

Öğretmenlerin Örgütsel Politika Algısı ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi¹

Engin KARADUMAN

Dicle Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, ORCID: 09-0004-3896-6617

Doç. Dr. Zakir ELÇİÇEK

Dicle Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, ORCID: 0000-0002-4469-2243

Öz

Bu araştırma, öğretmenlerin örgütsel politika algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla yapılmıştır. Bu amaçla işgörenlerin örgütsel politika algısını ve örgütsel bağlılığını ölçen iki adet ölçek kullanılarak araştırmaların verileri toplanmıştır. Araştırmanın verileri 2023-2024 Eğitim-Öğretim yılında Diyarbakır İlinin Ergani İlçesinde görev yapmakta olan 2261 öğretmenden basit seçkisiz yöntemle seçilen 335 öğretmenden elde edilmiştir. Nicel araştırma ile toplanan veriler ilişkisel tarama modeli ile SPSS kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma verilerine göre örgütsel politikanın, örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir yordayıcısı olduğu ve %5'ini açıkladığı görülmüştür. Araştırmanın önemli bulguları ise ilkökul öğretmenlerinin lise ve ortaokul öğretmenlerinden örgütsel politika algılarının daha düşük olduğu, branş bazında da özel eğitim öğretmenlerinin örgütsel politika algılarının daha yüksek ve okul türlerine göre ilkökul öğretmenlerinin örgütsel bağlılığının daha yüksek olduğudur. Sonuç olarak öğretmenlerin örgütsel politika algısının örgüte olan bağlılığını negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Özellikle branş bazında lise, ortaokul ve özel eğitim öğretmenlerinin politik algısının daha yüksek olmasının nedeni ders programları hazırlanırken ve görev (komisyonlar, kurullar vs) dağılımlarının yapılırken okul idarecilerinin kayırmacı davranışlarından ya da kendilerini koruma isteklerinden kaynaklanabilir. Bu nedenlerden dolayı öğretmenlerin örgüte olan bağlılıklarını güçlendirmek için lise, ortaokul ve özel eğitim öğretmenlerine yönelik örgütsel politika algılarının nedenleri daha detaylı incelenerek gerekli tedbirler alınmalıdır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Politika, Örgütsel Bağlılık, Politika Algısı

An Investigation of the Relationship Between Teachers' Perceptions of Organizational Politics and Organizational Commitment

Abstract

This study aims to examine the relationship between teachers' perceptions of organizational politics and their organizational commitment. To achieve this objective, two validated scales were used to measure participants' perceptions of organizational politics and their organizational commitment. The data were collected from 335 teachers selected through a simple random sampling method among 2,261 teachers working in Ergani district of Diyarbakır during the 2023–2024 academic year. The study employed a quantitative research design and the data were analyzed using the Relational Survey Model through SPSS. According to the findings, the Organizational Politics Scale significantly predicts scores on the Organizational Commitment Scale and accounts for 5% of the variance in organizational commitment. Notably, the study found that primary school

¹ **Atıf/To cite:** Karaduman, E. & Elçiçek, Z. (2025). Öğretmenlerin örgütsel politika algısı ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *The Current Research in Social Sciences and Humanities*, 4(6), pp.46-64. DOI: 10.5281/zenodo.15792098

teachers perceived lower levels of organizational politics compared to middle and high school teachers. In terms of subject areas, special education teachers reported the highest perceptions of organizational politics. Furthermore, organizational commitment was found to be higher among primary school teachers compared to teachers in other school types. The results suggest that teachers' perceptions of organizational politics negatively impact their organizational commitment. The elevated perception of organizational politics among high school, middle school, and special education teachers may be attributed to favoritism or self-serving behaviors displayed by school administrators, particularly in the preparation of course schedules and the assignment of duties (e.g., committees, boards). In conclusion, to enhance the organizational commitment of educational staff, it is essential to conduct a more detailed examination of the underlying causes of political perceptions, especially among high school, middle school, and special education teachers, and implement appropriate measures to address them.

Keywords: Organizational Politics, Organizational Commitment, Perception of Politics

1. Giriş

Örgütler, daha az maliyetle daha fazla verimlilik elde etmek amacıyla çalışanlarını mutlu ve motive etmek zorundadır. Çünkü insan kaynağı, bir örgütün en değerli varlığıdır ve kolayca kaybedilebilir. Bu nedenle örgütler, çalışanlarının bağlılığını ve iş tatminini arttırarak onları elde tutmalı ve yüksek performans göstermelerini sağlamalıdır. Bu sayede örgütler, rekabetçi bir avantaj elde ederken çalışanlar da daha mutlu ve tatmin olmuş bir iş deneyimi yaşarlar (Kılınç, 2013). Örgütsel bağlılık, çalışanların kendilerini kurumlarına ait hissetmeleri ve kurumlarına olan güçlü bağlılık duygusunu ifade eder. Bu bağlılık, ortak hedefler ve değerler etrafında bir araya gelerek işyeri kültürüne uyum sağlama sürecini içerir. Örgütsel bağlılık, çalışanların işlerine devam etmelerini, verimliliklerini ve etkinliklerini arttırmalarını, performanslarını yükseltmelerini, iş memnuniyetlerini arttırmalarını ve işten ayrılmalarını engellemelerini sağlar. Bu nedenle hem çalışanlar hem de kurumlar için son derece önemli bir konudur (Bal, 2020).

Her organizasyonun önceden belirlenmiş ve benimsediği organizasyonel politikalar vardır. Ancak, çalışanlar bu politikaları farklı şekillerde algılayabilir ve yorumlayabilir. Özellikle organizasyonel politika algılamalarındaki bu farklılıklar, kaynakların dağıtımı ve kariyer ilerlemesi gibi konularda önemli bir rol oynar. Bu farklı algılamalar, organizasyon içi iletişimi ve işbirliğini etkileyebilir ve farklı konulardaki çatışmalara neden olabilir. Bu yüzden organizasyonel politikaların doğru şekilde iletilmesi ve anlaşılması büyük önem taşır (Biçer, 2017).

Örgütlerdeki politik davranışlar zaman zaman açık ve net bir şekilde görülebilirken, bazen de sembolik ve gizli bir şekilde gerçekleşebilir. Bu nedenle, bu tür davranışların yorumlanması ve algılanması kişisel perspektife, duruma ve zamana bağlı olarak değişebilir. Her bireyin bu davranışları farklı şekilde değerlendirebileceği ve her durumun öznel bir şekilde algılanabileceği unutulmamalıdır. Bu da politik davranışların karmaşıklığını ve çeşitliliğini ortaya koymaktadır (Biçer, 2017).

Algılanan örgütsel politika kavramı genel olarak işgörenlerin bireysel çıkar sağlamak amacıyla örgütün menfaatlerini göz ardı ederek politik davranışlar sergilediği şeklinde tanımlanmaktadır. Bu politik davranışların iş tutumları üzerinde önemli etkilere sahip olduğu iddia edilmektedir. Bazı araştırmalar, örgütte politik davranışları yoğun şekilde algılayan işgörenlerin örgüte duydukları bağlılığın azaldığını, işten ayrılma davranışlarına yöneldiklerini ve yöneticilerine duydukları güven düzeyinin azaldığını savunmaktadır (Erkutlu, 2015).

Bu araştırmanın amacı da öğretmenlerin örgütsel politika algılarını anlayarak bunun örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisini tespit etmek ve çıkan sonuçlar neticesinde bir örgüt olan okullarda çalışma ortamlarını daha iyi anlamaktır. Öğretmenlerin Örgütsel politika algılarını anlamak okullarda var olan problemleri anlamada büyük yarar sağlayacaktır. Var

olan problemlerin çözülmesi de öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını olum yönde etkileyecek ve eğitimin niteliğine olumlu yönde katkı sağlayacaktır.

1.Örgütsel Politika ve Örgütsel Politika Algısı

Örgütsel politikayla ilgili olarak yapılan tanımlamalara bakıldığında, karanlık diyebileceğimiz yönlerine yoğunlaşarak negatif yönünü vurgulayan tanımlamaların yanında, kişinin istediğini elde edebilmek için işleri kolaylaştıran doğal bir süreç olarak tanımlayan tarafların olduğunu görmekteyiz. Yani örgütsel politikanın yapılan çalışmalarda, olumlu ve olumsuz olmak üzere iki farklı şekilde algılandığını görmekteyiz (DuBrin, 1989).

Örgütlerde politika çok önemlidir, çünkü çalışanların kişisel çıkarlarını korumak ve geliştirmek için ortaya koydukları davranışlar, örgütsel politikanın oluşmasında büyük rol oynar. Örgütün oluşması ile birlikte, bu politikaların etkileri de gözle görülür hale gelir ve örgütsel hayatın temellerini oluşturur. Örgütlerde politika, çalışanların sahip oldukları çıkarlar doğrultusunda ortaya koyduğu davranışların yansımasıdır (Ayhan ve Gürbüz, 2014). Bu açıklama, örgütsel politikanın, resmi olmayan yollarla kişilerin kendi çıkarlarını korumak ve geliştirmek için stratejik davranışlar sergileyerek örgüt içinde belirli bir güç ve konum elde etmeye çalıştığını ifade eder (Eryılmaz, 2014). Çalışanların kendi çıkarları doğrultusunda örgüt içindeki ilişkilerini yönlendirdikleri ve etkiledikleri bir durum olan örgütsel politika, çalışanların kendi algılamaları doğrultusunda örgüt içindeki ilişkileri şekillendirerek, bireysel veya grup olarak kendi çıkarlarını korumak veya artırmak amacıyla farklı davranışlar sergilemelerinden kaynaklanır. Bu durum bazen örgütün ve diğer çalışanların faydasına olabilirken bazen de zararına olabilir. Örgütsel politikalar çalışanların kendi çıkarlarını korumak için sergiledikleri davranışların örgüt içindeki dinamiklere etkisinin bir sonucudur (Mohan Bursalı, 2008). Bu tür davranışlar, genellikle örgütün kolektif amacıyla çalıştığı için örgütsel politika genellikle örgütün genel hedefleriyle çatışma içinde olabilir.

