

Received-Makale Geliş Tarihi 07.09.2024
Published-Yayınlanma Tarihi 31.10.2024
Volume-Cilt (Issue-Sayı), ss/pp 11(112),1986-1997

Research Article /Araştırma Makalesi
10.5281/zenodo.14020397

Ömer Tikenli

<https://orcid.org/0009-0001-4317-7661>
Milli Eğitim Bakanlığı, Konya / TÜRKİYE

Yavuz Emektar

<https://orcid.org/0009-0000-5863-2906>
Milli Eğitim Bakanlığı, Konya / TÜRKİYE

Ahmet Naim Çelik

<https://orcid.org/0009-0009-9475-0307>
Milli Eğitim Bakanlığı, Konya / TÜRKİYE

Duygu Çelik

<https://orcid.org/0009-0006-3334-7774>
Milli Eğitim Bakanlığı, Konya / TÜRKİYE

Zeynep Şahin

<https://orcid.org/0009-0003-6818-2402>
Milli Eğitim Bakanlığı, Konya / TÜRKİYE

Örgütsel Depresyonun Bir Yordayıcısı: Örgütsel Bağlılık

A Predictor Of Organisational Depression: Organisational Commitment

ÖZET

Bu araştırma öğretmenlerin bağlılıklarının örgütsel depresyon üzerindeki yordayıcılığını ve örgütsel depresyon ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelemek amacıyla yapılmıştır. Araştırma nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama metodu ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma 580 öğretmenden oluşan bir çalışma grubu ile yürütülmüştür. Çalışma grubunun oluşturulmasında tabakalama yöntemi tercih edilmiştir. Araştırma kapsamında öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve örgütsel depresyon düzeyleri cinsiyet, mesleki kıdem değişkenlerine göre incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar öğretmenlerin örgütsel depresyon düzeyi ile örgütsel bağlılıkları arasında negatif yönlü bir ilişkinin var olduğunu göstermektedir. Ayrıca öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri örgütsel depresyonun anlamlı bir yordayıcısıdır. Elde edilen verilere bakıldığında öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre örgütsel depresyon düzeyleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri anlamlı bir biçimde farklılaşmaktadır. Bununla birlikte öğretmenlerin kariyer değişkenine göre örgütsel bağlılığın ve branş değişkenine göre örgütsel depresyon düzeylerinin farklılaştığı da araştırmada elde edilen diğer bulgulardır.

Anahtar Kelimeler: örgütsel depresyon, örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık

ABSTRACT

This study was conducted to examine the predictive power of teachers' commitment on organisational depression and the relationship between organisational depression and organisational commitment. The research was conducted with relational survey method, one of the quantitative research methods. The research was conducted with a study group consisting of 580 teachers. Stratification method was preferred in the formation of the study group. Within the scope of the research, teachers' organisational commitment and organisational depression levels were examined according to gender and professional seniority variables. The results show that there is a negative relationship between teachers' organisational depression level and organisational commitment. In addition, teachers' organisational commitment levels are a significant predictor of organisational depression. According to the data obtained, teachers' organisational depression levels and organisational commitment levels differ significantly according to gender variable. In addition, it was also found that teachers' organisational commitment levels differed according to career variable and organisational depression levels differed according to branch variable.

Keywords: organisational depression, organisational commitment, affective commitment, continuance commitment, normative commitment

1. GİRİŞ

Örgütsel bağlılık, çalışan davranışını ve performansını önemli ölçüde etkileyen çok boyutlu bir yapıdır. Temel bileşenler tipik olarak duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devamlılık bağlılığını içerir. Duygusal bağlılık, bir çalışanın kurumuna karşı hissettiği duygusal bağı ifade eder; yüksek duygusal bağlılığa sahip çalışanların artan çaba ve üretkenlik gibi olumlu iş davranışları sergileme olasılığı daha yüksektir. Normatif bağlılık, bir çalışanın kurumda kalmak için hissettiği yükümlülük duygusunu içerir ve genellikle etik kaygılar veya sadakat tarafından yönlendirilir. Son olarak, devamlılık bağlılığı, çalışanların kendilerini rollerine hapsolmuş hissetmeleri halinde bazen motivasyon eksikliğine yol açabilen, kuruluştan ayrılmayla ilişkili algılanan maliyetleri yansıtır (Demirci ve Erdem, 2019). Bu boyutlar arasındaki etkileşim, kurumda kalmayı ve iş tatminini etkileyen karmaşık bir dinamik yaratabilir. Örneğin, araştırmalar dönüşümcü liderlik uygulamalarının ilham verici ve destekleyici bir çalışma ortamı sağlayarak örgütsel bağlılığı artırabileceğini göstermektedir (Eslami ve Gharakhani, 2012). Entelektüel teşvik ve ilham verici

