



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

**EĞİTİM ÖRGÜTLERİNDE GRUP İÇİ BAĞLILIK VE
SOSYAL İLİŞKİLER ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Huriye SERT

DENİZLİ 2024

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

**EĞİTİM ÖRGÜTLERİNDE GRUP İÇİ BAĞLILIK VE SOSYAL
İLİŞKİLER ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Huriye SERT

Danışman

Prof. Dr. Kazım ÇELİK

ETİK BEYANNAMESİ

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında; 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.

Huriye SERT

TEŞEKKÜR

Dönem projesi çalışmamın planlanmasında, araştırılmasında, yürütülmesinde ve oluşumunda ilgi ve desteğini esirgemeyen, engin bilgi ve tecrübelerinden yararlandığım sayın hocam Prof. Dr. Kazım ÇELİK 'e,

kıymetli bilgileriyle gelişimime katkıda bulunan değerli yüksek lisans hocalarıma,
çalışma arkadaşlarıma,

Çalışmam boyunca zorlukları benimle göğüsleyen ve bana destek olan canım aileme sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Huriye SERT

ÖZET

EĞİTİM ÖRGÜTLERİNDE GRUP İÇİ BAĞLILIK VE SOSYAL İLİŞKİLER ARASINDAKİ İLİŞKİ

SERT, Huriye

Yüksek Lisans Projesi, Eğitim Bilimleri ABD,

Eğitim Yönetimi Bilim Dalı

Proje Danışmanı: Prof. Dr. Kazım ÇELİK

Ocak 2024, 59 sayfa

Eğitim örgütlerinde grup içi bağlılık ve sosyal ilişkiler arasındaki ilişkinin araştırıldığı bu çalışma ilişkiel tarama modelinde yapılmıştır. Araştırmanın örneklemini 2022-2023 eğitim yılında Denizli ili Merkezefendi ilçesinde resmi okullarda görev yapan 278 öğretmen oluşturmaktadır. Öğretmenler seçkisiz örnekleme ile seçilmiş ve tamamen gönüllü öğretmenlerden oluşmuştur. Araştırmada veriler kişisel bilgi formu, grup içi bağlılık ölçeği ve sosyal ilişkiler ölçekleri ile toplanmıştır. Toplanan verilerin güvenilirlik düzeyi yüksek düzeyde ölçülürken verilerin normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Analizlerde parametrik testler kullanılmıştır.

Eğitim örgütlerinde grup içi bağlılık algılarının bütün boyutlar ve genel olarak “Orta” düzeydedir. Eğitim örgütlerinde grup içi bağlılık ve sosyal ilişki algıları öğretmenlerin cinsiyet, öğrenim düzeyi ve medeni duruma göre farklılık göstermediği ancak kariyer düzeyi, kademe ve yaşa göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Anahtar Sözcükler: Grup içi, bağlılık, sosyal ilişki, öğretmen, eğitim, okul, örgüt

İÇİNDEKİLER

PROJE ONAY SAYFASI	iii
ETİK BEYANNAMESİ	iv
TEŞEKKÜR	v
ÖZET	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar DİZİNİ	xi
BİRİNCİ BÖLÜM – GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.1.1. Problem Cümlesi	3
1.1.2. Alt Problemler	3
1.2. Araştırmanın Amacı	4
1.3. Araştırmanın Önemi.....	4
1.4. Varsayımlar	4
1.5. Sınırlılıklar	4
1.6. Tanımlar	5
İKİNCİ BÖLÜM – KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	6
2.1. Bağlılık ve Örgütsel Bağlılık	6
2.2. Örgütsel Bağlılık Sınıflaması	7
2.2.1. Tutumsal (Duygusal) Bağlılık	7
2.2.2. Davranışsal Bağlılık	8
2.2.3. Çoklu Bağlılık	9
2.3. Grup İçi Bağlılık ve Etkileri	10
2.4. Sosyal İlişki Tanımı ve Kavramı	11
2.5. Sosyal İlişkiler	11
2.6. Sosyal İlişki Becerilerin Sınıflaması	13
2.7. Grup İçi Bağlılık ve Sosyal İlişkiler Arasındaki İlişki	17
2.8. İlgili Araştırmalar	18

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM – YÖNTEM	21
3.1. Araştırmanın Modeli	21
3.2. Evren ve Örneklem	21
3.3. Veri Toplama Aracı	22
3.4. Verilerin Toplanması	23
3.5. Verilerin Analizi	23
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM - BULGULAR VE YORUMLAR	25
4.1. Alt Problemlere İlişkin Bulgular	25
4.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	25
4.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	26
4.1.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	33
BEŞİNCİ BÖLÜM - TARTIŞMA VE ÖNERİLER	35
5.1. Tartışma ve Sonuç	35
5.2. Öneriler	36
KAYNAKÇA	38
EKLER	43
ÖZGEÇMİŞ	50

TABLolar LİSTESİ

Tablo 3.1. Öğretmenlerin Kişisel Özelliklerine Göre Dağılımları	21
Tablo 3.2. Verilerin Basıklık ve Çarpıklık Analizi Sonuçları	23
Tablo 4.1. Öğretmenlerin Eğitim Örgütlerinde Grup İçi Bağlılık ve Sosyal İlişki Algıları	25
Tablo 4.2. Öğretmenlerin Eğitim Örgütlerinde Grup İçi Bağlılık ve Sosyal İlişki Algılarının Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Analizi	26
Tablo 4.3. Öğretmenlerin Eğitim Örgütlerinde Grup İçi Bağlılık ve Sosyal İlişki Algılarının Öğretmenlerin Eğitim Düzeylerine Göre Analizi	27
Tablo 4.4. Öğretmenlerin Eğitim Örgütlerinde Grup İçi Bağlılık ve Sosyal İlişki Algılarının Öğretmenlerin Kariyer Düzeylerine Göre Analizi	28
Tablo 4.5. Öğretmenlerin Eğitim Örgütlerinde Grup İçi Bağlılık ve Sosyal İlişki Algılarının Öğretmenlerin Kademelerine Göre Analizi	29
Tablo 4.6. Öğretmenlerin Eğitim Örgütlerinde Grup İçi Bağlılık ve Sosyal İlişki Algılarının Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Analizi	30
Tablo 4.7. Öğretmenlerin Eğitim Örgütlerinde Grup İçi Bağlılık ve Sosyal İlişki Algılarının Öğretmenlerin Medeni Duruma Göre Analizi	32
Tablo 4.8. Eğitim Örgütlerinde Grup İçi Bağlılık ve Sosyal İlişki Arasındaki İlişki Düzeyine Yönelik Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları	33

BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ

Eğitim örgütlerinde bağlılık diğer örgütler gibi oldukça önemlidir. Örgüt içinde bağlılığı etkileyen pek çok faktör bulunmaktadır. Bunlardan biri de sosyal ilişkilerdir. Örgüt içi sosyal ilişkilerin iyi olması bağlılık üzerinde de önemli etki yaratmaktadır. Bu sebeple bu çalışmada eğitim örgütlerinde grup içi bağlılık ve sosyal ilişkiler arasındaki ilişki araştırılmıştır.

Bu bölümünde problem durumu problem cümlesi, alt problemler, amaç, önem, sayıtlar, sınırlılıklar ve tanımlar ele alınmıştır.

1.1. Problem Durumu

Bağlılık, bireylerin yaşamlarında önemli olarak algıladıkları kişi ve nesnelere karşı sahip oldukları ve daha sonra onlarla etkileşimlerinde gerekli eylemleri memnuniyet ve istekle yerine getirdikleri bir eğilim olarak tanımlanabilir (Çakır, 2001). William Whyte, 1956 yılında yayımlanan Aşırı Bağlılığın Tehlikeleri adlı kitabında yer alan “Örgüt İnsanı” başlıklı yazısında, örgütsel birey kavramını yalnızca kurum için çalışan değil, aynı zamanda kurumun ayrılmaz bir parçası olan kişi olarak açıklamaktadır. Verilen tanıma göre, çalışanların ekibi yenilikçi fikirlerin kaynağı olarak algıladıkları ve aynı zamanda birey için üyelik hissini temel gerekliliğini kabul ettikleri anlaşılmaktadır. Whyte'in değerlendirmesinden bu yana, adanmışlık konusunda kapsamlı araştırmalar yapılmıştır. Bu araştırmaların önemli bir kısmı, örgütlerin yüksek bağlılık seviyelerinden avantaj sağlayacağı düşüncesi etrafında dönmektedir (Randall, 1987).

Grup içi bağlılıkla bireylerin emeklerinden anlam çıkarmalarını sağlayan bir örgüt anlayışı tesis edildiğinde, çalışma eylemine değer veren bir insan eğilimi anlayışı formüle etmek mümkün hale gelir (Schwartz, 2015). Çalışanların kuruma olan bağlılığı, kurumsal dinamikler açısından büyük önem taşımaktadır. Bu bağların gücünün zaman içinde azaldığını ve dolayısıyla bu kavrama incelikli ve özenli bir yaklaşım gerektirdiğini kabul etmek zorunludur. Kurumlar, çalışanların bağlılığı, işgücü kaybının önlenmesi ve devamsızlık nedenlerinin azaltılması gibi faktörlere öncelik verse de çalışanlar, kurumlarından bireysel gereksinimlerine değer vermelerini ve içsel değerlerinin farkına varmalarını beklemektedir (Güney, 2020). Aynı zamanda, örgütsel bağlılığın incelenmesi, toplumsal yapının güvence altına alınması ve korunması göz önünde

bulundurulduğunda bir araştırma konusu olarak önem taşımaktadır (Howard ve Park, 2015). Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütlerine duygusal olarak ne kadar bağlı olduklarının bir ölçüsüdür. Örgütsel performans, örgüt içinde güçlü bir bağlılığın varlığından önemli ölçüde etkilenmekte ve geç kalma, devamsızlık ve çalışan devri gibi olumsuz sonuçların azalmasına yol açmaktadır. Ayrıca bu bağlılık, sunulan ürün ya da hizmetin genel kalitesini artırmaya da hizmet eder (Bayram, 2005). Örgütsel bağlılık kavramı, inanç gücünün ve çalışan ile örgüt arasında kurulan duygusal bağın bir tezahürü olarak kabul edilmektedir. Kavramın tanımlarının tarihsel süreç içinde incelenmesi, hem kavramın hem de sürecin anlaşılmasını kolaylaştırır.

Grup içi bağlılık, çalışanın kendi örgütüne yönelik duygularını, örgüt içindeki karşılaşmalarına atfettiği yorumları ve örgüt ile çalışan arasındaki karşılıklı etkiyi kapsayan bir ahlaki sağlamlık durumu olarak nitelendirilebilir. Örgütsel bağlılıkla ilgili literatür incelendiğinde, birçok akademisyenin bu kavrama ilişkin çok sayıda yorum ve açıklama geliştirdiği görülmektedir. Çalışanın şirketine karşı duyduğu bağın büyüklüğünü gösterir. Bu nedenle, çalışanların yapılan işten memnun olmalarını sağlamak için ekibin bir üyesi olarak yer almaları gereklidir. Yukarıda belirtilen bilgiler dikkate alındığında örgütsel bağlılık, çalışanların istihdam edildikleri örgüt tarafından belirlenen hedef ve ilkeleri benimsemeleri ve örgütün daha iyiye gitmesi için kendilerinden beklenen adanmışlık düzeyini aşarak çabalarını sürdürme istekleri olarak tanımlanabilir (Aka, 2017).

Üretkenlik zihniyetini toplumun genelini kapsayacak şekilde genişletmenin yolunun, profesyonel ve kişisel alanlar arasındaki sınırın belirsizleştirilmesinden geçtiği yaygın olarak ileri sürülmektedir. İş dünyasının duygusal bir bağ ve manevi bir önemle donatıldığı günümüzde, kişinin işinden ayrılması artık basit bir girişim değildir. Çünkü organizasyon kavramı, edinilen sosyal niteliklerle beslenir. Deleuze'ün analizi, örgütlere bir ruh atfetmenin, tam da bu örgütlerden vazgeçme eğilimini engellemeyi amaçlayan bir oyalama taktiği olarak hizmet ettiği fikri etrafında döner. Çalışma yaşamı ve örgütsel yapıların bu tanımı, bireyler ve ilgili kuruluşları arasında sağlam, uyumlu ve manevi açıdan tatmin edici bağlantıları teşvik etme çabası olarak kabul edilmektedir (Fleming, 2020). Kurumun tutumu, çalışanlar arasında bağlılık düzeyleri ile ilgili bilişsel bir temsil oluşturur.

Grup içi bağlılık, grup dinamiği araştırmalarının başlangıcından beri grup oluşumu ve sürekliliğinde önemli bir değişken olarak kabul edilmiş ve sosyal psikolojiden endüstriyel ve örgütsel psikolojiye, klinik psikolojiye ve spor psikolojisine

kadar çeşitli alanlarda araştırmacıların ilgisini çekmiştir (Dion, 2000). Grup içi bağlılık; genel olarak, grup üyelerinin birbirlerine yakınlaşmalarını ve bağlı kalmalarını sağlayan sosyal bağlar kurma eğilimleridir. İlgili alan yazın gözden geçirildiğinde, grup içi bağlılığının genellikle örgüt mensuplarının birbirlerini ya da grubu çekici bulma derecesi şeklinde kavramsallaştırıldığı görülmektedir (Öcel ve Aydın, 2006).

Diğer tüm örgütlerde olduğu gibi okullarda da öğretmenlerin takım çalışmasına yatkın olması günden güne önem kazanmaktadır (Searle ve Swartz, 2015). Grup içi bağlılığı yüksek düzeyde olan öğretmenler ideallerini paylaşırlar, birbirlerini mesleki ve sosyal açıdan desteklerler, grup değerleri oluştururlar, işbirlikçi davranışlar gösterirler ve meslektaşların birbirine güvendiği yapısal bir kültür oluşturmak için çaba sarf ederler. Bağlılık, öğretmenler için öğrenme ortamının kalitesinin artırılmasında, ihtiyaçların karşılanmasında ve diğer öğretmenler tarafından kabul edilmesinde önemli bir rol oynar. Grup içi bağlılık hem öğrencilerin akademik başarısı hem de grup etkinliği için gereklidir (Cheng v.d, 2011). Grup içi bağlılık öğretmenlerin ve okulların etkinliği ve etkililiği için önemli bir faktördür. Grup içi bağlılığı etkileyen en önemli faktörlerden biri de grup içi iletişim ve sosyal iletişim etkileşimidir

Sosyal ilişkiler; bireyin belirli bir kişiye, çevresindeki diğer insanlara genel davranışlarından farklı davranması yönüyle “özel” bir yapı arz eder (Reis, Capobianco ve Tsai, 2002). İnsanın en temel amaçlarından biri olan mutluluğa ulaşmak ancak başka insanlarla bağlantı kurularak başarılabilir (Haller ve Hadler, 2006). Sosyal ilişki kurmanın olumlu kişilerarası ilişkiler kurmanın mutlu ve doyum verici bir yaşam için gerekli olduğunu savunmaktadır (Geçtan, 2000). Mutlu ve nispeten daha az mutlu insanların karşılaştırılmasında sonuçlar mutlu insanların benzer yüksek kalitede arkadaş ilişkileri, aile desteği ve romantik ilişkilere sahip ve daima yakınları ile güçlü sosyal ilişkiler içinde olduğunu göstermektedir. Bu nedenle grup içi bağlılık ve sosyal ilişki arasındaki ilişki düzeyinin ortaya çıkarılmasına ihtiyaç duyulmuştur.