Mayes ve Allen (1977) örgütsel politikanın, kişisel çıkarlar elde etmek amacıyla diğerlerini kendini tanıtmadan etkileyen sosyal bir süreç olduğunu ve bu sürecin örgütsel yönetim yapısını etkileyebileceğini vurgulamışlardır. Bu bağlamda, örgütsel politika, bireylerin kendi çıkarlarını koruma ve ilerletme çabalarıyla şekillenen karmaşık süreç olarak tanımlanabilir. Örgütsel politika, karmaşık bir güç ilişkileri ağını ifade eder. Bu hakim olma ve etkileme konularını içerir ve genellikle insanlar arasındaki ilişkilerde belirleyici bir rol oynar. Örgütsel politika, genellikle güç ve çekişmelerin bir yansıması olan farklı taktikler ve stratejileri içerir (Vigoda-Gadot ve Talmud, 2010).

March (1962), örgütleri karar verme süreçlerinde farklı grupların bir araya gelerek ortak kararlar almaya çalıştığı politik bir birliktelik olarak tanımlamıştır. Bu tanım, işletmelerin içindeki çeşitli grupların farklı görüş ve çıkarları doğrultusunda bir araya gelerek kararlar aldığını göstermektedir. Örgütsel açıdan bakıldığında politika kavramı, anlaşılması zor olan güç ilişkilerinin bir çeşidi olarak görülmektedir (Vigoda-Gadot ve Talmud, 2010). Bir bireyin politika algısı, genellikle kişisel hedefleri ve ilgi alanlarıyla daha fazla ilişkilidir ve gerçek örgütsel politikalarla ziyade algıladıklarıyla tepki verirler. Bu nedenle, gerçek amaçlara değil algıladıklarına tepki verme eğilimindedirler (Cropanzano vd., 1997).

Örgütsel politika, örgütte belirli hedeflere ulaşmak için benimsediği stratejik yöntemlerin ve davranışların bir kombinasyonudur. Bu politikalar çalışanların kişisel çıkarlarıyla uyumlu olacak şekilde tasarlanır. Yani özünde örgütsel politika, işgörenlerin hedeflerine ulaşmak için ortaya koyduğu davranışların bir bütünüdür (Cropanzano vd., 1997).

Örgütsel politika algısı ise, çalışanların örgütlerini politik bir ortam olarak görmelerine neden olan faktörlerin tümünü ve bu algının çalışanların tutum ve davranışları

üzerindeki etkilerini içerir (Ferris ve Kacmar, 1992). İşgörenler, objektif gerçeklikten ziyade kendi algılarına göre davranışlar sergileme eğilimindedir (Gandz ve Murray, 1980). Örgütlerde politika, her kurumda yaygın olan ve günlük iş hayatının vazgeçilmez bir parçasıdır. Çalışanlar, ortak zamanı paylaştıkları alanda kendi çıkar ve değerlerini korumak için belirli eylemler ve mekanizmalar geliştirmek zorundadırlar (Ferris ve Kacmar, 1992).

Örgütsel politika algısının oluşmasında, çalışanın çevresinde gerçekleşen olayları kendi kişisel bakış açısıyla yorumlaması önemlidir. Örgütsel politika tutumu ise, bireyin kendi çıkarlarını koruyabilen ve kişiye fayda sağlayabilecek güce sahip olan diğer bireylere yönelik etkilene çabalarıdır. Bu çabalar, örgüt içindeki bireyler arasındaki ilişkilerde önemli bir rol oynamaktadır (Kacmar ve Carlson, 1997). Bireylerin örgüt içinde politik davranışlar sergilemesi, genellikle objektif bir politik ortamın varlığını gösterse de, bireylerin bu ortamı algılaması daha çok kendi subjektif yorumlarına dayanır (Fedor vd., 1998)

2.Örgütsel Politika Yaklaşımları

Araştırmamızın bu bölümünde örgütsel politika ile ilgili yapılan çalışmalarda elde edilen veriler ışığında ulaşılan farklı yaklaşımlar incelenmiştir.

2.1. Radikal Yaklaşım

Bu yaklaşım, toplumdaki güç mücadelesinin temeline odaklanmaktadır. Bireylerin doğal olarak bu sürece katıldığı düşünülmekte ve sosyal ilişkilerin sonucu değil, genel sosyal yapı içinde var olan bir süreç olarak kabul edilmektedir (Erol, 2014).

2.2.Yorumlayıcı Yaklaşım

Örgüt içindeki bireylerin, diğer bireylerden öğrenerek güç kazandığı ve örgüt içindeki politika algısının oluşumunda bilgi, mitler, dil, mizah ve metafor gibi faktörlerin etkili olduğu yaklaşım türüdür. Yorumlayıcı yaklaşıma göre, bireyler birbirlerinden öğrenerek örgütteki politika algısını şekillendirirler (Mohan Bursalı, 2008).

2.3 İşlevsel Yaklaşım

İşlevsel yaklaşım incelendiğin iki alt gruptan meydana geldiğini görmekteyiz. İşlevsel yaklaşımın alt gruplarından biri rasyonel yaklaşım, tepe yöneticilerin tartışmalardan kaçınmak veya farklılıkları çözmek için resmi otoriteye başvurduğu yöntemdir. Bu yaklaşımda yöneticilerin güce hâkim olduğu varsayılır ve politikanın yapısal boyutu önemsizleştirilir. Diğer bir alt grup olan çoğulcu yaklaşımda ise politikanın yapısal boyutu üzerinde durulur. Bu yaklaşımda kritik oyuncuların güce hâkim olması ve bilgi manipülasyonunun yaygın olarak kullanılmasının nedenleri üzerinde durulur. Güç kaynakları ise kaos ve belirsizlikle baş etmek ve kilit kaynakları kontrol altında tutmak olarak belirlenir (Sarı, 2019).

3. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık konusu, ilk olarak 1956 yılında Whyte tarafından ele alınmış ve sonrasında birçok araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. Porter, Mowday, Steers, Allen, Meyer, Becker gibi araştırmacılar, bağlılık konusunu farklı yönleriyle incelenmiştir. Şu ana kadar yapılan araştırmalar, bağlılık kavramının çok çeşitli ve farklı yönlerinin olduğunu göstermektedir (Gül, 2002). Morrow örgütsel bağlılık kavramına yönelik otuza yakın çeşitli tanımlamaların yapıldığını ifade etmektedir (Oliver, 1990).

Mowday, Steers ve Porter'e göre örgütsel bağlılık, bireyin bir kuruluşla bütünleşmesi ve katılımının göreceli gücüdür. Bu bağlılık en az üç faktörle nitelendirilebilir: kuruluşun amaç ve değerlerine güçlü bir inanç ve kabul, kuruluş için kayda değer çaba gösterme isteği ve kuruluşta üyeliği sürdürme konusunda güçlü bir istek. Bu tanım, bireyin kuruluşa olan bağlılığını, onun kuruluşla özdeşleşmesi, kuruluş için çalışma isteği ve kuruluşta uzun süreli olarak kalma arzusu şeklinde ifade eder (Riketta ve Dickb, 2005).

1966 yılında örgütsel bağlılık Grusky tarafından, bireyin çalıştığı örgüte duyduğu güçlü bir bağlılık ve sadakat duygusu olarak tanımlanmıştır (Tetik, 2012). Bu bağlılık, işgörenin örgütün amaç ve değerlerini benimsemesi, örgütte çalışmaya devam etme isteği ve

duygusal bir bağlılık olarak nitelendirilebilir. Yani örgütsel bağlılık, bireyin örgüte olan bağının gücünü ve derinliğini ifade eder (Dağlı vd., 2018).

Son yıllarda örgütsel davranış ve psikoloji alanında popüler hale gelen örgütsel bağlılık, çalışanların bir örgüte olan duygusal bağlılığını ifade eder. Bu konuyla ilgili yapılan araştırmaların artmasıyla birlikte, çalışanların örgüte olan bağlılıklarını anlamaya yönelik çalışmalar da artış göstermiştir. Örgütsel bağlılık genellikle bireyin örgütün misyon ve değerlerine duygusal bir bağlılık hissetme durumu olarak tanımlanmaktadır (Güçlü, 2006).

Schwenk (1986) ise örgütsel bağlılığı, “çalışanın belirli bir hareket tarzına bağlılık göstererek, açık bir ödül veya ceza olmasa bile yapılına beğenme ve ona devam etme isteğidir” şeklinde tanımlamıştır (Tetik, 2012).

Sheldon (1971) göre örgütsel bağlılık, işgörenlerin benliklerini örgütle bütünleştirmeleri ve örgüte yönelik tutum ve yönelişler olarak tanımlanmaktadır. Özetlersek örgütsel bağlılık, örgütün amaçlarını ve değerlerini benimseme, bu doğrultuda çalışmaya olan inanç ve motivasyon ile örgüt içinde kalmaya istekli olma durumudur. Bu kavram çalışanların örgüte karşı duydukları güçlü bağlılık ve sadakati ifade eder (Çetin, 2011).