motivasyon gibi uygulamalarda bulunan liderler, çalışanlar arasında aidiyet ve amaç duygusunu teşvik ederek bağlılık düzeylerini artırmaktadır. Sonuç olarak, etkili liderliğe öncelik veren kuruluşlar, genel performans ve çalışan bağlılığını iyileştirmek için bağlılığın bu boyutlarından yararlanabilir ve nihayetinde daha yüksek elde tutma oranları ve kurumsal başarıya yol açabilir.

Örgütsel Bağlılık McLaggan vd. tarafından (2013) insan kaynakları yönetimi ve örgütsel davranış alanlarında temel bir kavram olarak çalışanların örgüte olan psikolojik bağlılığını ve sadakatini tanımlamaktadır. Çalışanların hissettiği bu bağlılık, genellikle örgütün bir üyesi olarak kalmaya yönelik güçlü bir istek, örgüte bağlanma isteği ve örgütün değerlerine ve hedeflerine olan inançla ifade edilir (Çetin ve Askun, 2018). Ayrıca örgütsel bağlılığın çalışanların moralini, motivasyonunu, davranışını ve iş tatminini etkileyen önemli bir faktör olduğu kanıtlanmıştır (Nobile ve Bilgin, 2022). Çalışanın bir kuruluşa bağlılığı psikolojik bir durumdur ve üç bileşene ayrılabilir: duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık: (Ergeneli vd., 2007). Duygusal bağlılık, bireyin duygusal bağlılığını, kimliğini ve örgüte katılımını yansıtan örgütsel bağlılığın temel bir yönüdür (Lakshman vd., 2022). Başka bir deyişle duygusal bağlılık, çalışanların örgütle ne kadar özdeşleştiğini ve duygusal uyum sergilediğini temsil eder. Bu bağlılık türü, örgüte karşı güçlü bir duygusal bağ ve aidiyet duygusunu temsil eden bir kavram olarak tanımlanabilir (Meyer ve Martin, 2010). Duygusal bağlılık aynı zamanda çeşitli örgütsel sonuçların doğrudan bir göstergesidir ve iş tatmini, devamsızlık, işten ayrılma niyetleri ve performans gibi tutum ve davranışlarla ilgili olarak incelenmiştir (Knippenberg ve Sleebos, 2006; Lok ve Crawford, 2001). Duygusal bağlılığın çalışanların örgüte yönelik davranış ve tutumları üzerinde önemli bir etkisi vardır (Morrow ve McElroy, 2007). Duygusal bağlılık aynı zamanda artan iş tatmini, daha yüksek bağlılık ve resmi iş gerekliliklerinin ötesine geçme konusunda daha fazla isteklilik ile de ilişkilendirilebilir (Meyer vd., 2002). Duygusal bağlılık, çalışanların belirlenen iş görevlerinin ötesinde gönüllü olarak örgüte katkıda bulunduğu olumlu örgütsel vatandaşlık davranışının önemli bir bileşeni olarak kabul edilir (Zayas-Ortiz vd., 2015). Çalışanın kurumla kurduğu bu duygusal bağ, sadakatin, adanmışlığın ve kuruma bağlı olmaktan duyulan gururun artmasına neden olan bir faktördür (Ok ve Vandenberghe, 2016). Ayrıca duygusal bağlılık beraberinde, normatif bağlılık ve devam bağlılığı gibi diğer boyutları da kapsayan daha geniş bir örgütsel bağlılık çerçevesinin parçasıdır (Somers, 2009; Solinger vd., 2008). Normatif bağlılık örgütte kalma zorunluluğu duygusundan kaynaklanırken ve devam bağlılığı örgütten ayrılmanın algılanan maliyetleriyle ilişkilendirilirken, duygusal bağlılık çalışanların iş yerleriyle kurdukları duygusal bağ olarak öne çıkmaktadır. Bu duygusal bağ, olumlu bir örgüt kültürü geliştirmede ve çalışanların refahını ve iş tatminini artırmada çok önemli bir faktördür (Preston ve Brown, 2004). Jaros' a (2007) göre duygusal bağlılık, olumlu iletişim davranışını etkileyerek müşteri sadakatini ve ait olma hissinin gelişmesinde büyük önem taşımaktadır. Başka bir ifade ile çalışanların kurumlarına karşı hissettikleri duygusal bağlılık, güven, iş birliği ve ortak değerler ve hedefler duygusunun artmasına yol açabilir (Kim, 2012).