1.1.1 Problem Cümlesi

Araştırmanın problem cümlesi “Eğitim örgütlerinde grup içi bağlılık ve sosyal ilişkiler arasındaki ilişki ne düzeydedir?” biçiminde ifade edilmiştir.

1.1.2 Alt Problemler

Araştırmanın alt problemleri şöyledir.

1. Eğitim örgütlerinde grup içi bağlılık ve sosyal ilişki algıları ne düzeydedir?

2. Eğitim örgütlerinde grup içi bağlılık ve sosyal ilişki algıları öğretmenlerin (a) cinsiyetlerine, (b) öğrenim düzeylerine, (c) kariyer durumlarına, (d) çalışma kademelerine, (e) yaşlarına, (f) medeni durumlarına göre farklılaşmakta mıdır?

3. Eğitim örgütlerinde grup içi bağlılık ve sosyal ilişki arasındaki ilişki düzeyi nedir?

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı 2022-2023 eğitim yılında Denizli ili Merkezefendi ilçesinde resmi okullarda çalışan öğretmenlerin grup içi bağlılık ve sosyal ilişkilerinin ne düzeyde olduğunu ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Bunun yanında öğretmenlerin grup için bağlılık algılarıyla sosyal ilişki düzeyleri arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır.

1.3. Araştırmanın Önemi

Grup kavramı son yıllarda araştırmacıların dikkatini çeken önemli konulardan biri olmuştur. Araştırmalar, insanların dünyadaki grupları nasıl gördükleri, bireylerin ait oldukları gruplar ve olmadıkları gruplar hakkında neler düşündükleri ve bu süreçlerin nihayetinde gruplara yönelik davranışlarını nasıl yönlendirdiği gibi çok çeşitli konuları incelemiştir. Ancak okul ya da eğitim örgütlerinde grup içi bağlılık konusunun çok az bir şekilde araştırıldığı görülmektedir. Onun için bu çalışma alandaki eksikliğin kapanmasına katkı sunma bakımından da önemlidir.

1.4. Varsayımlar

Araştırmanın varsayımları şunlardır:

- Katılımcı öğretmenler ölçme araçlarına doğru cevaplar vermişlerdir.
- Ölçme araçları çalışmanın amacını ortaya çıkarma ve alt problemlere cevap vermede yeterlidir.

1.5. Sınırlılıklar

- 2022-2023 Eğitim Öğretim yılında Denizli ili Merkezefendi ilçesinde resmi okullarında görev yapan öğretmenlerin görüşleriyle sınırlıdır.
- Kullanılan ölçeklerle toplanan verilerle sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

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

İlişki: İki kişi arasında süreklilik arz eden bağlıdır (Reis, Capobianco ve Tsai, 2002).

Sosyal İlişki: Sosyal anlamda kişi ya da kişiler arasında devam eden ikili ilişkilerdir.

İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde konuyla ilgili literatür bilgisi ve bu alanda yapılmış çalışmalar yer almaktadır.

2.1. Bağlılık ve Örgütsel Bağlılık

Latince'den türetilen bağlılık, "birleştirme" eylemini ifade eder. Bağlılık duygusuna sahip olan bireyler kendilerini bir bütünün ayrılmaz üyeleri olarak algılar ve bu bağı sürdürme güdüsü sergilerler (O'Malley, 2000). Araştırmalara göre, bireyler yaşamları boyunca ekonomik, sosyal ve kültürel sermaye olmak üzere üç temel sermaye biçimine sahip olmaktadır. Ayrıca, bu finansal sermayelerin yanı sıra bireyler sembolik sermayeye de sahip olurlar. Bireyler, yaşamları boyunca sahip oldukları çeşitli sermayeleri kullanarak amaca yönelik bir varoluş sürdürmeye çalışırlar. Bir birey doğduğu andan itibaren fiziksel bir alanı kendi alanı olarak kabul eder ve nihai amacı bu alanı korumak ya da geliştirmektir. Bu sosyal katılım alanının sürdürülebilmesi ekonomik, sosyal ve kültürel varlıkların kullanılmasına bağlıdır. Bourdieu, habitus kavramı aracılığıyla bir bireyin içsel kanaatleri, eylemleri ve bakış açıları hakkında fikir edinmeye çalışır. Habitus, bir bireyin değerlerinin, eylemlerinin ve sosyal konumunun yalnızca birikmiş deneyimlerle şekillenmek yerine, kişisel ve kolektif eğilimlerin sürekli olarak yeniden yapılandırılması süreciyle pekiştirildiği karmaşık bir sosyolojik olgu olarak tanımlanabilir (Costa & Murphy, 2015).

Gallup tarafından 2013 yılında 140 ülkeyi kapsayan kapsamlı bir anket, dünya genelinde çalışanların yalnızca yüzde 13'ünün mesleki çabalarına yönelik gerçek bir şevk ve gayret içinde olduğunu ortaya koymuştur. Gallup'a (2013) göre, bireylerin yaklaşık %63'ü kopuk ve motivasyondan yoksun olarak kategorize edilirken, yaklaşık %24'ü aktif olarak kopuk veya mutsuz olarak sınıflandırılmaktadır. İkinci kategoriye girenlerin çalışma arkadaşları arasında olumsuz duygular yayma olasılığının yüksek olduğu bildirilmektedir.

İş yaşamında sahip olunan olumsuz duyguların geribildirimi bir tür "*hamster tekerinin*" içinde sıkışıp kalarak, tekeri daha hızlı döndürmeye çalışmak şeklinde olabilmektedir (Leberecht, 2015). Örgütsel bağlılık kavramı, bağlılık ve bu benzetme arasındaki ilişki düşünüldüğünde, örgütsel yaşamı bir çark ve çalışanları da bu çarkın içine hapsolmuş 'hamster'lar olarak gören geleneksel benzetmenin tersine çevrilmesi olarak algılanabilir. Çark (organizasyon), çalışanların potansiyellerini bastıran boğucu ve

daraltıcı bir yapı olarak algılanmak yerine, kariyer ilerlemesi ve bireysel gelişim açısından onları geleceğine doğru iten bir itici güç olarak görülebilir.

Olumlu duygusal durumların ortaya çıkması, iş performansının artmasını sağlar. Olumlu geribildirim kendi kendini güçlendiren bir yapıya sahiptir ve bu da iş kalitesinin artmasına ve çalışan bağlılığının yükselmesine neden olur. Sürdürülebilir örgütsel bağlılık ile karakterize edilen bir ortamda, çalışanlar, yöneticiler, işverenler, tüketiciler ve müşteriler de dahil olmak üzere çeşitli paydaşlar için karlı bir sonuç elde edilir (Schwartz, 2015). “... 2014’te ABD’de Eşit İstihdam Fırsatları Komisyonu, Long Island merkezli bir müşteri hizmetleri şirketi olan United Health Programs of America’ya, çalışanların birbirlerine “Seni Seviyorum” demeye zorladığı için dava açtı. Şirketin İnsan Kaynakları Bölümü, işyerinde maneviyatın, motivasyonu ve satışları artıracığına inanıyordu. Çalışanların her sabah, meslektaşlarına ve patronlarına (sevgi dâhil) derin duygusal bağlılıklarını ifade etmeleri ve büroda dua etmeleri gerekiyordu. Birkaç çalışan özel hayatlarına bu denli müdahale edildiği için şikâyetçi oldu. Bir kişi sevgi, dua ve barış gösterisi ritüeline katılmadığı için şirket yönetimi tarafından işten atıldı...” (Reuters, 2014). Çalışanlar olumlu bir öz imaja sahip olduklarında daha yüksek performans gösterirler. Örgütsel bağlılığın amacı, çalışan memnuniyeti ile örgütsel hedeflere ulaşılması arasında uygun bir denge kuran sağlam bir çerçeve oluşturmaktır. Bu, her çalışanın temel güdüleriyle uyumlu koşullar altında faaliyet göstermesinin ve böylece optimum performans sağlamanın çok önemli olduğu anlamına gelir. Çalışan memnuniyeti, kurum üzerinde mümkün olan en büyük etkiyi yaratmakla eş anlamlıdır.

2.2. Örgütsel Bağlılık Sınıflaması

Örgütsel bağlılığın sınıflandırılmasına ilişkin alan yazında genellikle 3 sınıflandırmaya ağırlık verildiği görülmektedir. Bunlar; İnce ve Gül (2005), çalışmalarında örgütsel bağlılığı; “*tutumsal (duygusal), davranışsal ve çoklu bağlılık*” biçiminde sınıflandırarak ilgili yaklaşımları alan yazına dâhil etmişlerdir.

2.2.1. Tutumsal (Duygusal) Bağlılık

Tutum, bireyi belli davranışlara yönlendiren eğilimler olarak adlandırılmaktadır. Bireylerin; insanlara, nesnelere, faaliyetlere, olaylara ve olgulara ilişkin yönelimini ifade etmektedir (Ceylan, 1998). Tutumsal bağlılık, bireyin örgütte kalma isteği ve örgütün faydası için yoğun çaba göstermesi halidir. Tutumsal bağlılık, çalışanın o örgütte çalışma nedenini çalıştığı ortamı gözlemleyerek ve o ortamda çalışarak edindiği duygu

deneyimleri ile oluşan duygusal bir tepkiye karşılık gelmektedir (Mottaz, 1989). Tutumsal bağlılık, çalışanların örgütleriyle olan ilişkileridir. Bu ilişkiler örgütün ve çalışanın değer ve hedeflerinin uyumlu olmasına dayanmaktadır (Meyer ve Allen, 1991). Tutumsal bağlılık ile çalışan yaptığı işle özdeşleşerek bütünleşmektedir. Çalışanların örgüte yönelik duyduğu güçlü bir bağ ve duygu yoğunluğu örgütle bütünleşmesini sağlamaktadır (Mize, Stanforth, Johnson, 2000). Örgütle çalışanın amaç ve beklentilerinin zaman içerisinde ahenk yakalaması ile örgütle özdeşleşme mümkün olmaktadır (Lam ve Zhang, 2003).

Tutumsal bağlılık, bireyin örgütüyle ne derecede bütünleşebildiği ve özdeşleşebildiği ile ilişkilendirilmektedir. Çalışanların örgütte karşı karşıya kaldıkları durumlar ve içerisinde buldukları koşullar, zihinsel dünyalarını ve psikolojilerini etkileyerek davranışlarının devamlılığını belirlemektedir. Bu devamlılık hali ise çalışanların örgütlerine bağlılıklarını sağlayacak tutumlar ile örgütsel bağlılıklarını sağlamaktadır (Doğan ve Kılıç, 2007). Bütünlük ve özdeşleşmeyi yakalayabilen çalışanların performanslarının yükseldiği, işe yönelik devamsızlıklarının azaldığı, daha çok çaba harcadıkları ve işten ayrılma niyetinden uzaklaştıkları görülmektedir (İnce ve Gül, 2005). Tutumsal bağlılık, örgütsel bağlılık kavramının tanımı ile eş değer olarak görülmektedir. Tutumsal bağlılığın ne anlama geldiğinin anlaşılabilmesi için kavrama yönelik yaklaşımların daha detaylı olarak ele alınması gerekmektedir. Bubağlamda Etzioni, Kanter, O'Reilly ve Chatman, Penley ve Gould ile Allen ve Meyer'in yaklaşımları ele alınarak detaylı olarak yaklaşımlar kısmında değerlendirilmektedir.

2.2.2. Davranışsal Bağlılık

Davranışsal bağlılık, çalışan tarafından üstlenilen davranışsal eylemler olarak açıklanmaktadır (Doğan ve Kılıç, 2007). Davranışsal bağlılık, sosyo-psikolojik bir çerçeve üzerine kurulmuştur. Çalışanların bağlılığının önceki deneyimlerine ve örgütsel ortama uyum sağlama becerilerine bağlı olduğunu belirtmek çok önemlidir. Davranışsal bağlılık kavramı, çalışanların belirli bir kuruluştaki uzun süre görev yapmaları nedeniyle ortaya çıkan zorlukların üstesinden gelme becerileri ve bu durumdan kaynaklanabilecek sorunların daha sonra ortaya çıkmasıyla ilgilidir.

Davranışsal bağlılık gösteren çalışanlar, belirli örgütsel eylemlere yönelik bağlılıklarını sergilerler. Bireyler kendilerini kapsayıcı bir varlığa bağlamak yerine, söz konusu varlık tarafından üstlenilen belirli bir eylemle ilişkilendirirler. Bir süre devam eden tekrarın ardından, çalışan davranışsal bir bağlılık geliştirir. Olayların devamında,

çalışanlar ilgili davranışlara dayalı tutumlar oluşturur ve sonuçta bu davranışları tekrarlama olasılığını artırır (Bayram, 2005). Davranışsal bağlılık, toplumsal normlar tarafından belirlenen talepleri aşan bağlılığın dışı vurumu olarak nitelendirilebilir. Davranışsal bağlılıkta, çalışanın önceki deneyimleriyle şekillenen davranışları, kuruma olan bağlılığıyla ilişkilendirilir. Bakan ve Doğan (2012) örgütten ayrılmama, örgütte kalma isteği duyma ve devamsızlık yapmama gibi davranışların örgütsel bağlılığın göstergeleri olduğunu ileri sürmektedir.

2.2.3. Çoklu Bağlılık

Çoklu bağlılık, bir örgüt içindeki hem iç hem de dış bağlılıkların kümülatif ölçüsünü ifade eder (Saldamlı, 2009). Örgütsel çerçevede çeşitli bileşenler tarafından sergilenen farklı bağlılık seviyelerinden kaynaklanmaktadır. Reichers (1985) bir örgütün çok sayıda bileşeni bir araya getiren çok yönlü bir sosyal yapı olarak kavramsallaştırılabileceğini belirtmektedir. Örgütsel bağlılığın özü, zaman zaman çatışan çıkarlarla sonuçlanabilecek çok sayıda yapı ve yükümlülüğün bir araya getirilmesini gerektirir. Çalışan bağlılığı kavramı, çalışanların mesleklerine, kariyerlerine, örgütlerine, iş arkadaşlarına, yöneticilerine ve sendikalarına yönelik adanmışlıklarının çeşitli tezahürlerini ve düzeylerini kapsamakta ve böylece örgütsel bağlılığın genel düzeyini önemli ölçüde etkilemektedir. Örgütsel bağlılığı etkilediğine inanılan faktörleri kategorize etmek ve bunların sonuçlarını anlamak örgütler için çok önemlidir. Çoklu bağlılığın temel bileşenlerini çalışanlar, yöneticiler, sendikalar, paydaşlar, müşteriler ve daha geniş anlamda kamuoyu oluşturmaktadır (Saldamlı, 2009). Çoklu bağlılığın ana unsurları ve bileşenleri, örgütsel bağlılığın derecesini ve örgüte bağlılık biçimini de etkilemektedir. Örneğin, bir çalışan örgütün kendisine karşı davranışlarından hoşlandığı ve aralarında kurulan yakınlıktan etkilendiği için örgütsel bağlılık hissedebilirken; başka bir çalışan kaliteli ürün üretmesini veya emeğinin karşılığını almasını sağlayacağına inandığı için örgütsel bağlılık gösterebilir. Reichers (1985) çalışanların hissettikleri örgütsel bağlılık düzeyinin, çalışanlara yüklenen beklentiler ve bu beklentilerin karşılanma yolları gibi örgüt içindeki çeşitli unsurlardan etkilendiğini savunmaktadır.

Örgütsel bağlılık, bir çalışanın öngörülen davranışlara uymasının yanı sıra örgütün hedefleri ve değerleriyle uyum içinde olmasını gerektirir. Ancak, uyumluluk her zaman elde edilebilir değildir. Kurumsal ve çalışan hedef ve değerlerinin uyumsuzluğu çatışmaya yol açabilir. Böyle bir çatışma durumunda, her bir çalışanın bireysel hedef ve değerlerinin korunması zorunludur. Çalışanlar arasında örgütsel bağlılık olgusu, her

çalışanın aynı duygusal tepkileri veya kapsamlı bağlılığı göstererek örgüte bağlılık gösterdiği anlamına gelmemektedir (Balay, 2014).

