



**ÖĞRETMENLERİN İŞE BAĞLILIKLARININ DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER AÇISINDAN
İNCELENMESİ**
**EXAMINATION OF TEACHERS' JOB ATTENTION IN TERMS OF DEMOGRAPHIC
CHARACTERISTICS**

Hakan SARI¹, Hüseyin KOÇ², Özgür AVA³

Makalenin Alanı: Eğitim Teknolojileri

Makale Bilgileri

Geliş Tarihi

03.09.2022

Kabul Tarihi

03.09.2022

Anahtar

Kelimeler

Öğretmen,
İş,
Bağlılık

Özet

Öğretmenlerin işe bağlılıkları açısından kendini adama en üst düzeydedir, bunu çaba ve konsantrasyon izlemektedir. Sorumluluk kavramı, örgütün devamlılığı ve etkinliği için bireylerin çıkarlarını ifade etmektedir. Çünkü güçlü sadakat, çalışanların oldukça üretken olmalarını sağlayacaktır. Bununla birlikte, çalışanların katılımını sağlamak için yönetim tarafından birçok politika ve düzenleme istenmektedir. Yeni yönetim yaklaşımları, davranışsal yöntemler ve müdahaleler, sistem mühendisliği gibi birçok araç, örgütsel bağlılığın şekillenmesini sağlayacaktır. Kurumun bireyler için rahat bir çalışma ortamı olarak algılanabilmesi için öncelikle çalışma koşullarının beden ve ruh sağlığını tehdit eden unsurlardan arındırılması gerekmektedir. Bu konunun öneminden yola çıkarak İstanbul'un Sultanbeyli ve Tuzla ilçelerinde görev yapan 158 öğretmenle yapılan anket sonucunda işe bağlılığın öğretmenlerin demografik özellikleriyle arasında ilişki olmadığı sonucuna varılmıştır.

Article Info

Received

03.09.2022

Accepted

03.09.2022

Keywords

Teacher,
Job,
Commitment.

Abstract

Teachers' dedication to work is at the highest level, followed by effort and concentration. The concept of responsibility expresses the interests of individuals for the continuity and effectiveness of the organization. Because strong loyalty will enable employees to be highly productive. However, many policies and regulations are required by management to ensure employee participation. Many tools such as new management approaches, behavioral methods and interventions, systems engineering will shape organizational commitment. In order for the institution to be perceived as a comfortable working environment for individuals, first of all, the working conditions must be purified from the elements that threaten physical and mental health. Based on the importance of this issue, as a result of the survey conducted with 158 teachers working in Sultanbeyli and Tuzla districts of Istanbul, it was concluded that there is no relationship between job engagement and teachers' demographic characteristics.

1. GİRİŞ

“Bir neslin kurtuluşunu ancak maarifin yükselmesinde aramak lazımdır” der, Nurettin Topçu ve ekler “Maarif demek, muallim demektir” (Topçu, 2019: 29). Eğitimin toplum için

¹ Namık Kemal Ortaokulu, İstanbul, e-mail: hakans11@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-8464-7674 (Corresponding Author)

² Emine Yıldız Ortaokulu, İstanbul, e-mail: kochsyn1979@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-3824-126X

³ Hüsnü M. Özyeğin Anadolu Lisesi, İstanbul, e-mail: ozgur_ava@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-2309-8325

değeri tartışılmaz, toplumun maddi ve manevi ilerlemesi ve okullarda ideal bir refah düzeyine ulaşmak için nitelikli bir eğitim uygulaması yapılmalıdır. Eğitimin kahramanları ve toplumun mimarları da öğretmenlerdir. Dolayısıyla öğretmene verilen değer büyük ama sorumluluğu ağırdır. Nitekim yirminci yüzyılda hizmet sektöründeki her çalışanın iş yükü artmış ve iş üzerinde hissettikleri baskı artmıştır.

