



**T.C.  
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI  
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI  
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**ÖĞRETMENLERİN GRUP İÇİ BAĞLILIK ALGILARI**

**Hamdi GÜL**

**DENİZLİ 2024**

**T.C.  
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI  
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI  
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

## **ÖĞRETMENLERİN GRUP İÇİ BAĞLILIK ALGILARI**

**Hamdi GÜL**

**Danışman**

**Doç. Dr. Aydan ORDU**

## TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJE ONAY FORMU

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı – Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı öğrencisi Hamdi GÜL tarafından hazırlanan “ÖĞRETMENLERİN GRUP İÇİ BAĞLILIK ALGILARI” başlıklı Tezsiz Yüksek Lisans Projesi tarafımdan okunmuş, kapsamı ve niteliği açısından Tezsiz Yüksek Lisans Projesi olarak kabul edilmiştir.

Doç. Dr. Aydan ORDU

Danışman

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun  
..... /...../2024 tarih ve .....sayılı kararıyla onaylanmıştır.

Prof. Dr. Mustafa BULUŞ

Enstitü Müdürü

## **ETİK BEYANNAMESİ**

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada; Proje içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, Görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, Başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, Atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak gösterdiğimi, Kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, Bu tezin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı beyan ederim.

Hamdi GÜL

## TEŞEKKÜR

Kıymetli hocam, danıőmanım Doç. Dr. Aydan ORDU Hoca'ma,

Sevgili eőim Duygu Nur GÜL'e

Proje çalıőmalarım süresince oğlum Selim Eren, diğer aile bireylerim ve arkadaşlarıma bana gösterdikleri destek ve anlayıő için sonsuz teőekkürler.

Hamdi GÜL

## ÖZET

### Öğretmenlerin Grup İçi Bağlılık Algıları

GÜL, Hamdi

Yüksek Lisans Projesi, Eğitim Bilimleri ABD,

Eğitim Yönetimi Bilim Dalı

Proje Danışmanı: Doç. Dr. Aydan ORDU

Ocak 2024, 41 sayfa

Bu çalışma öğretmenlerin grup içi bağlılık algılarının ortaya çıkarılması amacıyla yapılmıştır. Araştırmada 2023-2024 eğitim yılında Denizli ili Pamukkale ilçesinde resmi okullarda çalışan öğretmenlerden, kolay ulaşılabilir örneklem yöntemiyle, 284 öğretmene ulaşılarak veri toplanmıştır. Araştırmada öğretmenlerin grup içi bağlılık algılarının, sosyal bütünlük boyutunda en yüksek derecede ve yüksek olduğu görülmüştür. Bunu, görev bağlılığı boyutu yüksek düzeyde izlerken; en düşük düzey sosyal çekicilik boyutunda ve yüksek düzeydedir. Genel grup içi bağlılık düzeyi yüksek düzeyde ölçülmüştür. Öğretmenlerin grup içi bağlılık algılarının cinsiyet, yaş, kıdem ve medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermez iken eğitim düzeyi, branş ve kariyer durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Öğretmenlerin grup içi bağlılık algılarının, öğretmenlerin öğrenim düzeylerine göre, görev bağlılığı ve sosyal çekicilik boyutlarıyla, genel grup içi bağlılık düzeyinde, lisans mezunu öğretmenlerin, lisansüstü mezunlarından daha yüksek ortalamalara sahip oldukları görülmüştür. Öğretmenlerin grup içi bağlılık algılarının, sosyal çekicilik boyutunda, ortaokul öğretmenlerinin ortalamasının, lise branş öğretmenlerinin ortalamasından daha yüksek olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin grup içi bağlılık algıları, kariyerlerine göre, görev bağlılığı boyutunda, başöğretmenlerin görev bağlılıkları hem öğretmen hem de uzman öğretmen unvanlılara göre daha düşüktür.

*Anahtar Sözcükler:* Grup içi bağlılık, öğretmen, örgütsel bağlılık, algı

## İÇİNDEKİLER

PROJE ONAY SAYFASI .....	iii
ETİK BEYANNAMESİ .....	iv
TEŞEKKÜR .....	v
ÖZET .....	vi
İÇİNDEKİLER .....	viii
TABLOLAR DİZİNİ .....	xi
BİRİNCİ BÖLÜM – GİRİŞ .....	1
1.1. Problem Durumu .....	1
1.1.1. Problem Cümlesi .....	2
1.1.2. Alt Problemler .....	2
1.2. Araştırmanın Amacı .....	2
1.3. Araştırmanın Önemi .....	3
1.4. Varsayımlar .....	3
1.5. Sınırlılıklar .....	3
1.6. Tanımlar .....	3
İKİNCİ BÖLÜM – KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR .....	4
2.1. Bağlılık Kavramı .....	4
2.2. Örgütsel Bağlılık Kavramı .....	4
2.3. Grup İçi Bağlılık .....	5
2.4. Grup içi bağlılığın Sonuçları .....	9
2.5. İlgili Araştırmalar .....	10
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM – YÖNTEM .....	12
3.1. Araştırmanın Modeli .....	12
3.2. Evren ve Örneklem .....	12
3.3. Veri Toplama Aracı .....	13
3.4. Verilerin Toplanması .....	14
3.5. Verilerin Analizi .....	14

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM - BULGULAR VE YORUMLAR .....	16
4.1. Alt Problemlere İlişkin Bulgular .....	16
4.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular .....	16
4.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular .....	17
BEŞİNCİ BÖLÜM - TARTIŞMA VE ÖNERİLER .....	23
5.1. Tartışma ve Sonuç .....	23
5.2. Öneriler .....	24
KAYNAKÇA .....	26
EKLER .....	27
ÖZGEÇMİŞ .....	32



## TABLolar LİSTESİ

Tablo 3.1. <i>Öğretmenlerin Kişisel Özelliklerine Göre Dağılımları</i>	12
Tablo 3.2. <i>Verilerin Güvenirlik Testi Sonuçları</i>	14
Tablo 3.3 <i>Verilerin Normallik Testi Sonuçları</i>	14
Tablo 4.1. <i>Öğretmenlerin Grup İçi Bağlılık Algıları</i>	16
Tablo 4.2. <i>Öğretmenlerin Grup İçi Bağlılık Algılarının Cinsiyetlerine Göre Analiz Sonuçları</i>	17
Tablo 4.3. <i>Öğretmenlerin Grup İçi Bağlılık Algılarının Yaşlarına Göre Analiz Sonuçları</i>	17
Tablo 4.4. <i>Öğretmenlerin Grup İçi Bağlılık Algılarının Kıdemlerine Göre Analiz Sonuçları</i>	18
Tablo 4.5. <i>Öğretmenlerin Grup İçi Bağlılık Algılarının Medeni Durumlarına Göre Analiz Sonuçları</i>	19
Tablo 4.6. <i>Öğretmenlerin Grup İçi Bağlılık Algılarının Öğrenim Düzeylerine Göre Analiz Sonuçları</i>	20
Tablo 4.7. <i>Öğretmenlerin Grup İçi Bağlılık Algılarının Branşlarına Göre Analiz Sonuçları</i>	20
Tablo 4.8. <i>Öğretmenlerin Grup İçi Bağlılık Algılarının Kariyerlerine Göre Analiz Sonuçları</i>	21

## BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ

Bağlılık sosyal yaşamda önemli olduğu gibi örgütlerde de önemlidir. Eğitim örgütleri gibi her ögesi insan olan örgütlerde ise bağlılık ve özellikle de grup içi bağlılık eğitimin amaçlarını gerçekleştirmede daha da belirleyicidir. Çünkü eğitim çalışmalarında gönüllü olma ve özverili çalışma diğer çalışma alanlarından daha fazla ön plana çıkmaktadır. Bu çalışmada öğretmenlerin grup içi bağlılık algıları ve bu algılarının çeşitli değişkenlere göre durumu analiz edilip ortaya çıkarılmaya çalışılacaktır.

Çalışmanın bu bölümünde problem durumu, problem ve alt problemler, amaç, önem, varsayımlar, sınırlılıklar ve tanımlar yer almaktadır.

### 1.1. Problem Durumu

Bağlılık ve grup içi bağlılık örgütler açısından çok önemli olgulardır. Bundan dolayı grup içi bağlılık, grup dinamiği araştırmalarında başlıca konulardan biri olarak varlığını sürdürmüştür. Sosyal psikoloji, endüstriyel ve örgütsel psikoloji, klinik psikoloji ve spor psikolojisinde önemli bir değişken olarak ele alınan grup içi bağlılık araştırmalarda oldukça çok çalışılan konulardan biri olmuştur. Grup içi bağlılık; genellikle grup üyelerinin yakınlaşmaları ve bağlarını koruma ve sürdürmeleri amacıyla sosyal bağ kurma eğilimleri olarak tanımlanmaktadır. Yine literatürde grup içi bağlılık büyük ölçüde örgüt üyelerini birbirlerini veya grubu çekici bulma dereceleri olarak ele alınmaktadır (Öcel ve Aydın, 2006).

Günümüzde örgütlerin tümünde olduğu gibi eğitim örgütlerinde öğretmenlerin ekip çalışmalarında aktif görev almaları önemlidir. Çalışmaların küçük parçalara ayrılması ve takım çalışmalarıyla daha kolay yürütülebilir hale getirilmesi grupların ve grup içi çalışmaların önemini pekiştirmektedir. Bu durum grup çalışmalarının ve grup içi bağlılıkların önemini ortaya çıkarmıştır. Grup içi bağlılıkları yüksek öğretmenlerin ideallerini paylaştıkları, birbirlerini mesleki ve sosyal açıdan destekledikleri bilinmektedir. Bu durum grup değerlerinin oluşmasına zemin hazırlar. Grup içinde işbirlikçi davranışların artmasına, meslektaşlar arası samimiyet ve güvenin artmasına ve bir kültür oluşturulmasına neden olmaktadır. Bununla birlikte bağlılık, öğretmenler açısından bakıldığında öğrenme ortamlarının kalite ve niteliğinin artmasında, ihtiyaçların giderilmesinde diğer meslektaşlarca kabullerinin ve takdirlerinin sağlanmasında önemli etkidir. Öğretmenlerin grup içi bağlılıkları öğrencilerin akademik başarılarını

desteklediği gibi grup etkinliklerinin de başarılı ve uyumlu yapılmasında en büyük etkidir (Cheng vd., 2011). Ayrıca grup içi bağlılık hem okul hem öğretmen etkinliği ve etkililiğinde temel belirleyici etkenlerden biridir. Grup içi bağlılık üzerinde çeşitli etkenler bulunmaktadır. Bunlardan en önemlileri grup içi ve sosyal iletişim ve etkileşimdir.