2.3. Grup İçi Bağlılık ve Etkileri

Grup içi bağlılık; Grubun üyelerinin birbirlerine yakınlaşmaları ve bağlı olmalarını sağlayan sosyal bağlar oluşturma eğilimleri olarak tanımlanabilir (Yurdakul, 2021). Grup içi bağlılık; Grup üyelerin kaynaklarından daha fazla olarak üyelerin birlikte hareket etmelerine olanak sağlayan bir bütünlüktür (Öcel ve Aydın, 2006). Bu durum okul ve öğretiler açısından ele alındığında öğretmenlerin kendi içlerinde oluşan ve birlikte hareket etmelerini sağlayan sosyal bağlar olarak ele alınabilir. Alhija ve Fresko (2010) okul kültürünün öğretmenlerin grup içi bağlılıklarını ve sosyalleşmelerini destekler nitelikte olduğunu belirtmektedir. Okullardaki işbirlikçi ve samimi ilişkilerin grup içi bağlılıkları arttırdığı grup üyelerinde güvenme hissi sağladığı ileri sürülmektedir (Pescosolido, 2003).

Belirli bir grup içinde yüksek düzeyde uyum, bireysel üyelerin performansının yanı sıra grubun genel işleyişi üzerinde de derin bir etkiye sahip olabilir. Kapsamlı araştırmalar, iç gruba güçlü bir bağlılığın çok sayıda avantajlı ve yapıcı sonuç doğurduğunu göstermiştir (Toseland & Rivas, 2017). Bu sonuçlar aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Olumlu ve olumsuz duyguların ifadesi
- Grup üyeleri ile iletişim isteği
- Diğer üyelerin geri bildirimlerinin ve değerlendirmelerinin etkin kullanımı
- Üyelerin birbirlerini etkilemesi
- Kendine güven, kendine saygı, kişisel uyum ve toplu etkinlik duyguları
- Grup deneyiminden memnuniyet
- Hedeflere ulaşmak için azim
- Grup işleyişinin sorumluluğunu almaya isteklilik
- Hedeflere ulaşma, bireysel ve grup performansı ve örgütsel bağlılık

Bunlara ek olarak Yalom (2005) grup içi bağlılığı yüksek gruplarda işten ayrılmaların da az olduğunu ve bu yüzden de bu grupların daha dengeli olduklarını öne sürmüştür. Yine aynı doğrultuda Mcpherson ve Smith-Lovin (2002) grup içi bağlılığı yüksek gruplarda üyelerin birbirleriyle sıkı ilişkiler kurduklarını ve bu bağlar sayesinde gruptan ayrılmaların çok az olacağını ortaya koymuşlardır. Onlara göre grup üyeleri ile

olan bağlar gruptan ayrılmaları azaltır, grup dışı üyelerle olan bağlar ise gruptan ayrılmaları artırır.

2.4. Sosyal İlişki Tanım ve Kavramı

Sosyal ilişkileri tanımlamadan önce sosyolojinin tanımlamasını yapmak gerekmektedir. Sosyoloji teriminin kökeninin socius ile logos kelimelerinin birleşmesinden ortaya çıktığı bilinmektedir (Sezal, 2014). Sosyoloji, insanın toplum içerisindeki hayatının, insan toplumları ve insan gruplarının bilimsel incelemesidir. Sosyoloji incelediği konu gereği insanın bizzat kendi davranışlarını incelemesi açısından zorlayıcıdır. Sosyolojik inceleme, birçok konuyu kapsayabileceğinden dolayı çok geniş bir açığa sahiptir. Bireysel ve toplumsal yaşantının etkileşimi sosyolojik bakış açısının temelini oluşturmaktadır (Giddens, 2012). Ancak Max Weber sosyolojik ilginin asıl nesnesini açıklarken tasarladığı çerçevede, toplum diye bir şey yoktur; yalnızca birbirleriyle sosyal ilişkiler kuran kişilerden ya da gruplardan bahsedilebileceğini belirtmektedir. Bireysel ve toplumsal yaşantının etkileşimi de sosyal ilişkiler sonucunda ortaya çıktığı için sosyolojik bakış açısı bakımından ehemmiyeti ortadadır. Toplumsal değişimin, hayatın ve insanların davranışlarının neden ve sonuçlarının incelenmesi sosyal ilişkileri ortaya koymaktadır (Arda ve Durmaz, 2019). Sosyal ilişki; eğitimin sosyal yaşamdaki işlevi, toplumsal roller, iş bölümü yapısı, zamanın kullanımı gibi sosyoloji biliminin incelediği birçok alanda karşımıza çıkmaktadır. Sosyal ilişki, insanlar arasında oluşan ilişkilerin tümü olarak değerlendirilmektedir (Uludağ, 2017). Bu bağlamda sosyal ilişkilerin tanımı: iki ya da daha fazla sayıdaki insanın karşılıklı olarak girdiği ve devam ettirdiği, kısa ve uzun süreli olarak bir toplumda yaşayan kişiler tarafından oluşan anlamlı ilişkilerin tümüne sosyal ilişkiler denir (Cevizci, 2000).

Sosyal ilişki, bir tür sosyal sermaye olarak da değerlendirilmektedir. Literatürde sosyal sermaye kavramının, insanlar arası ilişkilerin yapısına bağlı olduğu belirtilmektedir. Yani sosyal sermaye bireyler üstü toplumsal ilişkiler alanına girmekte olup farklı bir sermaye biçimini oluşturmaktadır (Özügürlü, 2006). Sosyal ilişkilerin içerisinde yer alan sosyal sermaye, son dönemlerde önemli bir kaynak olarak değerlendirilmekte ve birçok farklı disiplinin ilgisini çekmektedir. Sosyal sermaye, örgütün bünyesinde bulunan çalışanlar arası ilişkilerin sayesinde ortaya çıktığı gibi örgüt dışında bulunan diğer örgütler, müşteriler, tedarikçiler vb. yapılarla olan ilişkiler sonucunda da ortaya çıkmaktadır (Özdemir, 2008).

Sosyal ilişkinin anlamına dair Arda ve Durmaz (2019), çalışmalarında sosyal ilişki kavramının neyi andırdığını ortaya koymaya çalışmışlardır. Bunun sonucunda sosyal ilişki kavramının 25 farklı anlamı andırdığı sonucu ortaya çıkmıştır. Bu 25 farklı anlamdan en yüksek düzeyde, sırasıyla iletişim kurma, arkadaşlık, sosyal çevre ve insan anlamlarını andırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmadan anlaşılacağı üzere Sosyal ilişki; iletişim kurma, arkadaşlık, sosyal çevredeki etkileşimler ve insanlar arasında oluşan bir durumu ifade etmektedir. Ayrıca sosyal ilişkiler açısından örgüt içi ağlar ve ağ yapısının önemi de yadsınamaz. Ağ yapısı; güç dağılımı, iş tatmini ve bireylerin üretkenliği açısından büyük önem taşımaktadır. Sosyal ilişkiler; görüldüğü üzere sosyoloji bilimi, örgüt yapılarının belirlenmesi, ağ yapılarının incelenmesi ve sosyal sermaye oluşturması bakımından birçok öneme sahiptir.

2.5. Sosyal İlişkiler

Sosyal ilişkiler, insanın hayatında önemli bir yer tutmaktadır. İnsanlar, hayatlarının büyük bir bölümünü diğer bireylerle ilişkiler tesis ederek sürdürmektedirler. Yeterli düzeyde sosyal becerilere sahip olan bireyler, hayatlarının çeşitli bölümlerinde daha sağlıklı ilişkiler kurabilmektedirler. Bireyin yaşamının ilerleyen dönemlerinde sağlıklı ilişkiler geliştirebilmesinde, çocukluk döneminde kazanılan sosyal becerilerin büyük etkisi bulunmaktadır. Çocukluk yıllarında yeterli düzeyde sosyal beceriler kazanması, çocuğun yaşamındaki farklı bölümlerde önemli başarılar kazanması ve sosyal uyum sağlaması bakımından önem arz etmektedir (Kabasakal ve Çelik, 2010).

Çocukların toplumun içinde kendine bir konum sağlayabilmesi toplumdaki diğer üyeler tarafından kabullenilmesiyle gerçekleşebilecek bir oluşumdur. Bütün toplumların kendisine özgü tutumları ve davranışları olup, her çocuğun bu tutumları ve davranışları kazanması ve benimsemesi talep edilmektedir. Bu davranışların belki de en önemlisi sosyal becerilerdir. Sosyal becerileri çocukların sosyal ortamlarında kabullenilmelerini ve sosyal ilişkilerinin olumlu olarak gelişmesini temin eden, duygular, düşünceler, tutumlar ve davranışlardır. Çocuklar bu sahip oldukları sosyal beceri düzeyinin artmasıyla toplumda daha sağlıklı ilişkiler kurabilirler (Samancı ve Uçan, 2017).

Sosyal beceri, çok farklı boyutlara sahip olmakla birlikte en önemli iki bileşeni “uygunluk” ve “yetkinlik”tir. Uygunluk, bireyin davranışlarının toplumdaki diğer bireyler tarafından onaylanmasını ve kabul görmesini ifade eder. Yetkinlik ise bireyin davranışının amaçlanan hedefe ulaşması başka bir ifadeyle davranış ile düşüncenin tutarlılığını ifade etmektedir (Segrin ve Giverts, 2003).

Sosyal beceri kavramı, sıklıkla sosyal yeterlilik kavramıyla karıştırılmaktadır. Sosyal yeterlilik, kişinin belirli durumdaki davranış performansının genel niteliği ile ilgili sosyal yargıları ifade eden bir kavramdır. Sosyal yetenekler ise sosyal ortamda gösterilen davranış biçimini ifade etmektedir. Sosyal yeterliliğe sahip bireyler sosyal beceriye de sahiptir (McFall, 1982). McFall (1982), sosyal beceri ve sosyal yeterlik kavramalarının birbirinin yerine kullanılmayacak kavramlar olduğunu ifade etmektedir. McFall'a göre beceri, bir sosyal bir görevi yeterli bir biçimde yerine getirebilmek için gereken kişiye özgü yetenekler şeklinde tanımlanır (Kabasakal ve Çelik, 2010). Diğer taraftan kişilerin sahip oldukları bu sosyal becerileri hangi durumlarda ve nasıl kullanacaklarını yeterli bir şekilde öğrenememiş oluşları sosyal beceri eksikliği ortaya çıkarmaktadır (Hops, 1983, s. 4). Diğer taraftan sosyal becerinin gelişmesi, sosyal yeterlik gelişmesiyle eş zamanlıdır. Çocuğun kendini ifade etmesi, kendisine güvenmesi, arkadaşları tarafından kabul görmesi, destekleyici sosyal çevre ve sosyal bağımsız hem sosyal beceri hem de sosyal yeterlik ile ilgili kavramlardır (Akkök, 1999). Bacanlı (1999)'ya göre sosyal beceriler, bireyin kendisinin haricindeki bireylerle karşılıklı sağlıklı ilişkiler geliştirebilmesi için gereken becerilerdir. Sosyal yeterlikse, bir bireyin bazı sosyal bağları korumak için gereken becerilerin davranışa dönüşüp dönüşmediğini belirlemekte, bu manada sosyal genel kabul görmüş bir ölçüye göre kişinin değerlendirilmesini içeren bir kavramdır. Sosyal yeterliliğe sahip bir bireyin sosyal becerilere de sahip olduğu ifade edilmektedir. Sosyal beceriler, kişinin bireysel yeterliliğini ifade eden önemli bir etken olmakta, sosyal becerilerin eksikliği durumunda bireyler psikolojik ve sosyal olarak ilişki kurmakta, ilişkilerini sürdürmekte, problemlerle karşı karşıya kaldıkları zaman bu problemlerle mücadele etmekte zorlanmakta, sosyal etkileşimin insan hayatının ayrılmaz bir parçası olduğu gözlenmektedir (Kabasakal ve Çelik, 2010).

2.6. Sosyal İlişki/Becerilerin Sınıflandırılması

Sosyal becerilerin sınıflandırılması yapılırken bireylerin etkili bir şekilde sosyal etkileşim kurabilmesi ve başarılı bir iletişim yürütebilmesi önemlidir. Bu nedenle sınıflandırmada kişilerin sosyal becerilerinin ne kadar gelişmiş olduğu ve hangi becerilere daha çok ihtiyaç duyulduğu gibi faktörler göz önünde bulundurulur. Ayrıca bireylerin yaş, cinsiyet, kültürel farklılıkları ve diğer kişisel özellikleri de sınıflandırmada dikkate alınır. Sosyal becerilerin sınıflandırılması yapılırken becerilerin birbirleriyle ilişkili olduğu ve bir bütün olarak ele alınması gerektiği de önemli bir noktadır. Örneğin, bir kişinin iyi bir dinleyici olabilmesi için hem kendini ifade etme becerisi hem de empati

kurma becerisi gibi diğer sosyal becerilere de sahip olması gerekmektedir. Bu nedenle sınıflandırmada beceriler arasındaki bu ilişkilerin de göz önünde bulundurulması önemlidir. Sosyal becerilerin kapsamı oldukça geniş ve çeşitlidir. Bu beceriler kişiler arası ilişkiler, benlikle ilgili davranışlar, akademik başarı, atılganlık, akran ilişkileri ve iletişim becerileri gibi birçok farklı alanı içermektedir. Kişiler arası davranışlar arkadaş edinme, iletişim kurma, yardım isteme, özür dileme ve kompliman yapma gibi sosyal etkileşimleri içermektedir. Akran kabulü diğer insanların duygularını anlama, etkinliklere katılma ve bilgi alma gibi özellikleri içermektedir. İletişim becerileri iyi bir dinleyici olma, hoş sohbet olma, etkili konuşma yapma ve geri bildirim verme gibi birçok farklı özellikleri içermektedir. Bu beceriler sosyal hayatta bireylerin kendilerini ifade etmeleri, etkili bir şekilde iletişim kurmaları ve toplumsal hayatta uyumlu bir şekilde yaşamaları için son derece önemlidir (Akkök, 1996). Sosyal beceriler şu şekilde sınıflandırılabilir:

Dinlemek, tartışma başlatmak, soru sormak, teşekkür etmek, kendini tanıtmak, başkalarını tanıtmak, övmek, yardım istemek, gruplara katılmak, talimat vermek ve almak, özür dilemek ve ikna etmek ilişki kurma ve sürdürme becerileridir. Grup çalışması becerileri; grup içinde iş bölümüne uyum, sorumlulukları yerine getirme ve başkalarının fikirlerini anlama becerilerini içerir. Kişinin kendi duygularını anlaması, ifade etmesi, başkalarının duygularını anlaması, başkalarıyla olan çatışmaları çözmesi, duygularını sevgiyle ifade etmesi ve kendini ödüllendirme teknikleri duygusal becerilere örnektir.

Araştırmacıların farklı sosyal becerileri kategorize etmesi, sosyal beceri fikrini tanımlamak için önerilen çok çeşitli tanımları dikkate almaktadır. Avcıoğlu, 2005) tarafından oluşturulan kategorizasyon bunlardan biridir. Rinn ve Markle'in sosyal becerileri kategorize etmek için kullandığı dört kategori kendini açıklama, destekleme, savunma ve iletişim becerileridir.