İşe bağlılık, diğer düşünceler gibi pozitif psikolojinin bir parçasıdır ve kişinin gerçek potansiyelini eyleme yansıtması açısından oldukça önemlidir. Bir çalışanın işine karşı olumlu tutumu, işiyle bütünleşmesi, işinden doyum alması ve işinde aktif olması onun iş bağlılığının yüksek olduğunu gösterir (Keleş, 2014: 97).

İşe bağlılık, “çalışma isteği”, “bağlılık” ve “işe adanma” olmak üzere üç boyutlu bir yapı olarak değerlendirilmektedir. Çalışma motivasyonu boyutu, çalışanın iş sırasındaki dinçliği ve enerjisi, çalışma şevki ve hatta yoğun çalışma dönemlerinde zihinsel faaliyeti ile ilgilidir. İşe adanmışlık, bir kişinin yaptığı işi bir amaca hizmet ettiğini, anlamlı bulduğunu ve işinden ne kadar gurur duyduğunu ifade eder. İş yoğunlaşması boyutu, insanların çalışırken işlerine kendilerini kaptırmaları ve tamamen işlerine konsantre olmaları anlamına gelmektedir (Eryılmaz ve Doğan 2012: 50).

1.1. İşe Bağlılık

İşe bağlılık kavramı, "işgörenin psikolojik kimliğinin bilişsel ifadesi" olarak tanımlanmaktadır. Başka bir deyişle, çalışanın iş tatmininden bağımsız olarak zihinsel ve duygusal bütünleşmesinin bir ölçüsü olarak tanımlanabilir. İşle ilgili konular insan hayatında önemli bir yer kapladığından, iş dışındayken düşünce ve duyguları işine odaklanır ve işiyle bir arada bulunduğu bilinçli olarak harcadığı zamandan tasarruf etmiş olur (Veranyurt, 2009: 70).

İşe bağlılık; bir kişinin benlik imajının, kişinin işiyle olan duygusal ilişkisinin ve benlik saygısının performans düzeylerini nasıl etkilediği olarak tanımlanabilir. İş arkadaşlarına bağlılık; örgütün diğer üyeleriyle özdeşleşme ve sadakat duygusunu geliştirir. Meslektaşlara bağlılık, insanların iş hayatındaki çeşitli zorlukların üstesinden gelmelerine yardımcı olur. Bu nedenle, güçlü arkadaşlık bağlılığı profesyonel ve örgütsel bağlılığa yol açabilir (Balay, 2000: 45-47).

İşe bağlılığın işlemselliği, iş teşhisini de kapsamakla beraber, kendi değeriyle iş değerinin bağlantısı ve katılımıdır. Kendini motive eden bireyler, işlerini hayatlarının çok önemli bir parçası olarak algırlar ve kendilerini iyi hissedip hissetmemeleri işteki

başarılarıyla yakından ilişkilidir ve bu tür insanlar işleriyle gerçekten ilgilenirler ve iş onlar için çok önemlidir.

İşe bağlılık, insanların işleriyle sahip oldukları psikolojik özdeşleşmedir. Aynı zamanda bir kişinin çalışmasının kendini ifade etmesi için ne kadar önemli olduğunu da belirler. Bir kişi işini kimliğinin önemli bir parçası olarak tanımlarsa, o kişinin istihdam oranı daha yüksektir (DuBrin, 2008: 231).

İş, çoğu insanın hayatında önemli bir faktördür. İşle ilgili faaliyetler, insanların yaşamlarında çok zaman alır ve çoğu insanın yaşamının önemli bir bölümünü oluşturur. İnsanlar işlerine hevesli ve ilgili olabilirler ya da duygusal ve zihinsel olarak işlerinden geri çekilebilirler. Bir kişinin genel yaşam deneyimlerinin kalitesi, istihdam veya işten ayrılma derecesini büyük ölçüde etkiler (Brown ve Leigh, 1996: 235).

