



**FATİH SULTAN MEHMET VAKIF ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM YÖNETİMİ ANABİLİM DALI  
EĞİTİM YÖNETİMİ TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**UZAKTAN EĞİTİM SÜRECİNDE ÖĞRETMENLERİN  
ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞININ İNCELENMESİ:  
ÜSKÜDAR ÖRNEĞİ**

**UZMANLIK PROJESİ**

**FATMA TÜRKAN**

**İSTANBUL, 2022**



**FATİH SULTAN MEHMET VAKIF ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM YÖNETİMİ ANABİLİM/ ANASANAT DALI  
EĞİTİM YÖNETİMİ TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**UZAKTAN EĞİTİM SÜRECİNDE ÖĞRETMENLERİN  
ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞININ İNCELENMESİ:  
ÜSKÜDAR ÖRNEĞİ**

**UZMANLIK PROJESİ**

**FATMA TÜRKAN  
(200512008)**

**Danışman  
(Dr. Nihan TURHAN)**

**İSTANBUL, 2022**

**..... KODLU TEZ ONAY SAFYASI KONULACAK**

## **BEYAN/ ETİK BİLDİRİM**

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bağılı olduğum üniversite veya bir başka üniversitedeki başka bir çalışma olarak sunulmadığını beyan ederim.

Fatma Türkan

İmza

# UZAKTAN EĞİTİM SÜRECİNDE ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞININ İNCELENMESİ: ÜSKÜDAR ÖRNEĞİ

**Fatma Türkan**

## ÖZET

Bu araştırmanın amacı uzaktan eğitim sürecinde öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının incelenmesidir. Nitel araştırma yönteminin kullanıldığı araştırmamızda amaçlı örnekleme tercih edilmiştir. Amaçlı örnekleme için uygun olarak araştırmamıza katılan öğretmenler zorunlu uzaktan eğitim sürecinin tamamına katılmıştır. Araştırmanın verileri 8 sorudan oluşan yarı yapılandırılmış görüşme formu ile toplanmıştır. Öğretmenlerle yapılan görüşmeler ses kaydı alınarak deşifre edilmiş ve elde edilen veriler içerik analizi ile çözümlenmiştir. Araştırmamızın katılımcılarını zorunlu uzaktan eğitim sürecinde uygulama sürecinin tamamında aktif görev alan, İstanbul'da bir devlet okulunda çalışan 8 öğretmen oluşturmaktadır. İçerik analizi sonucunda veriler, uzaktan eğitimde öğretmenlerin örgütsel bağlılığında olumlu ve olumsuz etkiler olmak üzere iki başlık altında incelenmiştir. Olumlu etkiler 9 kod ve 3 tema, olumsuz etkiler de 9 kod ve 3 tema ile incelenmiştir. Örgütün değişen şartlarda devamlılığı, üretim kalitesi ve üretim hızının çalışanların örgütsel bağlılığı ile doğru orantılı olduğu araştırmalar tarafından ortaya konulmaktadır. Alan yazın incelendiğinde araştırmamız, uzaktan eğitim alanında yapılan çalışmaların yoğunlaştığı konuların dışında olması nedeniyle önem taşımaktadır. Araştırmamızın bulgularına göre öğretmenlerin uzaktan eğitim sürecinde örgütsel bağlılıklarında anlamlı bir zayıflık tespit edilmemiştir. Olumsuz etkiler başlığında yer alan bulguların sadece uzaktan eğitime özgü olmadığı görülmüştür. Covid-19 salgın hastalık sürecinde de görüldüğü gibi uzaktan eğitim uygulamaları artık daha fazla karşımıza çıkacaktır. Öğretmenlerin çalıştıkları kurumlarla bütünleşip, duygusal bağlarının kuvvetlenmesi için yapılan akademik

alışmalar kurumlar tarafından dikkate alınmalı, öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları incelenmeli ve sorunların çözümünde akademik alanda üretilen bilgilerden etkin olarak yararlanılmalıdır.

**ANAHTAR KELİMELELER:** Uzaktan Eğitim, rgtsel Bağlılık, Covid-19



## İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	iv
ABSTRACT .....	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
ÖNSÖZ.....	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
TABLO LİSTESİ .....	ix
GİRİŞ .....	1
BÖLÜM 1.....	3
1. UZAKTAN EĞİTİM .....	3
1.1. UZAKTAN EĞİTİMİN TARİHİ GELİŞİMİ .....	3
1.2. TÜRKİYE’DE UZAKTAN EĞİTİMİN TARİHİ.....	4
1.3. UZAKTAN EĞİTİMİN AVANTAJ VE DEZAVANTAJLARI .....	5
İKİNCİ BÖLÜM .....	8
2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK .....	8
2.1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK SINIFLANDIRMALARI .....	10
2.1.1. Tutumsal Bağlılık.....	10
2.1.1.1. Etzioni Yaklaşımı.....	11
2.1.1.2. Kanter Yaklaşımı.....	11
2.1.1.3. Katz ve Khan Yaklaşımı .....	12
2.1.1.4. Mowday Yaklaşımı .....	12
2.1.1.5. Wiener Yaklaşımı .....	13
2.1.1.6. O’Reilly ve Chatman Yaklaşımı.....	13
2.1.1.7. Meyer ve Allen Yaklaşımı .....	14
2.1.2. Davranışsal Bağlılık.....	15
2.1.2.1. Becker Yaklaşımı .....	15
2.1.2.2. Salancik Yaklaşımı .....	16
2.1.3. Çoklu Bağlılık.....	16
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM .....	17
3. YÖNTEM.....	17



<b>DÖRDÜNCÜ BÖLÜM .....</b>	<b>20</b>
<b>4. BULGULAR.....</b>	<b>20</b>
<b>SONUÇ.....</b>	<b>28</b>
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>31</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>	<b>Hata! Yer işareti tanımlanmamış.</b>

## TABLO LİSTESİ

### Sayfa

<b>Tablo 1:</b> Örgütsel Bağlılık Türleri.....	<b>10</b>
<b>Tablo 2:</b> Katılımcıların Demografik Özellikleri.....	<b>18</b>
<b>Tablo 3:</b> Uzaktan Eğitimde Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığında Olumlu Etkiler..	<b>20</b>
<b>Tablo 4:</b> Uzaktan Eğitimde Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığında Olumsuz Etkiler.	<b>24</b>

## GİRİŞ

“Pandemi; bir hastalığın veya enfeksiyon etkeninin ülkelerde, kıtalarda, hatta tüm dünya gibi çok geniş bir alanda yayılım göstermesidir” (T.C Sağlık Bakanlığı, 2020). Covid-19 salgın hastalığı ilk vakanın 2019 yılının aralık ayında Çin’de tespit edilmesinden dört ay sonra, Mart 2020 itibarıyla dünyanın pek çok yerinde görülen bir salgın hastalık haline gelmiştir (WHO, 2020a; 2020b). 2019 yılının sonlarında ortaya çıkan, Covid-19 salgın hastalığının dünyanın tamamını etkisi altına almasıyla bazı tedbirler alınmış ve bu tedbirlerle virüsün yayılım hızını azaltmak hedeflenmiştir. Bu tedbirler kapsamında dünyanın bir çok ülkesinde ve Türkiye’de geleneksel yüz yüze eğitime ara verilmiş, her seviyede eğitim kademesinde sınavlar ertelenerek ölçme aracı olarak çevirim içi sınavlar kullanılmıştır (Can, 2020a). Dünya Sağlık Örgütü Covid-19 salgın hastalığını 11 Mart 2020’de küresel Pandemi ilan etmiş arkasından 12 Mart 2020 tarihinde MEB tarafından uzaktan eğitime geçilmesine karar verilmiştir.

Covid-19 salgın hastalığının tüm dünyayı etkisi altına almasından önce uzaktan eğitim, bir zorunluluk değilken de eğitimde birçok alanda değişimi beraberinde getirmiştir. Covid-19 salgın hastalık süreci ile birlikte, yüz yüze eğitimin uygulanamadığı her alanda uzaktan eğitim bir mecburiyet olmuştur (Fidan, 2020). Pandemi ile birlikte uzaktan eğitim uygulamaları bir tercih olmaktan çıkmış ve zorunlu bir uygulama olarak yaygınlaşmaya başlamıştır (Can, 2020b). Sokağa çıkma kısıtlaması gibi tedbirlerin uygulandığı bu süreçte, zaman ve mekân kısıtlaması söz konusu olmaksızın öğrenciler farklı mekanlarda bulunsalar da internet erişimi sayesinde öğretmenleriyle iletişime geçebilmekte ve eğitim faaliyetlerine katılabilmektedir (Çakır & Arslan, 2020). Alanyazın taraması yapıldığında, uzaktan eğitimin salgın hastalık sürecinde zorunlu eğitim için kullanılmasına kadar genellikle üniversitelerde kullanıldığı görülmektedir (Fidan, 2020).

Günümüzde örgütler, rekabet ortamlarında öne çıkmak, örgüt üyeleri arasında kabul edilmek, ilgi odağı olmayı sağlamak, kurumun ürettiği işin kalitesini artırmak ve devamlılığını sağlamak zorundadır. Bu istekler kar amacı gütmeyen kamu kurumları için de geçerlidir (İlker, 2019). Örgütlerin bu amaca ulaşmak için kullanacağı yollardan biri de örgüt çalışanlarının bağlılıklarını artırmaktır. Örgütün belirlenen amaç ve hedeflere ulaşmasında, örgütün değerlerinin çalışanlar tarafından içselleştirmesinde ve bunlara uygun davranışlar sergilemesinde örgütsel bağlılık kritik bir öneme sahiptir (Aksakal, 2020).

Örgütsel bağlılığın öneminin anlaşılmasıyla birlikte çalışanların bağlılıklarının artırılması için çeşitli yöntemler geliştirilmiş ve bu yöntemler uygulanmıştır. Çalışanların örgüt içindeki davranışları, tercih edilen yöntemlerle de uyum göstermektedir. Örgüt yaşamında bireyin örgütsel bağlılığı bireyin olduğu kadar kurumun performansını da olumsuz etkileyebilmektedir (Yoldaş, 2019).

Yönetim anlayışları her dönemde değişmektedir. Çalışanların daha kaliteli üretimde bulunabilmeleri, verimli olabilmeleri için çalışma ortamları dikkate alınmaya başlanmıştır. Yapılan yeni uygulamalarla çalışanların psikolojik durumlarının ve çevre koşulların iyileştirilmesi üzerine tedbirler alınmaktadır (İncekara, 2020).