Örgütsel bağlılığın bir diğer alt boyutu da normatif bağlılıktır. Normatif bağlılık, örgüte karşı bir yükümlülük ve görev duygusu ile açıklanabilen örgütsel bağlılığın temel bir yönüdür (Balay ve Sağlam, 2014). Bir çalışanın örgütün hedeflerini ve değerlerini desteklemek için ahlaki sorumluluğuna olan inancını ifade eder (Somaskandan vd., 2022). Duygusal bağlılık ve devam bağlılığından farklı olarak normatif bağlılık, duygusal bağlılık veya örgütten ayrılmanın algılanan maliyetlerinden ziyade algılanan bir görev duygusundan kaynaklanmaktadır. Yüksek düzeyde normatif bağlılığa sahip çalışanlar, kuruma karşı güçlü bir sadakat ve sorumluluk duygusu sergilemektedir (Olfat vd., 2019). Araştırmalar, normatif bağlılığın çalışanların işyerindeki tutum ve davranışlarını etkilemedeki önemini vurgulamaktadır (Top ve Gider, 2013). Güçlü bir normatif bağlılık duygusuna sahip çalışanlar, örgütün değerleri ve hedefleriyle uyumlu davranışlar sergilemeye daha meyillidir. Bu bağlılık biçimi, kurumu desteklemek ve başarısına katkıda bulunmak için ahlaki olarak yükümlü olma hissiyle bağlantılıdır. Normatif bağlılık, çalışanların sadakatini, adanmışlığını ve resmi iş gerekliliklerini aşma istekliliğini önemli ölçüde etkilemektedir (Nalla vd., 2019). Çalışmalar normatif bağlılık ile algılanan örgütsel destek, iş tatmini ve örgütsel güven gibi çeşitli örgütsel faktörler arasındaki ilişkiyi araştırmıştır (Vandenberghe, 2004; Oh ve Sawang, 2021). Normatif bağlılık, örgütsel güven ve çalışan performansı ile pozitif yönde ilişkilendirilmiştir; bu da örgüte karşı yükümlülük hisseden çalışanların rollerine daha bağlı ve bağlı olma olasılıklarının daha yüksek olduğunu göstermektedir (Shrestha, 2024). Ayrıca, normatif bağlılık, örgütte kalmak için ahlaki bir görev hisseden çalışanların ayrılmayı düşünme olasılığı daha düşük olduğundan, işten ayrılma niyetlerinin azalmasıyla ilişkilendirilmiştir (Dwivedula vd., 2010). Farklı endüstri ve sektörlerde normatif bağlılığın çalışan davranışını ve örgütsel sonuçları önemli ölçüde etkilediği görülmüştür. Örneğin, sağlık sektöründe, çalışanlar arasındaki normatif bağlılık daha yüksek iş tatmini ve daha düşük işten ayrılma oranları ile ilişkilendirilmiştir. Benzer şekilde, bankacılık sektöründe normatif bağlılık, artan örgütsel vatandaşlık davranışları ve daha güçlü bir örgütsel özdeşleşme duygusu ile ilişkilendirilmiştir (Namasivayam ve Zhao,

2007). Normatif bağlılığın doğasında bulunan yükümlülük ve görev duygusu, olumlu bir çalışma ortamı geliştirebilir ve örgütsel başarıya katkıda bulunabilir. Sonuç olarak, normatif bağlılık, bir çalışanın örgüte karşı ahlaki yükümlülük ve görev duygusunu temsil etmektedir. Çalışanların tutumlarını, davranışlarını ve örgütsel çıktılarını şekillendirmede önemli bir rol oynar. Yüksek düzeyde normatif bağlılığa sahip çalışanların sadakat, adanmışlık ve kurumun hedef ve değerlerini destekleme isteği gösterme olasılığı daha yüksektir. Çalışanlar arasında normatif bağlılığın geliştirilmesi, güçlü bir kurum kültürünün teşvik edilmesi ve çalışanların kuruma bağlılığının ve kurumda kalmalarının sağlanması için gereklidir (Barron ve Chou, 2016).