1.2. İşe Bağlılığın Üç Boyutu

Schaufeli ve Bakker'e (2003) göre işe bağlılık, bireylerin işle ilgili faaliyetleri gerçekleştirmede ne derece enerjik ve etkili oldukları ve bireylerin işle ilgili taleplerini karşılayabilmeleri olarak tanımlanmaktadır (Eryılmaz ve Doğan, 2012). Buna ek olarak, işe bağlılık, insanların kendilerini güçlendirilmiş, adanmış veya işlerinden memnun hissetmeleri ve işlerine odaklanmaları anlamına gelir.

Hakanen, Bakker ve Schaufeli'ye (2006) göre işe bağlılık üç önemli boyuttan oluşur: işe istek duyma, işe adanma ve işe yoğunlaşma olmak üzere üç önemli boyuttan oluşmaktadır.

- İşe istek duyma; çalışırken yüksek enerjili, tutkulu ve ruhsal olarak güçlü olmak demektir.
- İşe adanma; iş yaparken, işi anlam ve amaca hizmet eden bir şey olarak görmek, onu tutku ve motivasyonla yaşamak, işle gurur duymak ve işe özel bir değer vermek demektir.
- İşe yoğunlaşma; çalışırken tamamen meşgul olmak, zamanın nasıl geçtiğinin farkında olmamak, sadece eldeki işi düşünmek ve çalışırken çok mutlu olmak demektir (Hakanen ve ark, 2006; Eryılmaz ve Doğan, 2012).

1.3. Araştırmanın Önemi

Genel olarak işe bağlılık, çalışan performansının bir yansımasından daha fazlasıdır. İşin doğasında var olan enerji ve konsantrasyon, bir çalışanın tüm yeteneklerini işine adanmasını sağlar. Biriken bu enerji, çalışanın sorumluluğunda yapılan işin kalitesini artırır. Sadık bir

çalışan, kendi sorumluluğu altında çalışma bağlılığına sahiptir. Ayrıca işe bağlılık, çalışanın rol dışında davranış sergilemesine olanak tanır. Yapması gerekenin ötesinde inisiyatif alır. Aldığı inisiyatif bilgisini artırır ve gelişimini destekler. Bu sayede yeni gelişmelere uyum sağlar ve daha fazla sorumluluk alarak alanında lider olarak çalışır.

İşe bağlılık aynı zamanda çalışanların çalışmalarını etkileşim içinde oldukları insanlara da aktarır. Faaliyetin merkezindeki enerji, özveri ve konsantrasyonun yarattığı verimlilik, bu etkileşime dahil olan insanları da harekete geçirir. Bu bağlamda işe bağlılık kişisel bir durum olarak sunulsa da insan çevresinden ayrı değildir. İşe adanmanın etkileri, bireyi aşabilir ve toplumsal dinamikler aracılığıyla örgüt kültürü haline gelebilir. Eğitim örgütlerinde öğretmenlerin yaptıkları işi sevmesi ve işlerine bağlı olması okulların ve dolayısıyla öğrencilerin başarısında büyük öneme sahiptir.

1.4. Araştırmanın Amacı

Çalışmada öğretmenlerin işe bağlılıkları ile demografik özellikleri arasında bir ilişki olup olmadığının tespiti amaç edinilmiştir.

1.5. Problem Cümlesi

Öğretmenlerin işe bağlılıklarının demografik özellikleriyle arasında anlamlı ilişki var mı?

1.6. Alt Problemler

1. İşe bağlılık yaşa göre farklılık gösterir mi?
2. İşe bağlılık cinsiyete göre farklılık gösterir mi?
3. İşe bağlılık medeni duruma göre farklılık gösterir mi?
4. İşe bağlılık eğitim durumuna göre farklılık gösterir mi?
5. İşe bağlılık okuldaki görev süresine göre farklılık gösterir mi?
6. İşe bağlılık meslekteki görev süresine 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

Öğretmenlerin işe bağlılıkları ile kişisel özellikleri arasındaki ilişki araştırma modellerinden biri olan ilişkisel tarama ile incelenmiştir. İlişkisel araştırma, iki veya daha fazla değişken arasındaki değişimin derecesini belirlemeye çalışan bir araştırma modelidir

(Karasar, 2016: 114). Balcı'ya göre değişkenler arasındaki ilişkiyi inceleyen ilişkisel araştırmalar, eğitim araştırmaları için uygun ve faydalıdır (2016: 260).