Her nesil için öğretmenlerin rolü inkâr edemeyeceğimiz kadar büyüktür. Günümüz şartlarında çocuklar öğretmenleriyle ailelerinden daha fazla vakit geçirmektedir. Bu durum göz önüne alındığında öğretmenlerin iş yaşamlarındaki değişikliklerin öğrencileri etkilememesi mümkün değildir. Öğretmenlik, öğrencilerle yüz yüze yani doğrudan iletişim kurmayı gerektiren bir meslektir (Yoldaş, 2019).

Zorunlu uzaktan eğitim sürecinin başlamasıyla birlikte öğretmenlerin işlerini yaparken iletişim dilleri değişmek zorunda kalmıştır. Araştırmamız bu hızlı değişimin öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları üzerine nasıl bir etki yaptığını tespit etmeyi amaçlamaktadır.

## BÖLÜM 1

### 1. UZAKTAN EĞİTİM

Uzaktan eğitim; TDK'ye göre “Öğrenci ile öğretmenin yüz yüze olmadan çeşitli iletişim araçları kullanılarak belli bir merkezden yapılan eğitim biçimi” olarak tanımlanmaktadır. Yapılan araştırmalar incelendiğinde uzaktan eğitim; öğrenci ve öğretmenlerin fiziki bir ortamda bir araya gelme zorunluluğu olmadan, zamana ve mekana bağlı olmadan sanal ortamda kullanılan öğretim ortamında derslerin işlendiği planlı ve örgütlü eğitim yöntemlerinden biri olarak tanımlanmıştır (Kokoç, 2019). Eğitim süreçlerinde farklı sebeplerden ihtiyaçlar ortaya çıkmaktadır. Uzaktan eğitim de bu ihtiyaçların bir kısmını karşılamak için çıkan bir kavramdır. Eğitimin devam etmesini engelleyen ya da kişisel sebeplerden öğretmen ve öğrencinin aynı ortamda buluşamaması nedeniyle eğitim faaliyetlerinin farklı mekanlarda yani uzaktan da devam ettirilebileceği ortaya çıkmıştır. Uzaktan eğitim, eğitilmiş insan sayısını artırmak, meslek sahiplerinin gelişimlerini devam ettirme istekleri, eğitimde eşit fırsat sağlanması, eğitimin hayat boyu devam etmesi olanaklarını sunmak için teknolojinin giderek geliştiği günümüzde bilimsel çalışma alanlarından da biri haline gelmiştir (Yenerer, 2021).

#### 1.1. UZAKTAN EĞİTİMİN TARİHİ GELİŞİMİ

Uzaktan eğitiminde mektup gönderme yönteminin tarihsel gelişimi içinde ilk uygulamalar olduğu görülmektedir (Altun, 2020). Kaynaklar incelendiğinde uzaktan eğitimin hem dünyada hem de ülkemizde başlangıç zamanları ile ilgili farklı görüşler bulunmaktadır. Başlangıcı 18. yüzyıl olarak kabul edilen uzaktan eğitimin, o dönemle kıyaslandığında bugün artık çok farklı hale geldiğini söyleyebiliriz.

Bozkurt (2017) dünyada uzaktan eğitimin tarihsel gelişimini 3 dönemde incelemektedir. 1. Dönem 1720'de mektup yazarak başlayan dönemdir. 2.dönem

1925’de radyo ve televizyon yayını ile başlayan dönemdir. 1970’de açık üniversite ile devam eden ikinci dönemde 1980’de telekonferans sistemleri kullanılmaya başlanmıştır. 3. dönem 1990’dan sonra bilişim tabanlı sistemin başladığı ve günümüzde de devam eden dönemdir. 1995 yılında internet erişim teknolojilerinin gelişmesiyle birlikte uzaktan eğitim ağırlıklı olarak internet üzerinden yürütülmeye başlanmıştır (Altun, 2020).

## 1.2. TÜRKİYE’DE UZAKTAN EĞİTİMİN TARİHİ

Dünyada uzaktan eğitimin tarihsel gelişimini 3 dönemde inceleyen Bozkurt (2017) Türkiye’de gelişimi 4 dönemde incelemiştir.

1. Dönem (1923-1955); tartışma ve önerilerin olduğu “kavramsal dönem” olarak isimlendirilmiştir.1923’te Cumhuriyetin ilanı ile başlayan dönem 1924’de John Dewey tarafından hazırlanan “Türk Eğitim Sistemi Üzerine Öneriler ve Rapor” isimli raporuyla farklı bir aşamaya gelmiştir. 1928’de Harf Devrimi ile okuma yazma bilen kişi sayısının hızla artırılmasına olan ihtiyaç nedeniyle uzaktan eğitim uygulamaları gündeme gelmiştir. Öğretmen olmadan bu uygulamaların yapılamayacağı konusundaki eleştiriler nedeniyle hayata geçirilemeyen uzaktan eğitim, 1951’de Öğretici Filmler Merkezi’nin kurulması ile aktif bir şekilde hayata geçme olanağı bulmuştur.

2. Dönem (1956-1975); yazışarak mektupla eğitimin başladığı dönemdir. Uzaktan eğitim, fikir halinden uygulama alanına yönelmiştir. Günümüzde Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi 1925 yılında Mustafa Kemal Atatürk tarafından kurulmuştur. Personelinin hizmet içi eğitimi amacıyla mektupla uzaktan eğitim uygulaması yapılmıştır. 1956 tarihinden sonra uzaktan eğitim uygulamaları uzun süre mektuplaşma yoluyla devam etmiştir. 1964 yılında TRT’nin yeniden örgütlenmesiyle radyo yayınları eğitsel yayınlarda kullanılmaya başlanmıştır. Günümüzde adı Anadolu Üniversitesi olan Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi 1973’te kurulmuştur. Uzaktan eğitimde o tarihten itibaren önemli çalışmalara imza atan Anadolu Üniversitesi, Türk milli eğitiminde köklü değişikliklere imza atmıştır.

3. dönem (1976-1995); Radyo ve televizyon aracılığıyla yapılan yayınların eğitim amaçlı kullanıldığı dönemdir. Bu dönemde gençler, işçiler ve belirli meslek gruplarına yönelik düzenli yayınlar yapılmıştır. Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı Okul Radyosu gibi uygulamalarla 1980-1990 yıllarında yaygın eğitim olanağı sağlamıştır. 1981'de "Sürekli ve Açıköğretim" hak olarak yasalarda yerini almıştır. Anadolu Üniversitesi dışında üniversitelerde uzaktan eğitim uygulamalarına bu dönemde başlamıştır. 1992 yılında uzaktan eğitim uygulamalarına orta öğretim seviyesinde de başlanarak Açıköğretim Lisesi, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı olarak kurulmuştur.

4. dönem; 1996'da başlayan ve günümüze kadar devam eden "bilişim tabanlı" dönemdir. 1996'da Bilkent Üniversitesi'nin video konferans sistemi ile yurt dışı bağlantılar kurma denemeleri ile başlar. Teknolojideki hızlı gelişmeler birçok üniversite ve kurumun uzaktan eğitim uygulamalarını kullanmasına olanak vermiştir. Açıköğretim uygulamaları ile ortaokul, lise, lisans ve yüksek lisans seviyelerinde sürekli ve düzenli eğitim uygulamaları bu dönemde yapılmıştır.

Türkiye'de Fırsatları Artırma ve Teknolojiyi İyileştirme Hareketi (FATİH) projesi öğrencilerin çağdaş eğitimin gerektirdiği biçimde en güncel eğitim içeriklerine ulaşabilmesi ve her öğrencinin eğitime erişimde fırsat eşitliği hakkında adil biçimde yararlanabilmesi için yapılmış, eğitimde teknoloji kullanımıyla ilgili uygulamaya konulan en büyük projedir. Bu proje kapsamında üretilen e-içeriklerin öğrenci ve öğretmenlerin faydalanması için Eğitim Bilişim Ağı (EBA) web sitesi oluşturulmuştur. EBA web sitesi zorunlu eğitim sınıfları olan ana sınıftan 12.sınıfa kadar tüm kademelerde, güvenilir, kaliteli içerik sunan, MEB tarafından belirlenen müfredat ile uyumlu, gelişim materyallerini kullanıcılar için sunmaktadır (EBA, 2020). EBA 2012 yılında test sürümüyle kullanılmaya başlanmıştır. Bu tarihten sonra geliştirilmeye devam eden EBA uzaktan eğitime geçişte büyük bir ihtiyacı karşılamış, öğrenci ve öğretmenlerin sürece hızlıca uyum sağlamalarına yardımcı olmuştur. Ancak internet kullanımının hızla artması bağlantı sorunları oluşturmuş ve bu sebeple EBA dışında da canlı ders uygulamaları kullanılmaya başlanmıştır.

### 1.3. UZAKTAN EĞİTİMİN AVANTAJ VE DEZAVANTAJLARI

Mektuplaşma ile başlayan uzaktan eğitim, radyo televizyon yayınları ile devam etmiş ve günümüzde internet üzerinden eş zamanlı sanal sınıf uygulamaları ile yüz yüze eğitime benzer halde yürütülebilmektedir. Aynı zamanda dersler internet ortamında depolanarak tekrar izleme imkanı da sunulmaktadır (Tuncer, 2021).

Uzaktan eğitim teknolojik gelişmelerle birlikte eğitimi birçok alanda değişime zorlamıştır. Covid-19 salgın hastalığıyla birlikte, yüz yüze eğitimin uygulanamadığı her alanda bir mecburiyet olarak uygulanmıştır (Fidan, 2020).

Covid-19 salgını ile birlikte uzaktan eğitim uygulamaları bir tercih olmaktan çıkmış ve zorunlu bir uygulama olarak yaygınlaşmaya başlamıştır (Can, 2020b). Sokağa çıkma kısıtlaması gibi tedbirlerin uygulandığı bu süreçte, zaman ve mekân kısıtlaması söz konusu olmaksızın öğrenciler farklı mekanlarda bulunsalar da internet erişimi sayesinde öğretmenleriyle iletişime geçebilmekte ve eğitim faaliyetlerine katılabilmektedir (Çakır & Arslan, 2020).