### **1.1.1 Problem Cümlesi**

Araştırmanın problem cümlesi “Öğretmenlerin grup içi bağlılık algıları ne düzeydedir?” şeklinde belirlenmiştir.

### **1.1.2 Alt Problemler**

Araştırmanın alt problemleri şöyle oluşturulmuştur.

1. Öğretmenlerin grup içi bağlılık algıları ne düzeydedir?
2. Öğretmenlerin grup içi bağlılık algıları (a) cinsiyet, b) yaş, c) kıdem, d) medeni durum, e) eğitim düzeyi, f) branş, g) kariyer durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

## **1.2. Araştırmanın Amacı**

Bu araştırma ile 2023-2024 eğitim öğretim yılında Denizli ili Pamukkale ilçesinde resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin grup içi bağlılık algılarının ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Bununla birlikte öğretmenlerin grup içi bağlılık algılarının kişisel özelliklerine göre durumunun tespit edilip ortaya konulması da amaçlanmıştır.

## **1.3. Araştırmanın Önemi**

Grup ve örgüt bağlılığının yüksek olması bütün örgütler için önemli olduğu gibi eğitim örgütleri için de son derece önemlidir. Grup içi bağlılık konusunda yapılan ilk çalışmalarda, bağlılık tek boyutlu bir yapı olarak kavramsallaştırılmış ve bir bağlanma ya da birbirine güven durumu olarak tanımlanmıştır. Bağlılık grup üyelerinin gruba ilgi duyması veya ayrılmaya karşı dirençtir. Buna göre grup üyelerini, kendi çalışma gruplarını benzer çalışma gruplarıyla karşılaştırmaya ve bu grubun bir üyesi olarak kalmaya yönelik isteklerinin veya çekiciliğinin derecelerini belirlemeye yönelik farklı ölçekler geliştirmiş ve veriler toplanarak durum tespiti yapılmaya çalışılmıştır. Ancak öğretmenlerin grup içi bağlılık algılarıyla ilgili çalışmalar oldukça sınırlı kalmıştır. Özellikle öğretmenlerin kariyer basamaklarına yükselme sınavı sonrasında bu alanda

yapılan çalışma bulunmamaktadır. Öğretmenlerin kariyer basamaklarına göre sınıflanması durumundan sonra grup içi bağlılıklarının tespit edilmesi bakımından bu çalışma alanında ilk çalışmalardan biri olacaktır. Araştırma bu bakımdan da önemlidir.

#### **1.4. Varsayımlar**

Araştırmanın varsayımları şunlardır:

- Araştırmaya katılan öğretmenler ölçüm araçlarına samimi ve gerçek cevaplar vermişlerdir.
- Araştırmaya katılan öğretmenlerin grup içi bağlılıkla ilgili bilgileri yeterlidir.
- Ölçme araçları araştırmanın amacını ortaya çıkarabilecek ve alt problemlere yanıt verebilecek niteliktedir.

#### **1.5. Sınırlılıklar**

- 2023-2024 eğitim öğretim yılında Denizli ili Pamukkale ilçesinde çalışan öğretmenlerin görüşleriyle sınırlıdır.
- Veri toplama aracı olarak “Kişisel Bilgiler Formu”, “Grup İçi Bağlılık Ölçeği” kullanılacaktır.
- Araştırma, konuyla ilgili literatür taraması ve katılımcıların ölçme aracına verdikleri cevaplarla sınırlıdır.

#### **1.6. Tanımlar**

Grup içi bağlılık: Öğretmenlerin birbirlerine yakınlaşmalarını ve bağlı kalmalarını sağlayan sosyal bağlar kurma eğilimleridir.

## İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde, konuya ilişkin alan yazın taramasında ve bu alanda yürütülmüş ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

### 2.1. Bağlılık Kavramı

Örgüt ya da organizasyon ortak bir amaç veya girişimi geliştirmek amacıyla birleşmiş kurumların ya da bireylerin birleşimi şeklinde ifade edilmektedir (<https://sozluk.gov.tr/>). Örgütler belli bir amacı gerçekleştirme temelinde kurulmuşlarsa da iç ve dış etkenlere göre değişmelere açık yapılar olarak da bilinmektedir. Örgütlerde çalışanların bağlılıkları ve örgütlerine adanmışlıkları örgüt açısından çok önemlidir. Bu bağlılık ve örgüte adanmışlık örgütlerin geleceği açısından büyük katma değer yaratmaktadır (Çakı, 2018). Bağlılık farklı biçimlerde ifade edilmekle birlikte ortak ve net bir tanım yapılabilmemiş değildir. Alan yazında araştırmacılar, kendi disiplinler bakış açıları çerçevesinde bağlılık kavramına farklı tanım ve yorumlarla yaklaşım göstermektedirler. Bu tanımlardan genel geçer doğru ya da yanlış bir yaklaşımda bulunmak mümkün değildir. Tanımlardan herhangi birinin diğerlerinden daha geçerli ya da geçersiz olduğunu ya da evrensel olarak kabul edilip edilmediğini belirtmek yeterli değildir (Davarcı, 2008). Tanımlardaki farklılıkların anlaşılabilirliği, küresel alanda meydana gelen değişiklikler ve gelişmeler sayesinde kolaylaşmaktadır.

### 2.2. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Anlam arayışı, bireylerin kariyer tatmini ve kişisel amaç arayışlarında önemli bir rol oynamaktadır. Çağdaş dünyada, kuruluşlar temel hedef olarak öncelikle kârlılığa öncelik vermektedir. Bu finansal kazancı elde etmek amacıyla tüm iş gücünün etkinliğini artırmaya çalışmaktadır. Yöneticilerin kurumsal çerçevedeki birincil sorumluluğu ve hedefi, kurumun temel değerleriyle uyumlu bir yönetim stratejisi geliştirmektir. Bu hedeflere ulaşabilecek ve kurum içinde verilen sorumlulukları yerine getirebilecek çalışanlara sahip olmak bu bağlamda çok önemli bir rol oynamaktadır (Karaburçak ve Ayan, 2020). Kurumun kültürü ile bireyin değerleri arasındaki uyum, kuruma bağlılık geliştirme sürecini önemli ölçüde etkilediğinden, çalışanların kurum içinde kişisel değerleriyle uyumlu ve hedeflerini gerçekleştirmelerine olanak tanıyan bir pozisyon elde etmeleri çok önemlidir.

Bireylerin çaba göstermesini, etkili bir performans sergilemesini ve uygun yöntemlere bağlı kalmasını garanti altına almak için, harcadıkları zamanın değerli olduğundan emin olmak çok önemlidir. Bu kavram Schwartz (2015) tarafından belirtildiği üzere örgütsel bağlılık ile açıklanmaktadır. İnsanları sadece düşünen ya da hisseden makineler olarak değil, bilişsel düşünce kapasitesine sahip duyarlı makineler olarak gören araştırmacılar da bulunmaktadır. Bazı kuramlar, organik bir analogiden ziyade makine analogisine dayanan bir yönetim çerçevesi oluşturmaya çalışmaktadır. Örgütsel üretimde makine kullanımına rağmen, organik sistemlerle işbirliği devam etmektedir. Organik sistemler, çalışanlar arasında etkili iletişim yoluyla oluşturulur. Bununla birlikte, bireyler arasındaki etkileşimler doğası gereği hassas ve kırılmandır. Organizasyonel yapıların doğasında var olan kırılmalık, çalışan bağlılığına daha büyük bir önem kazandırmaktadır. Bağlılık, sadece uygulanması gereken bir teknik veya formül olarak ele alınamaz. "Belirli bir bakış açısını, bilişsel bir çerçeveyi ve işin en uygun şekilde yapılandırılmasına ve kuruma adanmışlığın tezahürüne ilişkin bir ilkeler bütünü içerir.

### 2.3. Grup İçi Bağlılık

Bireyler belirli hedeflere ulaşmak için bir araya geldiklerinde, sosyal etkileşimler ve grup özellikleri kritik hale gelir. Pettit'a (2011) göre, çok sayıda duygusal ve bilişsel unsur, bir grubun kendine özgü dinamik sosyal kimliğine katkıda bulunur. Bir grup içindeki kişiler arası ilişkilerin duygusal ve bilişsel unsurları, grup üyesinin iş arkadaşlarına ve amirine karşı duygularını etkiler ve bu nedenle grubun başarılarında önemli bir rol oynar (Yurdakul, 2021).

Grup bütünlüğünün incelenmesi, sosyal psikoloji disiplini içinde uzun zamandır önemli bir ilgi alanı olmuş, 1950'ler ve 1960'lardan bu yana büyük ilgi görmüştür. Sosyal grupların karmaşık dinamiklerine ve bunların bireyler üzerindeki derin etkilerine odaklanmasıyla önemli bir kabul görmüştür (McPherson & Smith-Lovin, 2002; akt. Çakı, 2018). Ancak 1980'lere kadar araştırmacılar grup içi bağlılığın net bir tanımını geliştirmemişlerdir. Grup içi uyum teorisinin ilk kavramsallaştırılması, öncelikle gayri resmi küçük grupların bireyleri hakim sosyal normlara uymaları için etkileme mekanizmalarını aydınlatmaya odaklanmıştır. Grup içi bağlılık, grubun çekiciliği, üyeleri arasındaki karşılıklı çekicilik ve bireysel hedefler ile grup hedefleri arasındaki uyum gibi birkaç temel faktörden etkilenir. Bu faktörler, bireylerin kendi gruplarına karşı duydukları bağlılık düzeyinin şekillenmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Daha sonraki

araştırmacılar, yukarıda bahsedilen tanımda bazı yetersizlikler olduğunu keşfetmişlerdir. Bu tanımın bireysel algılara odaklanması bakımından sınırlı olduğunu ve grup uyumunun önemini hesaba katmadığını iddia etmektedirler. Grup içi uyumu, bir grubun gruba zarar verebilecek tüm unsurlara karşı direnci olarak tanımlamaktadırlar.