3.1. Örgütsel Bağlılığa İlişkin Yaklaşımlar

Alanyazın taraması yapıldığında örgütsel bağlılık çalışmalarında araştırmacılar arasındaki farklı fikirler olması nedeniyle iki farklı yaklaşım ön plana çıkmaktadır (Güçlü, 2006). Araştırmacıların örgütsel bağlılık ile ilgili araştırmalarda farklı öğelere vurgu yapmaları sonucunda tutumsal ve davranışsal bağlılık yaklaşımları olarak iki genel yaklaşım ortaya çıkmıştır (Liou ve Nyhan, 1994).

3.1.1. Tutumsal Bağlılık Yaklaşımı

Bu yaklaşıma göre bağlılık, bireyin örgüte duyduğu güven, sadakat ve bağlılık duygularının bir sonucudur. Bu duygular, bireyin örgütte bulunduğu çalışma ortamı ve koşullarıyla şekillenir ve gelişir. Bu nedenle bağlılık, bireyin örgüte olan duygusal desteğini ve bağlılığını ifade eder (Cengiz, 2001). Tutumsal yaklaşıma göre örgütsel bağlılık, çalışanın işverene karşı duyduğu bağlılık ve sadakatin bir ölçüsü olarak değerlendirilir (Oliver, 1990). Buchanan'a göre ise, tutumsal bağlılık üç öğeden olur ve bu öğelerin birbirini etkilemesiyle ortaya çıkar. Bu öğeler, (Çöl, 2004); Örgüt amaç ve değerleri ile özdeşleşme, İşle ilgili faaliyetlere yüksek katılım, Örgüte sadakatle bağlanmadır. Tutumsal bağlılık ile ilgili yaklaşımlar aşağıda incelenmektedir.

3.1.2. Kanter'in Yaklaşımı

Kanter (1968) tarafından belirtildiğine göre, bir birey örgütten ayrılmanın maliyetinin, örgütte kalmaya devam etmenin maliyetinden daha yüksek olduğunu düşünüyorsa bağlılık gösterecektir. Birey, örgütte kalmaya değerli olan şeylerin kendi üyelik durumuyla ilişkili olduğunu fark ettiğinde, örgüte ve örgütsel rolüne bağlanacaktır (Gül, 2002). Kanter (1968) bağlılığı; “devamlılık, uyum ve kontrol bağlılığı” olmak üzere üç farklı şekilde incelemiştir (Coşkun ve Yertutan, 2009). Bağlılık türleri, örgüt üyelerinin örgüte duyduğu farklı türdeki bağlılıkları ifade eder. Bağlılık, üyelerin örgüte olan sadakatini, örgütte kalmaya verdikleri değeri ve örgüt normlarına olan uyumlarıdır. Kanter'in bağlılık türleri aşağıda açıklanmıştır (Gül, 2002):

Devama yönelik bağlılık, bir üyenin örgütte kalarak örgüte kendini adanması durumudur. Bu bağlılık türü, üyenin örgütte kalmayı karlı bulduğu ve ayrılmanın maliyetinin kalmanın maliyetinden yüksek olduğu durumlarda ortaya çıkar. Üye, örgütteki pozisyonunu ve örgütteki avantajlarını kaybetmek istemez ve bu nedenle örgüte bağlı kalır.

Kanter, *kenetlenme bağlılığı* bir örgütteki sosyal ilişkilere bağlanma olarak tanımlar. Bu bağlılık, kişinin gruba ve gruptaki ilişkilere duyduğu olumlu duygusal yaklaşımı ifade eder. Örneğin, grup üyeleriyle ilişki kurmak, gruba aidiyet hissetmek ve

grupta bulunmaktan mutluluk duymak kenetlenme bağlılığını oluşturur. Bu duygusal tatmin, kişiyi örgüte bağlar ve onun için motive edici bir etken olabilir.

Kontrol bağlılığı ise, üyenin örgüt normlarına ve liderin emirlerine olan bağlılığını ifade eder. Bu tür bağlılık, üyenin örgütün değerlerine inanması ve örgütün istediği davranışları sergilemeye yönlendirdiği durumlarda ortaya çıkar. Üye, örgüt normlarına uygun davranışlar sergileyerek örgüte olan bağlılığını gösterir.

3.1.3. O'Reilly ve Chatman'ın Sınıflandırması

O'Reilly ve Chatman (1986) örgütsel bağlılığı çalışanın örgütle olan ilişkisini kapsayan bir kavram olarak tanımlarlar. Bu ilişki, çalışanın örgüt içindeki yapıları, değerleri ve kültürü benimseme ve kabul etme derecesini ifade eder. Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütle olan ilişkilerini üç farklı biçimde açıklar: *Uyum bağlılığı*, özdeşleşme bağlılığı ve içselleştirme bağlılığı. Uyum bağlılığı, çalışanların örgüt tarafından sağlanan ödüller veya cezalardan kaçınmak için bağlılık geliştirmelerinden kaynaklanır. *Özdeşleşme bağlılığı*, çalışanların örgüt içindeki diğer üyelerle ilişki kurarak bir grup üyesi olma ve grup kimliğiyle gurur duyma sürecinden meydana gelir. Son olarak *içselleştirme bağlılığı*, çalışanın kişisel değerleri ile örgütün değerleri arasında uyum sağlaması sonucu oluşur. Bu tür bağlılıkta, çalışanlar örgütten elde edecekleri faydalar karşılığında diğerlerinin etkisini kabul eder ve örgüt üyeliğiyle gurur duyar(Çetin, 2011).

3.1.4. Etzioni'nin Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Etzioni'ye göre örgütsel bağlılık üyelerin örgüte yakınlaşmalarından kaynaklanmaktadır ve üç farklı şekilde sınıflandırılabilir. Bu sınıflandırmalar şunlardır (Balay, 2000): a) ahlaki açıdan yakınlaşma, b) çıkara dayalı yakınlaşma, c) yabancılaştırıcı yakınlaşmadır

Ahlaki açıdan yakınlaşmada, bir kişinin örgüte duyduğu değer ve saygıyla oluşan yoğun bir ilişkiyi ifade eder. Örgütün değerlerini benimseyen ve amaçlarını önemseyen birey, işini bu değerler doğrultusunda yapar. *Çıkara dayalı yakınlaşmada* ise, bireylerin güdülerini ve çıkarlarını karşılayacak şekilde bağlılık göstermelerini ifade eder. Bu tür bağlılık, örgütten alınan karşılığa göre ayarlanır. *Yabancılaştırıcı yakınlaşmada* da, bireyin örgüte karşı olumsuz bir tutum geliştirmesini temsil eder. Kişi, örgütü zararlı veya cezalandırıcı gördüğünde bu tür bağlılık ortaya çıkar. Bu durumda birey, psikolojik olarak örgüte bağlılık hissetmeyebilir ancak üye olarak kalmaya devam eder(Gül, 2002).

3.1.5. Penley ve Gould'un Yaklaşımı

Penley ve Gould'un yaklaşımı, Etzioni'nin yaklaşımından yola çıkmıştır. Bu modelde örgütlerdeki uyum sistemleri ve bireylerin bu sistemlere yönelme şekilleri ele alınmıştır. Penley ve Gould'a göre, örgütsel bağlılık üç boyutta incelenmelidir; "ahlaki bağlılık, çıkarıcı bağlılık ve yabancılaştırıcı bağlılık". *Ahlaki bağlılık*, örgütün amaçlarını benimseme ve örgüt ile kendini bütünleştirme üzerine kuruludur. Birey, örgüte bağlanarak başarısını veya başarısızlığını örgüt ile birlikte değerlendirir. *Çıkarıcı bağlılık* ise alış-veriş temeline dayanır. Bireyler, örgüte katkıda bulunarak ödüller ve teşvikler beklerler. Örgüt, bu bağlamda sadece belirli amaçlara ulaşmak için bir araç olarak görülür. Bu üç boyutlu bağlılık anlayışı, bireylerin örgüte olan ilişkisini farklı açılardan değerlendirerek anlamamızı sağlar.(Gül, 2002). *Yabancılaştırıcı bağlılıkta* ise iş ya da örgütün içinde bulunan bireyin, kendisine ait olmayan bir ortama ait hissetmesi durumunu ifade eder. Bu durumda kişi, iş ya da örgütün içindeki kontrolü olmadığını ve başka alternatiflerinin olmadığını düşünerek yabancılaşma hissi yaşar(Gündoğan, 2009).

3.1.6. Meyer ve Allen'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Örgütsel bağlılık, Meyer vd., (1993) belirttiği üç farklı boyutta meydana gelmektedir. Bunlar (Dağlı vd., 2018):

- 1)Duygusal Bağlılık
- 2) Devam Bağlılığı

3) Normatif bağlılık

3.1.7. Duygusal Bağlılık

Duygusal bağlılık, çalışanların işyerine ve çalıştıkları örgüte duygusal olarak bağlılık gösterdikleri bir durumdur. Bu bağlılık, çalışanların örgütün değerlerini, hedeflerini ve amaçlarını benimsemesi ve örgütte bir parça olarak kendini görmesi ile ortaya çıkar. Bu durumda çalışanlar, işverenin ve örgütün beklentilerini en iyi şekilde yerine getirirler ve örgüte olan bağlılıklarını gösterirler. Bu çalışanlar genellikle işlerine olumlu bir yaklaşım sergilerler ve gerektiğinde fazladan çaba göstermeye hazırdırlar. Özetle, duygusal bağlılık, çalışanların işyerine karşı olumlu duygular beslemesi ve örgüte olan bağlılıklarının en üst seviyede olmasıdır (Bayram, 2006).