Günümüzde bilgi ve iletişim teknolojilerindeki hızlı değişim uzaktan eğitim uygulamalarının bu kadar yaygınlaşmasında da önemli bir katkısı bulunmaktadır. Ülkemizde Covid-19 salgın hastalık sürecinde zorunlu ve acil bir şekilde geçilen uzaktan eğitim uygulamalarının avantaj ve dezavantajları bulunmaktadır. Yapılan araştırmalar incelendiğinde uzaktan eğitimin; dezavantajlı grupların eğitimde fırsat eşitliği yakalaması, sistemli ve planlı olması, zaman ve mekan zorunluluğunu ortadan kaldırması, öğrenci merkezli olması ile bireysel sorumlulukları geliştirmesi, maliyetinin yüz yüze eğitime oranla düşük olması avantajları arasında sayılmaktadır (Altun, 2020). Eğitim faaliyetlerinin maliyetlerinin düşürülerek kalitesinin artırılması, daha çok öğrenciye aynı nitelikte eğitim verilebilmesi gibi pek çok yararı bulunmaktadır. Aynı zamanda mekan sınırlarının ortadan kalkmasıyla bireylerin fiziksel olarak ulaşma imkanının bulunmadığı yerlerden, başka ülkelerden eğitim alma imkanları doğmaktadır (Tuncer, 2021).

Sayıdığımız avantajlarının yanında her eğitim modelinde olduğu gibi uzaktan eğitimde de dezavantajlar mevcuttur. Bu alanda yapılan çalışmalar incelendiğinde uzaktan eğitimin; öz düzenleme becerisi zayıf olan öğrenciler için uygun olmaması,



yüksek düzeyde teknoloji kullanım bilgisi gerektirmesi, yeterli teknolojik donanımların maliyetlerinin yüksek olması, internet altyapı eksiklerinin bulunması, öğrenme materyallerinde eksikliklerin bulunması, ölçme değerlendirme ve geri bildirim eksikliklerinin mevcut olması gibi dezavantajlarından bahsedilmektedir (Demir, 2014). Yapılan çalışmalar incelendiğinde sorunların temel olarak teknik problemlerden kaynaklandığı görülmektedir (Tuncer, 2021).

Günümüzde teknolojik altyapı desteğinin yüksek düzeyde olması beklenen uzaktan eğitim faaliyetlerinin eş zamanlı ve eş zamanlı olmayan modelleri bulunmaktadır. Eş zamanlı modelde, canlı veya gerçek zamanlı dersler webinar iletişim veya online chat sistemleri ile uygulanmaktadır. Bu sistemde öğrenciler aynı anda sistemde bulunur ve derse katılır. Eş zamanlı olmayan sistemler canlı ve gerçek zamanlı değildir. Öğrenciler kendi koşullarına uygun zamanlarda derse katılabilirler. Bu sistemde internet ortamında depolanmış kayıtlar kullanılır (Demir, 2014).

## İKİNCİ BÖLÜM

### 2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

TDK'ye göre bağlılık “birine karşı, sevgi, saygı ile yakınlık duyma ve gösterme” olarak tanımlanmaktadır. Aynı zamanda eski söyleyişle sadık olmayı, sadakat göstermeyi anlatır (Arı, 2021). Toplum duygusunun olduğu her yerde bağlılık vardır (Balay, 2000). Hayatını toplum içinde devam ettirmek zorunda olan insan için bağlılık aynı zamanda bir ihtiyaçtır. Bağlılık, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi içerisinde ait olma, fizyolojik ihtiyaçlar ve güvenlik ihtiyacından sonra üçüncü sırada yer almaktadır. Ait olma ihtiyacı bir noktada bağlılık kavramını da ifade etmektedir (Ulusoy & Kılınç, 2019). Burada bağlılık kavramı “Örgütsel Bağlılık” açısından ele alınacaktır.

Örgütler toplumsal ihtiyaçları karşılamak için kurulan yapılardır. Günümüzde rekabet koşulları nedeniyle, çalışanların örgütlerine gösterdikleri bağlılık ve sadakat düzeyinin, ortaya koyulan işin kalitesini artırdığı görülmektedir (Norşenli, 2021). Örgütlerin yapılanmaları belirlenen amaç ve hedefler doğrultusundadır. Bu amaç ve hedeflerin gerçekleştirilmesi için öğretmenler vazgeçilmez bir öneme sahiptir (N. Demir, 2021).

Örgütsel bağlılık yeni olmayan fakat önemi giderek artan bir kavramdır. Whyte (1956) tarafından “Organizasyon İnsanı” adlı makalede, organizasyon ile çalışan arasında görünmez bir sözleşmenin olduğundan bahsedilmiş ve çalışan, organizasyona ne kadar bağlıysa organizasyonun da o kişiye o kadar bağlı olacağı ifade edilmiştir (Tekin, 2020). “Örgütsel Bağlılık” kavramı bu makaleden üretilmiştir. Whyte çalışmasında insanı örgüt içinde sadece bir çalışan değil, örgüte ait bir kişi olarak da tanımlamaktadır (Balay, 2000).

“Bağlılık” 1956'da ilk olarak Whyte tarafından incelenmiştir. Bu tarihten sonra Porter, Steers, Mowday, Meyer, Allen ve Becker gibi bir çok araştırmacının

ilgi odağı olmuş, incelenmiş, değerlendirilmiş ve geliştirilmiştir (Güllüoğlu, 2011). 1956'dan itibaren başlayan ve günümüzde sayıları hızla artan çalışmalar göstermektedir ki; iyi yetişmiş çalışanların seçilerek işe alınması, işlerini en iyi şekilde yapmaları için yeterli değildir. Üretim kalitesi, üretim hızı ve en önemlisi örgütün devamlılığı çalışanların örgüte bağlılıkları ile doğru orantılıdır. Bu durumun farkına varılması örgütsel bağlılığın ne olduğunun anlaşılması, çalışanların örgütsel bağlılıklarının nasıl artırılacağına yönelik araştırmaların artmasına neden olmaktadır.

Bağlılık kavramını etkileyen çok sayıda faktör olması “örgütsel bağlılık” ile ilgili literatürde çok sayıda tanım yapılmasına neden olmuştur. Günümüze kadar yapılan çalışmalar dikkate alındığında örgütsel bağlılık tanımı üzerinde tam bir uzlaşma sağlanamamıştır (Boz vd., 2021). 1956'dan beri yapılan araştırmalar incelendiğinde çalışanların bağlılıkları ile ilgili 25'ten fazla kavramın varlığı görülmektedir (Balay, 2000). Literatürde yer alan örgütsel bağlılık tanımlarının bazıları şöyledir:

“Örgütsel bağlılık bireysel çıkar ve kazanımlara ulaşmayı amaçlayan uyum, diğerleri ile yakın ilişkiler kurarak kendini ifade etmeye özendirilen özdeşleşme ve örgütsel ve bireysel değerler sisteminin uygunluğuna dayanan içselleştirme soyutlarından oluşan ve bireylerin örgütle bütünleşme derecesini anlatan bir kavram olarak tanımlanmıştır” (Balay, 2000).

“Örgüte bağlılık, çalışanların örgüt çıkarlarını kendi çıkarlarından daha üstün görmesi hali olarak tanımlanabilir” (Yıldırım, 2002).

“Örgütsel çıkarları karşılayacak şekilde hareket etmek için içselleştirilmiş normatif baskıların toplamı” (Wiener, 1982: 418; akt. Balay, 2000).

“İşgörenlerin iş yerlerine psikolojik olarak bağlanmasıdır” (Becker ve diğerleri 1996, akt. Balay, 2000).

“Örgütsel bağlılık tanımlarında dikkat çeken ortak bir nokta çalışanların örgüt ile özdeşleşme derecesidir. Genel olarak bahsedilen tanımlarda örgüte bağlı olan çalışanlar, işine düzenli devamlılığında sorun olmayan, örgütün çıkarlarını gözeterek fedakârlık etmekten çekinmeyen, örgütün değerlerini ve amaçlarını sahiplenen, örgütün çıkarlarını koruyan ve tüm şartlarda örgütte kalan çalışanlardır. Bunların

örgüt çalışanları tarafından isteyerek yapılıyor olması bağlılık derecesini gösterir” (Tekin, 2020).

## 2.1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK SINIFLANDIRMALARI

Örgütsel bağlılık türlerini genel olarak “tutumsal bağlılık”, “davranışsal bağlılık” ve “çoklu bağlılık” adı altında toplamamız mümkündür. Tutumsal bağlılık daha çok örgütsel davranış incelemelerinin çalışma alanı iken davranışsal bağlılık sosyal psikologların çalışma alanı olmuştur (Gül, 2002; Tekin, 2020). Tekin (2020) örgütsel bağlılık türlerine ilişkin sınıflandırmayı aşağıdaki gibi göstermiştir:

**Tablo 1.**  
*Örgütsel Bağlılık Türleri*

<b>Tutumsal Bağlılık</b>	<b>Davranışsal Bağlılık</b>	<b>Çoklu Bağlılık</b>
Mowday Yaklaşımı	Becker Yaklaşımı Yaklaşımı	Reichers
Etzioni Yaklaşımı	Salancik Yaklaşımı	
Kanter Yaklaşımı		
Penley ve Gould Yaklaşımı		
O'Reilly-Chatman Yaklaşımı		
Katz ve Khan Yaklaşımı		
Argyris Yaklaşımı		
Weiner Yaklaşımı		
Allen ve Meyer'in Yaklaşımı		

### 2.1.1. Tutumsal Bağlılık

Tutum, insanların inançları ve belirli değer yargıları ile olaylar karşısında düzenli tavır alışları ve davranış biçimleridir (Tekin, 2020). Tutumsal bağlılık, çalışanların örgütle ilişkileriyle ilgili düşünceleri üzerine yoğunlaşır (Yıldırım, 2002). Tutumsal bağlılık kuramları, çalışanlarının örgüt ile bütünleşmesini ve ortak

amaç ve hedeflerin içselleştirilmesini araştıran kuramlardır. Tutumsal bağlılık kuramlarına göre, çalışanların bağlılıkları karşılıklı ilişkiye ve pazarlığa dayanan bir temele dayanmaktadır biçiminde anlaşılabilir (Öcal, 2020).

#### 2.1.1.1. Etzioni Yaklaşımı

Etzioni (1961), örgütsel bağlılık kavramını “örgütsel katılım” olarak tanımlayan ilk sınıflandırmayı yapan araştırmacıdır (Demirok, 2020; Yoldaş, 2019). Etzioni örgütsel bağlılığı, çalışanların bağlılıkları açısından üçe ayırmıştır: Ahlaki bağlılık, hesapçı bağlılık ve yabancılaşmaya dayalı bağlılık. Bu türlerden negatif anlam taşıyan en yabancılaştırıcı bağlılık, olumlu ya da olumsuz bir anlam taşımayan hesapçı bağlılık ve en olumlu anlam taşıyan ahlaki bağlılıktır (Balay, 2000).