Grup içi bağlılığın, bir grup içindeki bireyler üzerinde uygulanan ve onları bağlılıklarını sürdürmeye zorlayan çeşitli baskıların kolektif etkisinden kaynaklandığını söylenebilir. Ayrıca bağlılığın dört temel belirleyicisinden oluşan kapsamlı bir çerçeve önermiştir. Bireylerin ilginç olma arzuları, grubun tanınma özellikleri, üyeliğin faydalı sonuçları ve bu sonuçların diğer gruplarla karşılaştırılması dört motivasyonu oluşturmaktadır. Daha sonraki araştırmalar, grup içi bağlılığın kavramsallaştırılmasında çekicilikten ziyade grubun yapısını temel alan çalışmalar şeklinde devam etmiştir. Meslektaşların grup içi uyum kavramını yeniden tanımlayarak, bunun sadece grup üyeleri arasındaki çekim olarak değil, aynı zamanda paylaşılan bir kimlik ve amaç duygusu olarak da görülmesi gerektiği ileri sürülmektedir. Bu görüşe göre, sosyal çekicilik grup içi uyumun önemli bir yönüdür, çünkü bir grubun üyelerinin benzer kişisel özelliklerden ziyade grubun bir parçası olarak sevimlerini ifade eder. Sonraki yıllarda, kendini sınıflandırma teorisinin ilkelerini sosyal kimlik teorisiyle birleştirerek grup içi birlik kavramını aydınlatmaya çalışmıştır. Gruplar arası ilişkilerin ve grup süreçlerinin incelenmesi, indirgemeci bir bakış açısını benimseyen sosyal kimlik teorisinin temel ilkelerini oluşturmaktadır. Temel varsayım, göze çarpan bir sosyal kategorinin (örneğin milliyet, siyasi aidiyet, spor takımı) grubun kimliğini belirlediğidir. Bireyler sosyal kategorileri nedeniyle farklı sosyal gruplara katılabilirler. Bu özel yapı, bireyler tarafından bilişsel çerçevelerinde, belirli bir grup içindeki üyeliklerinin tanımlayıcı ve açıklayıcı yönlerini kapsayan toplumsal bir aidiyet olarak ayırt edilebilir. Bağlılık, bireyin sosyal kimliklerinden biri belirgin hale geldiğinde, bireyin bu kimliğe yakınlık hissetmesi koşuluyla oluşabilir. Buna karşılık, kendini kategorize etme teorisi de sosyal kimlik teorisi ile benzerlikler göstermektedir. Teoriye göre, bireyler bilişsel olarak sosyal grupları temsil eden prototipler olarak temsil edilmektedir. Burada sunulan ilk örnek, inançlar, tutumlar, davranışlar ve benzerleri dahil olmak üzere bir sosyal kategoriyi karakterize eden kurucu özelliklerin öznel bir tasvirini açıklamaktadır. Aynı sosyal çevre içinde sıkça etkileşime girmeleri nedeniyle, ortak gruba ait bireyler tipik olarak prototiplerinde önemli benzerlikler sergilerler. Bireyler böylece kendileri de dahil olmak üzere gerçek grup üyelerinin prototiplerini değerlendirebilir ve böylece grup içi uyumu kolaylaştırabilirler.

Bununla birlikte, hem klasik yaklaşımın hem de diğer yaklaşımların yetersizliği McPherson ve Smith-Lovin (2002) tarafından keşfedilmiştir (Akt. Yurdakul, 2021). Gerçekten de Festinger'in teorisi, grup içi bağlılığı kökenlerinden ve sonuçlarından bağımsız olarak tanımlamıştır. Araştırmacılar daha sonra bu içsel belirsizliği ele almak için girişimlerde bulunmuş ve grup içi uyumu iki faktöre dayandırmışlardır: grup üyelerinin grubun kendisinde algıladıkları çekicilik düzeyi ve grup üyelerinin birbirlerinde algıladıkları çekicilik düzeyi. Her iki hareketin teorisyenleri tarafından ortaya konan tanımlar belirli sorunlarla boğuşmaktadır. McPherson ve Smith-Lovin (2002), bu teorilerin grup kavramını kişisel ve kişiler arası ilişkilerin toplamına indirgediğini ve uyumlu bir örgütü bir araya getiren diğer unsurları göz ardı ettiğini savunmaktadır (Akt. Çakı, 2018). Buna ek olarak, bir grubun üyeleri için çekiciliği, bu üyelerin ihtiyaç ve motivasyonlarına göre değişebilir. Dayanışmanın bir bileşeni olarak grup içi uyum, üyelerin bağlarıyla birlikte grubu bir araya getirmede gruba yaptıkları katkıyı ifade eder. Kişilerarası bağlantıların incelenmesi, içerikleri açısından önem taşımaktadır; olumsuz bağlar izolasyonla sonuçlanma eğilimindeyken, olumlu bağlar bir çekim duygusunu teşvik etmektedir. Yukarıda belirtilen tanımları takiben, grup içi uyumun tamamlayıcı bir kavramsallaştırması, bunu bir grubun güçlü kişiler arası bağlantılar kurma ve ortak hedeflere ulaşmak için uyumlu bir şekilde işbirliği yapma eğilimi ile karakterize edilen dinamik bir fenomen olarak açıklamaktadır. Bu tanımın en belirgin özelliği, hem birey/grup hem de sosyal/görev boyutlarını kapsamasıdır. Birey-grup ikilemi incelendiğinde, grup içi adanmışlığın iki farklı boyuta ayrılacağı ortaya çıkmaktadır: grup çekiciliği ve grup bütünleşmesi. Bağlılığın bireysel düzeydeki bileşeni olan grup çekiciliği üç faktör tarafından belirlenir: üyelerin grubu çekici bulma derecesi, grup üyesi olarak kalma istekleri ve grup hakkındaki kişisel görüşleri. Grup üyelerinin grubun kolektif performansına ilişkin değerlendirmelerinin yanı sıra grubun bütünlüğü ve bütünlüğüne ilişkin algılarının da grup uyumu ile anlamlı bir ilişkisi olduğu bulunmuştur. Uyumun bu özel boyutu, grup içindeki genel dayanışma ve bütünleşme ile ilgilidir. Grup üyelerinin kolektifle ilişki kurma veya kolektiften ayrılma kararı, her iki boyuttaki algılara bağlıdır. Birbirine sıkı sıkıya bağlı bir kolektifte, çalışanların diğer grup üyeleriyle özdeşleşme duygusu sergilemesi, grubun çıkarları ve hedefleriyle ilgilenmesi ve bireysel kaynaklarını bu hedefler doğrultusunda kullanması beklenir (Toseland & Rivas, 2017: Akt. Yurdakul, 2021). Ayrıca, iş arkadaşlarıyla birlikte olmaktan memnuniyet duymaları, karşılıklı destek sağlamaları ve çatışmaların ortaya çıkmasını önlemek için çaba göstermeleri gerekir. Güçlü grup içi uyum ile karakterize edilen sosyal



kolektiflerde bireyler, kendi işlev ve konumlarındaki farklılıklara rağmen her bir üyenin tamamlayıcı bir rol üstlendiği azalmış dürtüsellik sergilerler. Bunun nedeni, grup içindeki bireylerin çoğunluğun bakış açısına uymaya motive olmalarıdır; bu da grup kararlarının fazla eleştirel düşünülmeden kabul edilmesine yol açabilir. Grup içi uyum kavramı, grup üyelerinin erişebileceği birleşik kaynakları aşan ve böylece grubun uyumlu ve birleşik eylemlerini kolaylaştıran kolektif bir varlık olarak gözlemlenebilir. Grup içi bağlılığın açıklanmasını takiben, çeşitli tanımlar arasındaki yakınsak unsurların incelenmesi sağlanabilir. Özellikle bir grup içindeki bağlılık düzeyinin, grup üyelerinin birbirlerine karşı çekiciliği ile doğrudan ilişkili olması bu ortak yönlerden biridir. İkinci önemli nokta bir grubun üyeleri bir bütün olarak grup için ne kadar çekici olursa, grubun bağlılığı da o kadar büyük olacaktır. Üyeler gruplarıyla, hedefleriyle ve faaliyetleriyle ne kadar özdeşleşirse, grubun bağlılığı da o kadar artar. Bir grubun bütünlüğü, üyelerin ne ölçüde benzer tutumları paylaştıklarını hissettiklerine göre belirlenir. İki ya da daha fazla insan arasındaki etkileşim sıklığı arttıkça, birbirlerinden hoşlanmalarının da artacağı düşünülmektedir. Grup üyeleri tehdit edici veya belirsiz durumlarla karşı karşıya kaldıklarında, grubu huzursuzluklarının kaynağı olarak algılamadıkları sürece gruba olan bağlılıkları artacaktır. Gruplar arası rekabet olgusunun gruplar içinde güçlü kişiler arası bağlantıların oluşmasını kolaylaştırdığı gözlemlenmiştir. Üyeleri arasında güçlü bir uyumla karakterize edilen gruplar, bireylerin gruptan beklentilerini karşılar. Bu beklentilerden biri, özellikle grup dışındaki bağlantıları ve etkileşimleri ya hiç olmayan ya da yetersiz olan üyeler için sosyalleşme ihtiyacıdır (Toseland & Rivas, 2017; Akt. Yurdakul, 2021.). Bu bireyler, grubun bu özel gerekçe nedeniyle sosyalleşme gereksinimlerini karşılayacağını öngörmektedir. Bu konuyla ilgili olarak okul kültürünün eğitimcilerin sosyalleşmesi üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu söylenebilir. İşbirlikçi ve dostane bir atmosferin hakim olduğu eğitim kurumlarında, öğretmenler arasındaki bağlar güçlü bir şekilde beslenir ve öğretmenlerin bu kurumlarda sosyalleşme gerekliliklerini etkili bir şekilde yerine getirmeleri sağlanır. Gruplar ayrıca üyelerine güven hissi verdiklerinde daha fazla bağlılık sergilerler. Grup üyeleri arasında, grubun belirli bir hedefi başarıyla gerçekleştirme kapasitesine duyulan güvenin varlığı, grup içindeki uyum ve etkinlik düzeylerinin artmasıyla ilişkilendirilmiştir. Grup içi bağlılığı etkileyen birçok unsur bulunmaktadır. Bazen bireylerin bir kolektifin parçası olma motivasyonu, motive edici faktörler aracılığıyla sağlanabilir (Duygulu ve Abaan, 2007). Çok sayıda birey, yeni tanıdıklarla tanışma ve bağlantı kurma potansiyeli nedeniyle gruplara katılmayı tercih etmektedir. Ayrıca, grubun saygın üyeleriyle karşılaşmanın

cazibesi de söz konusu kolektife katılmak isteyen bireyler için bir teşvik unsuru olabilir. Belirli kolektiflerde, emek haz ile doludur. Ayrıca, prestij kazanımı, belirli bir topluluğa adanmışlık için motive edici bir güç olarak hizmet edebilir. Örnek vermek gerekirse, bir bireyin yüksek rütbeli bir pozisyona aday gösterilmesi, bir kurum veya topluluk içindeki konumunu ve itibarını artırabilir. Bir gruba katılmak için bir başka teşvik unsuru da aksi takdirde ulaşılamayacak hizmetlere veya kaynaklara erişim fırsatı olabilir (Toseland & Rivas, 2017; Akt. Yurdakul, 2021). Bir grubun bütünlüğüne katkıda bulunan iki ek faktör, memnuniyet beklentileri ve önceki grup deneyimleriyle yapılan olumlu karşılaştırmalardır. Bir grup deneyimi için yüksek beklentiler taşıyan ve başka bir yerde benzer bir tatmin elde etme ihtimali olmayan bir birey kaçınılmaz olarak kendi grubunu çekici olarak algılayacaktır.