3.1.8. Normatif Bağlılık

Normatif bağlılık, işgörenin örgütte çalışmaya devam etmesi için içinde bulunduğu iş kültürü ve sosyal normlar nedeniyle hissettiği baskı ve zorunluluk duygusudur. Bu bağlılık türünde işgörenler, örgütlerinde çalışmalarının doğru ve iyi olduğuna inandıkları için bağlılık gösterirler (Güçlü, 2006). İşgörenler, örgütte kalma konusunda duydukları yükümlülük duygularını ifade ederler. Bu bağlılık türü, işgörenin örgüte bağlı olduğunu düşünmesi ve bu bağlılığın bir görev olduğunu algılaması üzerine gelişir. Bu nedenle, normatif bağlılık, diğer bağlılık türlerinden farklı bir boyutu temsil eder (Gül, 2002).

3.1.9. Devam Bağlılığı

İşgörenin devam bağlılığı, mevcut işyerindeki maaş, emeklilik hakları ve kârdan pay alma gibi avantajlardan vazgeçme maliyetini hesaplayarak, alternatif iş imkanlarının olmaması durumunda örgütte çalışmaya devam etmesidir. Güçlü devam bağlılığı olan işgörenler ise sadece maddi ihtiyaçlarını karşılamakla kalmaz, aynı zamanda yeni iş ortamına uyum sağlama ve ailelerinin değişikliklere uyum sağlaması gibi nedenlerle örgütlerinde kalmayı tercih ederler (Güçlü, 2006).

3.1.10. Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı

Davranışsal bağlılık, bir bireyin geçmiş deneyimleri ve örgüte olan uyumuyla ilişkili olarak örgüte karşı hissettiği bağlılık düzeyini ifade eder. Bu bağlılık, işgörenin örgütte kalma kararı ve burada nasıl performans gösterdiğiyle doğrudan ilişkilidir. Davranışsal bağlılığı yüksek olan işgörenler, örgütün kendisinden ziyade, yaptıkları iş veya faaliyetlere duygusal olarak bağlılık gösterirler. Bu nedenle, davranışsal bağlılık, işgörenin duygusal bağlılık ve örgüte olan bağlılık düzeyini içeren önemli bir kavramdır (Bayram, 2006). Davranışsal bağlılık ile ilgili yaklaşımlar aşağıda incelenmektedir.

3.1.11. Becker'in Yan Bahis Yaklaşımı

Becker'e göre, çalışanlar bazı bahis davranışlarına girerek, dolaylı yollarla çıkarlarını bu bahislerle ilişkilendirirler. Çalışanların bahis kaynakları ise toplumsal beklentiler, bürokratik düzenlemeler, sosyal etkileşimler ve sosyal roller olarak dört şekilde tanımlanmaktadır. Becker, toplumsal beklentiler, çalışanların bahislere girmesini sınırlayan çeşitli toplumsal yaptırımlar ortaya çıkarabilir (Çetin, 2011).

3.1.12. Salancik'in Yaklaşımı

Salancik'in yaklaşımında örgütsel bağlılık, kişinin davranışlarına bağlanması olarak ele alınmaktadır. Bu yaklaşımda Becker'in yaklaşımında olduğu gibi kişi, önceki davranışlarına bağlanarak, bunlarla tutarlı davranışlar sergilemektedir. Salancik'in yaklaşımı tutumlar ile davranışlar arasındaki uyuma dayanmaktadır. Kişinin tutumları ile davranışları uyumsuz olduğu zaman kişi, gerilim ve strese girecektir. Tutumlar ile davranışlar arasındaki uyum ise bağlılığı getirecektir (Kafdağlı, 2007).

3.Yöntem

3.1. Araştırmanın Modeli

Öğretmenlerinin örgütsel politika algısı ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki

ilişkiyi belirlemek için ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli, değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek ve bu ilişkinin gücünü, yönünü ve istatistiksel anlamlılığını ortaya koymak için kullanılan bir araştırma modelidir (Karasar, 2020).

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırma evreni 2023-2024 yılında Diyarbakır İlinin Ergani ilçesinde çalışmakta olan 2261 öğretmen oluşturmıştır. Örneklem, uygun örneklemeye seçilen 335 öğretmenden oluşturmaktadır. Bu yöntem, araştırmacının zaman, maliyet ve iş gücü kaybı en az indirerek hedeflediği büyüklüklere en kolay erişilebilen bireylerden veri toplamasını sağlayan bir yaklaşımdır (Büyüköztürk vd., 2013).

Örneklem demografik özellikleri incelendiğinde katılımcıların % 60,9'u erkek, % 39,1'i ise kadındır. %77,3'ü evli, %22,7'si ise bekâr, %78,2'si lisans, % 21,2'si yüksek lisans ve %0,6'sı ise doktora mezunu, % 25,7'si 1-5 yıl, %17,0'ı 6-10 yıl, %23,3'ü 11-15 yıl, %34'sü 16 yıl ve üzeri kıdem sahip olduğu, % 23,3'ü 10 ve altı kişi, %23,3'ü 11-28 kişi, %15,8'i 29-39 kişi, %15,8'i 40 ve üzeri öğretmenli okulda çalıştığı, % 50,4'ü İlkokulda, %29,6'sı Ortaokulda, %20'si Lise'de görev yaptığı, %38,5'i Sınıf Öğretmeni, %7,8'i Okul Öncesi Öğretmeni, %51'i Branş Öğretmeni, %2,7'si Özel eğitim öğretmeni olduğu, %68,1'inin sendikalı %31,9'nun sendikasız olduğu görülmektedir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmanın verileri 2 farklı ölçek kullanılarak elde edilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçekler Dağlı vd., (2018) tarafından uyarlanan “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” ve Çelik ve Üstüner (2019) tarafından geliştirilen “Örgütsel Politika Algısı Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmanın veri toplama aracı üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde öğretmenler ile ilgili demografik bilgiler, ikinci bölümde Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve üçüncü bölümde ise ‘Örgütsel Politika Ölçeği’ ile ilgili maddeler yer almaktadır.

Çelik ve Üstüner (2018) tarafından uyarlanan ‘Örgütsel Politika Algısı Ölçeği’ toplamda 16 madde ve 2 boyuttan oluşmaktadır. Ortaya çıkan bu iki boyut sırasıyla, **Örgüt Odaklı Politika Algısı(1-9 arası)**, **Birey Odaklı Politika Algısı(10-16 arası)** olarak adlandırılmıştır. Ölçekte “1= Hiç Katılmıyorum”, “2 = Az Katılıyorum”, “3 – Orta Düzeyde Katılıyorum”, “4 = Çok Katılıyorum” ve “5 = Tamamen Katılıyorum” şeklinde 5’li likert kullanılmıştır.

Dağlı vd. (2018) tarafından Türkçeye uyarlanan ‘Örgütsel Bağlılık Ölçeği’ toplamda 18 madde ve 3 boyuttan oluşmaktadır. Ortaya çıkan bu üç boyut sırasıyla, **Duygusal Bağlılık (1-6 arası)**, **Devam Bağlılığı(7-12 arası)**, **Normatif Bağlılık (13-18 arası)** olarak adlandırılmıştır. Ölçekte “1= Kesinlikle Katılmıyorum”, “2: Katılmıyorum”, “3 = Kararsızım”, “4 = Katılıyorum” ve “5 = Kesinlikle Katılmıyorum” şeklinde 5’li likert kullanılmıştır.

3.4. Verilerin Analizi

Araştırma verileri **IBM SPSS V27** programı ile analiz edilmiştir. Ölçeklerin güvenilirliği için **Cronbach's Alpha** testi kullanılmış ve tüm alt boyutlar ile genel ölçekler için alfa değerleri **0.75 ile 0.959** arasında bulunmuş, bu da ölçeklerin **oldukça güvenilir** ya da **yüksek güvenilirlikte** olduğunu göstermektedir.

Verilerin **normal dağılım gösterip göstermediği**, çarpıklık ve basıklık değerleri incelenerek test edilmiştir. Tüm değerler **-3 ile +3** aralığında olduğu için verilerin normal dağıldığı kabul edilmiştir. Bu nedenle analizlerde **parametrik testler** uygulanmıştır.

Kullanılan analiz yöntemleri: **yüzde, frekans, ortalama, standart sapma, t-testi, ANOVA, Spearman korelasyon ve doğrusal regresyon**. Anlamlılık düzeyi olarak **p < .05** kabul edilmiştir.

4. Bulgular

Bu bölümde, araştırma amaçları çerçevesinde elde edilen bulgular yer almaktadır. Bu bulgular alt amaçların sırasına göre incelenmiş daha sonra ise ana probleme ait bulgulara yer verilmiştir.

4.1. Öğretmenlerin Örgütsel Politika Algılarına İlişkin Bulgular

Birinci alt amaç olan “araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel politika algıları nasıl bir dağılım göstermektedir?” sorusuna cevap bulmak için katılımcıların, “Örgütsel Politika Algısı Ölçeği” ne verdikleri cevapların ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Tablo 1’de bu değerler her madde için belirtilmiştir.