Yabancılaştırıcı bağlılık, bireyin örgütü cezalandırıcı ya da zararlı gördüğü zamanlarda meydana gelir (Balay, 2000). Bireyin olumlu anlamda örgüte bir bağlılığı yoktur fakat birey örgütten ayrılmamaktadır. Negatif yönlü bu bağlılığı Etzioni, hapishane ya da temel eğitim veren askeri birliklere benzetmiştir (Sancak, 2019). Bireylerin, davranışlarının engellenmesi, sınırlandırılması gibi durumlarda örgüte karşı olumsuz negatif yönlü bağlılıklarını ifade etmektedir (Demircan, 2019).

Hesapçı bağlılık, bireylerin güdülerini karşılayacak şekilde ayarladıkları bağlılık türüdür (Balay, 2000). Örgüt çalışanları, örgüt ile aralarında alışverişe dayalı bir ilişki kurarlar. Bu model yoğunluğu az olan bir ilişkiyi tanımlamak için kullanılan bağlılık tipidir. Çalışanlar örgüt çıkarlarına harcadıkları enerji karşılığında edimlerini karlı bir alışveriş ilişkisi kurulması olarak tanımlayabilirler (Dur, 2019). Başka bir ifade ile çalışan örgütten alacağı ücret için yeterli olacak şekilde gün içinde yapılması beklenen iş performansı ölçüsünde bir bağlılık göstermektedir (Gül, 2002).

Ahlaki bağlılık, başka bir isimlendirmeyeyle moral bağlılıkta örgüt çalışanı, örgütün amaç ve hedeflerini, örgütteki işini kıymetli görmekte ve değer verdiği için işini yapmaktadır (Balay, 2000). Ahlaki bağlılıkta çalışan örgüte ahlaki yakınlık hissetmekte, örgüte karşı yoğun ve olumlu bir yönelme içindedir (Demircan, 2019). Örgütün amaç, hedef ve değerlerini içselleştiren çalışanların işini yaparken ceza ve ödüllerden etkilenmedikleri görülmektedir (Selbi, 2019).

#### 2.1.1.2. Kanter Yaklaşımı

Kanter (1968) örgütsel bağlılık kavramını sistem ve kişilik olmak üzere iki bölüm üzerinde temellendirmiştir. Sosyal sistemlerde Kanter (1968) yaklaşımına göre bağlılık üçe ayrılmıştır (Acar, 2020). Bunlar devam bağlılığı, uyum bağlılığı ve kontrol bağlılığıdır.

Devam bağlılığında çalışan örgütün üyesi olmaya devam etmesiyle faydanın, örgütten ayrılması durumunda ise maliyetin oluşması söz konudur (Dur, 2019). Çalışan örgütte bulunması neticesinde kazanımlarının olacağını ve bu karın örgütteki konumundan kaynaklanacağını düşünür (Kandemir, 2019). Başka bir ifade ile devam bağlılığı, çalışanın yeni bir iş bulup çalışmaya başlamasından daha az maliyetli olacağı için çalışmaya devam edip, örgüte bağlı olmasını ifade eder.

Uyum bağlılığı çalışanın örgüt içindeki ilişkilere bağlılığını ifade eder. Uyum bağlılığına kenetlenme ya da birleşme bağlılığı da denilmektedir. En genel haliyle örgütte uygulanan resmi ve gayri resmi faaliyetlere katılarak, oluşan sosyal ortama bağlanma olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlanma türü örgüte karşı olumlu duygusal yaklaşımlar içerir (Gül, 2002).

Kontrol bağlılığı, çalışanın örgüt norm ve değerlerine bağlılığı ifade eder. Örgüt üyeleri üstlerinin emir ve kurallarını devam ettirir. Bu bağlılık örgüte karşı olumlu normatif bir yönelim içermektedir (Gül, 2002). Kişi örgütün normlarını içselleştirerek kendi davranışlarına yön veren önemli bir rehber olarak kabul etmektedir (Norşenli, 2021).

#### 2.1.1.3. Katz ve Khan Yaklaşımı

Katz ve Khan (1977) örgütsel bağlılık anlatımsal (içsel ödüller) ve araçsal (dışsal ödüller) bağlılık olarak iki açıdan ele alınmıştır. Çalışanlar, örgüt içinde aldığı görev ve sorumlulukları örgütün kendisine sunduğu içsel ve dışsal ödüllere göre yerine getirmektedir. İçsel ödüller çalışanların örgüt ile kurduğu norm ve değerler üzerinden ilişkidir. Dışsal ödüller ise bireye maaş ve ücret gibi maddi kazanç sağlayan, faydasına olan durumları ifade etmektedir (Selbi, 2019).

#### 2.1.1.4. Mowday Yaklaşımı

Mowday, Steers ve Porter (1979) örgütsel bağlılık kavramını, örgüt ve örgütün amaç ve değerleri için çaba sarf etmeyi, emek vermeyi bir bütün olarak görmektedir. Bu örgütsel bağlılık tanımına göre örgütte kalmaya devam etme isteğine sahip olmak, örgüt yararına gayret göstermek, örgütün amaçlarını ve değer yargılarını benimsemek bağlılığın gereğidir (Demirok, 2020). Mowday ve arkadaşları bağlılığı, örgüt ve örgüte ait amaçların pozitif kabul edilmesi biçiminde tanımlamaktadır. Mowday araştırmacıların çoğunluğunun bağımlılık kavramını örgüt çalışanı ve işverenin karşılıklı bağlılığı şeklinde tanımladığını ifade etmektedir (Bayraktar, 2019).

#### 2.1.1.5. Wiener Yaklaşımı

Wiener (1982) araçsal bağlılık ile normatif-moral bağlılık türlerini birbirinden ayıran kuramsal modelin kurucusudur. Bu yaklaşıma göre araçsal bağlılık, faydacı, bireysel çıkarlarını öncelemeyi ifade eder. Normatif-moral bağlılık manevi güç ve değerden destek alan güdülemeyi ifade eder (Balay, 2000). Bu yaklaşımda kişinin örgüt içinde sergilediği davranışların daha detaylı açıklanmasında kişinin içselleştirdiği ahlaki ölçülerin de etkili olduğu belirtilmektedir. Bağlılık motivasyon için bir araç olarak görülmektedir. Araçsal bağlılıkta çalışanların örgütte kalması sonucunda oluşan faydalarının ön planda tutulması sonucunda meydana gelen bağlılık söz konusudur. Kişiyi harekete geçiren bireyin çıkarlarıdır ve oluşan faaliyetler bireysel kaynaklıdır (Sancak, 2019).

#### 2.1.1.6. O'Reilly ve Chatman Yaklaşımı

O'Reilly ve Chatman (1986) bir örgütsel bağlılık kavramını, çalışanların kurumlarına ruhsal bağlılığı şeklinde kabul etmektedir. Örgütsel bağlılık kavramını üç boyutta incelemektedir (Balay, 2000). Bu üç boyut, uyum özdeşleşme ve içselleştirme biçimindedir. Uyum bağlılığında bağlılık, örgütün ortak değerleri için değil, ödüllerin kazanılmasını amaçlamaktadır. Bağlılıkta, ödülün cazipliği ile birlikte cezanın caydırıcılığından bahsedilmektedir (Demircan, 2019). Uyum bağlılığı yüzeysel bağlılığı ifade etmektedir. Çalışanların bağlı oldukları örgütten elde edecekleri kazancı kaybetme korkusu olarak da tanımlanabilir (İncekara, 2020).

Özdeşleşme, TDK'ye göre her türlü nitelik bakımından aynı olma, aralarında fark bulunmama olarak tanımlanmaktadır. Özdeşleşme, temel bir uyumun sonucudur. Kişinin bulunduğu örgüt yapısı ile ortak özelliklerinin belli bir oranın üzerinde olmasıyla özdeşleşme gerçekleşir. Bağlılık, bulunduğu örgütte doyum sağlayan ilişki kurmak ve devamını sağlamakla oluşmaktadır. Böylece çalışanlar, bir örgütün üyesi olmaktan gurur duymaktadır (Bayraktar, 2019; İncekara, 2020).

İçselleştirme, kişinin ve örgütün değerleri arasındaki bütünüyle uyuma dayanmaktadır. İçselleştirme veya benimseme, çalışanın tutum ve davranışlarını örgütte çalışan diğer insanların ve örgütün değerler sistemiyle uyumlu hale getirmesiyle ortaya çıkmaktadır (Gül, 2002).

#### 2.1.1.7. Meyer ve Allen Yaklaşımı

Örgütsel bağlılık yaklaşımları içinde en çok kullanılan ve kabul gören Meyer ve Allen'in geliştirdikleri yaklaşımdır. Örgütsel bağlılık çalışmalarında genel olarak Meyer ve Allen tarafından geliştirilen ölçeğin de en çok kullanılan ölçek olduğu görülmektedir (Ulusoy & Kılınç, 2019). Bu modelde örgütsel bağlılık kavramı üç farklı kategoride incelenmektedir. Bunların; duygusal, devam ve normatif bağlılıktır. Aynı zamanda Meyer ve Allen'in bağlılık tanımına göre, çalışanların psikolojik boyutlarına da dikkat çekilmiştir (Balay, 2000).

Duygusal bağlılık; çalışan ile örgütün amaç ve hedefleri arasında uyumun olması sonucunda gerçekleşir. Örgütler açısından bakıldığında çalışanda en çok bulunması beklenen bağlılık türüdür (Ulusoy & Kılınç, 2019). Bu bağlılıkta çalışan kendisini örgütün gerçek anlamda bir üyesi olarak görmekte, bu örgütte bulunmaktan mutluluk duymakta ve örgütte olan olaylara ilgi duyarak duygusal olarak yaklaşmaktadır (Sancak, 2019). Başka bir ifadeyle duygusal bağlılık örgüt çalışanlarının örgüt ile bütünleşmesini sağlayan bağlılık türüdür. Bu bağlılıkta çalışanlar örgütte kalmak zorunda oldukları için değil, istedikleri için kalırlar.