#### 2.4. Grup İçi Bağlılığın Sonuçları

Çalışanın örgütsel ve grup içi bağlılığı, belli davranışları ve bunları sergilemeyi gerekli kılmaktadır. Bu bağlılık, çalışanların iş hayatına yönelik beklentilerini görünür kılmasını sağlarken; örgütün de bu bileşimi destekleyen politikalar geliştirmesine katkı sağlamaktadır (Duygulu ve Abaan, 2007).

Kişinin duygu, davranış, iş yapma biçimleri ve örgütün beklentisinin uyduğu durumda kişinin kariyeri, motivasyonu ve iletişimine kadar birçok hususta olumlu sonuçların olduğu görülebilmektedir. Örgütün imajına, bilinirliğine, kültürüne, iklimine kadar birbirleriyle ilintili olarak örgütsel bağlılığın katkısı çok boyutlu olmaktadır. Örgütsel bağlılığın sonuçlarına yönelik olumlu ve olumsuz sonuçlar bulunmaktadır. Aşağıda sırasıyla bu sonuçlara bireysel olumlu ve olumsuz sonuçlar; örgütsel olumlu ve olumsuz sonuçlara şekiller halinde yer verilerek açıklanmaktadır.

Örgütsel ve grup içi bağlılık, insan kaynağı yönetiminin ve örgüt stratejisinin oluşturulmasında örgüte yönelik yaklaşımların merkezinde yer almaktadır (Yurdakul, 2021). Örgütsel bağlılığa yönelik atfedilen bu önemin temel sebepleri olarak başlıca; örgütsel bağlılığın iş tatmini, devamsızlık, çalışan devri gibi çalışan davranışları arasındaki anlamlı ilişkilerin sonucu olarak, çalışanların verimliliği üzerinde pozitif etkilere sahip olması gösterilmektedir (Duygulu ve Abaan, 2007). Çalışanların sahip olduğu örgütsel bağlılık düzeyi belli davranışları yerine getirmeyi ve bu davranışları sergilemeye yönelimi sağlamaktadır. Örgütlerin kurallarını rahatlıkla benimseyen, bu kuralları yerine getirmek için daha fazla çabalayan, örgütün amaçlarını özümseyen ve hedeflerine ulaşmada etkin rol alan çalışanları bünyesinde barındırmak arzuladıkları

bağlılık şekli olarak yer edinmektedir. Bu arzu yüksek bağlılık şeklinde karşılık bulmakla birlikte, örgütler bütün bu arzuların çok kolaylıkla karşılık bulamadığının farkında olarak hareket etmektedirler.

Bağlılığın seviyesi, örgüt açısından olumlu ve olumsuz birtakım sonuçlara neden olmaktadır. Aşağıda yer verilen şekillerde seviyesine göre (düşük, ılımlı ve yüksek) örgütsel bağlılığa ilişkin bireysel ve örgütsel bakımdan olumlu olumsuz sonuçlara yer verilmiştir. Örgütsel bağlılığın sonuçlarına ilişkin bu kategorilere yer vermek bağlılığın sonuçlarını daha rahat anlaşılır kılmaktadır.



## 2.5. İlgili Araştırmalar

Kern (1992) grup içi bağlılık ile grup uyumu ve üye memnuniyeti üzerindeki etkisini araştırmıştır. Deney sonuçları, grup içi bağlılık ile üye memnuniyetinin önemli ölçüde ilişkili olduğunu göstermiştir. Ayrıca, bulgular grup bağlılığı ile grup içi bağlılık arasında bir ilişki olduğunu göstermiştir (Akt. Yurdakul, 2021).

Öcel ve Aydın (2006) tarafından yapılan bir çalışmada, araştırmacılar kolektif yeterlilik, öz yeterlilik, grup içi bağlılık ve spor takımlarındaki başarı algıları ve beklentileri arasındaki bağlantıyı araştırmışlardır. Çalışma, öz yeterlilik inançları ve grup içi bağlılık algıları gibi faktörlerin sadece görev gruplarındaki grup performansını etkilemekle kalmadığını, aynı zamanda üyelerin gruplarının performansına ilişkin algılarını ve beklentilerini de etkilediğini ortaya koymuştur.

Davarcı (2008) sporcularda rol belirsizliğinin grup içi bağlılığa etkisini incelemiştir. Yaptığı araştırma sonucunda rol belirsizliği ile grup içi bağlılık arasında olumsuz yönlü anlamlı ilişkiler bulmuştur.

Alsancak ve Altun (2011) geçişken hafızanın bilgisayar destekli işbirlikçi öğrenme ortamlarında grup içi bağlılık, grup atmosferi ve performans ile nasıl ilişkili olduğunu araştırmak için bir çalışma yürütmüştür. Çalışma, uzmanlaşma, güvenilirlik ve koordinasyonun grup düzeyindeki boyutlarının önemli ölçüde ilişkili olduğunu bulmuştur. Ayrıca, aynı boyutların grup uyumu ile de önemli ölçüde ilişkili olduğu bulunmuştur.

Üçok (2016) grup uyumu, psikolojik güvenlik ve iş üzerindeki kontrol ile örgütsel sessizlik arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki, rekabetçi iş ortamı ile örgütsel sessizlik arasında ise pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulmuştur. Sessizliğe yol açan korku, prososyal, fırsat, çaresizlik, bireysel ve kayıtsızlık temelli faktörler tespit edilmiştir. Ayrıca, çaresizlik temelli sessizlik güdüsünün grup içi bağlılık ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkiye aracılık ettiği ortaya çıkmıştır.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM

Bu bölümde “araştırma modeli, evren, örneklem, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve verilerin analizi” yer almaktadır.

### 3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma nicel olarak tarama modelinde yapılmıştır. Tarama modelleri, “geçmişte veya hali hazırda mevcut olan bir durumu (olay, kişi, nesne) kendi şartları içinde olduğu gibi tanımlamayı amaçlayan araştırma modelleridir” (Karasar, 2016).

### 3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni 2023-2024 eğitim yılında Denizli ili Pamukkale ilçesinde resmi okullarda çalışan öğretmenlerden oluşturmaktadır. Evrende yaklaşık 3500 dolayında öğretmen bulunmaktadır. Araştırmada örneklem olarak bu öğretmenlerden 300 öğretmene “kolay ulaşılabilir örnekleme” yöntemiyle ulaşılmıştır. Ancak 16 ölçek eksik doldurulduğu ve isim yazıldığı için değerlendirme dışı bırakılmıştır. 284 öğretmenin verdiği yanıtlar analiz edilmiştir.

Araştırmaya katılan ve verileri değerlendirmeye alınan öğretmenlerin kişisel özelliklerine göre dağılımları Tablo 3.1’de verilmiştir.

Tablo 3.1. Öğretmenlerin Kişisel Özelliklerine Göre Dağılımları

Değişken	Kategori	n	%
Cinsiyet	Kadın	92	32,4
	Erkek	192	67,6
Yaş	23-35 yaş	63	22,2
	36-40 yaş	74	26,1
	41-45 yaş	38	13,4
	46-50	62	21,8
	51 yaş ve üstü	47	16,5
Kıdem	10 yıl ve altı	51	18,0
	11-15 yıl	55	19,4
	16-20 yıl	59	20,8
	21 yıl ve üstü	119	41,9
Medeni durum	Evli	217	76,4
	Bekar	67	23,6
Eğitim düzeyi	Lisans	115	40,5
	Lisansüstü	169	59,5

(Devamı arkadadır)

Tablo 3.1. Öğretmenlerin Kişisel Özelliklerine Göre Dağılımları (Devamı)

Değişken	Kategori	n	%
Branş	Okulöncesi	50	17,6
	Sınıf	90	31,7
	Ortaokul branş	59	20,8
	Lise branş	85	29,9
Kariyer	Öğretmen	39	13,7
	Uzman öğretmen	211	74,3
	Başöğretmen	34	12,0

Tablo 3.1’de araştırmanın katılımcıları öğretmenlerin kişisel özelliklerine göre dağılımları incelendiğinde öğretmenlerin % 67,6’sı erkeklerden ve % 32,4’ü kadınlardan oluşmaktadır. Öğretmenlerin % 26,1’i 36-40 yaş, % 22,2’si 23-35 yaş ve % 21,8’i 46-50 yaşlarındadır. Öğretmenlerin % 41,9’u 21 yıl ve üzerinde kıdem, % 20,8’i 46-20 yıl kıdeme sahiptir. Öğretmenlerin % 76,4’ü evli ve % 59,5’i lisansüstü eğitim yapmıştır. Öğretmenlerin branş olarak % 31,7’si sınıf, % 29,9’u lise branş öğretmenlerinden oluşmaktadır. Öğretmenlerin kariyer olarak % 74,3’ü uzman öğretmen, % 13,7’si öğretmen ve % 12,0’si başöğretmendir.

### 3.3. Veri Toplama Aracı

Veri toplama aracı; iki kısımdan oluşmuştur. Ölçeğin ilk kısmında öğretmenlerin genel bilgilerini içeren “a) cinsiyet, b) yaş, c) kıdem, d) medeni durum, e) eğitim düzeyi, f) branş, g) kariyer durumu” ile ilgili 7 soru bulunmaktadır.