Tablo 1. Örgütsel Politika Algısı Ölçeğinin Ortalama ve Standart Sapma Puanları

ÖRGÜTSEL POLİTİKA ALGISI ÖLÇEĞİ			
1.Boyut: Örgüt Odaklı Politika Algısı	$\bar{X}$	SS	Düzye
1yöneticilerin çalışanlara yardım etmek amacıyla yaptığı pek çok şey(karar sürecine katma, bilgilendirme vb.) aslında kendisini korumak içindir.	2,83	1,26	Orta Düzye Katılıyorum
2yöneticiler, kendi görüşlerine yakın çalışanları korur.	2,57	1,41	Az Katılıyorum
3yöneticilerin çalışanlara yönelik performans değerlendirmeleri gizli ajandalarını(aynı sendikaya üye olmak/olmamak, aynı ideolojilere sahip olmak/olmamak vb.) yansıtmaktadır.	2,17	1,32	Az Katılıyorum
4yöneticilerin çalışanlarla iletişim kurmasının sebebi onlara yardımcı olmak değil kendilerini çevreye iyi göstermektir.	2,02	1,27	Az Katılıyorum
5adam kayırma liyakatten önce gelir	2,01	1,32	Az Katılıyorum
6kaynaklar(materyal, malzeme vs.) dağıtılırken "ağlamayan bebeğe meme verilmez" deyişi gerçekten işler.	2,20	1,34	Az Katılıyorum
7ek dersler ve görevler dağıtılırken sadece belirli çalışanların istekleri dikkate alınır.	1,82	1,13	Az Katılıyorum
8uygulamalarda okulun yararından çok bazı kişilerin çıkarı gözetilir.	1,89	1,22	Az Katılıyorum
9takdir edilmek/ödüllendirilmek için çok çalışmak önemli değildir.	2,23	1,37	Az Katılıyorum
BOYUT TOPLAM	2,19	1,07	Az Katılıyorum
2. Boyut: Birey Odaklı Politika Algısı	$\bar{X}$	SS	Düzye
10çalışanlar arasında yüze gülüp arkadan konuşmak yaygındır.	2,35	1,32	Az Katılıyorum
11kendilerinden övgüyle(çalışkanlıkları, dürüstlükleri cesurlukları vb.) söz ederek çevresini etkilemek isteyen çalışanlar vardır	2,65	1,31	Orta Düzye Katılıyorum
12çalışanlar, kendi çıkarları için yöneticilerin yanlışlarına sessiz kalır.	2,54	1,36	Az Katılıyorum
13çalışanlar başarısızlıklarını dışsal kaynaklara(velilere, öğrencilere vb.) mal ederek işin içinden sıyrılmaya çalışır.	2,39	1,23	Az Katılıyorum
14karşılıklı çıkarlara uygun olduğu sürece çalışanlar arası ilişkiler hep iyidir.	2,60	1,23	Orta Düzye Katılıyorum
15çalışanlar, çıkar elde etmek amacıyla okul yönetimine yaranmaya çalışır	2,44	1,32	Az Katılıyorum
16bir çalışan diğer bir çalışana yardım teklif ederse, bunu onu önemsemediği için değil, ondan bir şeyler beklediği için yapar.	1,92	1,14	Az Katılıyorum
BOYUT TOPLAM	2,41	1,06	Az Katılıyorum
ÖRGÜTSEL POLİTİKA ALGISI ÖLÇEĞİ TOPLAMI	2,29	1,01	Az Katılıyorum

Tablo 1’de görüldüğü gibi, öğretmenler Örgütsel Politika Ölçeği’ne yönelik($\bar{X}$ =2,29) “Az Katılıyorum” düzeyinde görüş bildirmişlerdir. Öğretmenlerin algılarına göre en yüksek ortalamaya sahip ilk üç madde sırasıyla:(1)“....yöneticilerin çalışanlara yardım

etmek amacıyla yaptığı pek çok şey(karar sürecine katma, bilgilendirme vb.) aslında kendisini korumak içindir.”($\bar{X}=2,83$; Orta Düzeyde Katılıyorum); (11)“....kendilerinden övgüyle(çalışkanlıkları, dürüstlükleri cesurlukları vb.) söz ederek çevresini etkilemek isteyen çalışanlar vardır.”($\bar{X}=2,65$; Orta Düzeyde Katılıyorum) ve (14)“...karşılıklı çıkarlara uygun olduğu sürece çalışanlar arası ilişkiler”($\bar{X}=2,60$; Orta Düzeyde Katılıyorum)maddeleridir.

En düşük ortalamaya sahip ilk üç madde ise sırasıyla; (7)“....ek dersler ve görevler dağıtılırken sadece belirli çalışanların istekleri dikkate alınır.”($\bar{X}=1,82$;Az Katılıyorum)”, (8)“....uygulamalarda okulun yararından çok bazı kişilerin çıkarı gözetilir.”($\bar{X}=1,89$; Az Katılıyorum)” ve(15)“...çalışanlar, çıkar elde etmek amacıyla okul yönetimine yaranmaya çalışır.”($\bar{X}=1,92$; Az Katılıyorum)” maddeleridir.

Boyutlar açısından en yüksek ortalamanın Örgüt Odaklı Politika algısı boyutunda olduğu (Orta Düzeyde Katılıyorum düzeyinde) ve en düşük ortalamanın da Örgüt Odaklı Politika Algısı boyutunda olduğu (Az Katılıyorum düzeyinde) görülmektedir.

4.2. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarına İlişkin Bulgular

“Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları nasıl bir dağılım göstermektedir?” sorusuna cevap bulmak için katılımcıların, “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” ne verdikleri cevapların ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Tablo 2’de bu değerler her madde için belirtilmiştir.

Tablo 2 Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Ölçeğine Yönelik Algılarının Ortalama ve Standart Sapma Puanları

ÖRGÜTSEL BAĞILIK ÖLÇEK MADDELERİ

1.Boyut: Duygusal bağlılık	□	SS	Düzey
1 Meslek hayatımın geri kalan kısmını bu okulda geçirmek beni çok mutlu eder.	2,95	1,23	Kararsızım
2 Bu okulun problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi görüyorum.	3,73	1,00	Katılıyorum
3 Okulum karşı güçlü bir aidiyet hissetmiyorum.	3,58	1,27	Katılıyorum
4 Bu okula karşı duygusal bağlılık hissetmiyorum.	3,68	1,24	Katılıyorum
5 Bu okulda kendimi “ailenin bir parçası” gibi görmüyorum.	3,58	1,26	Katılıyorum
6 Bu okulun benim için çok özel bir yeri vardır.	3,45	1,20	Katılıyorum
BOYUT TOPLAM	2,88	0,44	Kararsızım
2. Boyut: Devam Bağlılığı	□	SS	Düzey
7 Şu anda bu okulda çalışıyor olmam, hem kendi isteğimden hem de şartların bunu gerektirmesindendir.	3,79	1,14	Katılıyorum
8 Okulumdan ayrılmayı isteseydim dahi şu anda bu bana çok zor gelirdi.	3,26	1,26	Kararsızım
9 Şu anda okulumdan ayrılacak olsam, hayatımda birçok şey alt üst olur.	2,35	1,14	Katılmıyorum
10 Bu okuldan ayrılmamı düşündürecek seçenekler oldukça azdır.	3,10	1,25	Kararsızım
11 Eğer bu okula kendimden çok şey katmamış olsaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.	2,87	1,16	Kararsızım
12 Bu okuldan ayrılacak olsam, uygun alternatiflerim az olur.	2,91	1,22	Kararsızım

BOYUT TOPLAM		3,05	,80	Kararsızım
3. Boyut: Normatif Bağlılık		☐	SS	Düzey
13	Bu okulda çalışmaya devam etmek için yöneticilerime karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissetmiyorum.	2,73	1,31	Kararsızım
14	Eğer bu okuldan ayrılmak benim yararına olsa dahi şu anda buradan ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.	2,92	1,19	Kararsızım
15	Okulumdan şu anda ayrılacak olsam kendimi suçlu hissederim.	2,29	1,10	Katılmıyorum
16	Bu okul benim sadakatimi (bağlılığımı) hak ediyor.	3,18	1,17	Kararsızım
17	Bu okuldaki insanlara karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissettiğim için şu anda bu okuldan ayrılmam.	2,39	1,10	Katılmıyorum
18	Bu okula çok şey borçluyum	2,84	1,20	Kararsızım
BOYUT TOPLAM		2,82	,71	Kararsızım
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ TOPLAMI		2,92	0,48	Kararsızım

Tablo 2’de görüldüğü gibi, öğretmenler Örgütsel Bağlılık ölçeğine yönelik ($\bar{X}=2,92$) “Kararsızım” düzeyinde görüş bildirmişlerdir. Öğretmenlerin algılarına göre en yüksek ortalamaya sahip ilk üç madde sırasıyla: (7) “Şu anda bu okulda çalışıyor olmam, hem kendi isteğimden hem de şartların bunu gerektirmesindendir..” ($\bar{X}=3,79$; Katılıyorum); (2) “Bu okulun problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi görüyorum..” ($\bar{X}=3,73$; Katılıyorum) ve (4) “Bu okula karşı duygusal bağlılık hissetmiyorum..” ($\bar{X}=3,68$; Katılıyorum) maddeleridir.

En düşük ortalamaya sahip ilk üç madde ise sırasıyla; (15) “Okulumdan şu anda ayrılacak olsam kendimi suçlu hissederim.” ($\bar{X}=2,29$; Katılmıyorum); (9) “Şu anda okulumdan ayrılacak olsam, hayatımda birçok şey alt üst olur.” ($\bar{X}=2,35$; Katılmıyorum); (17) “Bu okuldaki insanlara karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissettiğim için şu anda bu okuldan ayrılmam.” ($\bar{X}=2,32$; Katılmıyorum) maddeleridir.