□ *Kendini açıklama becerileri;* Kişinin kendi duygusal durumunu ifade edebilme, görüşlerini dile getirebilme, iltifat alabilme ve kendisi hakkında olumlu düşünebilme gibi yetenekleri içerir.

□ *Destekleme becerileri;* Başkaları hakkında iyi düşünmek ve kendilerine yakın olanlar hakkında olumlu yargılarda bulunmak gibi yeteneklerin yanı sıra bunu yapabilecek güveni de içerir.

□ *Hakkını savunma becerileri;* Makul talepleri dile getirme, diğer insanların fikirlerinden hoşlanmama ve kendilerine uymayan talepleri kabul etmeyi reddetme gibi yetenekleri içerir.

□ *İletişim becerileri*; Konuşma, sorunları doğrudan konuşma yoluyla çözme becerisi de dahil olmak üzere çeşitli yetenekleri içerir.

Cardarella ve Merrell (1997), sosyal becerileri ayrıntılı olarak sınıflandırmak amacıyla, konuyla ilgili çalışmaları değerlendirmek için meta-analiz tekniğini kullanmışlardır. Araştırmalarının sonucunda, çocuk ve ergenlerin sosyal becerilerinin beş boyutu olduğunu keşfetmişlerdir: akranla ilişkili, özdenetim, akademik, uyum ve atılganlık becerileri.

□ *Akranlarla ilişkili beceriler*: Arkadaşları övmek ve desteklemek, ihtiyaç duyduklarında arkadaşlarından yardım istemek ve onlara yardım etmek, arkadaşlarını oyun oynamaya davet etmek, arkadaşlarıyla kolayca arkadaşlık kurmak, arkadaşlarıyla etkili bir şekilde iletişim kurmak ve sohbet etmek, akran ilişkileri üzerinde olumlu etkisi olan sosyal becerilerdir.

□ *Kendini kontrol etme becerileri*: Bunlar öfke kontrolü, sosyal standartlara uyma, zorluklara karşı soğukkanlı bir yaklaşım sergileme, çevresiyle barışık olma ve eleştiriyi kabul etme gibi bireyin kendini kabul etmesini sağlayan yeteneklerdir.

□ *Akademik beceriler*: Bunlar arasında gönüllülük, boş zamanı akıllıca kullanma, talimatlara uyma ve gerektiğinde başkalarından yardım isteme gibi başarıya ulaşmayı sağlayan beceriler yer almaktadır.

□ *Uyum becerileri*: Bunlar, kişinin çevresinin taleplerine olumlu yanıt verdiğini gösteren eylemlerdir; örneğin talimatlara uymak, yasalara uymak, sahip olduklarını paylaşmak ve yükümlülüklerine dikkat etmek gibi.

□ *Atılganlık becerileri*: Başkalarıyla konuşma, başkalarını oyunlara veya etkinliklere katılmaya davet etme, kendini yeni arkadaşlara tanıtmaya ve kişinin duygularını aktarma becerisi, iletişim becerilerinin sadece birkaç örneğidir.

Buss ve Finn tarafından kişilik niteliklerini kategorize etmek için yapılan araştırma, kategorizasyona bir başka örnek teşkil etmektedir. Sosyal becerilerle ilişkilendirilen çeşitli kişilik özellikleri olduğu ve bu konunun oldukça derin olduğu göz önüne alındığında, bu araştırma hakkında bilgi vermek, genel bir anlayış oluşturmak ve sınıflandırmalar için bir çerçeve sağlamak yararlı olacaktır. Bu taksonomide kişilik nitelikleri için üç kategori araçsal, duygusal ve bilişseldir. Daha sonra her bir nitelik, biri kişinin kendisi için diğeri de başkaları için olmak üzere ikiye ayrılır. Temel farklılıkları ortaya koymak için, özellikler sosyal ve sosyal olmayan boyutları açısından analiz edilmiştir. Günümüzde sosyal becerilerle ilgilenen araştırmacılar çoğunlukla duygusal ve bilişsel özellikler üzerinde durmuştur.

Hersen, Bellack ve Himmelhoch (1980) tarafından dört sosyal ortam kategorize edilmiştir: yabancılar, aile, arkadaşlar, işyeri ve eğitim ortamı. Üç kategori -olumlu atılganlık, olumsuz atılganlık ve konuşma becerileri- onu kategorize etmek için kullanılmıştır.

□ *Olumlu atılganlık*: Mutlu duyguların çevreye yayılmasıdır. Diğer kişiyi iyi hissettirecek şeyler söylemek ve dil kullanmak, onu kabul etmek ve özür dilemek gibi çeşitli eylemleri içerir.

□ *Olumsuz atılganlık*: Olumsuz duyguların dile getirilmesi ve kişinin haklarını savunmasıdır. Makul olmayan taleplere uymayı reddetmek, insanlara davranışlarını değiştirmeleri için baskı yapmak, soğukkanlılık ve anlayış göstermek ve belirli durumlardan hoşnutsuzluklarını ve sıkıldıklarını ifade etmek gibi çeşitli eylemleri içerir.

□ *Konuşma becerileri*: İletişimi başlatma, sürdürme ve sonlandırma yeteneklerinden oluşur. Hem mikro hem de makro düzeyde, sosyal beceriler (Çettin, Alpa Bilbay ve Albayrak Kaymak, 2001) tarafından araştırılmıştır. Bu araştırmayı, sosyalleşmenin çocukların oyun davranışını etkilediğine işaret ederek değerlendirmiştir. Ona göre mikro beceriler arasında göz teması, ses tonu, beden duruşu ve yaklaşımı ile yüz hareketleri; makro beceriler arasında ise bir gruba katılma, hoşlanmadıkları istekleri reddetme, alaycı tavırlarla başa çıkma, duygusal durumlarını ifade etme, arabulucu olma, bir konuşmayı başlatma, sürdürme ve sonlandırma yer alıyor.

Akkök (2003) Türkiye'de sosyal becerileri altı alana ayırmıştır.

□ *İlişkiyi başlatma ve sürdürme becerileri*: Diğer kişiye dikkat etmeyi, bir tartışma başlatmayı, kendini tanıtmayı, konuşmayı genişletmek için takip soruları sormayı, minnettarlık ve takdir ifade etmeyi, diğer kişiyi tamamlamayı ve diğer talimatları vermeyi içerir.

□ *Grupla bir işi yürütme becerileri*: Grup içinde görev dağılımı yapmak, görev dağılımına bağlı kalmak, grup yükümlülüklerini yerine getirmek, grupla iyi bir iletişim geliştirmek ve grubun fikir ve düşüncelerine saygı duymak ve bunları anlamaya çalışmak gibi eylemleri içerir.

□ *Duygulara yönelik beceriler*: Kişinin kendi duygularını kabul etmesi ve ifade etmesi, başkalarıyla empati kurması, öfkesini yönetmesi, mutlu ve olumlu duygularını ifade etmesi, kaygılarıyla yüzleşmesi ve bunları yönetmesi ve kendini ödüllendirmesi gibi eylemleri içerir.

□ *Saldırgan davranışlar ile başa çıkmaya yönelik beceriler*: Onay istemek, paylaşmak, yardım etmek, anlaşmazlıklarda arabuluculuk yapmak, öfkesini kontrol etmek, haklarını

savunmak, iğneleyici sözlerle başa çıkmak ve çatışmalardan uzak durmak gibi eylemleri içerir.

□ *Stres durumlarıyla başa çıkma becerileri:* Yalnızlıkla başa çıkma, grup hakimiyeti sorunlarıyla başa çıkma, aşağılayıcı durumların üstesinden gelme ve başarısızlığın üstesinden gelme gibi eylemleri içerir.

□ *Plan yapma ve problem çözme becerileri:* Ne yapılacağına karar vermek, sorunun kaynaklarını araştırmak, bir hedef belirlemek, bilgi toplamak, yargıda bulunmak ve herhangi bir faaliyete konsantre olmak gibi eylemleri içerir.

Bu beceriler akademik büyüme ve ortaklaşa ilerleme ile bağlantılıdır. Bu nedenle, entelektüel gelişimi destekleyen örgün ve yaygın eğitim, sosyal becerilerin gelişimi için çok önemlidir.

2.7. Grup İçi Bağlılık ve Sosyal İlişkiler Arasındaki İlişki

Grup içi bağlılık üzerinde etkili pek çok öge bulunmaktadır. Bu durum sosyal ilişkiler içinde geçerli bir durumdur. Grup içi bağlılığın yüksek olduğu gruplarda üyeler arasında sosyal bağlar ve sosyal ilişkilerde yüksektir. Grup içi bağlılıkta sosyal ilişkilerin yüksek olması da önemli bir etkidir. Grup içi bağlılığın yüksek olduğu gruplarda grup üyelerinin gereksinimlerinin karşılanması, sosyal iletişim, bağlılıkları ve sosyalleşmelerinin artması sağlanmaktadır. Grubu oluşturan üyelerin farklı amaç ve gereksinimlerinin de grup içi bağlılıkla rahatlıkla karşılanması mümkün olabilmektedir. Gruplarda karşılanan en önemli gereksinimlerden biri de sosyalleşme ve sosyal ilişkilerin rahatlıkla ve çok iyi biçimde karşılanmasıdır (Gibson, 1999). Okullarda öğretmenler arasında işbirliği, sosyalleşme, birlikte iş başarımı gibi etkenler grup oluşunda etkilidir. Bunun yanında okul ikliminin olumlu etkileri de grup içi bağlılık ve sosyal ilişkiler üzerinde olumlu etki yaratmaktadır (Karacaoğlu ve Güney, 2010)

Çalışanların sosyalleşme ihtiyaçlarını karşılamak için bir gruba katılma ya da sosyal ilişkilerini güçlü olmasından dolayı gruba alınma kabul edilme durumlarında da grup içi ilişkiler artması ve grup içi bağlılıkların meydana gelmesi mümkün olabilmektedir (Alhija ve Fresko, 2010). Okullardaki çalışma ortamının katılımcı, demokratik ve işbirliğine dayalı olduğu durumlarda öğretmenler arası sosyal ilişkilerin daha yüksek düzeyde olması grup içi ilişki ve bağlılıkların artması mümkün olabilmektedir. Grupların üyeleri arasında güvenlik, dayanışma, işbirliği ve korunma gibi özellikleri ile üyelerinin bağlılıklarını ve güvende hissetmelerine imkan vermektedir. Çalışmalarda grup üyelerinin görevlerini yapma becerisine güvenmesi halinde grubun

daha uyumlu ve daha etkin çalıştığını göstermektedir (Pescosolido, 2003). Grubun etkililiğinde sosyal ilişkilerin yeterli ve iyi düzeyde olması önemlidir. Sosyal ilişkilerin zayıf ve yetersiz olması halinde grubun başarılı olması, sağlıklı işbirliği ve koordine yapılabilmesi oldukça güçtür.

Grup içi bağlılık grup bağlılığı, sosyalleşme, sosyal ilişkiler, işbirliği, teşvikler, statü, prestij, yükselme, tanınma, aday olma, kaynak sağlama, kaynaklara erişim vb. pek çok etkenden doğrudan ya da dolaylı olarak etkilenmektedir (Toseland ve Rivas, 2017). Bunun yanında memnuniyet beklentisi, tatmin olma, deneyimlerini paylaşma gibi beklentiler grup içi bağlılıkları etkilerken aynı zamanda sosyal ilişkilerini de geliştirmektedir. Dolayısıyla sosyal ilişkilerin iyi düzeyde olması grup üyelerinin bağlılıklarını arttırıcı etkide bulunacağı gibi grup içi bağlılıkları yüksek olan üyelerin de sosyal ilişkileri iyi düzeyde olabilecektir. İnsanların sosyal yaşamlarında önemli olan sosyal ilişki kurma ve sürdürme iş yaşamında da çok önemlidir. Bundan dolayı öğretmenler ölçeğinde düşünüldüğünde sosyal ilişkilerin grup içi bağlılıklarını olumlu etkilediği ve katkı sağladığı söylenebilir. Benzer şekilde grup içi bağlılıkları yüksek üyeler arasında sosyal ilişkilerin de güçlü ve yüksek olduğu söylenebilir.

2.8. İlgili Araştırmalar

Yurdakul (2021) doktora tezinde öğretmenlerin grup içi bağlılıklarında etkili olan bireysel ve örgütsel değişkenleri araştırmıştır. Araştırmasında cinsiyetin öğretmenlerin politik becerileri ve okul iklimi algılarında etkili olduğu görülmüştür. Yine okul kademesinin öğretmenlerin okul iklimi ve grup içi bağlılık algılarında etkili olduğu görülürken kıdem değişkeninin işe tutkunluk ve grup içi bağlılık algılarında etkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Araştırmada ayrıca öğretmenlerin işe tutkunlukları, politik becerileri ve okul iklimi algılarının öğretmenlerin grup içi bağlılıklarını etkilediği tespit edilmiştir.

Cırık (2010) ortaokul öğrencilerinin algıladığı sosyal destek düzeyini çeşitli değişkenlere göre incelemiştir. Araştırmanın sonucunda akademik başarısı yüksek, sınıf düzeyi büyük, anne- babanın eğitim düzeyi yüksek, özel okulda öğrenim gören ve kız öğrencilerin sosyal destek düzeyinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca sosyal destek kaynaklarına göre algılanan sosyal desteğin farklılaştığı rapor edilmiştir.

Turgut (2015) ergenlerin psikolojik sağlamlık, cinsiyet, önemli yaşam olayları, algılanan sosyal destek ve okul bağlılıklarını incelemiştir. Araştırmanın sonucunda ergenlerin algıladıkları sosyal destek düzeyi incelendiğinde ise, kızlarda ve erkeklerde aileden algılanan sosyal destek puan ortalamasının en düşük olduğu grubun 11. sınıf

olduğu görülmüştür. Algılanan sosyal destek ve okul bağlılığının, ergenlerde psikolojik sağlamlığın anlamlı yordayıcıları olduğu tespit edilmiştir.

Büyükşahin Çevik, Yavuz ve Güzel Yüce (2016) Afganistan'dan Türkiye'ye göç eden ortaokul öğrencilerinin yaşam doyumu, okul yaşam kalitesi, problem çözme ve sosyal destek ile ilgili bir model incelemiştir. Araştırma sonucunda sosyal desteğin problem çözme ve problem çözmenin de okul yaşam kalitesi ile yaşam doyumunu yordadığı rapor edilmiştir. Başka bir ifadeyle sunulan modelin doğrulandığı tespit edilmiştir.

Topbay (2016) ortaokul öğrencilerinin psikolojik sağlamlık, algılanan sosyal destek ve aile işlevlerini incelemiştir. Araştırma sonunda algılanan sosyal destek ve aile işlevlerinin, psikolojik sağlamlık düzeyini anlamlı bir şekilde yordadığı görülmüştür. Cinsiyet, anne ve babanın eğitim durumu ve ailenin gelir düzeyinin psikolojik sağlamlık düzeyi üzerinde anlamlı farklılık oluşturmadığı rapor edilmiştir.

Aliyev ve Tunç (2017) ortaokul öğrencilerinde algılanan sosyal destek ve benlik saygısını incelemiştir. Araştırmanın sonucunda algılanan sosyal destek ile benlik saygısı arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Karababa, Oral ve Dilmaç (2017) ortaokul öğrencilerinin okula bağlılık, sosyal destek ve insani değerlerini incelemiştir. Araştırma sonucunda öğretmen sosyal desteği, arkadaş sosyal desteği ve insani değerlerin okula bağlılığı yordadığı rapor edilmiştir.