İkinci bölümde öğretmenlerin grup içi bağlılık düzeylerini tespit etmeye yönelik “Grup İçi Bağlılık Ölçeği” yer almaktadır. Ölçek Yurdakul ve Çelik (2022) çalışmasıyla geliştirilmiştir. Ölçek, 18 maddeden oluşmakta ve 5’li Likert tipi (1=Asla, 2=Nadiren, 3=Bazen, 4=Genellikle, 5=Her zaman) bir ölçektir. Ölçekten alınabilecek toplam puan 18-90 arasındadır. Puanların artması öğretmenlerin grup içi bağlılığın yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçek sosyal bütünlük (1, 2, 3, 4, 6, 12, 14. Maddeler) , görev bağlılığı (7, 8, 9, 10, 13. Maddeler) ve sosyal çekicilik (5, 11, 15, 17. Maddeler) olarak 3 boyutludur. Sosyal Bütünlük 0,80; Görev Bağlılığı 0,71; Sosyal Çekicilik 0,70 ve Grup İçi Bağlılık 0,83 Cronbach Alpha yüksek güvenilirlik katsayılarına sahiptir. Ölçekte 5, 7, 8, 9, 10, 11, 13,15,16 ve 17 nolu maddeler ters kodlanmıştır.

### 3.4. Verilerin Toplanması

Verilerin toplanması araştırma izin başvuruları yapılarak gerekli izinler alındıktan sonra toplanmıştır. Örneklemdaki okullara gidilerek ölçekler istekli öğretmenlere dağıtılıp gerekli açıklamalar yapılmıştır. Gönüllü olarak çalışmaya destek vermek isteyen öğretmenlere ölçekler dağıtılarak doldurmaları için gerekli süre verilmiştir. Ölçeği doldurma süresi yaklaşık olarak 10-13 dakika sürmüştür.

### 3.5. Verilerin Analizi

Öğretmenlerin ölçeğe verdikleri yanıtlar SPSS 25 istatistik programına kodlanarak yüklenmiştir. Verilerin öncelikle güvenilirlik testi Cronbach's Alpha testiyle yapılmıştır. Alpha analizi sonuçları Tablo 3.2'de verilmiştir.

Tablo 3.2. *Verilerin Güvenirlik Testi Sonuçları*

	Cronbach's Alpha Katsayısı
Sosyal bütünlük boyutu	,895
Görev bağlılığı boyutu	,858
Sosyal çekicilik boyutu	,833
Genel grup içi bağlılık ölçeği	,850

Tablo 3.2'de ölçek ile toplanan verilerin güvenilirlik katsayısı yer almaktadır. Buna göre ölçek ve alt boyutlarının Cronbach's Alpha katsayılarının ,833 ile ,895 arasında değişiklik gösterdiği ve verilerin yüksek güvenilirlik düzeyinde olduğu görülmektedir.

Verilerin normal dağılım analizinde basıklık ve çarpıklık testi kullanılmıştır. Bu analiz sonucunda verilerin basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) testi sonuçları Tablo 3.3'te verilmiştir.

Tablo 3.3 *Verilerin Normallik Testi Sonuçları*

	Basıklık (Kurtosis) Değeri	Çarpıklık (Skewness) Değeri
Sosyal bütünlük boyutu	,918	-,597
Görev bağlılığı boyutu	,453	-,570
Sosyal çekicilik boyutu	,760	-,586
Genel Grup içi bağlılık ölçeği	-,545	,229

Tablo 3.3'te görüldüğü gibi verilerin normallik analizi basıklık ve çarpıklık analizleri ile yapılmıştır. Verilerin "Basıklık ve Çarpıklık" değerlerinin +1 aralığında olduğu görülmektedir. Kalaycı (2016) skewness (çarpıklık) ve kurtosis (basıklık)

değerleri -+1 arasındaki verilerin normal dağılım gösterdiğini belirtmektedir. Buna göre verilerin normal dağılım gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Normal dağılım gösteren verilerin analizlerinde parametrik testler kullanılmalıdır. Analizlerde parametrik testler kullanılmıştır. Anlamlılık değeri, ,05 olarak alınmıştır. Analizlerde frekans, ortalama, standart sapma ve yüzde analizleri ile t testi ANOVA ve TUKEY testleri kullanılmıştır. Ortalamaların yorumlanmasında puan aralıkları şöyle kabul edilmiştir.

Grupçi bağlılık ölçeği ortalamalarının yorumlamalarında aralıklar şöyle belirlenmiştir.

1.00 - 1.80	Çok düşük
1.81 - 2.60	Düşük
2.61 - 3.40	Orta
3.41 - 4.20	Yüksek
4.21 – 5.00	Çok yüksek



## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde verilerin analiziyle ulaşılan bulgular ve yorumlar yer almaktadır.

### 4.1. Alt Problemlere İlişkin Bulgular

1. Öğretmenlerin grup içi bağlılık algıları ne düzeydedir?
2. Öğretmenlerin grup içi bağlılık algıları (a) cinsiyet, b) yaş, c) kıdem, d) medeni durum, e) eğitim düzeyi, f) branş, g) kariyer durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir? şeklinde iki alt problem belirlenmiştir. Bu alt problemlerin çözümüyle ilgili analizler aşağıda ve ilerleyen sayfalarda yer almaktadır.

#### 4.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi “Öğretmenlerin grup içi bağlılık algıları ne düzeydedir?” şeklindedir. Öğretmenlerin grup içi bağlılık algılarıyla ilgili analizlerde elde edilen bulgular Tablo 4.1’de verilmiştir.

Tablo 4.1. Öğretmenlerin Grup İçi Bağlılık Algıları

	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>s</i>	Düzeyi
Sosyal bütünlük boyutu	284	3,59	,79	Yüksek
Görev bağlılığı boyutu	284	3,46	,88	Yüksek
Sosyal çekicilik boyutu	284	3,43	,82	Yüksek
Genel grup içi bağlılık düzeyi	284	3,52	,58	Yüksek

Tablo 4.1’de görüldüğü gibi öğretmenlerin grup içi bağlılık algılarının sosyal bütünlük boyutunda ( $\bar{X}=3,59$ ) ortalama ile yüksek düzeyinde ve en yüksek derecede olduğu görülmektedir. Bunu görev bağlılığı boyutu ( $\bar{X}=3,46$ ) ortalama ile yüksek düzeyde izlerken en düşük düzeyin sosyal çekicilik boyutunda ve ( $\bar{X}=3,43$ ) ortalama ile yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Genel grup içi bağlılık düzeyinin ise ( $\bar{X}=3,52$ ) ortalama ile yüksek derecede olduğu görülmektedir. Bütün boyutlarda ve genel olarak grup içi bağlılığın yüksek olması öğretmenler arasında grup içi bağlılık düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir. Bu durum ise öğretmenlerin birlikteliğinin güçlü olduğunu ortaya koymaktadır. Öğretmenlerin grup içi bağlılıklarının yüksek olması çalıştıkları okullar kadar meslektaşlar arası birlik ve dayanışma açısından da olumlu bir gelişme olarak görülmesi gerekir.

#### 4.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi “Öğretmenlerin grup içi bağlılık algıları (a) cinsiyet, b) yaş, c) kıdem, d) medeni durum, e) eğitim düzeyi, f) branş, g) kariyer durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” şeklindedir.

Öğretmenlerin grup içi bağlılık algılarının öğretmenlerin cinsiyetlerine göre analiz sonuçları Tablo 4.2’de verilmiştir.

Tablo 4.2. Öğretmenlerin Grup İçi Bağlılık Algılarının Cinsiyetlerine Göre Analiz Sonuçları

	Cinsiyet	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Sosyal bütünlük boyutu	Kadın	92	3,62	,89	,43	,66
	Erkek	192	3,58	,79		
Görev bağlılığı boyutu	Kadın	92	3,53	,80	,89	,37
	Erkek	192	3,43	,81		
Sosyal çekicilik boyutu	Kadın	92	3,49	,86	,88	,37
	Erkek	192	3,40	,86		
Genel grup içi bağlılık düzeyi	Kadın	92	3,58	,59	1,10	,27
	Erkek	192	3,50	,58		

\* $p < 0,05$

Tablo 4.2’de öğretmenlerin grup içi bağlılık algılarının öğretmenlerin cinsiyetlerine göre analizi sonucunda sosyal bütünlük boyutunda ( $t=,43$ ;  $p > 0,05$ ), görev bağlılığı boyutunda ( $t=,89$ ;  $p > 0,05$ ), sosyal çekicilik boyutunda ( $t=,88$ ;  $p > 0,05$ ) ve genel grup içi bağlılık düzeyinde ( $t=1,10$ ;  $p > 0,05$ ) anlamlı farklılık görülmemektedir. Buna göre öğretmenlerin grup içi bağlılık algılarının öğretmenlilerin kadın ve erkek olma durumuna göre farklılık göstermediği söylenebilir.

Öğretmenlerin grup içi bağlılık algılarının öğretmenlerin yaşlarına göre analiz sonuçları Tablo 4.3’te verilmiştir.

Tablo 4.3. Öğretmenlerin Grup İçi Bağlılık Algılarının Yaşlarına Göre Analiz Sonuçları

	Yaş	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>s</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Fark
Sosyal bütünlük boyutu	23-35 yaş	63	3,61	,75	,51	,72	-
	36-40 yaş	74	3,54	,76			
	41-45 yaş	38	3,73	,57			
	46-50 yaş	62	3,62	,78			
	51 yaş ve üstü	47	3,50	,95			

(Devamı arkadadır)

Tablo 4.3. Öğretmenlerin Grup İçi Bağlılık Algılarının Yaşlarına Göre Analiz Sonuçları (Devamı)

	Yaş	n	$\bar{X}$	s	F	p	Fark
Görev bağlılığı boyutu	23-35 yaş	63	3,52	,81	1,70	,15	-
	36-40 yaş	74	3,65	,73			
	41-45 yaş	38	3,39	,76			
	46-50 yaş	62	3,31	,97			
	51 yaş ve üstü	47	3,33	,89			
Sosyal çekicilik boyutu	23-35 yaş	63	3,37	,71	2,25	,06	-
	36-40 yaş	74	3,64	,66			
	41-45 yaş	38	3,51	,76			
	46-50 yaş	62	3,25	,88			
	51 yaş ve üstü	47	3,34	,97			
Genel Grup içi bağlılık düzeyi	23-35 yaş	63	3,55	,53	1,48	,20	-
	36-40 yaş	74	3,62	,59			
	41-45 yaş	38	3,59	,51			
	46-50 yaş	62	3,42	,58			
	51 yaş ve üstü	47	3,42	,67			
*p<0,05	1. 23-35 yaş 4. 46-50 yaş	2. 36-40 yaş 5. 51 yaş ve üstü	3. 41-45 yaş				

Tablo 4.3'te öğretmenlerin grup içi bağlılık algılarının öğretmenlerin yaşlarına göre sosyal bütünlük boyutunda ( $F=,51$ ;  $p>0,05$ ), görev bağlılığı boyutunda ( $F=1,70$ ;  $p>0,05$ ), sosyal çekicilik boyutunda ( $F=2,25$ ;  $p>0,05$ ) ve genel grup içi bağlılık düzeyinde ( $F=1,48$ ;  $p>0,05$ ) anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir. Bulgulara göre öğretmenlerin grup içi bağlılık algılarının öğretmenlerin yaşlarına farklı olmadığı ve benzerlikler gösterdiği söylenebilir.