Boyutlar açısından en yüksek ortalamanın *Devam Bağlılığı* boyutunda olduğu (Katılıyorum) ve en düşük ortalamanın ise *Normatif Bağlılık* boyutunda olduğu (Kararsızım düzeyinde) görülmektedir. *Duygusal Bağlılık* boyutu ise Kararsızım düzeyinde saptanmıştır.

4.3.Örgütsel Politika Algısının Örgütsel Bağlılığı Yordamasına İlişkin Bulgular

Örgütsel Politika ölçeğinin, Örgütsel bağlılık ölçeği üzerinde anlamlı bir yordayıcı olup olmadığını tespit etmek için regresyon analizi yapılması gerekmektedir. Regresyon analizi için üç temel varsayımın sağlanması gerekmektedir:

1. Normal dağılım
2. Çoklu doğrusallık probleminin olmaması
3. Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında doğrusal bir ilişkinin olması

İlk varsayım olan normal dağılım şartı yöntem bölümünde açıklanmıştır. Veriler normal dağılım göstermektedir. Bir diğer varsayım olan çoklu doğrusallık probleminin olup olmadığını görebilmek için iki ölçek arasındaki korelasyon değerine bakılmıştır.

“Korelasyon katsayısının 0.70-1.00 arasında olması *yüksek*, 0.70 - 0.30 arasında olması *orta*, 0.30-0.00 arasında olması ise *düşük* düzeyde ilişkinin olduğu yönünde yorumlanmaktadır.” (Büyüköztürk, 2010: 32).

Korelasyon değerlerine ilişkin bulgular Tablo 3’de sunulmuştur.

Tablo 3 Örgütsel Politika Ölçeğinin, Örgütsel Bağlılık Düzeyi Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular

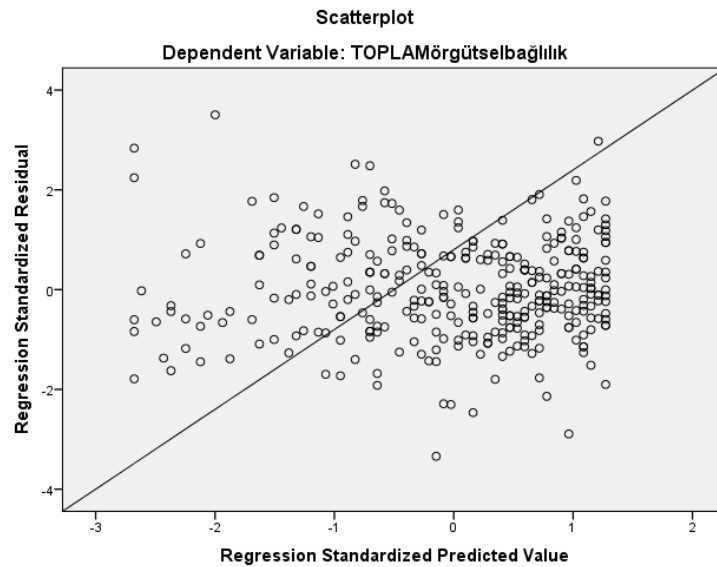
Boyutlar	Örgütsel Politika Algısı Ölçeği
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	-0,232

(**p < .01)

Tablo 3 incelendiğinde Örgütsel Politika ölçeğinin, Örgütsel bağlılık düzeyi arasında *düşük düzeyde, negatif yönde ve anlamlı bir ilişki* olduğu görülmektedir. Ayrıca bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında yüksek düzeyde korelasyon olmadığı ($r < .09$ olmalı) tespit edilmiştir.

Bir diğer varsayım ise bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında doğrusal bir ilişkinin olmasıdır. Bunun için saçılma diagramı Tablo 4’ de sunulmuştur.

Tablo 4 Örgütsel Politika Ölçeği ile Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Normal Dağılımını Gösteren Tablo



Korelasyon değerleri ve saçılma diyagramı ile kontrol edildiğinde bu varsayımın sağlandığı görülmüştür ($p < .05$; $r > -.232$).

Örgütsel Bağlılık Ölçeği düzeyinin anlamlı bir yordayıcısı olup olmadığını tespit etmek için Linear Regresyon Analizi yapılmış olup sonuçlar Tablo 5’te sunulmuştur.

Tablo 5 Örgütsel Politika Ölçeğinin Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı Üzerine Etkisinin Linear Regresyon Analiz Sonuçları

	B	Std.Hata
Sabit	3,168	0,063
ÖPO	-0,110	0,025
R ² =0,054 F=19,012 p<.001		

Tablo 5 incelendiğinde, Örgütsel Politika Ölçeğinin, Örgütsel Bağlılık Ölçeği üzerinde anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir. Örgütsel Politika Ölçeği, Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin %5'ini açıklamaktadır. Örgütsel Politika Ölçeğindeki bir birimlik artış Örgütsel Bağlılık Ölçeğinde -0,110 birimlik etki meydana getirmektedir. Regresyonanalizi sonuçlarına göre Örgütsel Politika Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin yordanmasına ilişkin regresyon eşitliği aşağıda verilmiştir.

$$\text{Örgütsel bağlılık} = 3.17 + (0.2 \times \text{Örgütsel Politika Ölçek puanı})$$

ÖPO bir birim artırıldığında örgütsel bağlılık ölçeğini 0,110'lık negatif yönde etkilediği görülmektedir

5. Sonuç ve Tartışma

Öğretmenlerin örgütsel politika algıları genel olarak “Az Katılıyorum” düzeyindedir. Öğretmenler, örgütsel politikanın farklı boyutlarına dair çeşitli maddelere farklı oranlarda katılım göstermişlerdir. En yüksek katılım ortalamaları şu maddelere aittir:

- ✓ Yöneticilerin karar sürecine katılım gibi eylemlerinin aslında kendilerini koruma amaçlı olduğu (Orta Düzeyde Katılıyorum),
- ✓ Çalışanların kendi çıkarlarını öne çıkararak çevresini etkilemeye çalışması (Orta Düzeyde Katılıyorum).
- ✓ Çalışanlar arası ilişkilerin karşılıklı çıkarlara dayandığı sürece iyi olduğu (Orta Düzeyde Katılıyorum).

En düşük katılım ortalamaları ise şu maddelere aittir:

- ✓ Ek dersler ve görevlerin sadece belirli çalışanların isteklerine göre dağıtılması (Az Katılıyorum).
- ✓ Uygulamalarda okulun yararından çok bazı kişilerin çıkarının gözetilmesi (Az Katılıyorum).
- ✓ Çalışanların çıkar elde etmek amacıyla okul yönetimine yaranmaya çalışması (Az Katılıyorum).

Araştırmamızda, öğretmenlerin örgütsel politikaya ilişkin algılarının genel olarak “Az Katılıyorum” düzeyinde olduğunu, ancak bu algıların cinsiyet, medeni durum, sendika üyeliği, eğitim durumu gibi demografik faktörlere göre anlamlı bir fark göstermediğini ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, mesleki kıdem, çalışılan okul türü ve görev yapılan okuldaki öğretmen sayısı gibi mesleki değişkenlerin örgütsel politika algılarında anlamlı farklılıklara neden olduğu gözlenmiştir. Bu sonuçlar, öğretmenlerin örgütsel politikalar hakkında algılarını değerlendirirken demografik faktörlerden ziyade çalıştıkları okullardaki ortamın ve deneyimlerinin daha etkili olduğu tespit edilmiştir.

Acar (2019) yaptığı çalışmada öğretmenlerin örgütsel politika algısı düzeylerinde en yüksek ortalamaya sahip boyut örgüt politikaları ve uygulamalarını tespit etmiştir. Bu sonuçlar bu çalışmada elde ettiğimiz verilerle paralellik göstermek olup öğretmen ve

yöneticilerin çalıştıkları okulda ki politika algıları genelde bireysel çıkarları söz konusu olduğunda ortaya çıktığı tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel politika algılarının demografik değişkenlere göre incelendiğinde cinsiyet, medeni durum, sendika üyeliği ve eğitim durumlarının örgütsel politika algıları üzerinde bir etkisi tespit edilememiştir.

Öğretmenlerin mesleki kıdemleri incelendiğinde 1-5 yıl arası çalışmakta olan öğretmenlerin mesleki kıdemi yüksek öğretmenlerden göre daha yüksek birey odaklı politika algısına sahip oldukları görülmüştür. Öğretmenlerin örgütsel politika algıları çalıştıkları okul türüne göre anlamlı bir şekilde farklılık gösterdiği araştırma sonucunda anlaşılmıştır. Lise öğretmenlerinin ilkökul öğretmenlerinden daha yüksekte örgütsel politika algısı olduğu görülmüştür.

Acar (2019) yaptığı çalışmada cinsiyetin örgütsel politika algısı üzerinde bir etkisininin olmadığını ve okul türleri içerisinde lise öğretmenlerinin bireysel çıkar ve yükselme konularında daha fazla ben merkezci hareket ettiklerini ve ilkökulda çalışan öğretmenlere göre daha politik olduklarını tespit ederek çalışmamızla paralellik gösteren sonuçlar elde etmiştir. Ancak araştırmasında mesleki kıdem ile ilgili olarak yaptığımız araştırma sonuçları ile çelişen veriler elde etmiş ve mesleki kıdemin örgütsel politika üzerinde etkisinin olmadığını belirtmiştir. Doğan (1997) yaptığı çalışmada demografik özelliklerden sadece yaşın örgütsel politika algısı üzerindeki etkisini tespit etmiş buda aslında yaş ilerledikçe mesleki kıdemin de artacağını düşünerek araştırmamıza uyumlu sonuç elde etmiştir. Gül (2021) yaptığı çalışmada cinsiyet değişkenin örgütsel politika algısı üzerinde bir etkisinin olmadığını ancak yaş değişkenin bir etkisinin olduğunu tespit etmiştir. Ay (2014) yaptığı araştırmada örgütsel politika algısı ile sendika üyesi olma girişimi arasındaki ilişkiye yönelik araştırmamızla uyumlu olarak anlamlı bir fark bulamamıştır.