Araştırmada verilerin istatistiksel analizi, öğretmenlerin işe bağlılığının demografik özellikleriyle ilişkisini ortaya koyacak bir model içinde ele alınmıştır. İlişkisel tarama modeli kullanılarak öğretmenlerin işe bağlılığı ile demografik özellikleri arasında bir ilişki olup olmadığı incelenmektedir.

2.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın örneklemini, 2022 - 2023 eğitim - öğretim yılında İstanbul ili Sultanbeyli ve Tuzla ilçelerindeki ilkokullarda görev yapan öğretmenler oluşturmuştur. Çalışma grubunda 158 öğretmen yer almıştır. Tablo 1'de çalışma grubunda yer alan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre dağılımı yer almaktadır.

Tablo 1. Çalışma Grubunun Cinsiyete Göre Dağılımı

Gruplar	Cinsiyet		TOPLAM	
	Kadın	Erkek	f	%
	f	f		
	97	61	158	100

Tablo 1 incelendiğinde 97 kadın katılımcı, 61 erkek katılımcı olmak üzere toplam 158 kişilik çalışma grubunun olduğu görülmektedir.

2.3. Veri Toplama Aracı

İşe Bağlılık Ölçeği: Öğretmenlerin işe bağlılık düzeylerini ölçmek amacıyla Schaufeli ve Baker (2003) tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye Kırıl (2018) tarafından uyarlanan "İşe Bağlılık Ölçeği (Utrecht Work Engagement Scale - [UWES])" kullanılmıştır.

İşe bağlılık ölçeği; dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek, (1) hiç katılmıyorum, (2) katılmıyorum, (3) kısmen katılıyorum, (4) katılıyorum, (5) tamamen katılıyorum şeklinde 5'li likert tipi bir derecelendirmeye sahiptir. Ters kodlu madde bulunmayan ölçekten alınan yüksek puanlar her bir boyuta ait özelliğin yüksek olduğuna işaret etmektedir.

Bu araştırmada kullanılan işe bağlılık ölçeğinin güvenilirliğine ilişkin Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları dinçlik boyutu (md1, md2, md3, md4) .75; adanmışlık boyutu (md5, md6, md7, md8) .79; yoğunlaşma boyutu (md9, md10, md11, md12) .86 ve ölçeğin tüm maddelerini kapsayan ölçeğin geneli ise .89 olarak tespit edilmiştir. Cronbach alfa güvenilirlik

katsayısının .60 ile .80 aralığında “oldukça güvenilir”; .80 ile 1.00 arasında ise “yüksek derecede güvenilir” olarak değerlendirildiğinden (Tavşancıl, 2014), bu araştırmadaki veriler, ölçeğin güvenilir olduğuna işaret etmektedir.

2.4. Veri Toplama Süreci

İşe bağlılık ölçeği ankete katılan öğretmenlere Google Form aracılığıyla ulaştırılmış ve veriler toplanmıştır.

2.5. Veri Analizi

SPSS 22.0 istatistik programı kullanılarak ölçek soruları T-testi ve Anova testiyle sonuca ulaştırılmıştır.

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 yaş bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 2. İşe Bağlılığın Yaş Bakımından İncelenmesi

	Yaş	n	Ort.	ss	F	p
Dinçlik	25-35	79	3,5000	,71050	2,553	,081
	36-45	50	3,6900	,73983		
	46-60	30	3,8167	,62950		
Adanmışlık	25-35	79	4,2785	,68053	,240	,787
	36-45	50	4,2900	,84871		
	46-60	30	4,3833	,57884		
Yoğunlaşma	25-35	79	3,6266	,75731	,460	,632
	36-45	50	3,6900	,93754		
	46-60	30	3,7917	,71040		