Öğretmenlerin grup içi bağlılık algılarının öğretmenlerin kıdemlerine göre analiz sonuçları Tablo 4.4'te verilmiştir.

Tablo 4.4. Öğretmenlerin Grup İçi Bağlılık Algılarının Kıdemlerine Göre Analiz Sonuçları

	Kıdem	n	$\bar{X}$	s	F	p	Fark
Sosyal bütünlük boyutu	10 yıl ve altı	51	3,54	,76	,73	,53	-
	11-15 yıl	55	3,73	,67			
	16-20 yıl	59	3,54	,76			
	21 yıl ve üstü	119	3,58	,87			
Görev bağlılığı boyutu	10 yıl ve altı	51	3,69	,63	1,74	,15	-
	11-15 yıl	55	3,49	,85			
	16-20 yıl	59	3,37	,90			
	21 yıl ve üstü	119	3,39	,95			

(Devamı arkadadır)

Tablo 4.4. Öğretmenlerin Grup İçi Bağlılık Algılarının Kıdemlerine Göre Analiz Sonuçları (Devamı)

	Kıdem	n	$\bar{X}$	s	F	p	Fark
Sosyal çekicilik boyutu	10 yıl ve altı	51	3,56	,67	,88	,44	-
	11-15 yıl	55	3,46	,73			
	16-20 yıl	59	3,44	,82			
	21 yıl ve üstü	119	3,34	,92			
Genel Grup içi bağlılık düzeyi	10 yıl ve altı	51	3,62	,54	1,41	,23	-
	11-15 yıl	55	3,61	,59			
	16-20 yıl	59	3,48	,55			
	21 yıl ve üstü	119	3,47	,61			
*p<0,05	1. 10 yıl ve altı	2. 11-15 yıl	3. 16-20 yıl	4. 21 yıl ve üstü			

Tablo 4.4'te öğretmenlerin grup içi bağlılık algılarının öğretmenlerin kıdemlerine göre sosyal bütünlük boyutunda ( $F=,73$ ;  $p>0,05$ ), görev bağlılığı boyutunda ( $F=1,74$ ;  $p>0,05$ ), sosyal çekicilik boyutunda ( $F=,88$ ;  $p>0,05$ ) ve genel grup içi bağlılık düzeyinde ( $F=1,41$ ;  $p>0,05$ ) anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir. Bulgulara göre öğretmenlerin grup içi bağlılık algılarının öğretmenlerin kıdem sürelerine göre farklı olmadığı ve benzerlikler gösterdiği söylenebilir.

Öğretmenlerin grup içi bağlılık algılarının öğretmenlerin medeni durumlarına göre analiz sonuçları Tablo 4.5'te verilmiştir.

Tablo 4.5. Öğretmenlerin Grup İçi Bağlılık Algılarının Medeni Durumlarına Göre Analiz Sonuçları

	Medeni durum	n	$\bar{X}$	s	t	p
Sosyal bütünlük boyutu	Evli	217	3,61	,77	,78	,43
	Bekar	67	3,52	,88		
Görev bağlılığı boyutu	Evli	217	3,45	,88	-,39	,69
	Bekar	67	3,50	,88		
Sosyal çekicilik boyutu	Evli	217	3,39	,82	-1,17	,24
	Bekar	67	3,53	,85		
Genel grup içi bağlılık düzeyi	Evli	217	3,52	,58	-,07	,93
	Bekar	67	3,53	,61		

\*p<0,05

Tablo 4.5'te öğretmenlerin grup içi bağlılık algılarının öğretmenlerin medeni durumlarına göre analizi sonucunda sosyal bütünlük boyutunda ( $t=,78$ ;  $p>0,05$ ), görev bağlılığı boyutunda ( $t=-,39$ ;  $p>0,05$ ), sosyal çekicilik boyutunda ( $t=-1,17$ ;  $p>0,05$ ) ve genel grup içi bağlılık düzeyinde ( $t=-,07$ ;  $p>0,05$ ) anlamlı farklılık görülmemektedir.

Buna göre öğretmenlerin grup içi bağlılık algılarının öğretmenlilerin evli ya da bekar olma durumuna göre farklılık göstermediği söylenebilir.

Öğretmenlerin grup içi bağlılık algılarının öğretmenlerin öğrenim düzeylerine göre analiz sonuçları Tablo 4.6’da verilmiştir.

Tablo 4.6. *Öğretmenlerin Grup İçi Bağlılık Algılarının Öğrenim Düzeylerine Göre Analiz Sonuçları*

	Öğrenim düzeyi	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Sosyal bütünlük boyutu	Lisans	115	3,70	,71	1,94	,05
	Lisansüstü	169	3,52	,84		
Görev bağlılığı boyutu	Lisans	115	3,63	,75	2,67	,00*
	Lisansüstü	169	3,34	,94		
Sosyal çekicilik boyutu	Lisans	115	3,62	,69	3,22	,00*
	Lisansüstü	169	3,30	,89		
Genel grup içi bağlılık düzeyi	Lisans	115	3,68	,58	3,66	,00*
	Lisansüstü	169	3,42	,57		

\* $p < 0,05$

Tablo 4.6’da öğretmenlerin grup içi bağlılık algılarının öğretmenlerin öğrenim düzeylerine göre analizi sonucunda sosyal bütünlük boyutunda ( $t=1,94$ ;  $p > 0,05$ ) anlamlı farklılık göstermediği görülürken görev bağlılığı boyutunda ( $t=2,67$ ;  $p < 0,05$ ), sosyal çekicilik boyutunda ( $t=3,22$ ;  $p < 0,05$ ) ve genel grup içi bağlılık düzeyinde ( $t=3,66$ ;  $p < 0,05$ ) anlamlı farklılık görülmemektedir. Farklılık olan boyutlar ve genel grup içi bağlılık düzeyinde ortalamalar incelendiğinde görev bağlılığı ve sosyal çekicilik boyutlarıyla genel grup içi bağlılık düzeyinde lisans mezunu öğretmenlerin lisansüstü mezunlarından daha yüksek ortalamalara sahip oldukları görülmektedir.

Öğretmenlerin grup içi bağlılık algılarının öğretmenlerin branşlarına göre analiz sonuçları Tablo 4.7’de verilmiştir.

Tablo 4.7. *Öğretmenlerin Grup İçi Bağlılık Algılarının Branşlarına Göre Analiz Sonuçları*

	Branş	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>s</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Fark
Sosyal bütünlük boyutu	Okulöncesi	50	3,53	,81	,83	,47	-
	Sınıf	90	3,67	,77			
	Ortaokul branş	59	3,64	,77			
	Lise branş	85	3,51	,83			

(Devamı arkadadır)

Tablo 4.7. Öğretmenlerin Grup İçi Bağlılık Algılarının Branşlarına Göre Analiz Sonuçları (Devamı)

	Branş	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>s</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Fark
Görev bağlılığı boyutu	Okulöncesi	50	3,53	,69	1,37	,25	-
	Sınıf	90	3,55	,91			
	Ortaokul branş	59	3,48	,89			
	Lise branş	85	3,30	,92			
Sosyal çekicilik boyutu	Okulöncesi	50	3,44	,70	2,76	04*	3-4
	Sınıf	90	3,50	,87			
	Ortaokul branş	59	3,59	,86			
	Lise branş	85	3,22	,79			
Genel grup içi bağlılık düzeyi	Okulöncesi	50	3,53	,49	2,55	,05	-
	Sınıf	90	3,61	,61			
	Ortaokul branş	59	3,60	,62			
	Lise branş	85	3,38	,57			
* <i>p</i> <0,05	1. Okulöncesi	2. Sınıf*	3. Ortaokul branş	4. Lise branş			

Tablo 4.7’de öğretmenlerin grup içi bağlılık algılarının öğretmenlerin branşlarına göre sosyal bütünlük boyutunda ( $F=,83$ ;  $p>0,05$ ), görev bağlılığı boyutunda ( $F=1,37$ ;  $p>0,05$ ) ve genel grup içi bağlılık düzeyinde ( $F=2,55$ ;  $p>0,05$ ) anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir. Ancak öğretmenlerin grup içi bağlılık algılarının branşlarına göre sosyal çekicilik boyutunda ( $F=2,76$ ;  $p<0,05$ ) farklılık gösterdiği görülmektedir. Sosyal çekicilik boyutundaki farkın olduğu grupların ortaya çıkarılması amacıyla yapılan Post Hoc Tukey testi sonucunda orta okul branş öğretmenlerinin ortalamasının lise branş öğretmenlerinden daha yüksek olduğu görülmektedir. Buna göre ortaokullarda çalışan branş öğretmenlerinin sosyal çekicilik algılarının liselerde çalışanlardan daha yüksek olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin grup içi bağlılık algılarının öğretmenlerin kariyerlerine göre analiz sonuçları Tablo 4.8’de verilmiştir.