Örgütsel Bağlılık ölçeğine yönelik “Kararsızım” düzeyinde görüş bildirmişlerdir. Öğretmenlerin algılarına göre en yüksek ortalamaya sahip ilk üç madde sırasıyla:

- ✓ (7)“Şu anda bu okulda çalışıyor olmam, hem kendi isteğimden hem de şartların bunu gerektirmesindendir..”(Katılıyorum);
- ✓ (2)“Bu okulun problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi görüyorum..”(Katılıyorum)
- ✓ (4)“Bu okula karşı duygusal bağlılık hissetmiyorum..”(Katılıyorum) maddeleridir.

En düşük ortalamaya sahip ilk üç madde ise sırasıyla;

- ✓ (15)“Okulumdan şu anda ayrılacak olsam kendimi suçlu hissederim.”(Katılmıyorum)”
- ✓ (9)“Şu anda okulumdan ayrılacak olsam, hayatımda birçok şey alt üst olur.”(Katılmıyorum)”
- ✓ (17) “Bu okuldaki insanlara karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissettiğim için şu anda bu okuldan ayrılmam.”(Katılmıyorum)”

Boyutlar açısından en yüksek ortalamanın *Devam Bağlılığı* boyutunda olduğu (Katılıyorum) ve en düşük ortalamanın ise *Normatif Bağlılık* boyutunda olduğu (Kararsızım düzeyinde) görülmektedir. *Duygusal Bağlılık* boyutu ise “Kararsızım” düzeyinde saptanmıştır

Literatüre bakıldığında yapılan araştırma, demografik faktörlerin örgütsel bağlılık üzerinde belirleyici bir rol oynadığını göstermektedir. Çalışanın yaşı, eğitim seviyesi, cinsiyeti, medeni durumu ve çalıştığı şirketteki süresi, örgütsel bağlılık düzeyini önemli ölçüde etkileyebilmektedir. Bu bulgular, ulusal faktörlerin aynı coğrafi bölgede bulunan şehirler arasında farklılık gösterebileceğini ortaya koymaktadır (Özkaya Onay vd., 2006).

İkinci alt amaç olan “*Öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algıları; cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, okul türü, mesleki kıdem, sendika üyeliği, okuldaki öğretmen sayısı ve branş değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?*” sorusuna ait çalışma sonuçları aşağıda sunulmuştur.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları, cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu sonuç, kadın ve erkek öğretmenlerin "Duygusal Bağlılık", "Devam Bağlılığı", "Normatif Bağlılık" boyutlarında ve genel ölçek toplamında benzer örgütsel bağlılık düzeylerine sahip olduğunu göstermektedir. Alanyazı taramasında örgütsel bağlılık ile cinsiyet ilişkisi farklı sonuçlar verebilmektedir. Bunun nedeni yapılan çalışmalardaki sektörler arasındaki çalışma koşulları olabilir. Kafdağlı (2007) özel bir firmanın satış bölümünde yapılan çalışmada erkeklerin lehine olacak şekilde çalışmasında bu çalışmanın sonuçları ile çelişecek anlamlı farka ulaşmıştır. Tayfun vd., (2008) otel işletmelerinde yaptığı çalışmada ise kadınların örgütsel bağlılığının erkeklerden daha yüksek olduğunu tespit etmiştir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları, medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Evli ve bekar öğretmenler arasında "Duygusal Bağlılık", "Devam Bağlılığı", "Normatif Bağlılık" boyutlarında ve toplam ölçekte benzer örgütsel bağlılık düzeyleri gözlenmiştir. Kafdağlı (2007) yaptığı çalışmada medeni durum ile örgütsel bağlılık arasında ilişki bulunamamıştır.

Sendika üyelik durumu, örgütsel bağlılık üzerinde belirli boyutlarda farklılık yaratmaktadır. Sendika üyesi olmayan öğretmenler, Normatif Bağlılık boyutunda ve toplam ölçek üzerinde sendika üyelerine göre daha yüksek örgütsel bağlılık göstermektedir. Bu durum, sendika üyesi olmayanların daha yüksek bir normatif bağlılık ve genel bağlılık düzeyi sergilediğini ifade etmektedir. Örgütsel bağlılığı etkileyen bir diğer faktör ise çalışanların eğitim düzeyidir. Araştırmalar, çalışanların eğitim seviyesi ile örgütsel bağlılık arasında ters bir ilişki olduğunu göstermektedir. Yani, çalışanların eğitim düzeyi arttıkça örgüte olan bağlılıkları azalmaktadır. Çünkü daha eğitilmiş çalışanlar, örgütten daha fazla beklenti içine girmekte ve alternatif iş fırsatları da artmaktadır. Ancak, bazı araştırmalar ise bu ilişkinin net olmadığını ve farklı eğitim düzeylerindeki bireylerin örgütte kalma isteğinin değişebileceğini göstermektedir. Ayrıca, eğitim düzeyi daha düşük olan çalışanların daha yüksek bağlılık gösterebileceği de ileri sürülmektedir (Çöl ve Gül, 2005)

Bu çalışmada öğrenim durumu, duygusal bağlılık boyutunda anlamlı bir fark yaratmaktadır. Yüksek lisans mezunu öğretmenlerin, lisans mezunu öğretmenlere göre daha yüksek duygusal bağlılık sergilediği tespit edilmiştir. Ancak diğer boyutlarda ve genel ölçekte anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Ancak literatürde genelde eğitim düzeyin arttıkça örgütsel bağlılığın azalabileceği belirtilmektedir. Cengiz (2001) hemşireler ve doktorlar üzerinde yaptığı çalışmada hemşirelerin eğitim düzeyinin arttıkça bu çalışma sonuçları ile çelişecek şekilde örgütsel bağlılığın azaldığını tespit etmiştir. Bunun nedeni de eğitimcilerin eğitim seviyesi arttıkça diğer sektörlerin tersine kendilerini daha sorumlu hissetmeleri olabilir. Çünkü diğer sektörlerde daha iyi çalışma koşullarının olduğu başka örgütlere transfer olma beklentileri artmaktadır.

Örücü ve Kışlalıoğlu Sezen (2014) yaptığı çalışmada *çalışanların eğitim seviyelerine göre duygusal bağlılık düzeylerinde farklılık gözlerken, devam ve normatif bağlılık düzeylerinde belirgin bir farklılık bulunamamıştır.*

Yalçın ve İplik (2005) Adana'daki A grubu seyahat acentalarında yaptıkları çalışmada da, çalışanların örgütsel bağlılıklarının çeşitli faktörlere bağlı olarak farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Duygusal bağlılıkların cinsiyet ve eğitim seviyesine, devam bağlılıklarının ise yaş, eğitim seviyesi, medeni durum, gelir düzeyi, pozisyon ve çalışma süresine göre değiştiği bulunmuştur. Genel olarak, acenta çalışanlarının örgütsel bağlılıklarının eğitim seviyesine göre farklılık gösterdiği gözlemlenmiştir.

Öğretmen sayısı, örgütsel bağlılık üzerinde belirli boyutlarda ve toplam ölçeğe anlamlı farklılık yaratmaktadır. Normatif bağlılık boyutunda, öğretmen sayısı 10 ve altında olan okullardaki öğretmenler, 11-28 öğretmen sayısına sahip okullardaki öğretmenlerden daha yüksek bağlılık göstermektedir. Ayrıca, öğretmen sayısı 10 ve altında olan okullarda çalışanlar, 40 ve üzeri öğretmen sayısına sahip okullara kıyasla daha yüksek normatif bağlılık sergilemektedir. Toplam ölçeğe ise, 10 ve altında öğretmen sayısı olan okullardaki öğretmenler ile 11-28 öğretmen sayısına sahip okullardaki öğretmenler arasında ve 29-39 öğretmen sayısı olan okullardaki öğretmenler ile 11-28 öğretmen sayısına sahip okullardaki öğretmenler arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Bu sonuçlar, öğretmen sayısının az olduğu okullarda örgütsel bağlılığın daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre örgütsel bağlılık algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Öğretmenlerin kıdemlerine göre "Duygusal Bağlılık", "Devam Bağlılığı", "Normatif Bağlılık" boyutlarında ve genel ölçeğe benzer örgütsel bağlılık düzeyleri sergilediği tespit edilmiştir. Ancak literatürde mesleki kıdemin arttıkça örgütsel bağlılığın artacağı yönünde çalışmalar mevcuttur. Bu anlamada bu araştırmanın sonucuna uymamaktadır.

Okul türü, Normatif Bağlılık boyutunda ve toplam ölçeğe anlamlı farklılıklar yaratmaktadır. İlkokul öğretmenleri, ortaokul öğretmenlerine göre daha yüksek normatif bağlılık ve genel örgütsel bağlılık göstermektedir. Bu bulgular, ilkokul öğretmenlerinin ortaokul öğretmenlerine kıyasla daha yüksek bağlılık düzeylerine sahip olduğunu göstermektedir. duygusal bağlılık boyutunda anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Demir (2022) yaptığı çalışmada Devam bağlılığı boyutunda çalışılan okul türü bağlamında anlamlı bir fark bulunmuştur. Fen Liselerinde çalışan öğretmenlerin devam bağlılığına ilişkin algıları, Sosyal Bilimler ve Güzel Sanatlar Liselerinde çalışan öğretmenlere nazaran daha yüksektir. Normatif bağlılıkta da, görev yapılan okul türüne göre anlamlı bir farklılık gözlemlenmiştir. Anadolu Liselerinde görev yapan öğretmenlerin normatif bağlılığa ilişkin algıları, Sosyal Bilimler ve Güzel Sanatlar Liselerinde görev yapan öğretmenlere kıyasla daha yüksektir.