Mete (2017) Roman ergenlerin psikolojik sağlamlık, algılanan sosyal destek, sosyal bağlılık ve mizah düzeylerini incelemiştir. Araştırmanın sonucunda Roman ergenlerin öğretmenlerden algılanan sosyal destek, mizah ve sosyal bağlılığın, psikolojik sağlamlığı anlamlı ve olumlu yönde yordadığı belirlenmiştir.

Güdücü (2019) ortaokul öğrencilerinin okula bağlanma, algılanan sosyal destek, okul yaşam kalitesi ve akademik öz yeterlikliğini incelemiştir. Araştırma sonucunda okul yaşam kalitesi, algılanan sosyal destek ve akademik öz yeterlik değişkenlerinin birlikte okula bağlanma düzeyinin %51.9'unu açıkladığı, yani okula bağlanmayı anlamlı olarak yordadığı bulunmuştur. Ayrıca algılanan sosyal destek, okul yaşam kalitesi ve akademik öz yeterlik değişkenlerinin her birinin, ayrı ayrı okula bağlanma değişkeninin yordanmasına anlamlı olarak katkıda bulunduğu saptanmıştır. Bu araştırma, alanyazınında okula bağlanmanın söz konusu üç değişken tarafından yordandığını ortaya koyan ilk çalışmadır.

Fariz ve Düşünceli (2021) ergenlerinde kendine zarar verme davranışı sosyal destek ve psikolojik sağlamlık açısından incelenmiştir. Araştırma sonucunda kendine

zarar verme davranışı göstermeyen ergenlerin, kendine zarar verme davranışı gösteren ergenlere göre daha yüksek aile desteği algıladığı ve psikolojik sağlamlığa sahip olduğu belirlenmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM

Bu bölümde “araştırma modeli, evren, örneklem, veri toplama aracı, verilerin toplanması ve verilerin analizi” bulunmaktadır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma ilişkisel tarama modelinde yürütülmüştür. Gerçeklikte mevcut olan iki durum arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olduğu için ilişkisel 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” şeklinde ifade edilmektedir (Karasar, 2017).

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2022-2023 eğitim yılında Denizli ili Merkezefendi ilçesinde resmi okullarda görev yapan öğretmenler oluşturacaktır. Evrende yaklaşık 3300 öğretmen bulunmaktadır. Evrenini temsil edecek özelliklere sahip öğretmenler arasından “Seçkisiz örnekleme” yöntemiyle seçilen 278 öğretmene ulaşılarak veriler toplanmıştır

Araştırmanın örneklemini oluşturan öğretmenlerin kişisel özelliklerine göre dağılımları Tablo 3.1’de verilmiştir.

Tablo 3.1. Öğretmenlerin Kişisel Özelliklerine Göre Dağılımları

Değişken	Kategori	n	%
Cinsiyet	Kadın	176	63,3
	Erkek	102	36,7
Eğitim düzeyi	Lisans	230	82,7
	Lisansüstü	48	17,3
Kariyer düzeyi	Öğretmen	67	24,1
	Uzman öğretmen	174	62,6
	Başöğretmen	37	13,3
Kademe	İlkokul	32	11,5
	Ortaokul	33	11,9
	Lise	213	76,6
Yaş	24-35	85	30,6
	36-40	80	28,8
	41-45	56	20,1
	46 ve üstü	57	20,5
Medeni durum	Evli	243	87,4
	Bekar	35	12,6

Tablo 3.1’de araştırmanın örneklemini oluşturan öğretmenlerin kişisel özelliklerine göre dağılımları yer almaktadır. Buna göre öğretmenlerin % 63,3’ü kadınlardan oluşurken % 36,7’si erkeklerden oluşmaktadır ve araştırmaya katılanların çoğu kadınlardan oluşmaktadır. Öğretmenlerin % 82,7’si lisans mezunu iken % 17,3’ü lisansüstü mezundur ve eğitim düzeyinin yüksek olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin % 62,6’ası uzman öğretmen, % 24,1’i öğretmen ve % 13,3’ü baş öğretmen unvanlı olup öğretmenlerin genel olarak kariyer düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin % 76,6’sı liselerde, % 11,9’u ortaokul ve % 11,5’i ilkokullarda çalışmaktadır. Öğretmenlerin % 30,6’sı 24-35 yaş, % 28,8’i 36-40 yaşlarda ve % 20,1’i 41-45 yaşlardakilerden oluşmaktadır. Öğretmenlerin % 87,4’ü evlilerden % 12,6’sı bekarlardan oluşmuştur.

3.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı iki bölümden oluşacaktır. Ölçeğin birinci bölümünde öğretmenlere ait genel bilgiler “Cinsiyet, öğrenim düzeyi, kariyer durumu, çalışma kademeleri, yaş ve medeni durum” olmak üzere 6 soru yer alacaktır.

İkinci bölümde öğretmenlerin grup içi bağlılıklarını ölçmek için Yurdakul ve Çelik (2022) tarafından geliştirilen “Grup İçi Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. 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, 16, 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 güvenirlik katsayılarına sahiptir. Ölçekte 5, 7, 8, 9, 10, 11, 13,15,16 ve 17 nolu maddeler ters kodlanmıştır.

Üçüncü bölümde öğretmenlerin sosyal ilişki düzeylerini ölçmek için Köse, Öztürk ve Acar (2022) çalışmalarında geliştirdikleri “Sosyal İlişkiler Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek, 10 madde ve 3 boyuttan oluşmaktadır. Boyutlar aile ilişkileri (1-3), akrabalık/komşuluk ilişkileri (4-6) ve arkadaşlık ilişkileri (7-10) ile ölçülmüştür. Ölçeğin Cronbach Alpha katsayıları aile ilişkileri ,759; akrabalık/komşuluk ilişkileri ,776 ve arkadaşlık ilişkileri ,760 ve genel sosyal ilişki ,799 olup yüksek düzeydedir. Ölçek maddeleri “Çok uzak (1)” ile “Çok yakın (5)” arasında değişen 5’li Likert tipinde hazırlanmıştır.

3.4. Verilerin Toplanması

Verilerin toplanması sürecinde gerekli iş ve işlemler yapılmıştır. İzin için MEB platformu kullanılarak başvuru yapılmış ve evraklar enstitüye verilerek süreç izlenmiştir. Gerekli iznin alınmasından sonra ölçekler yeter sayıda çoğaltılarak verilerin toplanacağı okullara gidilmiştir. Okul yöneticilerine alınan izin gösterilerek öğretmenlere çalışma hakkında bilgi verilmiştir. Öğretmenlerden gönüllük esasına dayalı olarak çalışma katkı sağlamaları istenmiştir. Araştırmaya gönüllü olarak destek veren öğretmenlere ölçekler dağıtılarak doldurmaları için gerekli süre verilmiştir. Ölçekleri doldurma süresi yaklaşık 10-15 dakika kadar sürmüştür. Ölçekler doldurulduktan sonra öğretmenlerden geri toplanmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Öğretmenlerden toplanan veriler SPSS 24 istatistik programına kodlanarak girilmiştir. Verilerin öncelikle güvenilirlik değerlerine bakılmış ve güvenilirlik katsayısının grup içi bağlılık ölçeğinin ,887 ve sosyal ilişki ölçeğinin ,854 olarak ölçüldüğü ve yüksek güvenilirlik derecesinde olduğu görülmüştür. Verilerin normal dağılım analizine basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) testiyle bakılmış ve bulgular Tablo 3.2’de verilmiştir.

Tablo 3.2. *Verilerin Basıklık ve Çarpıklık Analizi Sonuçları*

	Basıklık (Kurtosis) Değeri	Çarpıklık (Skewness) Değeri
Sosyal bütünlük boyutu	,458	-,431
Görev bağlılığı boyutu	,267	-,337
Sosyal çekicilik boyutu	,116	-,344
Genel grup içi bağlılık düzeyi	1,075	,069
Aile ilişkileri boyutu	,911	-,931
Akrabalık/komşuluk ilişkileri boyutu	,166	,178
Arkadaşlık ilişkileri boyutu	,721	,088
Genel sosyal ilişki düzeyi	1,221	-,267

Tablo 3.2’de görüldüğü biçimde ölçekler ve alt boyutlarının “Basıklık ve Çarpıklık” değerleri $-1,50$ aralığındadır. Tabachnik ve Fidell (2013)’ e göre skewness (çarpıklık) ve kurtosis (basıklık) değerleri $-1,50$ ile $+1,50$ arasında ise normal dağılım olduğu kabul edilir. Buna göre veriler normal dağılım gösterdiği kabul edilmiştir. Verilerin normal dağılım göstermesi halinde analizlerde parametrik testlerin kullanılması gerekmektedir. Bundan dolayı araştırmanın analizleri parametrik testlerle yapılmıştır.

Araştırmanın analizlerinde:

a) Öğretmenlerin kişisel özelliklerine göre dağılımlarında frekans, ortalama, standart sapma ve yüzde değerlerine bakılmıştır.

b) İkili kategorilerin karşılaştırılmasında “Bağımsız Örneklem T” testi yapılmıştır.

c) İki den fazla kategorik değişkenlerin karşılaştırılmasında “tek yönlü varyans analizi” analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda farklılık çıkması halinde fark olan grupların tespiti için Post Hoc Tukey HSD analizi yapılmıştır.

d) Manidarlık sınamalarında anlamlılık değeri ,05 olarak göz önüne alınmıştır.

d) Ortalamaların yorumlanmasında puan aralıkları şöyle kabul edilmiştir.

Puan aralıkları	Düzye
1,00 – 1,80	Çok düşük
1,81 – 2,60	Düşük
2,61 – 3,40	Orta düzeyde
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. Eğitim örgütlerinde grup içi bağlılık ve sosyal ilişki algıları ne düzeydedir?
2. Eğitim örgütlerinde grup içi bağlılık ve sosyal ilişki algıları öğretmenlerin (a) Cinsiyetlerine, (b) Öğrenim düzeylerine, (c) Kariyer durumlarına, (d) Çalışma kademelerine, (e) Yaşlarına, (f) Medeni durumlarına göre farklılaşmakta mıdır?
3. Eğitim örgütlerinde grup içi bağlılık ve sosyal ilişki arasındaki ilişki düzeyi nedir?

Şeklinde 3 alt problem belirlenmiştir. Bu alt problemlere yanıt olması için yapılan analiz sonucu ulaşılan bulgular ve yorumları aşağıda ve ilerleyen sayfalarda verilmiştir.

4.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi “Eğitim örgütlerinde grup içi bağlılık ve sosyal ilişki algıları ne düzeydedir?” şeklindedir.

Eğitim örgütlerinde grup içi bağlılık ve sosyal ilişki algılarına ilişkin bulgular Tablo 4.1’de verilmiştir.

Tablo 4.1. *Öğretmenlerin Eğitim Örgütlerinde Grup İçi Bağlılık ve Sosyal İlişki Algıları*

Alt boyutlar ve ölçek	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	Düzeyi
Sosyal bütünlük boyutu	278	3,21	,86	Orta düzey
Görev bağlılığı boyutu	278	3,28	,90	Orta düzey
Sosyal çekicilik boyutu	278	3,33	,89	Orta düzey
Genel grup içi bağlılık düzeyi	278	3,27	,55	Orta düzey
Aile ilişkileri boyutu	278	3,92	,94	Yüksek
Akrabalık/komşuluk ilişkileri boyutu	278	2,87	,89	Orta düzey
Arkadaşlık ilişkileri boyutu	278	3,17	,76	Orta düzey
Genel sosyal ilişki düzeyi	278	3,30	,68	Orta düzey

Tablo 4.1’de eğitim örgütlerinde grup içi bağlılık ve sosyal ilişki algıları yer almaktadır. Eğitim örgütlerinde grup içi bağlılık algılarının bütün boyutlar ve genel olarak “Orta” düzeyde olduğu görülmektedir. Eğitim örgütlerinde sosyal ilişki algıları (\bar{X} =3,92), ortalamayla aile ilişkileri boyutu yüksek düzeyde olduğu görülürken (\bar{X} =3,17) ortalamayla arkadaşlık ilişkileri boyutu orta düzeyde, genel sosyal ilişki düzeyinin (\bar{X} =3,30) ortalamayla orta düzeyde olduğu görülmektedir.

4.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi “Eğitim örgütlerinde grup içi bağlılık ve sosyal ilişki algıları öğretmenlerin (a) Cinsiyetlerine, (b) Öğrenim düzeylerine, (c) Kariyer durumlarına, (d) Çalışma kademelerine, (e) Yaşlarına, (f) Medeni durumlarına göre farklılaşmakta mıdır?” şeklindedir.

Eğitim örgütlerinde grup içi bağlılık ve sosyal ilişki algıları öğretmenlerin cinsiyetlerine göre t testi analiz sonuçları Tablo 4.2’de verilmiştir.

Tablo 4.2. Öğretmenlerin Eğitim Örgütlerinde Grup İçi Bağlılık ve Sosyal İlişki Algılarının Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Analizi

	Cinsiyet	n	\bar{X}	s	t	p
Sosyal bütünlük boyutu	Kadın	176	3,29	,81	1,92	,05
	Erkek	102	3,08	,94		
Görev bağlılığı boyutu	Kadın	176	3,27	,82	-,33	,73
	Erkek	102	3,30	,96		
Sosyal çekicilik boyutu	Kadın	176	3,27	,86	-1,58	,11
	Erkek	102	3,44	,92		
Genel grup içi bağlılık düzeyi	Kadın	176	3,28	,57	,33	,74
	Erkek	102	3,25	,51		
Aile ilişkileri boyutu	Kadın	176	3,93	,86	,38	,70,
	Erkek	102	3,89	,93		
Akrabalık/komşuluk ilişkileri boyutu	Kadın	176	2,84	,85	-,70	,48
	Erkek	102	2,92	,95		
Arkadaşlık ilişkileri boyutu	Kadın	176	3,13	,75	-1,03	,30
	Erkek	102	3,23	,78		
Genel sosyal ilişki düzeyi	Kadın	176	3,28	,63	-,58	,56
	Erkek	102	3,33	,76		

*p<0,05

Tablo 4.2’de eğitim örgütlerinde grup içi bağlılık ve sosyal ilişki algıları öğretmenlerin cinsiyetlerine göre analiz sonuçları yer almaktadır. Eğitim örgütlerinde grup içi bağlılık düzeylerinin cinsiyetlerine göre sosyal bütünlük boyutunda ($t=1,92$; $p>0,05$), görev bağlılığı boyutunda ($t=-,33$; $p>0,05$), sosyal çekicilik boyutunda ($t=-1,58$; $p>0,05$) ve genel grup içi bağlılık düzeylerinde ($t=,33$; $p>0,05$) farklılık görülmemektedir. Bulgular öğretmenlerin cinsiyetlerine göre eğitim örgütlerinde grup içi bağlılık düzeylerinin farklılık göstermediğini ortaya koymaktadır. Eğitim örgütlerinde sosyal ilişki düzeylerinin cinsiyetlerine göre aile ilişkileri boyutunda ($t=,38$; $p>0,05$), akrabalık/komşuluk ilişkileri boyutunda ($t=-,70$; $p>0,05$), arkadaşlık ilişkileri boyutunda ($t=-1,03$; $p>0,05$) ve genel sosyal ilişki düzeyinde ($t=-,58$; $p>0,05$) farklılık

görülmemektedir. Bulgular öğretmenlerin cinsiyetlerine göre eğitim örgütlerinde sosyal ilişki düzeylerinin alt boyutlarda ve genel olarak farklılık göstermediğini ortaya koymaktadır.

Eğitim örgütlerinde grup içi bağlılık ve sosyal ilişki algıları öğretmenlerin eğitim düzeylerine göre t testi analiz sonuçları Tablo 4.3'te verilmiştir.