Devam bağlılığı; çalışanların örgütten ayrılmaları durumundaki kayıplarını düşünerek örgütte kalmaya devam etmeleridir. Örgüt çalışanları ayrılmaları ile örgütte kalmaları durumlarını karşılaştırarak ayrılmaları durumunda zararlı olacaklarına karar verirlerse kalmaya devam etmeyi tercih etmektedirler (Selbi,



2019). Çalışanların örgütten ayrılmaları durumunda oluşacak olan kayıplar finansal, sosyal ve psikolojik olabilir. Çalışanların örgütte kaldıkları süre arttıkça ayrılmaları durumunda kayıpları da artacağı için örgütte kalmalarını tehlikeye atacaktır davranışlardan kaçınılmaktadırlar (Tekin, 2020). Çalışanlar üyeliklerini sürdürürken gereken asgari düzeyde performans sergilediklerinden örgütler açısından tercih edilmeyen bir bağlılık türüdür (Ulusoy & Kılınç, 2019).

Normatif bağlılık, çalışanların kişisel faydaları için değil, yaptıklarının ahlaki ve doğru olduklarına inandıkları için gerçekleşen bağlılık türüdür (Balay, 2000). Örgüt ve çalışanın ahlaki değerleri arasında büyük ölçüde uyum söz konusudur. Çalışan kariyer, ücret gibi sonuçlardan önce ahlaki davranarak kurumda kalmayı tercih etmektedir (Selbi, 2019). Çalışan örgütün kendisine yaptığı yatırımlar nedeniyle örgüte karşı kendini borçlu hissetmekte, bağlılığı bir görev olarak görmekte ve örgütte kalmayı sorumluluk bilinci içinde tercih etmektedir (Kandemir, 2019).

### **2.1.2. Davranışsal Bağlılık**

Tutumsal bağlılık örgütsel davranış araştırmacıları tarafından kullanılırken, davranışsal bağlılık, sosyo-psikolojik araştırma yapanlar tarafından ortaya atılmış bir bakış açıdır (Tekin, 2020). Çalışanların örgütsel amaçlarla ilgili davranış geliştirdikten sonra bu davranışlara devam etmesi ile ortaya çıkan bağlılık türüdür. Geliştirilen bu davranış sürekli hale gelerek davranışsal bağlılığı ortaya çıkarır. Bu bağlanma türünde çalışan, örgütün kendisini değil gösterdiği faaliyet ya da davranışa bağlıdır (Tekin, 2020). Davranışsal bağlılık kapsamında ele alınan iki yaklaşımdan söz edebiliriz.

#### **2.1.2.1. Becker Yaklaşımı**

Becker (1960) bağlılık kavramını çalışanların sergilediği ‘tutarlı davranış’ olarak açıklamaktadır. Çalışanlar amaçlarına uygun seçenekler arasında tercih yaparken tutarlı davranışlar sergilemediğinde bunun olumsuz sonuçlarıyla

karşılaşacaklarının farkındadırlar. Örgüt için yapmış olduğun fedakarlıklar (zaman, para, emek gibi) bir yatırım olarak kabul edilirse çalışan işten ayrılmayı düşündüğün de tüm bu yatırımları kaybetmekten korkacaktır. Bu kaybetme korkusu kişi de tutarlı davranış sergilemesine sebep olacaktır böylece yan bahisler yoluyla bağlılık davranışının gelişmesi sağlanacaktır (Tekin, 2020). Becker'e örgütsel bağlılığa neden olacak dört yan bahis kaynağı olduğunu ifade etmektedir. Bu kaynaklar; toplumsal beklentiler, bürokratik düzenlemeler, sosyal etkileşimler, sosyal roller.

#### 2.1.2.2. Salancik Yaklaşımı

Salancik örgütsel bağlılık kavramını, çalışanların davranışları ve davranışları neticesinde örgüte olan alakasını güçlendiren faaliyetlerine gönülden bağlılık olarak tanımlamıştır. Bu yaklaşımda kişi önce davranışlara bağlanır, bunlarla tutarlı davranışlar sergileyerek bağlılık oluşur. Salancik davranışların hepsinin aynı boyutta bağlılık oluşturmayacağını ifade etmektedir.

#### 2.1.3. Çoklu Bağlılık

Yapılan örgütsel bağlılık sınıflandırmaları incelendiğinde, bağlılık kavramının örgütün tamamına olan bağlılık biçiminde ele alındığı görülmektedir. Çoklu bağlılık yaklaşımında ise çalışanların farklı etmenlere bağlanabileceğini ve bu bağlılık derecesinde de farklılıklar gösterilebileceği ifade edilmektedir (Balay, 2000). Çoklu bağlılık yaklaşımında çalışanların örgüte bağlanma nedenleri ve örgüte bağlanma dereceleri farklılıklar gösterebilir. Kişiler iç ve dış çeşitli öğelerle örgüte çoklu bağlılık gerçekleştirebilirler. Bu yaklaşıma göre örgüt çalışanları amirlerine, iş arkadaşlarına ve bağlantılarının bulunduğu gruplara değişik seviyelerde bağlılık gösterebilirler. Ayrıca örgüt dışında bulunan müşterilere, sendikalara, mesleki gelişimleriyle ilgili kurumlara değişik seviyelerde bağlılık gösterebilirler.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### 3. YÖNTEM

Araştırmamız uzaktan eğitim sürecinde öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının incelenmesine odaklanmaktadır. Araştırmamızda nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nitel araştırmalar buldukları ortamdaki ilişki örüntüsü ile ilgilidir doğal olarak o ortamda bulunmayı gerektirir. Bu örüntünün anlaşılması için ortamın şartları ve durumun gelişme sürecinin bilinmesi gerekmektedir (Uzuner, 1999). Veri toplamak için de yüz yüze görüşme yöntemi kullanılmıştır. Nitel araştırmalarda veriler rakamlardan ziyade amaçlı sohbetler olan görüşmelerle elde edilir (Uzuner, 1999). Nitel araştırmalarda araştırmacılar genellikle, katılımcıların araştırılan konuyu veya sorunu tecrübe ettikleri alanlarda veri toplarlar. Araştırmacılar katılımcılarla doğrudan iletişim halinde, doğal ortamlarında yüz yüze etkileşim içinde olurlar. Nitel araştırmalar dokümanların incelenmesi, katılımcıların gözlemlenmesi, karşılıklı görüşmeler yöntemleri ile veri toplanarak yapılır (Creswell, 2021).

Bu araştırmanın verileri yarı yapılandırılmış görüşmeyle toplanmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşmede araştırmacı, çalışma konusuyla ilgili önceden hazırladığı sorularla görüşmeyi gerçekleştirir. Araştırmacı, görüşme sırasında soruların sorulma şekli ve soru sorma biçiminde değişiklik yapabileceği gibi, konu bağlamında verileri toplamayı kolaylaştıran eklemeler de yapılabilir (Tusside, 2020). Bu çalışmanın verilerinin toplanmasında uzaktan eğitim sürecinde öğretmenlerin örgütsel bağlılığının incelenmesi amacıyla, öğretmenlerin kendilerini rahat ifade edebilmeleri için yarı yapılandırılmış görüşme tercih edilmiştir.

Araştırmamızda amaçlı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Derinlemesine araştırma yapılmak istendiğinde tercih edilen amaçlı örnekleme, zengin bilgi içeren sıradan olmayan durumların seçilmesidir (Büyüköztürk, 2012). Araştırmamızın

çalışma grubunu İstanbul ili Üsküdar ilçesinde bir devlet okulunda görev yapan 8 öğretmen oluşturmuştur. Çalışmamızda bu grubun seçilmesinin temel nedeni; katılımcıların uzaktan eğitimin başladığı tarihten itibaren canlı ders uygulamasını takip eden öğretmenler olmasıdır. Bu sayede Covid-19 salgın hastalığı sürecinde canlı ders uygulamasıyla zorunlu eğitim kapmasında çalışmaya devam eden öğretmenler sisteme aşına olarak görüşlerini açıklamışlardır.

Verilerin analiz etmek için içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. İçerik analizi bir metinde bulunanları görmemize ve aynı zamanda açığa çıkarmamıza imkân sağlar. İçerik analizi pek çok konunun araştırılmasında kullanılabilir. İçerik analizinde metinler incelenerek bir kodlama sistemi oluşturulur. Nitel araştırmanın kodlama aşamasında ham veriler kavramsal kategorilere ayrılır. Düzenlenen bu kodlar daha üst bir başlık olan temalar altında toplanır (Neuman, 2020).

Araştırmamıza katılan öğretmenlere görüşme talebi iletildikten sonra çalışmanın amacı ve sorulacak sorular hakkında bilgi verilmiştir. Öğretmenlerden randevu alınarak yüz yüze görüşmeler bireysel olarak yapılmıştır. Yapılan görüşmeler esnasında öğretmenlerin bilgi ve onayı dahilinde ses kaydı alınmıştır. Veriler içerik analizi kullanılarak incelenmiştir. İlk olarak alınan ses kayıtları deşifre edilerek genel bir anlam elde etmek için birkaç kez okunmuş ve notlar alınmıştır. Yazılan notlar dikkate alınarak ifadeler bilgisayar ortamında karşılaştırma imkânı sunacak şekilde tablo haline getirilmiştir. İçerik analizi kullanılması nedeniyle benzerlik gösteren katılımcı ifadeleri, kodlar ve temalar halinde toplanmış, düzenli bir bütün haline getirilmiştir. Veriler başlıklar altında tablo haline getirilmiştir.

Tablo 2’de katılımcılara ait demografik bilgiler gösterilmektedir.

**Tablo 2.**  
*Katılımcıların Demografik Özellikleri*

<b>Katılımcı</b>	<b>Cinsiyet</b>	<b>Kıdem</b>
K.1	Kadın	25
K.2	Kadın	10
K.3	Kadın	20
K.4	Kadın	26

K.5	Erkek	17
K.6	Kadın	16
K.7	Kadın	17
K.8	Kadın	35

Görüşmeler sosyal mesafe kurallarına uygun olarak öğretmenlerin çalışmaya devam ettiği okullarda yüz yüze yapılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme formu için hazırlanan soruların dil ve anlam ifadesini kontrol edebilmek amacıyla bir ön uygulama yapılmıştır. Öğretmen görüşleri 8 sorudan oluşan açık uçlu görüşme formu ile toplanmıştır. Alanyazın taraması yapılarak oluşturulan sorular aşağıda belirtilmiştir:

1. Okulunuzda planlama ve yürütme ile ilgili çalışmalara katılma dereceniz okula bağlılığınızı nasıl etkiliyor?
2. Okulunuzda yönetimin bir parçası olma durumuna ait duygunuzu nasıl tarif edersiniz?
3. Okulunuzun kendinizi geliştirme çabalarınıza karşı tutumu okula bağlılığınızı nasıl tarif etkiliyor?
4. Okulunuzla özdeşleşme derecenizi dikkate aldığınızda nedenleri hakkında neler söylersiniz?
5. Okulunuz için zorunlu görevleriniz dışında faaliyetlerde bulunuyor musunuz?
6. Bu okulda çalışmaya devam etme hakkında düşünceleriniz nedir?
7. Bu okuldan ayrılmanız durumunda sizin için olumlu ve olumsuz sonuçları neler olabilir?
8. İşe devam konusunda istekliliğinizi nasıl tarif edersiniz?