Araştırmada öğretmenlerin branşların göre örgütsel politikaya ilişkin algıları '*Örgüt Odaklı Politika Algısı*', '*Birey Odaklı Politika Algısı*' alt boyutlarında ve ölçek toplamında anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Farkın kaynağını tespit etmek için yapılan Scheffe ve Lsd testi sonucunda bakıldığında tüm boyutular da, özel eğitim, okul öncesi, sınıf öğretmenliği ve branş öğretmenliği arasında özel eğitim lehine olacak şekilde anlamlı fark göstermiştir. Bu bağlamda özel eğitim öğretmenlerinin örgütsel politika algılarının daha kuvvetli olduğu söylenebilir. Bunun nedeni de okul yöneticilerin özel eğitim alanında yeterince bilgi ve tecrübeye sahip olmamaları olabilir.

Okullarda örgütsel politika algısını azaltmak ve örgütsel bağlılığı artırmak amacıyla yöneticilerin karar alma süreçlerine çalışanların daha fazla katılımını sağlayan katılımcı yönetim modelleri uygulanarak, farklı okul türlerinde ve farklı branşlardaki öğretmenlerin örgütsel politika algılarına yönelik özel yaklaşımlar geliştirilebilir.

Kaynakça

- Acar, A. (2019). *Okullardaki örgütsel politika algısı ile Herzberg'in çift faktör hijyen-motivasyon kuramı arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Siirt Üniversitesi.
- Ay, D. A. (2014) *Ulusal kültür, örgüt kültürü, örgütsel politika algısı ve sendika üyesi olma eğilimi ilişkisi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Balıkesir Üniversitesi.
- Ayhan, Ö. ve Gürbüz, S. (2014). Algılanan örgütsel politikanın örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisinde adaletin rolü. "*İş, Güç*" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*.16(3). 76-93
- Bal, S. (2020). *Örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetinin öncülleri, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin analizi: Havacılık çalışanları üzerine bir uygulama* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Gebze Teknik Üniversitesi.
- Balay, R.(2000). *Özel ve resmi liselerde yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığı: Ankara ili örneği* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Bayram, L. (2006).Yönetimde yeni bir paradigma: örgütsel bağlılık, *Sayıstay Dergisi*. 59: 125-139
- Biçer, C. (2017). *Örgütsel politika algısının işyeri arkadaşlığına etkisi ve bireysel sonuçları* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Karabük Üniversitesi.
- Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegam Akademi Yayınları.
- Cengiz, A. A.(2001). *Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri ve Eskişehir'de sağlık personeli üzerinde bir uygulama* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Anadolu Üniversitesi.
- Coşkun, S. ve Yertutan, C. (2009). Kurum ev adresi alanında çalışanların örgütsel bağlılıklarının incelenmesi, *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 27 (2). 1-18
- Cropanzano, R. & Howes, J. C., Grandey, A. A., ve Toth, P. (1997). The relationship of organizational politics and support to work behaviors, attitudes, and stress. *Journal of Organizational Behavior*, 159-180.
- Çelik, O. T., ve Üstüner, M. (2019).Örgütsel politika algısı ölçeğinin okul örgütleri için Türkçeye uyarlanması: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Kuramsal Eğitimbilim Dergisi*, 12(1), 77-96
- Çetin, F. (2011). *Örgütsel vatandaşlık davranışlarının açıklanmasında örgütsel bağlılık, iş tatmini, kişilik ve örgüt kültürünün rolü*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi.
- Çöl, G. (2004). İnsan kaynakları örgütsel bağlılık kavramı ve benzer kavramlarla ilişkisi. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6(2).4-11.
- Çöl, G. ve Gül, H. (2005). Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerine etkileri ve kamu üniversitelerinde bir uygulama, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(1). 293-306.
- Dağlı,A., Elçiçek, Z., ve Han, B. (2018). Örgütsel bağlılık ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması: geçerlilik ve güvenirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*,17(68), 1765-1777
- Demir, R. (2022). Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Pamukkale Üniversitesi.
- Doğan, E.(1997). *Örgütsel politika algısının beş örgütsel davranış değişkeni ve makavelizm ile olan ilişkisi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi.
- DuBrin, A. J. (1989). "Sex differences in endorsement of influence tactics and political Behavior tendencies", *Journal of Business and Psychology*, 4(1), 3-14.

- Erkutlu, H. V. (2015) “Örgütsel politika algısı ve psikolojik iyi olma ilişkisi üzerinde birey-örgüt değer uyumunun düzenleyici etkisi”, Konya, 22. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi.
- Erol, E. (2014). *Eğitim fakültelerinde örgütsel iklim ile örgütsel politika algısı arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Denizli: Pamukkale Üniversitesi.
- Eryılmaz, İ. (2014). *Örgüt ikliminin algılanan örgütsel politika üzerine etkisi: kamu sektöründe bir araştırma* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Celal Bayar Üniversitesi.
- Fedor, D., Ferris, G. R., Harrell-Cook, G. & Russ, A. S. (1998), "The dimensions of politics perceptions and their organizational and individual predictors", *Journal of Applied Social Psychology*, 28(19), 1760-1797.
- Ferris, G. R. & Kacmar, K.M., (1992). Perceptions of organizational politics, *Journal of Management*, 18(1), 93-116.
- Güçlü, H.(2006). *Turizm sektöründe durumsal faktörlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Anadolu Üniversitesi.
- Gül, B. (2021). *Örgütsel politika algısı ve iş performansı ilişkisinin değerlendirilmesi: hemşeriler üzerinde bir araştırma* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Gül, H. (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi. *Ege Akademik Bakış*, 2(1), 37-56.
- Gündoğan, T.(2009). Örgütsel bağlılık: Türkiye cumhuriyet merkez bankası uygulaması (Uzmanlık Yeterlilik Tezi). Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü. Ankara
- Kacmar, K. M., & Carlson, D. S. (1997). Further validation of the perceptions of politics scale (POPS): A multi plesample investigation. *Journal of Management*, 23(5), 627-658
- Kafdağlı, T. (2007). *Çalışanların örgüte bağlılıkları ile iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir uygulama* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Yıldız Teknik Üniversitesi.
- Karasar, N. (2020). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık
- Kılınç, T.D. (2013). *Sınıf öğretmenlerinin okul müdürlerinin dönüşümcü ve etkileşimci liderlik stilleri ve kendi örgütsel bağlılıklarını algılamaları ile okul müdürlerinin sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarını algılamaları arasındaki ilişki: Mersin ili Tarsus ilçesi örneği* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Çağ Üniversitesi.
- Liou, K. & Ronald C. N.(1994). Dimensions of organizational commitment in the public sector: An empirical assessment. *Public Administration Quarterly*, 18, (1). 99-118.
- March, J. G. (1962). The business firm as a politic alcoalition. *The Journal of Politics*, 24(4), 662-678.
- Mayes, B.T. & Allen, R.W. (1977) Toward a definition of organizational politics. *The Academy of Management Review*, 2, 672-675.
- Mohan Bursalı, Y. (2008). *Örgütsel politikanın işleyişi: örgütsel politika algısı ve politik davranış arasındaki ilişkiler* [Yayımlanmamış doktora tezi]. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Oliver, N.(1990). Rewards, investments, alternatives and organizational commitment: empirical evidence and theoretical development, *Journal of Occupational Psycholog*, 63(1):19-31.
- Örücü, E. ve Kışlalıoğlu-Sezen, R. (2014).Örgütsel bağlılık üzerine bir araştırma. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10,(22), 2014. 45-65
- Özkaya Onay, M, Deveci Kocakoç, İ. ve Karaa, E. (2006).Yöneticilerin örgütsel bağlılıkları ve demografik özellikleri arasındaki ilişkileri incelemeye yönelik bir alan çalışması,

- Yönetim ve Ekonomi Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*,13(2):76-96.
- Ricketts, M & Dickb, R. V.(2005). Foci of attachment in organizations: A meta-analytic comparison of the strength and correlates of work group versus organizational identification and commitment. *Journal of Vocational Behavior* 67. 490–510
- Sarı, A. (2019). *Örgütsel politika algısı ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide algılanan mağduriyetin düzenleyici rolü* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Hacı Bektaş Üniversitesi.
- Sheldon, M.E., (1971). Investments and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to the Organization. *Administrative Science Quarterly*.16.143-150.
- Tayfun, A., Palavar, K., ve Yazıcıoğlu, İ. (2008). Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Kamu-İş*, 9 (4), 1- 22.
- Tetik, S. (2012). Sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*,4(1), 275-286
- Vigoda –Gadot, E. & Talmud, I. (2010), Organizational politics and job outcomes: the Moderating effect of trust and social support. *Journal of Applied Social Psychology*, 40(11), 2829–2861
- Yalçın, A. ve İplik, F. N. (2007). A grubu seyahat acentalarında çalışanların örgütsel bağlılıklarını etkileyen faktörlerin belirlenmesine yönelik bir araştırma: Adana ili örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*.(18), 483-500.