (2014), branş öğretmenleri arasında sınıf öğretmenlerinin istihdamına ilişkin genel ve ölçmeye dayalı algılar; Sezen (2014) ilkokul ve okul öncesi öğretmenlerinin işe alım algılarının branş öğretmenlerine göre genel ve ölçme açısından daha yüksek olduğunu bulmuştur.

Okul yöneticilerinin işe bağlılık puanı kıdem bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ( $p>0,05$ ). Bu çalışmanın sonuçlarına benzer (Adekola, 2010; Atçioğlu, 2018; Kiral, 2018) ve farklı sonuçlara sahip çalışmalar (Sezen, 2014) bulunmaktadır. Sezen (2014), okulda 5 yıl veya daha uzun süre çalışan öğretmenlerin, 5 yıl veya daha az okul deneyimine sahip öğretmenlere göre genel performans, güç ve konsantrasyon ölçümlerine ilişkin algılarının daha yüksek olduğunu bulmuştur.

#### **4.1. Öneriler**

İşe bağlılık konusunun eğitim kurumlarındaki önemi diğer kurumlara nazaran daha önemlidir. Okullarda iyi bir eğitim gören öğrenciler geleceği şekillendirmektedir. Yapılan çalışmada okul yöneticilerinin işe bağlılık düzeyleri tespit edilmiştir. Bundan sonraki çalışmalarda öğretmenler de çalışma grubuna dahil edilebilir.

Yapılan çalışma İstanbul ili Maltepe ve Pendik ilçeleriyle sınırlıdır. Bundan sonraki çalışmalarda daha geniş örneklem grubu dahil edilebilir.

Yapılan çalışmada kadın katılımcı sayısı iki kişi olduğu için kadınların işe bağlılık düzeyleri tam olarak anlaşılamamıştır. Bundan sonraki çalışmalarda daha geniş örneklem kitlesiyle kadın katılımcıların görüşleri daha net alınabilir.

Yapılan araştırmanın sonuçları günümüzde her geçen gün daha çok önem kazanan işe bağlılığın önemini ortaya koymaktadır.

#### **KAYNAKÇA**

Adekola, B. (2010). Work engagement among secondary school english teachers in Nigeria, *Pakistan Journal of Socila Sciences*, 7(2), 51-55.

Atçioğlu, E. (2018). *Okulların etkililik düzeyleri ile çalışanların işe angaje olma düzeyleri arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş.

Basikin, B. (2007). *Vigor, dedication and absorption: Work engagement among secondary school English teachers in Indonesia*, AARE International Conference.

Başbüyük, K. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe bağlılıkları ile moral durumları arasındaki ilişki (Yüksek Lisans Tezi), Maltepe Üniversitesi, İstanbul.

Demirel, Y. (2009) Örgütsel bağlılık ve üretkenlik karşıtı davranışlar arasındaki ilişkiye kavramsal yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(15), 115-132.

Demirtaş, H. (2016). *Okul örgütü ve yönetimi*, Ankara: Anı Yayıncılık.

Doğan, T. Eryılmaz, A. ve Ercan, L. (2014). İşe bağlılığın öznel iyi oluş üzerindeki yordayıcı rolü: akademisyenler üzerine bir çalışma. *Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33, 48-57.

Ertan, H. (2008). *Örgütsel bağlılık, iş motivasyonu ve iş performansı arasındaki ilişki: Antalya'da beş yıldızlı otel işletmelerinde bir inceleme* (Doktora Tezi), Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyon.

Eryılmaz, A. Doğan, T. (2012). İş yaşamında öznel iyi oluş: Utrecht işe bağlılık ölçeğinin psikometrik niteliklerinin incelenmesi. *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 15- 49-55.

George-Planer D. (2019). The relationship between organizational commitment and organizational citizenship behaviors in the public and private sectors. *Sustainability*, 11(22), 6395.

Gül, İ. & Aslan, D. (2016). Okul aile ve toplum ilişkilerinin öğretmen görüşlerine göre değerlendirilmesi, *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(13), 203-218.

Günce S. (2013) *İlköğretim okullarında örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık ilişkisi*. (Yüksek Lisans Tezi), Harran Üniversitesi, Şanlıurfa.

İnce, M. , Gül, H. (2015). *Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık*, Konya: Çizgi Yayıncılık

İşcan, Ö.F., Naktiyok, A. (2004). Çalışanların örgütsel bağdaşımalarının belirleyicileri olarak örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet algısı. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 59.

Kabar, M. (2017). *Lise öğretmenlerinin işe bağlılık düzeyleri ile duygusal zeka düzeyleri arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.

Karasar, N. (2007). Bilimsel araştırma yöntemi. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Kavgacı, H. (2014). İlköğretim kurumu öğretmenlerinin işle bütünleşme düzeylerinin bireysel ve örgütsel değişkenlerle ilişkisi (Doktora Tezi), Gazi Üniversitesi, Ankara.

Kıral, E. (2018). *İşe bağlılık ölçeğinin Türkiye örnekleminde psikometrik özellikleri: Öğretmenlerde bir uygulama*, II. International Education Research and Teacher Education Congress.

Lodahl, M. T. & Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49(1), 24-33.

Meyer, J.P. ve Allen, N.J. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1 (1), 61-89.

Oymak, Ç. (2015). *Ortaokul müdürlerinin denetim stilleri, kurumsal destek ve veli desteği ile öğretmenlerin işe yoğunlaşması arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bala, Haymana, Şereflikoçhisar örneği* (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.

Özdemir, A. (2016). Müdürlerin algılanan yönetsel yetenekleri, öğretmenlerin duygu yapıları ile işe bağlanmaları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(38), 120-133.

Sezen, G. (2014). Öğretmenlerin işle bütünleşme ve iş yaşamında yalnızlık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Yüksek Lisans Tezi), Sakarya Üniversitesi, Sakarya.

Taymaz, H. (2009). *Okul yönetimi*, Pegem Akademi, Ankara.