Görüşmeye katılan tüm katılımcılar Covid-19 salgınında sürdürülen uzaktan eğitime katılmıştır. Katılımcılar uzaktan eğitim sürecinde öğrencileriyle internet bağlantıları aracılığıyla iletişim kurduklarını belirtmişlerdir.

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### 4. BULGULAR

Bu bölümde yapılan öğretmen görüşmeler sonucunda toplanan bulgular araştırma sorusunu cevaplaması amacıyla paylaşılmıştır. Öğretmenlerle yapılan görüşmelerde 8 adet yarı yapılandırılmış soru yöneltmiştir. Elde edilen veriler bilgisayar ortamında programlar yardımıyla düzenlenmiştir. Daha sonra içerik analiziyle incelenen veriler kodlara ve temalara göre düzenlenmiştir. Katılımcıların görüşme sorularına verdikleri cevaplar uzaktan eğitim sürecinde öğretmenlerin örgütsel bağlılığının olumlu ve olumsuz yönde etkileri olmak üzere iki başlık altında aşağıda verilmiştir.

Tablo 3'te uzaktan eğitimde öğretmenlerin örgütsel bağlılığında olumlu yönlerle ilişkin cevaplar gösterilmiştir.

**Tablo 3.**  
*Uzaktan Eğitimde Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığında Olumlu Etkiler*

Temalar	Kodlar	f
Yönetim Süreçlerine Katılma	Planlamaya katılma	5
	Kararlarda çalışan fikirlerinin alınması	6
	İşleyişe katılma	8
Örgütte Kalma Arzusu	Örgütte kalmaya devam etme	4
Özdeşleşme	Arkadaş ortamı	7
	Öğrenci hazırbulunuşluk	1
	İş tanımını dışında gönüllü çalışma	7
	Kişisel gelişime verilen destek	4
	Veliden olumlu geri dönüşler	2

Tablo 3'te ifade edildiği gibi öğretmenlerin uzaktan eğitimde örgütsel bağlılığında olumlu etkiler 8 kod ve 3 tema ile incelenmiştir. Yönetim süreçlerine

katılma teması içinde tüm öğretmenlerin işleyişe katıldığı görülmektedir. Öğretmenlerin cevapları incelendiğinde büyük çoğunluğunun yönetim süreçlerinde alınan kararlarda fikirlerinin alındığını ve planlamaya dahil edildiklerini düşünmektedir. Yönetim süreçlerine katılma teması incelendiğinde 5 öğretmen okulda planlamaya katıldıklarını ifade etmişlerdir. Bu koda ilişkin öğretmen ifadeleri şu şekildedir:

*Okulun planlama ve yürütme süreçlerinde ben kendi adıma katıldım (K.1).*

*Yoğunluklu olarak katılıyorum. Bağlılığımı etkiliyor (K.5).*

*...uzaktan eğitimi dikkate alırsak planlı programlı, işleme açısından olumlu, faaliyetlerimizin tamamı planlı programlıydı hiçbir aksamayla karşılaşmadık (K.4).*

Araştırmamıza katılan 8 öğretmenden 6'sı okulda alınan kararlarda çalışanların fikirlerinin alındığını ifade etmektedir. Alınan kararlarda fikirleri ile dahil olan öğretmenler bu durumdan mutlu olduklarını ifade etmişlerdir. Bu koda ilişkin öğretmen ifadeleri şu şekildedir:

*Mutlu oldukça yani işe yaradığımı düşündükçe daha da çok şey yapasım geliyor bu da beni mutlu ediyor (K.7).*

*İçindeydik yani yönetimin bir parçası gibi hissettik öyle söyleyebiliriz (K.4).*

Kurumun karar aldıktan sonra uygulama aşamasını ifade eden işleyiş aynı zamanda tüm birimlerin uyumlu çalışması sonucunu da oluşturacaktır. İşleyişin düzgün olması eğitim süreçlerine yönelik uygulamanın etkililiğini de geliştirmektedir. Araştırmamıza katılan tüm öğretmenler işleyişe aktif katıldıklarını ifade etmişlerdir. İşleyişe katılma kodunu oluşturan öğretmen ifadeleri şu şekildedir:

*...yürütmede daha aktifiz (K.2).*

*...dersleri yürütmede hepsi bendeydi işleyiş çocukların gelmesinden tut yapılamayan derslerin telafisi... (K.6).*

*Ne kadar fazla katılırsam o kadar o aktivitelere ne kadar fazla katılırsam o okula bağlanırım. Bu okulda bütün Erasmus çalışmalarına katıldığım için çocuklara daha fazla emek verdim (K.8).*

Araştırmamıza katılan öğretmenlerin yarısı buldukları okulda çalışmaya devam etmek istediklerini bildirmişlerdir. Örgütte kalma arzusu temasını oluşturan örgütte kalmaya devam etme koduna ilişkin öğretmen ifadeleri şu şekildedir:

*... devam ederim diye düşünüyorum (K.1).*

*Yoğunluklu olarak kalmayı düşünürüm. Seviyorum okulumu (K.5).*

*Ayrılmayı hiç düşünmedim. Bu okulda Allah izin verirse 6 yıl daha çalışmayı düşünüyorum (K.6).*

Özdeşleşme, örgütsel bağlılık aşamalarından biridir ve kişilerin yakın olma isteklerine dayanmaktadır. Bireyin yüksek derecede hoşnut olmasını sağlayan özdeşleşme, aynı zamanda çekici bir durum yaratır. Örgüt ile özdeşleşen çalışanlar davranışlarında uyumluluk gösterir (Balay, 2000). Özdeşleşme temasını oluşturan kodlardan biri olan arkadaş ortamı, katılımcılardan 7 kişinin özdeşleşme nedenlerinden birini oluşturmaktadır. Arkadaş ortamına ilişkin öğretmen ifadeleri şu şekildedir:

*Bu okulda çalışmaya neden devam ediyorum; çok iyi bir arkadaş grubum var (K.1).*

*Ortamı açıncından çok seviyorum okulumu...(K.3).*

*Öğretmen dayanışmasının güzel olduğunu düşünüyorum (K.5).*

*Yani özdeşleşme olarak arkadaşlarımı olumlu etken olarak söyleyebiliriz. Mesai arkadaşlarının cana yakın tavrı olumlu yönde etkiledi (K.4).*

*Herkes birbiriyle gayet güzel iletişim içerisinde, arkadaş ilişkileri bunun için bir etkendir (K.2).*

Okulla özdeşleşme nedenlerinden biri olan öğrenci hazırbulunuşluk koduna ilişkin öğretmen ifadesi şu şekildedir:

*...gidersem biliyorum ki öğrenci potansiyeli buradan çok düşük olacak (K.7).*

Araştırmamıza katılan öğretmenlerden 7 kişi iş tanımları dışında görevleri gönüllü olarak yaptıklarını ifade etmişlerdir. Öğretmenlerin bu koda ilişkin ifadeleri şu şekildedir:



*Öğrencilerimizle yakından ilgileniyoruz, aileleriyle temas ediyoruz, gerekirse evlerine gidiyoruz, görevlerimiz olmadığı halde görevleri üstleniyoruz (K.4).*

*Tabi rehberlik faaliyeti olsun, diğer alanımla ilgili çalışmalar olsun, ben bunu okul çapında düşünmüyorum tabi ki. Çocuk; çocuk önemli orada (K.1).*

*Boş derslere gönüllü olarak katılıyorum (K.5).*

*Mesela ben gönüllü anaokuluna çok gittim. İngilizce dersi vermeye özel eğitim sınıflarına çok gittim (K.8).*

Araştırmamıza katılan öğretmenlerin yarısı kişisel gelişim çabalarına çalıştıkları okulun destek verdiğini ifade ediyor. Öğretmenlerin kişisel gelişim çabalarına verilen desteğe ilişkin kodu oluşturan ifadeleri şu şekildedir:

*Kendimi geliştirme çabamı gördüğü vakit okul destek olursa ben daha çok motive olurum (K.1).*

*...zamanında ben yüksek lisans da yapmıştım programlarım ona göre ayarlanmıştı o zaman tabi ki olumlu bir etkisi oluyor onun evet diyorum okul benim bu çabama destek gösteriyor (K.3).*

*Destekliyor. Eski yıllardaki müdürlerden daha çok destek gördüm (K.8).*

Öğretmenler için öğrencilerden sonra yaptıkları için en önemli paydaşlarından biri velilerdir. Araştırmamıza katılan öğretmenlerden ikisi veliden olumlu geri dönüşün özdeşleşme derecelerini olumlu yönde etkilediğini ifade etmişlerdir. Özdeşleşme temasını oluşturan kodlardan veliden olumlu geri dönüşler koduna ilişkin öğretmen ifadeleri şu şekildedir:

*Veli ve öğrencilerden olumlu geri dönüşler özdeşleşmeyi olumlu etkiliyor (K.5).*

*...veliyle iş birliği içinde olmak beni gerçekten çok güdülüyor (K.7).*

Öğretmenlere yöneltilen sekiz sorudan elde edilen veriler incelendiğinde uzaktan eğitimde öğretmenlerin örgütsel bağlılığında olumsuz yönlerle ilişkin öğretmen görüşleri tablo 3’de gösterilmiştir.

**Tablo 4.***Uzaktan Eğitimde Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığında Olumsuz Etkiler*

Temalar	Kodlar	f
Yönetim Süreçlerine Katılma	Planlamaya katılmama	3
	Kararlarda çalışan fikirlerinin alınmaması	3
Örgütte Kalma Arzusu	Örgütten ayrılmayı düşünme	4
	Emekli olma	6
Özdeşleşememe	Öğrenci sayısının fazla olması	7
	Fazla iş yükü	4
	Uzaktan eğitimde farklı mekânda bulunma	1
	Ulaşım	4
	Kişisel gelişime destek verilmemesi	4

Tablo 4'te ifade edildiği gibi uzaktan eğitimde öğretmenlerin örgütsel bağlılığının incelenmesinde olumsuz etkiler 9 kod ve 3 temada incelenmiştir. Öğretmenlerin olumsuz yönde etkilenmelerinde temel etken olarak öğrenci sayısının fazla olması dikkat çekmektedir. Aynı zamanda araştırmamıza katılan 8 öğretmenden 6'sı görev süreleri tamamlandığında emekli olmak istediklerini ifade etmişlerdir.