Tablo 4.8. Öğretmenlerin Grup İçi Bağlılık Algılarının Kariyerlerine Göre Analiz Sonuçları

	Kariyer	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>s</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Fark
Sosyal bütünlük boyutu	Öğretmen	39	3,53	,76	,64	,52	-
	Uzman öğretmen	211	3,58	,80			
	Başöğretmen	34	3,73	,81			
Görev bağlılığı boyutu	Öğretmen	39	3,68	,66	4,73	,00*	1-3;
	Uzman öğretmen	211	3,48	,87			
	Başöğretmen	34	3,07	,98			

(Devamı arkadadır)

Tablo 4.8. Öğretmenlerin Grup İçi Bağlılık Algılarının Kariyerlerine Göre Analiz Sonuçları (Devamı)

	Kariyer	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>s</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Fark
Sosyal çekicilik boyutu	Öğretmen	39	3,58	,62	2,99	,05	-
	Uzman öğretmen	211	3,45	,82			
	Başöğretmen	34	3,13	,92			
Genel Grup içi bağlılık düzeyi	Öğretmen	39	3,61	,58	1,55	,21	-
	Uzman öğretmen	211	3,53	,58			
	Başöğretmen	34	3,38	,57			
* <i>p</i> <0,05	1. Öğretmen	2. Uzman öğretmen	3. Başöğretmen				

Tablo 4.8’de öğretmenlerin grup içi bağlılık algılarının öğretmenlerin kariyerlerine göre sosyal bütünlük boyutunda ( $F=,64$ ;  $p>0,05$ ), sosyal çekicilik boyutunda ( $F=2,99$ ;  $p>0,05$ ) ve genel grup içi bağlılık düzeyinde ( $F=1,55$ ;  $p>0,05$ ) anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir. Ancak öğretmenlerin grup içi bağlılık algılarının kariyerlerine görev bağlılığı boyutunda ( $F=4,73$ ;  $p<0,05$ ) anlamlı farklılık görülmüştür.

Görev bağlılığı boyutunda farkın olduğu grupların ortaya çıkarılması amacıyla yapılan Post Hoc Tukey testi sonucunda hem öğretmen hem de uzman öğretmenlerle başöğretmenler arasında farklılık olduğu ve başöğretmenlerin daha düşük ortalamalara sahip oldukları görülmüştür. Bulgulara göre kariyer düzeyine göre başöğretmenlerin görev bağlılıklarının hem öğretmen hem de uzman öğretmen unvanlılara göre anlamlı düşük düzeyde çıkmıştır. Buradan başöğretmenlerin görev bağlılıklarının öğretmen ve uzman öğretmenlerden daha düşük olduğu söylenebilir.

## BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

### 5.1. Sonuç ve Tartışma

Çalışanların bağlılık ve örgütlerine adanmışlıkları örgütlerin geleceği açısından büyük katma değer yaratmaktadır (Çakı, 2018). Öğretmenlerin grup içi bağlılık algıları sosyal bütünlük boyutunda yüksek düzeyinde ve en yüksek derecededir. Bunu görev bağlılığı boyutu yüksek düzeyde izlerken en düşük düzeyin sosyal çekicilik boyutunda ve yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Genel grup içi bağlılık düzeyi ise yüksek derecededir. Bu durum ise öğretmenlerin grup içi bağlılıklarının ve birlikteliğinin güçlü olduğunu ortaya koymaktadır. Öğretmenlerin grup içi bağlılıklarının yüksek olması hem okullar hem meslektaşları hem öğrenci ve veliler hem de diğer paydaşlar açısından çok önemli çıktılar olabilecek bir durumdur. Literatürde araştırma bulgularıyla benzer biçimde Toseland ve Rivas (2017) çalışmalarında grup içi bağlılıkları yüksek olan çalışanların diğer grup üyeleriyle özdeşleşme duygusu sergilemesi, grubun çıkarları ve hedefleriyle ilgilenmesi ve bireysel kaynaklarını bu hedefler doğrultusunda kullanması beklendiğini belirtmektedir. Bu kapsamda ele alındığında araştırmanın örneklemini oluşturan öğretmenlerin grubun ve okullarının çıkarlarını incelemeleri ve bu amacı gerçekleştirmeye yönelik eylemlerde bulunmaları gerekmektedir. Bir başka çalışma Duygulu ve Abaan (2007) tarafından yapılarak grup içi bağlılığın yüksek olması çalışanların iş hayatına yönelik beklentilerini görünür kılmalarını sağlarken; örgütün de bu bileşimi destekleyen politikalar geliştirmesine katkı sağladığı belirtilmiştir. Bu sonuçlara göre araştırmanın sonucunda grup içi bağlılığın yüksek olması okul amaç ve hedeflerinin çok hızlı şekilde gerçekleştirilmesine imkan sağlayabilir.

Öcel ve Aydın (2006) tarafından yapılan çalışma grup içi bağlılık algılarının görev gruplarındaki grup performansını etkilemekle kalmadığını, aynı zamanda üyelerin gruplarının performansına ilişkin algılarını ve beklentilerini de etkilediğini ortaya koymuştur. Yine Duygulu ve Abaan (2007) çalışmalarında grup içi bağlılığı etkileyen birçok unsur olduğunu ve grup içi bağlılığın bireylerin bir kolektifin parçası olma motivasyonu ve bazı değişkenler aracılığıyla sağlanabileceğini ileri sürmektedirler. Bu kapsamda öğretmenlerin grup içi bağlılık algılarının cinsiyet, yaş, kıdem ve medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermez iken eğitim düzeyi, branş ve kariyer durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Öğretmenlerin grup içi bağlılık



algılarının öğretmenlerin öğrenim düzeylerine göre görev bağlılığı ve sosyal çekicilik boyutlarıyla genel grup içi bağlılık düzeyinde lisans mezunu öğretmenlerin lisansüstü mezunlarından daha yüksek ortalamalara sahip oldukları görülmüştür. Lisansüstü mezunlarının daha düşük ortalamaya sahip olmalarının nedeni akademik kariyer yapma ya da kurum değişikliğinden dolayı grup içi bağlılıklarının az olması olabilir. Öğretmenlerin grup içi bağlılık algılarının öğretmenlerin branşlarına göre sosyal çekicilik boyutunda orta okul branş öğretmenlerinin ortalamasının lise branş öğretmenlerinden daha yüksek olduğu görülmüştür. Buna göre ortaokullarda çalışan branş öğretmenlerinin sosyal çekicilik algılarının liselerde çalışanlardan daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılabilir. Ortaokul öğretmenlerinin daha yüksek ortalamaya sahip olmalarının nedeni ortaokullardaki ilişkilerin daha samimi olması ve örgüt ikliminin ve çalışma ortamının olumlu etkileri olabilir. Öğretmenlerin grup içi bağlılık algılarında öğretmenlerin kariyerlerine göre görev bağlılığı boyutunda anlamlı farklılık görülmüştür. Kariyer düzeyine göre başöğretmenlerin görev bağlılıklarının hem öğretmen hem de uzman öğretmen unvanlılara göre daha düşüktür. Bunun nedeni başöğretmenlerin yaş ve kıdem olarak yaşlılardan oluşması ve emekliliklerinin gelmiş ve buna hak kazanmış olmaları olabilir. Öğretmenlerin grup içi bağlılıklarının bazı değişkenlere göre farklılık göstermesi kişisel tercihleri veya görüşlerinin farklılık göstermesinden kaynaklı olabilir. Bu konuda Toseland ve Rivas, (2017) çalışmalarında bireylerin grup içindeki durumları, özellik ve beklentilerinin grup içi bağlılıklarını etkilediğini ifade etmektedir. Yine bu konuda Karaburçak ve Ayan (2020) çalışmaları sonucunda yöneticilerin hedeflerinin kurumun temel değerleriyle uyumlu bir yönetim stratejisi geliştirme ve örgüt içi bağlılıkları arttırarak grup içi bağlılıkları yüksek hedeflere ulaşabilecek ve kurum içinde verilen sorumlulukları yerine getirebilecek çalışanlarla bunun başarılacağı sonucuna ulaşmıştır. Bu kapsamda öğretmenlerin eğitim düzeyi, branş ve kariyer durumuna göre farklılıkların olması öğretmenlerin bu özelliklerinin grup içi bağlılıklarında farklı etkilere neden olmasının doğal sonucu olarak görülebilir.

## 5.2. Öneriler

- Öğretmenlerin grup içi bağlılık algılarının çok yüksek düzeye çıkarılmasına yönelik etkinlikler yapılabilir.
- Öğretmenlerin grup içi bağlılık algılarının lisans mezunlarında daha yüksek olmasının nedenleri araştırılabilir.

- Öğretmenlerin grup içi bağlılık algılarının liselerde çalışanlar ile başöğretmenlerde daha düşük olmasının neden ya da nedenleri derinlemesine araştırılabilir.

## KAYNAKÇA

- Alsancak, D., ve Altun, A. (2011). Bilgisayar destekli işbirlikli öğrenme ortamlarında geçişken bellek ile grup uyumu, grup atmosferi ve performans arasındaki ilişki. *Eğitim Teknolojisi Kuram ve Uygulama*, 1(2), 1-16.
- Cheng, E. C. (2011). Management strategies for promoting teacher collective learning. *Online Submission*, 8(1), 33-45.
- Çakı, N. (2018). İş'te Bağlılık Pilotlar Üzerine Bir Alan Araştırması. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Davarcı, S. (2008). Sporcularda rol belirsizliğinin grup bütünlüğüne etkisi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Mersin*.
- Duygulu, S., Abaan, S. (2007). Örgütsel Bağlılık: Çalışanların Kurumda Kalma Yada Kurumdan Ayrılma Kararının Bir Belirleyicisi. Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi, Cilt: 14, Sayı: 2, 61-73.
- Kalaycı, Ş. (2016). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil.
- Karaburçak, Z., Ayan, C. (2020). İş mi Bizi, Biz mi İş Yarattık? “Deneyimsiz Çalışandan Üst Düzey Yöneticiliğe Giden Yol. İstanbul: Siyah Beyaz Yayınları.
- Karasar, N. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Öcel, H., ve Aydın, O. (2006). Grup sargınlığı ölçeği: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikologlar Derneği*, 9, 18-19.
- Petitta, L. (2011). Job burnout, absenteeism, and extra role behaviors. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 26(2), 97-121.
- Schwartz, B. (2015). *Neden Çalışırız?*.(çev. Bakkal Kalem, A.). İstanbul: Optimist Yayınevi.
- Üçok, D. I. (2016). The relationship of group cohesiveness, psychological safety, control over work, and competitive work environment with organizational silence: The mediating role of motives of silence.
- Yurdakul, A. & Çelik, K. (2022). Eğitim Örgütlerinde Grup İçi Bağlılık: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18 (2) , 116-131. DOI: 10.17860/mersinefd.950409

## EKLER

## Ek 1: Denizli il Milli Eğitim Müdürlüğü Veri Toplama İzin Onayı

Evrak Tarih ve Sayısı: 27.09.2023-425188



T.C.  
DENİZLİ VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-16605029-44-85117996  
Konu : Anket Uygulama İzni

25/09/2023

## VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğünün 11.09.2023 tarihli ve 415555 sayılı yazısı.

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi (İ.Ö.) Tezlis Yüksek Lisans Programı öğrencisi Hamdi GÜL, "Öğretmenlerin Grup İçi Bağlılık Algıları" konulu proje çalışmasına yönelik hazırlanmış olduğu anket/bölçek formlarını İlgili yazı gereği Müdürlüğünüze bağlı Denizli ili Pamukkale ilçesinde bulunan resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlere uygulamak istemektedir.