Analiz sonuçlarına göre dinçlik, adanmışlık, yoğunlaşma puanının yaş bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.2. İkinci probleme ilişkin bulgular

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

Tablo 3. İşe Bağlılığın Cinsiyet Açısından İncelenmesi

	Cinsiyet	n	Ort.	ss	t	p
Dinçlik	Kadın	97	3,5593	,68729	-1,392	,865
	Erkek	61	3,7213	,75014		
Adanmışlık	Kadın	97	4,3840	,67514	1,746	,467
	Erkek	61	4,1803	,77208		
Yoğunlaşma	Kadın	97	3,7294	,80012	,871	,914
	Erkek	61	3,6148	,81340		

Analiz sonuçlarına göre dinçlik, adanmışlık, yoğunlaşma puanının cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.3. Üçüncü probleme ilişkin bulgular

İşe bağlılığın medeni duruma göre farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 4. İşe Bağlılığın Medeni Durum Bakımından İncelenmesi

	Medeni Durum	n	Ort.	ss	t	p
Dinçlik	Bekar	48	3,6406	,71255	,329	,843
	Evli	108	3,5995	,72258		
Adanmışlık	Bekar	48	4,3958	,61418	1,226	,281
	Evli	108	4,2431	,75926		
Yoğunlaşma	Bekar	48	3,8333	,70018	1,830	,290
	Evli	108	3,5810	,83290		

Analiz sonuçlarına göre dinçlik, adanmışlık, yoğunlaşma puanının medeni durum bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.4. Dördüncü probleme ilişkin bulgular

İşe bağlılığın eğitim durumu bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 5. İşe Bağlılığın Eğitim Durumu Bakımından İncelenmesi

	Eğitim Durumu	n	Ort.	ss	F	p
Dinçlik	Lisans	125	3,6160	,67914	-1,118	,470
	Yüksek Lisans	34	3,6324	,83538		
Adanmışlık	Lisans	125	4,3680	,66870	2,256	,402
	Yüksek Lisans	34	4,0588	,84176		
Yoğunlaşma	Lisans	125	3,6960	,80233	,547	,774
	Yüksek Lisans	34	3,6103	,83528		

Analiz sonuçlarına göre dinçlik, adanmışlık, yoğunlaşma puanının eğitim durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.5. Beşinci alt probleme ilişkin bulgular

İşe bağlılığın okulda görev yapılan süre bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 6. İşe Bağlılığın Okulda Görev Yapılan Süre Bakımından İncelenmesi

	Okulda Görev Süresi	n	Ort.	ss	F	p
Dinçlik	1-5 yıl	107	3,6005	,66131	1,064	,366
	6-10 yıl	28	3,7857	,71916		
	11-20 yıl	16	3,4063	1,01191		
	21 yıl ve üzeri	8	3,7188	,64694		
Adanmışlık	1-5 yıl	107	4,3621	,62404	2,891	,037
	6-10 yıl	28	4,2232	,84530		
	11-20 yıl	16	3,8750	1,01653		
	21 yıl ve üzeri	8	4,6250	,37796		
Yoğunlaşma	1-5 yıl	107	3,7150	,72964	1,659	,178
	6-10 yıl	28	3,6875	,95894		
	11-20 yıl	16	3,2813	,88917		
	21 yıl ve üzeri	8	3,9375	,97970		

Analiz sonuçlarına göre dinçlik, adanmışlık, yoğunlaşma puanının okulda görev yapma süresi durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.6. Altıncı alt probleme ilişkin bulgular

İşe bağlılığın meslekte görev yapılan süre bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 7. İşe Bağlılığın Meslekte Görev Yapılan Süre Bakımından İncelenmesi