Tablo 4.3. *Öğretmenlerin Eğitim Örgütlerinde Grup İçi Bağlılık ve Sosyal İlişki Algılarının Öğretmenlerin Eğitim Düzeylerine Göre Analizi*

	Eğitim düzeyi	n	\bar{X}	s	t	p
Sosyal bütünlük boyutu	Lisans	230	3,23	,87	,96	,33
	Lisansüstü	48	3,10	,85		
Görev bağlılığı boyutu	Lisans	230	3,27	,89	-,38	,70
	Lisansüstü	48	3,33	,95		
Sosyal çekicilik boyutu	Lisans	230	3,31	,90	-,79	,43
	Lisansüstü	48	3,43	,84		
Genel grup içi bağlılık düzeyi	Lisans	230	3,27	,55	,06	,94
	Lisansüstü	48	3,26	,56		
Aile ilişkileri boyutu	Lisans	230	3,92	,94	-,05	,95
	Lisansüstü	48	3,92	,91		
Akrabalık/komşuluk ilişkileri boyutu	Lisans	230	2,84	,89	-1,09	,27
	Lisansüstü	48	3,00	,88		
Arkadaşlık ilişkileri boyutu	Lisans	230	3,16	,76	-,42	,67
	Lisansüstü	48	3,21	,79		
Genel sosyal ilişki düzeyi	Lisans	230	3,29	,68	-,64	,52
	Lisansüstü	48	3,36	,69		

*p<0,05

Tablo 4.3'te eğitim örgütlerinde grup içi bağlılık ve sosyal ilişki algıları öğretmenlerin eğitim düzeylerine göre analiz sonuçları yer almaktadır. Eğitim örgütlerinde grup içi bağlılık düzeylerinin eğitim düzeylerine göre sosyal bütünlük boyutunda ($t=,96$; $p>0,05$), görev bağlılığı boyutunda ($t=-,38$; $p>0,05$), sosyal çekicilik boyutunda ($t=-,79$; $p>0,05$) ve genel grup içi bağlılık düzeylerinde ($t=,06$; $p>0,05$) farklılık görülmemektedir. Bulgular öğretmenlerin eğitim düzeylerine göre eğitim örgütlerinde grup içi bağlılık düzeylerinin farklılık göstermediğini ortaya koymaktadır. Eğitim örgütlerinde sosyal ilişki düzeylerinin cinsiyetlerine göre aile ilişkileri boyutunda ($t=-,05$; $p>0,05$), akrabalık/komşuluk ilişkileri boyutunda ($t=-1,09$; $p>0,05$), arkadaşlık ilişkileri boyutunda ($t=-,42$; $p>0,05$) ve genel sosyal ilişki düzeyinde ($t=-,64$; $p>0,05$) farklılık görülmemektedir. Bulgular öğretmenlerin eğitim düzeylerine göre eğitim örgütlerinde sosyal ilişki düzeylerinin alt boyutlarda ve genel olarak farklılık göstermediğini ortaya koymaktadır.

Eğitim örgütlerinde grup içi bağlılık ve sosyal ilişki algıları öğretmenlerin kariyer düzeylerine göre ANOVA testi analiz sonuçları Tablo 4.4'te verilmiştir.

Tablo 4.4. Öğretmenlerin Eğitim Örgütlerinde Grup İçi Bağlılık ve Sosyal İlişki Algılarının Öğretmenlerin Kariyer Düzeylerine Göre Analizi

	Kariyer düzeyi	n	\bar{X}	s	F	p	Fark
Sosyal bütünlük boyutu	Öğretmen	67	3,23	,72	1,78	,16	-
	U. Öğretmen	174	3,26	,88			
	Başöğretmen	37	2,96	,09			
Görev bağlılığı boyutu	Öğretmen	67	3,16	,82	1,19	,30	-
	U. Öğretmen	174	3,29	,89			
	Başöğretmen	37	3,44	,81			
Sosyal çekicilik boyutu	Öğretmen	67	3,07	,84	4,31	,01*	1-2; 1-3
	U. Öğretmen	174	3,39	,87			
	Başöğretmen	37	3,55	,96			
Genel grup içi bağlılık düzeyi	Öğretmen	67	3,17	,46	1,56	,21	-
	U. Öğretmen	174	3,30	,58			
	Başöğretmen	37	3,28	,50			
Aile ilişkileri boyutu	Öğretmen	67	4,09	,84	2,83	,06	-
	U. Öğretmen	174	3,81	,94			
	Başöğretmen	37	4,08	,89			
Akrabalık/komşuluk ilişkileri boyutu	Öğretmen	67	3,01	,97	3,02	,05	-
	U. Öğretmen	174	2,77	,83			
	Başöğretmen	37	3,09	,96			
Arkadaşlık ilişkileri boyutu	Öğretmen	67	3,43	,82	5,15	,00*	1-2
	U. Öğretmen	174	3,04	,66			
	Başöğretmen	37	3,29	,95			
Genel sosyal ilişki düzeyi	Öğretmen	67	3,50	,69	6,53	,00*	1-2
	U. Öğretmen	174	3,19	,63			
	Başöğretmen	37	3,47	,79			

*p<0,05 1. Öğretmen 2. Uzman öğretmen 3. Başöğretmen

Tablo 4.4'te eğitim örgütlerinde grup içi bağlılık ve sosyal ilişki algıları öğretmenlerin kariyer düzeylerine göre analiz sonuçları yer almaktadır. Eğitim örgütlerinde grup içi bağlılık düzeylerinin kariyer düzeylerine göre sosyal bütünlük boyutunda ($F=1,78$; $p>0,05$), görev bağlılığı boyutunda ($F=1,19$; $p>0,05$) ve genel grup içi bağlılık düzeyinin ($F=1,56$; $p>0,05$) farklılık göstermediği görülmektedir. Ancak sosyal çekicilik boyutunda ($F=4,31$; $p<0,05$) ise farklılık göstermektedir. Post Hoc TUKEY analizi sonucunda farkın öğretmen unvanlılar ile uzman öğretmen unvanlılar arasında uzman öğretmen unvanlılar lehine ve öğretmen unvanlılarla başöğretmen unvanlılar arasında ve başöğretmen unvanlılar lehine yüksek olduğu görülmektedir. Öğretmen unvanlıların grup içi bağlılık düzeylerinin uzman ve başöğretmen unvanlılara göre düşük düzeyde kaldığı görülmektedir.

Öğretmenlerin sosyal ilişki düzeylerinin kariyer düzeylerine göre aile ilişkileri boyutunda ($F=2,83$; $p>0,05$) ve akrabalık/komşuluk ilişkileri boyutunda ($F=3,02$; $p>0,05$) farklılık göstermemektedir. Ancak arkadaşlık ilişkileri boyutunda ($F=5,15$; $p<0,05$) ve genel sosyal ilişki düzeyinde ($F=6,53$; $p<0,05$) farklılık göstermektedir. Post Hoc TUKEY analizi sonucunda arkadaşlık ilişkileri boyutuyla genel sosyal ilişki düzeylerinde farkın öğretmen unvanlılar ile uzman öğretmen unvanlılar arasında ve öğretmenler lehine yüksek olduğu görülmektedir.

Eğitim örgütlerinde grup içi bağlılık ve sosyal ilişki algıları öğretmenlerin kademelerine göre ANOVA testi analiz sonuçları Tablo 4.5'te verilmiştir.

Tablo 4.5. Öğretmenlerin Eğitim Örgütlerinde Grup İçi Bağlılık ve Sosyal İlişki Algılarının Öğretmenlerin Kademelerine Göre Analizi

	Kademe	n	\bar{X}	s	F	p	Fark
Sosyal bütünlük boyutu	İlkokul	32	3,88	,67	8,05	,00*	1-3;2-3
	Ortaokul	33	3,59	,63			
	Lise	213	3,05	,86			
Görev bağlılığı boyutu	İlkokul	32	3,78	,78	9,32	,00*	1-3;2-3
	Ortaokul	33	3,62	,72			
	Lise	213	3,15	,90			
Sosyal çekicilik boyutu	İlkokul	32	3,77	,75	8,29	,00*	1-3;2-3
	Ortaokul	33	3,66	,50			
	Lise	213	3,22	,92			
Genel grup içi bağlılık düzeyi	İlkokul	32	3,81	,65	8,76	,00*	1-3;2-3
	Ortaokul	33	3,62	,53			
	Lise	213	3,13	,45			
Aile ilişkileri boyutu	İlkokul	32	4,11	,59	1,45	,23	-
	Ortaokul	33	3,72	,97			
	Lise	213	3,92	,95			
Akrabalık/komşuluk ilişkileri boyutu	İlkokul	32	2,92	,67	,15	,85	-
	Ortaokul	33	2,80	,81			
	Lise	213	2,88	,93			
Arkadaşlık ilişkileri boyutu	İlkokul	32	2,95	,52	4,35	,01*	2-3
	Ortaokul	33	2,90	,41			
	Lise	213	3,24	,82			
Genel sosyal ilişki düzeyi	İlkokul	32	3,29	,46	1,48	,22	-
	Ortaokul	33	3,12	,61			
	Lise	213	3,33	,71			

* $p<0,05$

1. İlkokul

2. Ortaokul

3. Lise

Tablo 4.5'te eğitim örgütlerinde grup içi bağlılık ve sosyal ilişki algıları öğretmenlerin kademelerine göre analiz sonuçları yer almaktadır. Eğitim örgütlerinde grup içi bağlılık düzeylerinin görev yaptıkları kademeye göre sosyal bütünlük boyutunda ($F=8,05$; $p<0,05$), görev bağlılığı boyutunda ($F=9,32$; $p<0,05$), sosyal çekicilik

boyutunda ($F=8,29$; $p<0,05$) genel grup içi bağlılık düzeyinin ($F=8,76$; $p<0,05$) farklılık gösterdiği görülmektedir. Post Hoc TUKEY analizi sonucunda farkın bütün boyutlarda ve genel grup içi bağlılıklarında ilkokullarda çalışan öğretmenlerle liselerde çalışanlar arasında ve ortaokullarda çalışanlarla liselerde çalışanlar arasında ve liselerde çalışanlar aleyhine düşük olduğu görülmektedir. Buna göre öğretmenlerin grup içi bağlılık düzeylerinin alt boyutlarda ve genel olarak ilkokullarda ve ortaokullarda çalışan öğretmenlerin liselerde çalışan öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin sosyal ilişki düzeylerinin görev yaptıkları kademeye göre aile ilişkileri boyutunda ($F=1,45$; $p>0,05$) ve akrabalık/komşuluk ilişkileri boyutunda ($F=,15$; $p>0,05$) ve genel sosyal ilişki düzeyinde ($F=1,45$; $p>0,05$) farklılık göstermemektedir. Ancak arkadaşlık ilişkileri boyutunda ($F=4,35$; $p<0,05$) farklılık göstermektedir. Post Hoc TUKEY analizi sonucunda arkadaşlık ilişkileri boyutunda düzeylerinde farkın ortaokullarda çalışan öğretmenlerle liselerde çalışan öğretmenler arasında ve liselerde çalışan öğretmenler lehine yüksek olduğu görülmektedir. Buna göre öğretmenlerin sosyal ilişki düzeylerinin görev yaptıkları kademeye göre arkadaşlık ilişkilerinde liselerde çalışanların ortaokullarda çalışanlardan daha yüksek düzeyde olduğu söylenebilir.

Eğitim örgütlerinde grup içi bağlılık ve sosyal ilişki algıları öğretmenlerin yaşlarına göre ANOVA testi analiz sonuçları Tablo 4.6'da verilmiştir.

Tablo 4.6. Öğretmenlerin Eğitim Örgütlerinde Grup İçi Bağlılık ve Sosyal İlişki Algılarının Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Analizi

	Yaş	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Fark
Sosyal bütünlük boyutu	24-35	85	2,98	,98	3,64	,01*	1-2
	36-40	80	3,39	,78			
	41-45	56	3,19	,74			
	46 ve +	57	3,33	,86			
Görev bağlılığı boyutu	24-35	85	3,06	,99	3,05	,02*	1-4
	36-40	80	3,33	,82			
	41-45	56	3,30	,81			
	46 ve +	57	3,52	,89			
Sosyal çekicilik boyutu	24-35	85	3,16	,98	4,03	,00*	1-4
	36-40	80	3,33	,85			
	41-45	56	3,26	,73			
	46 ve +	57	3,67	,81			
Genel grup içi bağlılık düzeyi	24-35	85	3,06	,46	6,42	,00*	1-2; 1-4
	36-40	80	3,36	,59			
	41-45	56	3,24	,57			
	46 ve +	57	3,48	,48			

(Devamı arkadadır)

Tablo 4.6. Öğretmenlerin Eğitim Örgütlerinde Grup İçi Bağlılık ve Sosyal İlişki Algılarının Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Analizi (Devamı)

	Yaş	n	\bar{X}	s	F	p	Fark
Aile ilişkileri boyutu	24-35	85	4,02	,93	1,09	,35	-
	36-40	80	3,86	,82			
	41-45	56	3,76	,92			
	46 ve +	57	4,01	,94			
Akrabalık/komşuluk ilişkileri boyutu	24-35	85	2,93	,99	,15	,93	-
	36-40	80	2,84	,91			
	41-45	56	2,86	,80			
	46 ve +	57	2,85	,81			
Arkadaşlık ilişkileri boyutu	24-35	85	3,36	,88	3,18	,02*	1-2
	36-40	80	3,01	,68			
	41-45	56	3,10	,67			
	46 ve +	57	3,15	,72			
Genel sosyal ilişki düzeyi	24-35	85	3,43	,75	1,65	,17	-
	36-40	80	3,22	,65			
	41-45	56	3,23	,64			
	46 ve +	57	3,32	,63			

*p<0,05 1. 24-35 yaş 2. 36-40 yaş 3. 41-45 yaş 4. 46 yaş ve +

Tablo 4.6’da eğitim örgütlerinde grup içi bağlılık ve sosyal ilişki algıları öğretmenlerin yaşlarına göre analiz sonuçları yer almaktadır. Eğitim örgütlerinde grup içi bağlılık düzeylerinin yaşlarına göre sosyal bütünlük boyutunda ($F=3,64$; $p<0,05$), görev bağlılığı boyutunda ($F=3,05$; $p<0,05$), sosyal çekicilik boyutunda ($F=4,03$; $p<0,05$) genel grup içi bağlılık düzeyinin ($F=6,42$; $p<0,05$) farklılık gösterdiği görülmektedir. Post Hoc TUKEY analizi sonucunda sosyal bütünlük boyutunda 24-35 yaş ile 36-40 yaş arasında farklılık olduğu ve farkın 36-40 yaş lehine fark olduğu görülmüştür. Görev bağlılığı boyutunda 24-35 yaş ile 46 ve üstü yaş arasında farklılık olduğu ve farkın 46 yaş ve üstündeki öğretmenler lehine fark olduğu görülmüştür. Sosyal çekicilik boyutunda 24-35 yaş ile 46 ve üstü yaş arasında farklılık olduğu ve farkın 46 yaş ve üstündeki öğretmenler lehine fark olduğu görülmüştür. Genel grup içi bağlılık düzeylerinde 24-35 yaş ile 36-40 yaş arasında farklılık olduğu ve farkın 36-40 yaş lehine ve 24-35 yaş ile 46 ve üstü yaş arasında farklılık olduğu ve farkın 46 yaş ve üstündeki öğretmenler lehine fark olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin sosyal ilişki düzeylerinin yaşa göre aile ilişkileri boyutunda ($F=1,09$; $p>0,05$), akrabalık/komşuluk ilişkileri boyutunda ($F=,15$; $p>0,05$) ve genel sosyal ilişki düzeyinde ($F=1,65$; $p>0,05$) farklılık göstermemektedir. Ancak arkadaşlık ilişkileri boyutunda ($F=3,18$; $p<0,05$) farklılık göstermektedir. Post Hoc TUKEY analizi

sonucunda arkadaşlık ilişkileri boyutunda 24-35 yaş ile 36-40 yaş arasında farklılık olduğu ve farkın 24-35 yaş lehine fark olduğu görülmüştür.