Araştırmamızda 8 öğretmenden 3 tanesi yönetim süreçlerinde planlamaya dahil edilmediklerini ifade etmektedir. Yönetim süreçlerine katılma temasını oluşturan planlamaya katılmama koduna ilişkin öğretmen ifadesi şu şekildedir:

*Planlamada çok var mıyız bu tartışılır. Planlanmış olana ayak uyduruyoruz galiba biz (K.2).*

*Ama planlama ve koordinasyonda ben hiçbirine dahil olmadım verilen görev neyse onu uyguladım (K.6).*

Yönetim süreçlerine katılma temasını oluşturan kodlardan kararlarda çalışan fikirlerinin alınmaması koduna ilişkin öğretmen ifadesi şu şekildedir:

*Yönetimin kendi kendine karar verdiğini düşünüyorum (K.1).*

*...her şeyden bihaber bir şeyler olup bitiyor ama sen sadece yapılacağı zaman geliyorsun akla hani şunu yapacaksın bunu yapacaksın o zaman okulun dışında olduğunu hissediyor insan (K.6).*

Araştırmamıza katılan öğretmenlerden yarısı örgütten farklı nedenlerle ayrılmak istediklerini ifade etmişlerdir. Örgütte kalma arzusu temasını oluşturan kodlardan örgütten ayrılmayı düşünme temasına ilişkin öğretmen ifadesi şu şekildedir:

*Ama ben evime yakın bir okula gitmek istiyorum (K.2).*

*Açıkçası sürekli tayin istiyorum ama çıkmıyor (K.4).*

Araştırmamızda uzaktan eğitim sürecinde örgütsel bağlılığı olumsuz yönde etkileyen sonuçlar içinde en dikkat çekici olan bulgulardan biri emekli olmak isteği kodunda rastlanmaktadır. Araştırmamıza katılan 8 öğretmenden 6'sı görev süreleri dolduğunda emekli olmak istediklerini ifade etmişlerdir. Emekli olma koduna ilişkin öğretmen ifadeleri şu şekildedir:

*Emekliliğim gelirse hemen emekli olurum (K.3).*

*Emekliliğin gelmesini dört gözle bekliyorum (K.4).*

*Emekliliğim geldiği anda emekli olurum. Kendime vakit ayırmak istiyorum (K.7).*

Araştırmamıza katılan öğretmenler özdeşleşme konusunda en büyük engel olarak çalıştıkları okulda öğrenci sayısının fazla olmasını görmektedir. 8 öğretmenden 7'si öğrenci sayısının fazla olmasının özdeşleşmeye engel olduğunu belirtmiştir. Bu koda ilişkin öğretmen ifadeleri şu şekildedir:

*...ama hep hayalimde daha küçük bir okul var (K.7).*

*...öğrenci sayısının fazla olması insanı olumsuz yönde etkiliyor. Daha az stres daha az gürültü gibi... daha az öğrenci olunca insan daha huzurlu oluyor gerçekten (K.3).*

... öğrencilerin kalabalık olması yükümüzü bir kat daha artırdığı için kime sorsanız aslında okul çalışanları içinde gitmek birinci hedef ama çok mümkün olmuyor tabi ki (K.4).

Öğretmenler öğrenci sayısının fazla olmasına bağlı olarak iş yükünün de arttığını ifade etmektedir. Araştırmamıza katılan öğretmenlerin yarısı fazla iş yükünün özdeşleşmeye engel olduğunu ifade etmiştir. Özdeşleşememe teması içinde fazla iş yükü koduna ilişkin öğretmen ifadeleri şu şekildedir:

...iş yükü fazla, stresi fazla bir de devlet okulu olmanın ötesinde özel okul gibi çalışıyoruz (K.4).

*Küçük okulda öğretmenler daha az yoruluyor gibi geliyor... (K.7).*

Araştırmamıza katılan öğretmenlerden bir kişi öğretmen ve öğrencilerin ortak bir mekân kullanmadan eğitime devam ettiği uzaktan eğitimin özdeşleşme önünde bir engel olduğunu ifade etmiştir. Uzaktan eğitimde farklı mekânda bulunma koduna ilişkin öğretmen ifadesi şu şekildedir:

*Uzaktan eğitim okulla özdeşleşemedi. Eğitim denildiği zaman eğitim ve öğretim çocuklarla öğretmenin birebir birlikte olmasını gerektiren bir süreç olmalı. Uzaktan olunca da bizim çocuklarda küçük olduğu için çok verimli olamadı çok özdeşleşemedik hep beraber (K.1).*

Araştırmamızın yapıldığı İstanbul ilinde ulaşım tüm sektörlerde çalışanlar için önemli bir tercih sebebi olmaktadır. Araştırmamıza katılan öğretmenlerin yarısı okullarına ulaşımın zor olmasını özdeşleşme önünde bir engel olarak görmektedir. Ulaşım koduna ilişkin öğretmen ifadeleri şu şekildedir:

*Ben sadece evime yakın bir yere gitmek istiyorum (K.2).*

Araştırmamıza katılan öğretmenlerden yarısı çalıştıkları okulda kişisel gelişime destek verilmemesinin özdeşleşme önünde bir engel teşkil ettiğini ifade etmektedir. Özdeşleşememe temasını oluşturan kişisel gelişime destek verilmemesi koduna ilişkin öğretmen ifadeleri şu şekildedir:

... okul bence bu konuda çok zayıf kalıyor. Gerekli güdülemeyi bize vermediklerini düşünüyorum (K.7).

*...alışmaları anlayabilmek için o çalışmanın bir parçası olmak gerekli.  
Yöneticiler o çalışmanın bir parçası olmadıkları için bence çok fazla gayretin de  
farkında değiller (K.4).*

## SONUÇ

Nitel bir araştırma olan bu araştırmada, 8 öğretmen ile yapılan yüz yüze görüşmelerde yarı yapılandırılmış 8 soru sorulmuş ve veriler içerik analizi yöntemi kullanılarak incelenmiştir. Katılımcıların cevapları örgütsel bağlılıkta olumlu ve olumsuz etkiler olmak üzere iki başlık altında incelenmiştir.

Araştırmamızın sonuçlarına göre uzaktan eğitim sürecinde öğretmenlerin örgütsel bağlılığında olumlu etkilerin daha fazla olması dikkat çekicidir. Uzaktan eğitim uygulamalarında karşılaşılan güçlükler öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını olumsuz yönde etkileyecek ifadelerle yer almamıştır. Katılımcılar yönetim süreçlerinde aktif rol aldıklarını ve bunun kendilerini işe yarar hissetmelerinde önemli bir etken olduğunu ifade etmişlerdir. Uzaktan eğitim sürecinde katılımcıların hepsi alınan kararlardan sonraki işleyiş sürecinin tamamını kendileri yürüttüklerini ve bundan mutluluk duyduklarını ifade etmişlerdir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının bir göstergesi olan özdeşleşme derecesinde arkadaş ortamının idari tutum, fiziksel şartlar, öğrenci hazırbulunuşluğu gibi birçok etkenden çok daha önemli olduğuna ilişkin cevaplar alınmıştır.

Araştırmamızın uzaktan eğitimde öğretmenlerin örgütsel bağlılığında olumsuz etkiler başlığı altında dikkat çeken sonuçlar sadece uzaktan eğitim sürecine ilişkin sorunlar olmadığı tespit edilmiştir. 8 öğretmenden 7'si öğrenci sayısının fazla olmasının olumsuz bir etken olduğunu ifade etmiştir. Ancak bu sonuç sadece uzaktan eğitim sürecine ait bir etken değildir. Geleneksel eğitimde de öğrenci sayısının fazla olması eğitim süreçlerini olumsuz yönde etkilemektedir.

Katılımcılar mesleklerinin yıpratıcı olması nedeniyle uzun yıllar devam etmenin zor olduğunu, bu nedenle emekli olma hakkı kazandıklarında işe devam etmeyeceklerini ifade etmektedir. Bu sonucun öğretmenlerin halen devam ettikleri kurumlardaki örgütsel bağlılıklarına olumsuz yönde bir etkisi gözlemlenmemiştir. Öğretmenlerin verdiği cevaplar içinde idari tutumun motive edici etkilerinden söz edilmiş ancak örgütsel bağlılığı olumsuz yönde etkileyecek bir katkısının olmadığı

gözlemlenmiştir. Buldukları örgütten ayrılmayı düşünen öğretmenler neden olarak ulaşım güçlüklerini ifade etmişlerdir. Bu etken İstanbul ili özelinde birçok iş için karşılaşılan güçlüklerdendir. Öğretmenlerden sadece bir kişinin uzaktan eğitim sürecinde farklı mekanlarda bulunmanın olumsuz bir etken olduğunu ifade etmesi dikkat çekicidir.

İçinde bulunduğumuz yüzyıl bilgi çağı olarak adlandırılmakta ve teknolojinin geldiği seviyeyle birlikte eğitime önemli imkanlar sunmaktadır. Önceki yıllarda alternatif bir eğitim yöntemi olarak kullanılan uzaktan eğitim, covid-19 salgın hastalığı ile birlikte temel eğitim yöntemi olarak kullanılmaya başlanmıştır. Tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de uzaktan eğitime acil ve zorunlu şartlarda geçilmiş olması pek çok sonucu ve araştırma konusunu da beraberinde getirmiştir. Salgın hastalık nedeniyle aynı mekânda bulunamayan öğretmen ve öğrenciler için eğitim faaliyetlerinin devam ettirilebilmesi uzaktan eğitim uygulamaları ile mümkün olmuştur. Geleneksel eğitim ortamları dışında öğretmen ve öğrencilerin internet erişim imkanları dahilinde ekran aracılığı ile bir araya gelmesi uzun yıllar yüz yüze eğitim vermiş öğretmenler için farklı ve yeni bir sistemdir. Örgün eğitimde öğretmen ve öğrenciler bir sınıf ortamında baş başadır. Eğitim süreçlerinde birebir ilişkiler söz konudur. Herhangi bir araca ihtiyaç duymadan iletişim gerçekleştirilebilir (Altun, 2020). Okullarda sadece öğretmen ve öğrenciler arasında değil tüm örgüt mensupları arasında iletişim dili değişmek zorunda kalmıştır. Nitelikli bir eğitim ortamının oluşabilmesi için okullarda tüm örgüt üyeleri arasında etkili bir iletişim oldukça önemlidir.