Yukarıda adı geçen müracaat ile ilgili (Lisans/Lisansüstü/Doktora) öğrencileri ve Öğretim Görevlilerinin ilgili yazıları ekinde belirtilmiş okullarda, (Ortaöğretim/Liköğretim/Okulöncesi) konular ile ilgili anket çalışmalarına 2020/2 Nolu "Araştırma Uygulama İzinleri" Genelgesinde belirtilen esaslar gereğince; Okul ve kurumların eğitim-öğretim faaliyetlerini aksatmayacak şekilde 2023/2024 eğitim-öğretim yılı içinde denetimi ilçe millî eğitim müdürlükleri ve okul/kurum idaresinde olmak üzere, kurum faaliyetlerini aksatmadan, gönüllülük esasına göre, onaylı bir örneği Müdürlüğümüzde muhafaza edilen ve uygulama sırasında da mühürlü ve imzalı örnekten çoğaltılan veri toplama araçlarının uygulanması, ilgili genelgenin 28. Maddesi ve "Araştırma İzni Başvuru Taahhütnamesi"nin 16. Maddesi gereği sonuç raporunun çalışma bitiminden itibaren 30 gün içerisinde kurumunuz aracılığı ile gönderilmesi Müdürlüğümüze uygun görülmüştür.

Olurlarınıza arz ederim.

Dr. Emre ÇALIŞKAN  
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR  
25/09/2023  
Hamit GENÇ  
Vali a.  
Vali Yardımcısı V.

T.C.  
DENİZLİ VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

## PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

Kurumunuza Müdürlüğümüzden talep edilen araştırma isteklerine nit Makam Onayı ve Müdürlüğümüzce Onay verilen anket formları ekte gönderilmiştir.

Gereğini rica ederim.

Hamit GENÇ  
Vali a.  
Vali Yardımcısı V.

Ek:  
1-Anket Formları

Adres: M. Akif Ersoy Mah. 29 Ekim Bulv. No:1741  
Merkezi: DENİZLİ  
İnternet Adresi: <http://denizli.meb.gov.tr>  
E-Posta: [ah200@meb.gov.tr](mailto:ah200@meb.gov.tr)  
Kop Adresi : [meh@denizli.meb.gov.tr](mailto:meh@denizli.meb.gov.tr)

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meh-ehya>  
Bilgi için: İl Müfettişi ERKOC-V.H.K.L. / Saha Ofis Müfettişi  
Telefon No : 0 (258) 234 20 95  
Faksa : 0 (258) 234 20 99

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://www.sorgu.meb.gov.tr/adresinden> 61e0-c1e4-319c-b335-b3f4 kodu ile ayık edilebilir.

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununa göre Gövenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır.  
Evrak Doğrulama Adresi: <https://turkiye.gov.tr/ebd79e6c5256&e0=B3RZ6CYZ4Y&e5=425188> adresinden yapılabilir.

## Ek 2: Ölçek Kullanım İzinleri



**Hamdi GÜL**  
Değerli Hocam; Ben Hamdi GÜL Pamukkale Ünive...

14:05



**Kazım Çelik**  
Kime: Hamdi GÜL >

16:28

### Ynt: Ölçek izni

Sevgili Hamdi,  
"Eğitim Örgütlerinde Grup İçi Bağlılık" adlı ölçeğimizi kullanmanızdan memnuniyet duyarız.

Başarılar.

Prof. Dr. Kazım Çelik

20 Haz 2023 Sal, saat 14:05 tarihinde Hamdi  
<[hamdigul4@gmail.com](mailto:hamdigul4@gmail.com)> şunu yazdı:

--

-----  
Dr. Kazım ÇELİK  
Pamukkale Üniversitesi  
Eğitim Fakültesi  
Eğitim Bilimleri Bölümü  
Kınıklı Yerleşkesi  
**Denizli/TÜRKİYE**

**Ofis Tel:** 0258 296 11 35

**GSM:** 0533 658 76 23

**Özgeçmiş ve Yayınlar için:**

<https://akademik.yok.gov.tr/AkademikArama/AkademisyenGorevOgrenimBilgileri?islem=direct&authorId=2B98F912A20A2326>

<https://scholar.google.com.tr/citations?user=OXnM->

### Ek 3: Ölçekler

Evrak Tarih ve Sayısı: 08.09.2023-E.415258

Sayın Katılımcımız

Katılacağınız bu çalışma, "Öğretmenlerin Grup İçi Bağlılık Algıları" adıyla, Hamdi GÜL tarafından 25/09/2023-19/12/2023 tarihleri arasında yapılacak bir araştırma uygulamasıdır.

Araştırmanın Hedefi: Bu araştırma ile 2022-2023 eğitim öğretim yılında Denizli ili Pamukkale ilçesinde resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin grup içi bağlılık algılarının ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Bununla birlikte öğretmenlerin grup içi bağlılık algılarının kişisel özelliklerine göre durumunun tespit edilip ortaya konulması da amaçlanmıştır.

Araştırmanın Nedeni: Proje Çalışması

Araştırmanın Yapılacağı Yer(ler): Denizli'nin Pamukkale İlçesindeki resmi liseler.

Araştırma Uygulaması: Anket

10.201.1.83

Araştırma T.C. Milli Eğitim Bakanlığı'nın ve okul/kurum yönetiminin izni ile gerçekleştirilmektedir. Araştırma uygulamasına katılımıyla gönüllülük esasına dayalı olmaktadır. Çalışmada sizden kimlik belirleyici hiçbir bilgi istenmemektedir. Cevaplar tamamıyla gizli tutulacak ve sadece araştırmacılar tarafından değerlendirilecektir. Veriler sadece araştırmada kullanılacak ve üçüncü kişilerle paylaşılmayacaktır.

Uygulamalar, kişisel rahatsızlık verecek sorular ve durumlar içermemektedir. Ancak, katılım sırasında sorulardan ya da herhangi başka bir nedenden rahatsız hissederseniz cevaplama işini yarıda bırakabilirsiniz.

Katılımı onaylamadan önce sormak istediğiniz herhangi bir konu varsa sormaktan çekinmeyiniz. Çalışma bittikten sonra bizlere telefon veya e-posta ile ulaşarak soru sorabilir, sonuçlar hakkında bilgi isteyebilirsiniz. Saygılarımızla,

Araştırmacı : Hamdi GÜL

İletişim Bilgileri : 5553031087

*Yukarıda bilgileri bulunan araştırmaya katılmayı kabul ediyorum.*

.../.../.....

İsim-Soyisim İmza:

Katılımcı Adı-Soyadı :

Telefon Numarası :



Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Evrak Tarih ve Sayısı: 08.09.2023-E.415256

Değerli öğretmen arkadaşlarım

Bilimsel bir çalışmaya veri sağlamak amacıyla siz değerli arkadaşlarımla görüşlerime ihtiyaç duymaktayım. Veriler başka kurum ve kişilerle paylaşılmayacaktır. Aşağıdaki ifadelere katılım düzeyinizi göstermek için size göre uygun seçeneği lütfen işaretleyiniz.

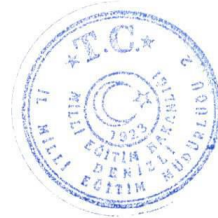
Araştırmaya yapmış olduğunuz katkılardan dolayı teşekkür eder, saygılar sunarım.

10.201.1.83  
3236  
8.09.2023

Hamdi GÜL  
Yüksek Lisans Öğrencisi

#### I. BÖLÜM: KİŞİSEL ÖZELLİKLER

- A) Cinsiyetiniz: Kadın ( ) Erkek ( )  
B) Yaş: .....  
C) Kıdem: .....  
D) Medeni Durum: Evli ( ) Bekar ( )  
E) Eğitim Düzeyi: Lisans ( ) Lisansüstü ( )  
F) Branş: .....  
G) Kariyer durumu: Öğretmen ( ) Uzman öğretmen ( ) Başöğretmen ( )



Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Evrak Tarih ve Sayısı: 08.09.2023-E.415258

## II. BÖLÜM: Grup İçi Bağlılık Ölçeği

	Kesinlikle Katılmıyorum (1)	Katılmıyorum (2)	Orta Düzeyde Katılmıyorum (3)	Katılıyorum (4)	Kesinlikle Katılıyorum (5)
1. Okulda birlikte çalıştıklarımdan bazıları zaman içerisinde en iyi arkadaşlarımdan oldu.					
2. Bu okulda çalışanlar okul ortamı dışında da genelde ailele görüşürler.					
3. Bu okulda çalışanların özel günlerine (nişan, düğün, taziye, hasta ziyareti vs) katılmaya özen gösterilir.					
4. Okuldaki herhangi bir başarısızlık durumunda sorumluluğu hep birlikte paylaşırsınız.					
5. Bu okulda çalışanlar okul dışı çeşitli etkinliklerde (sohbetler, halı saha maçları, altın/para günleri v.b) nadiren bir araya gelirler.					
6. Bu okulda çalışanlar okulda bir sorunla karşılaştıklarında birbirlerine yardım etmek için gayret gösterirler.					
7. Bu okulda bana verilen sorumlulukları yeterli bulmuyorum.					
8. Bu okulun akademik başarıya yeterince önem verdiğini düşünmüyorum.					
9. Bu okul mesleki gelişimim için bana yeterince fırsat sunmuyor.					
10. Bu okuldaki katı bürokratik yapıdan hoşlanmıyorum.					
11. Bu okulda çalışanlar, okuldaki öğrencilerin eğitim durumlarıyla ilgili birbirleriyle konuşmazlar.					
12. Bu okulda çalışanlar okulun amaçlarına ulaşmak için kenetlenirler.					
13. Bu okulda çalışanların okulun başarısına yönelik görüşleri birbirleriyle çalışmaktadır.					
14. Bu okulda çalışanlar teneffüs saatlerinde birlikte vakit geçirirler.					
15. Bu okulda çalışanlar okul dışında samimi değildir.					
16. Bu okuldaki çalışanlarla okul içindeki sosyal etkinliklerde bir araya gelmekten hoşlanmıyorum.					
17. Okul tatile girdiğinde diğer çalışanlarla pek görüşmem.					

10.201.1.83  
3238  
8.09.2023



Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.



**Ek 4: Özgeçmiş**