Eğitim örgütlerinde grup içi bağlılık ve sosyal ilişki algıları öğretmenlerin medeni duruma göre t testi analiz sonuçları Tablo 4.7’de verilmiştir.

Tablo 4.7. Öğretmenlerin Eğitim Örgütlerinde Grup İçi Bağlılık ve Sosyal İlişki Algılarının Öğretmenlerin Medeni Duruma Göre Analizi

	Medeni durum	n	\bar{X}	s	t	p
Sosyal bütünlük boyutu	Evli	243	3,23	,82	1,06	,28
	Bekar	35	3,07	,94		
Görev bağlılığı boyutu	Evli	243	3,28	,87	,03	,96
	Bekar	35	3,27	,85		
Sosyal çekicilik boyutu	Evli	243	3,34	,85	,57	,56
	Bekar	35	3,25	,95		
Genel grup içi bağlılık düzeyi	Evli	243	3,28	,52	,98	,32
	Bekar	35	3,18	,69		
Aile ilişkileri boyutu	Evli	243	3,91	,93	-,10	,91
	Bekar	35	3,93	,98		
Akrabalık/komşuluk ilişkileri boyutu	Evli	243	2,90	,87	1,45	,14
	Bekar	35	2,67	,98		
Arkadaşlık ilişkileri boyutu	Evli	243	3,14	,75	-1,40	,16
	Bekar	35	3,34	,85		
Genel sosyal ilişki düzeyi	Evli	243	3,30	,67	-,10	,91
	Bekar	35	3,31	,76		

*p<0,05

Tablo 4.7’de eğitim örgütlerinde grup içi bağlılık ve sosyal ilişki algıları öğretmenlerin medeni duruma göre analiz sonuçları yer almaktadır. Eğitim örgütlerinde grup içi bağlılık düzeylerinin eğitim düzeylerine göre sosyal bütünlük boyutunda ($t=1,06$; $p>0,05$), görev bağlılığı boyutunda ($t=,03$; $p>0,05$), sosyal çekicilik boyutunda ($t= ,57$; $p>0,05$) ve genel grup içi bağlılık düzeylerinde ($t=,98$; $p>0,05$) farklılık görülmemektedir. Bulgular öğretmenlerin medeni durumlarına göre eğitim örgütlerinde grup içi bağlılık düzeylerinin farklılık göstermediğini ortaya koymaktadır.

Eğitim örgütlerinde sosyal ilişki düzeylerinin medeni durumlarına göre aile ilişkileri boyutunda ($t=-,10$; $p>0,05$), akrabalık/komşuluk ilişkileri boyutunda ($t=1,45$; $p>0,05$), arkadaşlık ilişkileri boyutunda ($t=-1,40$; $p>0,05$) ve genel sosyal ilişki düzeyinde ($t=-,10$; $p>0,05$) farklılık görülmemektedir. Bulgular öğretmenlerin medeni durumlarına göre eğitim örgütlerinde sosyal ilişki düzeylerinin alt boyutlarda ve genel olarak farklılık göstermediğini ortaya koymaktadır.

4.1.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt problemi “Eğitim örgütlerinde grup içi bağlılık ve sosyal ilişki arasındaki ilişki düzeyi nedir?” biçiminde belirlenmiştir. Bu soruya yanıt bulmak için analiz sonucunda Tablo 4.8’de verilen bulgulara ulaşılmıştır.

Tablo 4.8. *Eğitim Örgütlerinde Grup İçi Bağlılık ve Sosyal İlişki Arasındaki İlişki Düzeyine Yönelik Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları (n=278)*

		Aile ilişkileri boyutu	Akrabalık/komşuluk ilişkileri boyutu	Arkadaşlık ilişkileri boyutu	Genel sosyal ilişki düzeyi
Sosyal bütünlük boyutu	r	,079**	,116**	,065*	,107*
Görev bağlılığı boyutu	r	,036**	-,075*	-,083**	-,052**
Sosyal çekicilik boyutu	r	,029*	,037**	-,021**	,017*
Genel grup içi bağlılık düzeyi	r	,082**	,057*	-,008*	,053*

** $p > 0,01$ * $p > 0,05$

Tablo 4.8’de eğitim örgütlerinde grup içi bağlılık ve sosyal ilişki arasındaki ilişki düzeyine ilişkin Pearson korelasyon analizi bulguları yer almaktadır. İlişki düzeylerinin yorumlanmasında korelasyon katsayısı ± 0.00 - ± 0.29 aralığında ise düşük, ± 0.30 - ± 0.69 aralığında ise orta, ± 0.70 - ± 1.00 aralığı yüksek ilişki olduğu şeklinde yorumlanması gerektiği belirtilmektedir (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2012). Buna göre öğretmenlerin grup içi bağlılık düzeyleri ile sosyal ilişki düzeyleri arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyli ilişki olduğu görülmektedir ($r=,05$; $p<,05$). Buna göre öğretmenlerin grup içi bağlılık düzeyleri arttıkça sosyal ilişki düzeyleri de artmaktadır. Başka ifade ile öğretmenlerin sosyal ilişki düzeyleri arttıkça grup içi bağlılık düzeyleri de artmaktadır.

Sosyal bütünlük boyutuyla aile ilişkileri boyutu arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyli ilişki olduğu görülmektedir ($r=,079$; $p<,05$). Sosyal bütünlük boyutuyla akrabalık/komşuluk ilişkileri boyutu arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyli ilişki olduğu görülmektedir ($r=,116$; $p<,05$). Sosyal bütünlük boyutuyla arkadaşlık ilişkileri boyutu arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyli ilişki olduğu görülmektedir ($r=,065$; $p<,05$). Sosyal bütünlük boyutuyla genel sosyal ilişki düzeyi arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyli ilişki olduğu görülmektedir ($r=,107$; $p<,05$).

Görev bağlılığı boyutuyla aile ilişkileri boyutu arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyli ilişki olduğu görülmektedir ($r=,036;p<,05$). Görev bağlılığı boyutuyla akrabalık/komşuluk ilişkileri boyutu arasında negatif yönlü ve düşük düzeyli ilişki olduğu görülmektedir ($r=-,075;p<,05$). Görev bağlılığı boyutuyla arkadaşlık ilişkileri boyutu arasında negatif yönlü ve düşük düzeyli ilişki olduğu görülmektedir ($r=-,083;p<,05$). Görev bağlılığı boyutuyla genel sosyal ilişki düzeyi arasında negatif yönlü ve düşük düzeyli ilişki olduğu görülmektedir ($r=-,052;p<,05$).

Sosyal çekicilik boyutuyla aile ilişkileri boyutu arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyli ilişki olduğu görülmektedir ($r=,029;p<,05$). Sosyal çekicilik boyutuyla akrabalık/komşuluk ilişkileri boyutu arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyli ilişki olduğu görülmektedir ($r=,037;p<,05$). Sosyal çekicilik boyutuyla arkadaşlık ilişkileri boyutu arasında negatif yönlü ve düşük düzeyli ilişki olduğu görülmektedir ($r=-,021;p<,05$). Sosyal çekicilik boyutuyla genel sosyal ilişki düzeyi arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyli ilişki olduğu görülmektedir ($r=,017;p<,05$).

BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Sonuç ve Tartışma

Eğitim örgütlerinde grup içi bağlılık algılarının bütün boyutlar ve genel olarak “Orta” düzeydedir.

Eğitim örgütlerinde sosyal ilişki algılarının yüksek düzeyde diğer boyutlarda orta düzeydedir. Genel sosyal ilişki düzeyi ise orta düzeyde ölçülmüştür.

Eğitim örgütlerinde grup içi bağlılık ve sosyal ilişki algıları öğretmenlerin cinsiyet, öğrenim düzeyi ve medeni duruma göre farklılık göstermediği ancak kariyer düzeyi, kademe ve yaşa göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Eğitim örgütlerinde grup içi bağlılık ve sosyal ilişki algılarının kariyer düzeylerine göre sosyal çekicilik boyutunda öğretmen unvanlılar ile uzman öğretmen unvanlılar arasında uzman öğretmen unvanlılar lehine ve öğretmen unvanlılarla başöğretmen unvanlılar arasında ve başöğretmen unvanlılar lehine yüksek olduğu görülmüştür. Öğretmen unvanlıların grup içi bağlılık düzeylerinin uzman ve başöğretmen unvanlılara göre düşük düzeydedir.

Öğretmenlerin sosyal ilişki düzeylerinin kariyer düzeylerine göre arkadaşlık ilişkileri boyutunda ve genel sosyal ilişki düzeyinde öğretmen unvanlılar ile uzman öğretmen unvanlılar arasında ve öğretmenler lehine yüksek olduğu görülmüştür.

Eğitim örgütlerinde grup içi bağlılık ve sosyal ilişki algıları öğretmenlerin kademelerine bütün boyutlarda ve genel grup içi bağlılıklarında ilkokullarda çalışan öğretmenlerle liselerde çalışanlar arasında ve ortaokullarda çalışanlarla liselerde çalışanlar arasında ve liselerde çalışanlar aleyhine düşük olduğu görülmüştür. Buna göre öğretmenlerin grup içi bağlılık düzeylerinin alt boyutlarda ve genel olarak ilkokullarda ve ortaokullarda çalışan öğretmenlerin liselerde çalışan öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin sosyal ilişki düzeylerinin görev yaptıkları kademeye göre arkadaşlık ilişkileri boyutunda ortaokullarda çalışan öğretmenlerle liselerde çalışan öğretmenler arasında ve liselerde çalışan öğretmenler lehine yüksek olduğu görülmüştür.

Eğitim örgütlerinde grup içi bağlılık düzeylerinin yaşlarına göre sosyal bütünlük boyutunda 24-35 yaş ile 36-40 yaş arasında farklılık olduğu ve farkın 36-40 yaş lehine fark olduğu görülmüştür. Görev bağlılığı boyutunda 24-35 yaş ile 46 ve üstü yaş arasında farklılık olduğu ve farkın 46 yaş ve üstündeki öğretmenler lehine fark olduğu

görülmüştür. Sosyal çekicilik boyutunda 24-35 yaş ile 46 ve üstü yaş arasında farklılık olduğu ve farkın 46 yaş ve üstündeki öğretmenler lehine fark olduğu görülmüştür. Genel grup içi bağlılık düzeylerinde 24-35 yaş ile 36-40 yaş arasında farklılık olduğu ve farkın 36-40 yaş lehine ve 24-35 yaş ile 46 ve üstü yaş arasında farklılık olduğu ve farkın 46 yaş ve üstündeki öğretmenler lehine fark olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin sosyal ilişki düzeylerinin yaşa göre arkadaşlık ilişkileri boyutunda 24-35 yaş ile 36-40 yaş arasında farklılık olduğu ve farkın 24-35 yaş lehine fark olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin grup içi bağlılık düzeyleri ile sosyal ilişki düzeyleri arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyli ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerin grup içi bağlılık düzeyleri arttıkça sosyal ilişki düzeyleri de artmaktadır.

Sosyal bütünlük boyutuyla aile ilişkileri boyutu, akrabalık/komşuluk ilişkileri boyutu, arkadaşlık ilişkileri boyutu ve genel sosyal ilişki düzeyi arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyli ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Görev bağlılığı boyutuyla aile ilişkileri boyutu arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyli ilişki olduğu görülürken görev bağlılığı boyutuyla akrabalık/komşuluk ilişkileri boyutu, arkadaşlık ilişkileri boyutu ve genel sosyal ilişki düzeyi arasında negatif yönlü ve düşük düzeyli ilişki olduğu saptanmıştır.

Sosyal çekicilik boyutuyla aile ilişkileri boyutu, akrabalık/komşuluk ilişkileri boyutu ve genel sosyal ilişki düzeyi arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyli ilişki görülmüştür. Ancak sosyal çekicilik boyutuyla arkadaşlık ilişkileri boyutu arasında negatif yönlü ve düşük düzeyli ilişki olduğu görülmüştür.

5.2. Öneriler

- Öğretmenlerin grup içi bağlılıklarını arttırmaya yönelik olarak çeşitli etkinlikler ve kaynaştırmaya yönelik faaliyetler yapılabilir.
- Öğretmenlerin sosyal ilişki düzeylerini arttırmaya yönelik çalışmalar yapılabilir.
- Öğretmenlerin grup içi bağlılıklarından sosyal bütünlükle ilgili düzeyi arttırmaya yönelik çalışmalar yapılabilir.
- Öğretmenlerin sosyal ilişkileri ile ilgili olarak akrabalık/komşuluk ilişkilerini arttırmaya yönelik çalışmalar yapılabilir.
- Öğretmenlerden öğretmen unvanlıların grup içi bağlılık düzeylerinin artırılmasına yönelik faaliyetler yapılabilir.

- Liselerde çalışan öğretmenlerin grup içi bağlılık düzeylerini arttırmaya yönelik ilave çalışmalar yapılabilir.
- Öğretmenlerin hem grup içi bağlılık hem de sosyal ilişki düzeylerini arttırmaya yönelik yapılabilir çalışmalar konulu araştırma yapılarak bu çalışmadan elde edilen bilgiler doğrultusunda çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Aka, B. (2017). Kamu ve Özel Sektörde Çalışan Yöneticilerin Kuşak Farklılıkları ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: İzmir İlinde Bir Araştırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi, T.C. İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Akkök F. (1996). T.C. Millî Eğitim Bakanlığı Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı. İlköğretimde Sosyal Becerilerin Geliştirilmesi: Anne-Baba El Kitabı, 1996, TC. Millî Eğitim Bakanlığı Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı.
- Akkök, F. (2003). *İlköğretimde sosyal becerilerin geliştirilmesi (Öğretmen el kitabı)* (4. Basım). İstanbul: Özgür Yayınevi.
- Alhija, F. N. A., & Fresko, B. (2010). Socialization of new teachers: Does induction matter?. *Teaching and teacher education*, 26(8), 1592-1597.
- Aliyev, R. ve Tunç, E. (2017). Ortaokul öğrencilerinin algılanan sosyal destek düzeyi ve benlik algılarının incelenmesi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 21(2), 401-418.
- Arda, B. & Durmaz, M. G. (2019). Lisansüstü öğrencilerinin sosyal ilişkiler ağı geliştirme davranışlarının belirlenmesine yönelik nitel bir araştırma. *Management and Political Sciences Review*, 1 (2), 111-130. <https://dergipark.org.tr/pub/mpsr/issue/51961/650204>
- Avcıoğlu, H. (2005). *Etkinliklerde sosyal beceri öğretimi* (2.Basım). Ankara: Kök Yayıncılık.
- Bacanlı, H. (1999). *Sosyal beceri eğitimi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Bakan, İ., ve Doğan, İ. F. (2012). Hizmetkâr liderlik. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(2), 1-12.
- Balay, R. (2014). *Örgütsel bağlılık*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59, 125-139.
- Caldarella, P. & Merrell, K. W. (1997). Common dimension of social skills of positive behaviors. *Social Psychology Review*. 26(2), 262- 276.
- Cevizci, A. (2000). *Felsefe sözlüğü* (4. Basım). İstanbul: Paradigma Yayınları.
- Ceylan, A. (1998). *Örgütsel Davranışın Bireysel Boyutu*. Kocaeli: GYTE.
- Cırık, İ. (2010). İlköğretim 5., 6., 7. ve 8. sınıf öğrencilerinin algıladıkları sosyal destek düzeylerinin incelenmesi (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.