	Meslekte Görev Süresi	n	Ort.	ss	F	p
Dinçlik	1-6 yıl	45	3,5611	,70541	,494	,687
	7-11 yıl	46	3,5707	,73534		
	12-19 yıl	37	3,6486	,81321		
	20 ve üzeri	31	3,7419	,56082		
Adanmışlık	1-6 yıl	45	4,4944	,56781	1,959	,123
	7-11 yıl	46	4,2283	,70873		
	12-19 yıl	37	4,1351	,88505		
	20 ve üzeri	31	4,3306	,66891		
Yoğunlaşma	1-6 yıl	45	3,7111	,78145	,676	,568
	7-11 yıl	46	3,7011	,77571		
	12-19 yıl	37	3,5203	,95992		
	20 ve üzeri	31	3,7823	,69744		

Analiz sonuçlarına göre dinçlik, adanmışlık, yoğunlaşma puanının meslekte görev yapma süresi durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

4. SONUÇ, TARTIŞMA ÖNERİLER

Kendini işine adanmış bir öğretmen mesleğini sever ve işi hakkında konuşmaktan heyecan duyar. Gerçekten her gün okula gitmek ister ve işini ilginç, eğlenceli bulur. Genel olarak, okulda beklenenden fazlasını vermeye mutlu bir şekilde çalışır. İşini yaparken yeni şeyler öğrenir ve yaratıcı fikirlerini hayata geçirecek özerkliğe sahip olduğunu hisseder. Çoğunlukla işine odaklanmış ve meşgul olmasına rağmen, yorgun ve bitkin değildir. Bunun yerine, her sabah okula geri dönme hevesiyle uyanır. Zaman zaman bazı zorluklarla karşılaşsa da kararlılıkla çalışmalarını sürdürmektedir. Sorunları çözmede ısrarcıdır ve bu konuda dirençlidir. Kendini işine adanmıştır ve işini yaparken ilginç ve önemli sorunları çözmeye inanır. Kendini işine adanmış olsa da iş dışındaki hayatından keyif alır.

İnsanın iyilik halini yansıtan pozitif psikolojiye dayalı işe adanmışlık, öğretmenin çalışma potansiyelinin gerçekçi bir şekilde yansıtılması açısından oldukça önemli bir kavram olarak kabul edilebilir. Aslında bir öğretmenin işine olan bağlılığı arttığında performansı ve üretkenliği artabilir. Bu durumun eğitim ve öğretimin kalitesini iyileştirerek okul hedeflerine ulaşılmasını etkileyebileceği varsayılabilir.

Çalışmada öğretmenlerin işe adanmışlıklarının bazı demografik özellikleriyle arasındaki ilişkinin tespiti için 158 öğretmenle anket uygulaması yapılmıştır. Yapılan anket sonuçlarına göre:

Analiz sonuçlarına göre dinçlik, adanmışlık, yoğunlaşma puanının yaş bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Yaptığımız çalışmanın sonucunu destekler nitelikte Başaran (2018)'in ortaokul öğretmenlerinin işe bağlılık düzeylerini tespit ettiği çalışmada da yaş ile işe bağlılık arasında herhangi bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Analiz sonuçlarına göre dinçlik, adanmışlık, yoğunlaşma puanının cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Yaptığımız araştırma sonucundan farklı olarak Başbüyük (2012) ilköğretim okulu öğretmenlerinin cinsiyetleriyle işe bağlılıkları arasında anlamlı ilişki tespit etmiştir.

Dinçlik, adanmışlık, yoğunlaşma puanının medeni durum bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Başbüyük (2012) yapmış olduğu araştırmasında öğretmenlerin medeni durum ile işe bağlılıkları bir ilişkiye rastlamamıştır.

Dinçlik, adanmışlık, yoğunlaşma puanının eğitim durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Başbüyük (2012) yaptığı çalışmada katılımcıların eğitim durumları ile işe bağlılıkları arasında anlamlı ilişki tespit etmiştir. Yaptığımız araştırma sonucunu destekler nitelikte Tunçman (2019) yaptığı çalışmada okul yöneticilerinin işe bağlılıklarıyla eğitim durumu arasında anlamlı ilişki tespit edememiştir.