Örgütsel bağlılık çalışanın motivasyon ve iş verimini artırmak açısından büyük önem taşımaktadır. Türkiye’de örgütsel bağlılığın artırılması için bu alanda yapılan çalışmalar artmakta fakat uygulamada yetersizlikler göze çarpmaktadır. Kamuya ait ya da özel kurumların örgütsel bağlılığın ne olduğunu anlamaları ve çalışanların bağlılık seviyesini belirleme çalışmaları yapmaları gerekmektedir. Özellikle kamu çalışanlarının örgüte bağlılıklarının artırılması için yeni uygulamalara ihtiyaç vardır. Eğitim kurumları toplumların güvenlikten sonra en önemli kurumlarıdır. Literatür taramasında karşımıza çıkan çalışmalara göre, gelecek nesillerin yetiştirileceği, devletin iyi vatandaş yetiştirmek için yatırımlar yaptığı

eğitim kurumlarında çalışanların örgütsel bağlılıklarının yeterli düzeye getirilebilmesi için çaba sarf edilmelidir. Eğitim kurumları sadece çalışanlardan oluşan kurumlar değildir. Öğrencilerin okul bağlılığı ve okul kimliğinin oluşması üzerine yapılan araştırmalarda bağlılık seviyesinin yeterli düzeyde olup olmadığına ilişkin düzenli ve sürekli araştırmalar yapılmalıdır. Eğitim kalitesinin artırılması için modern binalar yapılması, müfredatta yenilikler getirilmesi, araç-gereç ve teknolojik donanımların sağlanması önemlidir. Fakat ğrenciler, öğretmenler ve yöneticilerin örgütsel bağlılıkları yeterli düzeyde olmadığı sürece eğitimin kalitesini artırmaya yönelik bu çalışmalar yeterli olmayacaktır. Öncelikle yöneticilerin örgütsel bağlılığın ne olduğunu anlaması, bağlılığın istenen düzeyde olmadığı durumlarda karşılaşılacak sonuçların tespit edilmesi açısından çok önemlidir. Örgütsel bağlılığın başta eğitim kurumları olmak üzere tüm kurumlarda belli aralıklarla ölçülmesi, sorunların tespit edilmesi ve çözüm aranması açısından gereklidir.

Covid-19 salgın hastalık süreciyle birlikte uzaktan eğitim uygulamalarının artık bir eğitim metodu olarak daha fazla karşımıza çıkacağı görülmüştür. Uzaktan eğitim uygulamalarında materyal desteği, internet altyapı sorunlarının çözümü, ğretmen ve öğrencilerin teknoloji kullanımı alanında yeterliliklerine ilişkin çalışmalar mutlaka eğitimin kalitesini artıracaktır. Öğretmenlerin çalıştıkları kurumlarda psikolojik olarak bütünleşerek, duygusal bağlarının kuvvetlenmesi de eğitimin kalitesinin artmasında önemli bir basamak olacaktır. Eğitim dinamik bir süreç olarak sürekli değişim ve dönüşüm içindedir. Her an yenilikler olmakta ve hesaplanamayan sorunlar çıkmaktadır. Bu sorunların çözümü ve yenilikleri öğrenme ve uygulamada hevesli öğretmenler eğitimin kalitesini çok daha fazla artıracaktır. Bulunduğu örgütte yüksek seviyede duygusal bağ kuran çalışanlar eğitim ve ğretim etkinliklerinin uygulanabilmesi için gerekli ortamı da oluşturacaktır. Bu alanda yapılan akademik çalışmalar kurumlar tarafından dikkate alınarak çalışanların örgütsel bağlılıkları incelenmeli, sorunların çözümünde akademik alanda üretilen bilgiden etkin olarak yararlanılmalıdır.



## KAYNAKÇA

**Acar, A.** (2020). *Sınıf Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki* [Yüksek Lisans Tezi]. Siirt Üniversitesi.

**Aksakal, H. İ.** (2020). *İlköğretim Okullarında Örgütsel Sinisizm Ve Örgütsel Maneviyatın Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Rolü* [Yüksek Lisans Tezi]. Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi.

**Altun, E.** (2020). *Eğitmenlerin Uzaktan Eğitime Yönelik Pedagojik Yeterliliklerinin Uzaktan Eğitim Ders Videoları Aracılığıyla İncelenmesi* [Yüksek Lisans Tezi]. Ondokuz Mayıs Üniversitesi.

**Arı, G.** (2021). *Özel eğitim meslek okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ve iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki* [Yüksek Lisans Tezi]. Gazi Üniversitesi.

**Balay, R.** (2000). *Özel ve resmi liselerde yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığı (Ankara ili örneği)* [Doktora]. Ankara Üniversitesi.

**Bayraktar, E.** (2019). *Öğretmenlerin özerklik alguları ile örgütsel bağlılık alguları arasındaki ilişki* [Master's Thesis]. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

**Boz, D., Duran, C., & Uğurlu, E.** (2021). Örgütsel Bağlılığın İş Performansına Etkisi. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(1), 345-355. <https://doi.org/10.33206/mjss.726618>

**Can, E.** (2020a). Coronavirüs (Covid-19) pandemisi ve pedagojik yansımaları: Türkiye’de açık ve uzaktan eğitim uygulamaları. *Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 11-53.

**Can, E.** (2020b). Sanal sınıf yönetimi: İlkeler, uygulamalar ve öneriler. *Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi*, 6(4), 251-295.

**Creswell, J.** (2021). *Nitel Araştırma Yöntemleri* (6. bs). Siyasal Kitabevi.

**Çakır, R., & Arslan, F.** (2020). Uzaktan Eğitim Öğrencilerinin Eş Zamanlı Sanal Sınıf Ortamlarını Kullanım Niyetleri İle Uzaktan Eğitime İlişkin Tutumlarının İncelenmesi. *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2020(15), 114-133.

**Demir, E.** (2014). Uzaktan Eğitime Genel Bir Bakış. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 39. <https://dergipark.org.tr/en/pub/dpusbe/issue/4781/65913>

**Demir, N.** (2021). *Okul Yöneticilerinin Örgütsel Adalet Davranışları İle Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Güven Duyguları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* [Yüksek Lisans Tezi]. Mersin Üniversitesi.

**Demircan, T.** (2019). *Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri İle Örgütsel Mutlulukları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* [Yüksek Lisans Tezi]. Uşak Üniversitesi.

**Demirok, K. N.** (2020). *İlkokullarda Örgüt Sağlığı İle Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki* [Yüksek Lisans Tezi]. Gazi Üniversitesi.

**Dur, Ş.** (2019). *Sınıf Öğretmenlerinde İş-Yaşam Dengesinin, Örgütsel Bağlılık Ve İş Doyumu İle İlişkisi* [Yüksek Lisans Tezi]. Yıldız Teknik Üniversitesi ve İstanbul Aydın Üniversitesi.

**Fidan, M.** (2020). Covid-19 Belirsizliğinde Eğitim: İlkokulda Zorunlu Uzaktan Eğitime İlişkin Öğretmen Görüşleri. *Uşak Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 24-43.

**Gül, H.** (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi. *Ege Akademik İnceleme*, 2(1), 37-56.

**Güllüoğlu, Ö.** (2011). *Örgütsel İletişim, İletişim Doyumu ve Kurumsal Bağlılık*. Eğitim Kitabevi.

**İlker, İ.** (2019). *Okul Yöneticilerinin Kurumsal İtibar Algılarıyla Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi* [Yüksek Lisans Tezi]. Kütahya Dumlupınar Üniversitesi.

**İncekara, S.** (2020). *Özel Okul Öğretmenlerinin Örgütsel Mutluluk Ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki* [Yüksek Lisans Tezi]. Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi.

**Kandemir, İ.** (2019). *İlkokul Ve Ortaokulda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel İkiyüzlülük Algıları İle Örgütsel Bağlılık Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* [Yüksek Lisans Tezi]. Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi.

**Kokoç, M.** (2019). *Uzaktan Eğitim Öğrencilerinin Bağlılık Düzeylerinin Akıllı Telefon Bağımlılıkları, Öz-Düzenleme Ve Öz- Yeterlik Becerileri İle İlişkinin Modellenmesi* [Doktora]. Atatürk Üniversitesi.

**Neuman, L.** (2020). *Toplumsal Araştırma Yöntemleri Nicel Ve Nitel Yaklaşımlar (C. 2)*. Siyasal Kitabevi.

**Norşenli, F.** (2021). *Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi* [Doktora]. Gazi Üniversitesi.

**Öcal, Ç.** (2020). *Türkçe Öğretmenlerinin İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* [Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.

**Sancak, T.** (2019). *Öğretmenlerin okullardaki mekân düzenlemelerine ilişkin memnuniyetleri ile mutluluk ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki* [Master's Thesis].

İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim ....

**Selbi, A.** (2019). *Okul Müdürlerinin Kullandıkları Liderlik Stilleri Ve Örgütsel Adalet Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Yabancılaşmalarını Yordama Derecesi* [Yüksek Lisans Tezi]. Mersin Üniversitesi.

**Tekin, İ.** (2020). *Örgütsel Bağlılık Aracılığında Psikolojik Güçlendirmenin Yenilikçi İş Davranışına Etkisi*. Eğitim Yayınevi.

**Tuncer, Z.** (2021). *Uzaktan Eğitimle Uygulamalı Ders Alan Öğrencilerin Uzaktan Eğitime Yönelik Görüş Ve Tutumlarının Belirlenmesi* [Yüksek Lisans Tezi]. Yıldız Teknik Üniversitesi.

**Ulusoy, H., & Kılınç, E. (Ed.).** (2019). *Sağlık Kurumlarında Örgütsel Bağlılık*. Eğitim Yayınevi.

**Yenerer, T.** (2021). *Uzaktan Eğitim Uygulamalarının Sınıf Öğretmenleri Görüşlerine Göre Değerlendirilmesi* [Yüksek Lisans Tezi]. Necmettin Erbakan Üniversitesi.

**Yıldırım, F.** (2002). *Çalışma Yaşamında Örgüte Bağlılık ve Örgütsel Adalet İlişkisi* [Doktora]. Ankara Üniversitesi.

**Yoldaş, M. A.** (2019). *Ortaokul Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri İle Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi* [Yüksek Lisans Tezi]. Gaziantep Üniversitesi.