- Costa, C., Murphy, M. (2015). Bourdieu, Habitus and Social Research: The Art of Application. Publication: Palgrave-Springer.
- Çakır, Ö. (2001). İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Çetin F., Alpa Bilbay, A. ve Albayrak Kaymak, D. (2001). *Araştırmadan uygulamaya çocuklarda sosyal beceriler* (1.Basım). İstanbul: Epsilon Yayınevi.
- Çevik, G. B. , Yüce, S. G. & Yavuz, G. (2016). Öğretmen Adayları İçin Çok Kültürlü Eğitime Duyarlılık Ölçeği: Bir Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 25 (3), 103-116. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/cusosbil/issue/32038/353260>
- Doğan, S., Kılıç, S. (2007). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendiriminin Yeri ve Önemi. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 29, 37- 61.
- Fariz, S. & Düşünceli, B. (2021). Lise Öğrencilerinde Algılanan Sosyal Destek ve Psikolojik Sağlamlığın Kendine Zarar Verme Davranışı Açısından İncelenmesi . Gençlik Araştırmaları Dergisi, 9 (25) , 31-51. DOI: 10.52528/genclikarastirmalari.892556
- Fleming, P. (2020). Çalışmanın Mitolojisi Kapitalizm Kendine Rağmen Nasıl Ayakta Kalıyor?. 2. Baskı, (çev.Kılıç, E.), İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları
- Gallup, 2013). State of the Global Workplace, <http://www.gallup.com/strategicconsulting/164735/state-globalworkplace.aspx>.
- Gibson, C. B. (1999). Do they do what they believe they can? Group efficacy and group effectiveness across tasks and cultures. *Academy of Management Journal*, 42(2), 138-152.
- Giddens, A. (2012). “Sosyoloji Nedir?”, “Örgütler ve Ağlar”. Cemal Güzel (Ed.). Sosyoloji (1. Baskı). İstanbul: Kırmızı Yayınları, (36-63, 680-727).
- Güdücü, E. B. (2019). Ortaokul öğrencilerinin okula bağlanma düzeylerinin okul yaşam kalitesi, algılanan sosyal destek ve akademik öz yeterlik açısından yordanması (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Ege Üniversitesi, İzmir.
- Güney, S. (2020). Örgütsel Davranış. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Hersen, M., Bellack, A. S. ve Himmelhoch, J. M. (1980). Treatment of unipolar depression with social skills training. *Behavior Modification*, 4(4), 547- 556.
- Hops, H. (1983). Children's social competence and skills: current research practices and future directions. *Behavior Therapy*, 14(1), 3-18.<https://www.aile.gov.tr/sss/cocuk-hizmetleri-genel-mudurlugu/cocuk-destek-merkezleri-evleri-haklari/>

- Howard, J., Park, H. (2015). Organizational Commitment. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, 17(2).
- İnce, M., Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. 1. Baskı, Konya: Çizgi Kitabevi.
- Kabasakal Z., Çelik N. (2010). The effects of social skills' training on elementary school students' social adjustment. *Elementary Education Online*, 9(1), 203-212, <http://ilkogretim-online.org.tr>
- Karababa, A., Oral, T. ve Dilmaç, B. (2017). Ortaokul öğrencilerinde okula bağlılığın yordanmasında algılanan sosyal destek ve değer rolü. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(2), 269-279.
- Karacaoğlu, K., ve Güney, Y. (2010). Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının, örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisi: Nevşehir ili örneği. *Öneri Dergisi*, 9(34), 137-153
- Köse, M. F., Öztürk, M. A., & Acar, A (2022). Sosyal İlişkiler Ölçeği'nin geliştirilmesi ve psikometrik özellikleri. *İstanbul Üniversitesi Sosyoloji Dergisi*, 42, 1-20. <https://doi.org/10.26650/SJ.2022.42.1.0071>
- Lam, T., Zhang, H. O. (2003). Job Satisfaction and Organizational Commitment in the Hong Kong Fast Food Industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 15(4), 214-220.
- Leberecht, T. (2015). *Business Romantik*. (çev.Tümay, N.), İstanbul: Okuyan Us Yayıncılık.
- McFall, W.T. (1982). Tooth loss in 100 treated patients with periodontal disease. a longterm study. *Journal of Periodontology*, 53(1), 539-549.
- McPherson, M., & Smith-Lovin, L. (2002). Cohesion and membership duration: linking groups, relations and individuals in an ecology of affiliation. In *Advances in group processes* (pp. 1-36). Emerald Group Publishing Limited.
- Mete, C. (2017). İzmir'de yaşayan roman ergenlerin psikolojik sağlamlıklarının algılanan sosyal destek, mizah kullanımı ve sosyal bağlılık düzeylerine göre incelenmesi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ege Üniversitesi, İzmir.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Mize, Kelly, J., Stanforth, N., Johnson, C. (2000). Perception of Retail Supervisors Ethical Behavior and Front-line Manager's Organizational Commitment. *Clothing and Textiles Research Journal*, 18(2), 100-110.
- Mottaz, C. J. (1989). An Analysis of the Relationship Between Attitudinal Commitment and Behavioral Commitment. *The Sociological Quarterly*, 30(1), 143-158

- O'Malley, M. (2000). *Creating Commitment: How to Attract and Retain Talented Employees by Building Relationships That Last*. New York: John Wiley & Sons.
- Öcel, H., ve Aydın, O. (2006). Grup sargınlığı ölçeği: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikologlar Derneği*, 9, 18-19.
- Özdemir, A. A. (2008). Sosyal Ağ Özellikleri Bakış Açısıyla Sosyal Sermaye ve Bilgi Yaratma İlişkisi: Akademisyenler Üzerinde Yapılan Bir Alan Araştırması. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (2), 81-102.
- Özüğurlu, A. (2006). Sosyal Sermaye: Kamunun Trajedisi ya da Emeğin Sömürgeleştirilmesinde Yeni Bir Eşik1. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6 (12), 188-213.
- Pescosolido, A. T. (2001). Informal leaders and the development of group efficacy. *Small group research*, 32(1), 74-93.
- Randall, D. M. (1987). Commitment and the organization: The organization man revisited. *Academy of Management Review*, 12(3), 460-471.
- Reichers, A. E. (1985). A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment. *Academy of Management Review*, 10(3), 465-476.
- Reuters, (2014). U.S. sues N.Y. company that workers say made them pray, say 'I love
- Saldamlı, A. (2009). *İşletmelerde Örgütsel Bağlılık ve İşgören Performansı*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Samancı O., Uçan Z. (2017). Çocuklarda sosyal beceri eğitimi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(1), 281-288.
- Schwartz, B. (2015). *Neden Çalışırız?.*(çev. Bakkal Kalem, A.). İstanbul: Optimist Yayınevi.
- Segrin C, Givertz M. (2003). *Hand of communication and social interaction skills*. İçinde: Ed. Greene J.O., Burleson B.R. Lawrence Erlbaum Associates Publishers; s. 135-176.
- Sezal, İ. (Ed.) (2014). *Sosyolojiye giriş* (5. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Topbay, Y. (2016). Ortaokul öğrencilerinin psikolojik sağlık düzeylerinin algılanan sosyal destek ve aile işlevleri açısından incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Turgut, Ö. (2015). Ergenlerin psikolojik sağlık düzeylerinin, önemli yaşam olayları, algılanan sosyal destek ve okul bağlılığı açısından incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir
- Toseland, R. W., & Rivas, R. F. (2017). *An introduction to group work practice*. New York: Macmillan.

- Uludağ, Y. (2017). *İş Tatmininde Kişilik Özelliklerinin ve Sosyal İlişkilerin Rolü: Bir Enerji İşletmesinde Araştırma* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yalom, I. D. (2005). *The Schopenhauer cure*. HarperCollins Publishers. you”<https://www.reuters.com/article/us-usa-newyork-onionhead-idINKBN0EM2PR20140611>
- Yurdakul, A. (2021). Öğretmenlerin grup içi bağlılıklarına etki eden bireysel ve örgütsel değişkenler, (Yayımlanmamış doktora tezi), Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli
- 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



T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-16605029-44-85063309
Konu : Anket Uygulama İzni

25/09/2023

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğünün 13.09.2023 tarihli ve 416834 sayılı yazısı.

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi (İ.Ö.) Tezsiz Yüksek Lisans Programı öğrencisi Huriye SERT, "Eğitim Örgütlerinde Grup İçi Bağlılık ile Sosyal İlişkiler Arasındaki İlişki" konulu proje çalışmasına yönelik hazırlanmış olduğu anket/ölçek formlarını İlgi yazı gereği Müdürlüğümüze bağlı Denizli ili Merkezefendi ilçesinde bulunan okullarda görev yapan öğretmenlere uygulamak istemektedir.

Yukarıda adı geçen müracaat ile ilgili (Lisans/Lisansüstü/Doktora) öğrencileri ve Öğretim Görevlilerinin ilgi yazıları ekinde belirtmiş oldukları okullarda, (Ortaöğretim/İlköğretim/Okulöncesi) konuları ile ilgili anket çalışmalarının 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 milli 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** Müdürlüğümüzce uygun görülmüştür.

Olurlarınıza arz ederim.

Dr. Emre ÇALIŞKAN
İl Milli Eğitim Müdürü

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

T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

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

Gereğini rica ederim.

Hamit GENÇ
Vali a.
Vali Yardımcısı V.

Ek:
1-Anket Formları

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

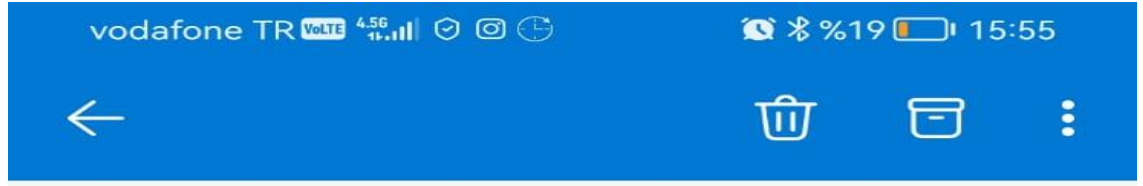
Adres : M.Akif Ersoy Mah.29 Ekim Bulv.No:174/1
Merkezefendi/DENİZLİ
İnternet Adresi: <http://denizli.meb.gov.tr>
E-Posta: ab20@meb.gov.tr
Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>
Bilgi için: Hüseyin ERKOÇ-V.H.K.I. / Sefa GELMİŞ-Şef
Telefon No : 0 (258) 234 20 95
Faks : 0 (258) 234 20 99



Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksaron.meb.gov.tr/adresinden> daac-435f-3928-a3cd-6131 kodu ile teyit edilebilir.

Ek 2: Ölçek Kullanım İzinleri



Kazim Celik
Huriye SERT

15:51



Grup İçi Bağlılık Ölçeği_2022.pdf
PDF - 1,1 MB



Gr
DC

📎 2 ek (1,2 MB)

Sayın Sert,
Ölçeğimizi kullanmanızdan memnuniyet
duyarız. Ölçek makalesi ve ölçek formu
ektedir.

Başarı dileklerimle,

--

Prof. Dr. Kazım ÇELİK
Pamukkale Üniversitesi
Eğitim Fakültesi
Eğitim Bilimleri Bölümü
Kınıklı Kampüsü/DENİZLİ

Tel: _____

GSM: _____

Özgeçmiş ve Yayınlar için:

<https://akademik.yok.gov.tr/AkademikArama/AkademisyenGorevOgrenimBilgileri?>

← v Yanıtla



Ölçeğinizi izniniz olursa kullanılmak istiyordum.
Gerekli iznin verilmesi için arz ederim

Ad Soyad:Huriye SERT

E-mail adres:

Telefon no:

Android için [Outlook](#) edinin



Fatih KÖSE



Kime **Siz**

Bilgi

31 Mayıs Çarşamba 19:00



Sosyal İlişkiler Ölçeği.docx
DOCX - 15 KB



Merhaba,

Ölçeği çalışmalarınızda kullanabilirsiniz.

Başarılar dilerim.

Dr. Mehmet Fatih KÖSE

...

↩️ ∨ Tümünü yanıtla

Ek 3: Ölçekler

Evrak Tarih ve Sayısı: 08.09.2023-E.416882

Sayın Katılımcımız
 Katılacağınız bu çalışma,”
 adıyla, tarafından tarihleri arasında
 yapılacak bir araştırma uygulamasıdır.
 Araştırmanın Hedefi:
 Araştırmanın Nedeni: Bilimsel araştırma Tez çalışması
 Araştırmanın Yapılacağı Yer(ler):
 Araştırma Uygulaması: Anket Görüşme
 Gözlem *10.201.1.83*
3236
08.09.2023
 Araştırma T.C. Milli Eğitim Bakanlığının 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 :Huriye SERT
 İletişim Bilgileri :

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.41682

15

EKLER

Ek 1. Ölçek

Değerli Meslektaşlarım;

Yüksek lisans çalışmamda kullanılmak üzere sizlerin görüşlerine ihtiyaç duymaktayım. Verdiğiniz cevaplar sadece bilimsel çalışmada kullanılacak olup başka kurum ve kişilerle paylaşılmayacaktır. Aşağıdaki ifadelere katılım düzeyinizi göstermek için size göre uygun seçeneği lütfen (X) şeklinde işaretleyiniz.

Yapmış olduğunuz katkı ve desteklerden dolayı teşekkür eder, saygılar sunarım.

10.201.1.83
3236
12.09.2023

Huriye SERT
Yüksek Lisans Öğrencisi

I. BÖLÜM: Demografik Özellikler

- A) Cinsiyet: Kadın () Erkek ()
B) Öğrenim düzeyi: Lisans () Lisansüstü ()
C) Kariyer durumu: Öğretmen () Uzman öğretmen () Başöğretmen ()
D) Çalışma kademesi: Okulöncesi () İlkokul () Ortaokul () Lise ()
E) Yaş:
F) Medeni durum: Evli () Bekar ()



Bu belge,güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Evrak Tarih ve Sayısı: 08.09.2023-E.416882

16

II. BÖLÜM: Grup İçi Bağlılık Ölçeği

	Kesinlikle Katılmıyorum (1)	Katılmıyorum (2)	Orta Düzeyde Katılmıyorum (3)	Katılmıyorum (4)	Kesinlikle Katılmıyorum (5)
10.201.1.83					
1. Okulda birlikte çalıştıklarımdan bazıları zaman içerisinde en iyi arkadaşlarımdan oldu.					
2. Bu okulda çalışanlar okul ortamı dışında da genelde ailece 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 paylaşıyoruz.					
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 paylaşmaktadır.					
14. Bu okulda çalışanlar tenffüs 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.					

III. BÖLÜM: Sosyal İlişki Ölçeği

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Evrak Tarih ve Sayısı: 08.09.2023-E.416882

17

	Çok uzak	Uzak	Orta Düzeyde	Yakın	Çok yakın
1. Anne ile iletişim					
2. Baba ile iletişim					
3. Kardeşlerle iletişim					
4. Yakın akrabalarla (amca, teyze, kuzen vb.) iletişim					
5. Uzak akrabalarla iletişim					
6. Komşularla iletişim					
7. Genel arkadaş çevresiyle iletişim 10.201.1.83					
8. İş/okul vb. arkadaşlarla iletişim 3236					
9. STK, dernek ve vakıf vb. grup arkadaşlarıyla iletişim 12.09.2023					
10 Sanal ortam arkadaşlarıyla iletişim					

Ek 2: Ölçek kullanım izinleri



Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.