Dinçlik, adanmışlık, yoğunlaşma puanının okulda göre yapma süresi durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Dinçlik, adanmışlık, yoğunlaşma puanının meslekte görev yapma süresi durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bu durum Basikin (2007)'in, Başbüyük (2012)'ün ve Uygur (2015)'un araştırmalarındaki bulgularla benzerlik göstermektedir.

4.1. Öneriler

İşe bağlılık, çalışanların doğal olarak arzu ettikleri bir özelliktir. Aslında işine tutkuyla bağlı olan kişiler, işlerinden son derece memnun görünürken aynı zamanda kariyerlerinde ve mesleklerinde olumlu tutumlar sergilerler ve örgütlerine önemli ölçüde katkı sağlarlar. İşe bağlılığı yüksek olan kişilerin gelecekte aynı örgütte çalışmaya devam etmesi beklenmektedir. Öğretmenlerin işe bağlılıkları üzerine yapılan bu çalışmadan sonra yapılacak olan araştırmalarda öğretmenlerin işe bağlılıklarının öğrenci başarısına etkisi konusunda bir tespit yapılabilir.

Öğretmenlerin işe bağlılıklarının artırılması için sınıf içi etkinlikler yapılabilir.

Öğretmenlerin mesleki gelişimlerinin sağlanması için eğitim, seminer gibi etkinlikler düzenlenebilir.

Öğretmenlerin çalıştıkları kurumda kendilerini daha iyi hissetmeleri için kendilerini değerli hissedecekleri etkinlikler düzenlenebilir.

Öğretmenlerin işe bağlılıklarının artması için okul içinde fiziki düzenlemeler yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Karasar, N. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemi*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Balcı, A. (2016). *Sosyal bilimlerde araştırma; yöntem, teknik ve ilkeler*, Ankara: Pegem Akademi.
- Basikin, (2007). *Vigor, dedication and absorption: work engagemnet among secondary school english teachers in indonesia*. Master Thesis.
- Uygur, A. (2015). *Örgütsel bağlılık ve işe bağlılık*. Ankara: Barış Kitap.
- Tunçman, C. (2019). *Okul yöneticilerinin psikolojik sermaye düzeyleri ile işe bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki*, (yüksek lisans tezi), İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Başaran, R. (2018). *Ortaokullarda otantik liderlik ile işe bağlılık arasındaki ilişki*, (yüksek lisans tezi), Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Başıbüyük, K. (2012). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe bağlılıkları ile moral durumları arasındaki ilişki*, (yüksek lisans tezi), Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tavşancıl, E. (2014). *Tutumların ölçülmesi ve spss ile veri analizi*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Schaufeli, W. B. ve Bakker, A. B. (2003). *Utrecht work engagement scale: preliminary manual*, occupational health psychology unit, Utrecht University, Utrecht.
- Kıral, E. (2018). *İşe bağlılık ölçeğinin türkiye örnekleminde psikometrik özellikleri: öğretmenlerde bir uygulama*, II. international education research and teacher education congress içinde, Sözlü Bildiri, 13-15 Eylül 2018, Kuşadası.
- Hakanen, J., Bakker, A.B. ve Schaufeli, W.B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *J*

School Psychol, 43: 495-513.

Brown, S. ve Leigh, T.W. (1996). A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort and performance. *Journal of Applied Psychology*. 81(4), 358-368.

DuBrin, A. J. (2008). *Essentials of management*. USA: Cengage Learning

Eryılmaz, A. ve Doğan, T. (2012). İş yaşamında öznel iyi oluş: utrecht işe bağlılık ölçeğinin psikometrik niteliklerinin incelenmesi. *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 15(1), 49-55.

Keleş, S., (2014). Aile şirketlerinde y jenerasyonunun öz yeterlilik algısı ve işe adanmışlık ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 5(11), 95-109.

Topçu, N. (2019). *Türkiye'nin maarif dâvası*. (Ed. İsmail Kara), İstanbul: Dergâh Yayınları.

Veranyurt, G. (2009). *Personel güçlendirmenin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde örgüte bağlılığın rolü*. (yüksek lisans tezi) Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.