Araştırmalar, örgütsel bağlılığın iş yerindeki çeşitli faktörlerle yakından bağlantılı olduğunu göstermiştir. Örneğin, algılanan örgütsel destek, çalışanlar arasında bağlılığı artırabilir ve işten ayrılma niyetlerini azaltabilir (Jano vd., 2019). Buna ek olarak, iş tatmini, çalışma grubuyla özdeşleşme ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide bir aracı olarak tanımlanmıştır. Ayrıca, iş güçlendirmenin çalışanlar arasında bağlılığı artırdığı bulunmuştur. Çalışanların örgütlerine karşı duydukları bağlılık düzeyi, yetenek yönetimi uygulamaları, ücret tatmini, iş süresi, motivasyon ve çalışan bağlılığı gibi faktörlerden de etkilenebilir (Koketso, 2011).

Örgütsel bağlılığın bir diğer boyutu olan devamlılık bağlılığı ise, bireyin örgütten ayrılmakla ilgili algıladığı maliyetleri yansıtan örgütsel bağlılığın önemli bir yönüdür (Aydoğdu ve Aşıkçıl, 2011). Finansal yatırımlar, fayda kaybı ya da sınırlı alternatif fırsatlar gibi faktörler nedeniyle örgütte kalma zorunluluğu hissini doğmasına neden olabilmektedir. Devamlılık bağlılığı, duygusal bağlılığa dayanan duygusal bağlılıktan ve örgüte karşı bir görev duygusuna dayanan normatif bağlılıktan farklıdır (Barron ve Chou, 2016). Yüksek düzeyde devamlılık bağlılığına sahip çalışanlar, potansiyel memnuniyetsizlik veya bağlılık eksikliğine rağmen mevcut pozisyonlarında kalmak zorunda hissedebilirler (Beatson vd., 2008). Devamlılık bağlılığı üzerine gerçekleştirilen araştırmalar, çalışanların işyerindeki davranış ve tutumlarını anlamada devamlılık bağlılığının önemini ifade etmektedir. Devamlılık bağlılığı, örgütsel görev süresi, algılanan iş güvenliği ve alternatif iş fırsatlarının mevcudiyeti gibi faktörlerle bağlantılıdır (Namasivayam ve Zhao, 2007). Yüksek devamlılık bağlılığına sahip çalışanlar, örgütten ayrılmanın önemli kişisel maliyetlere yol açacağını düşünerek mevcut rollerinde kalmaya devam edebilirler. Bu bağlılık biçimi genellikle bireyin örgütte kalma kararını etkileyen dış faktörlerden etkilenir. Devamlılık bağlılığı, işten ayrılma niyeti, iş tatmini ve performans gibi çeşitli örgütsel sonuçlar arasındaki ilişkili bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Joiner ve Bakalis, 2007; Beatson vd., 2008). Devamlılık bağlılığı işten ayrılma niyetinin azalmasıyla ilişkilendirilebilir, zira işten ayrılmanın yüksek maliyetli olduğunu düşünen çalışanların alternatif istihdam fırsatları arama olasılığı daha düşüktür (Joiner ve Bakalis, 2007). Bununla birlikte, yüksek düzeyde devamlılık bağlılığı, işyerinde kapana kısılmışlık hissine veya özerklik eksikliğine de yol açabilir. Devamlılık bağlılığına katkıda bulunan faktörlerin anlaşılması, çalışanların elde tutulmasını ve bağlılığını artırmayı amaçlayan kuruluşlar için oldukça önemlidir ().

Çeşitli örgütsel bağlamlarda, devamlılık bağlılığı çalışanların tutum ve davranışlarını şekillendirmede önemli bir rol oynamaktadır. Örneğin, sağlık sektöründe, devamlılık bağlılığı daha düşük işten ayrılma oranları ve sağlık kuruluşlarında artan istikrar ile ilişkilendirilmiştir. Benzer şekilde, konaklama sektöründe devamlılık bağlılığı, çalışanların potansiyel zorluklara veya iş tatminsizliğine rağmen görevlerinde kalma kararlarını etkileyebilir. Örgütten ayrılmanın algılanan maliyetleri, çalışanların bağlılık düzeylerini ve örgütte kalma isteklerini etkileyebilir (Bayraktaroğlu vd., 2016). Genel olarak bahsedilmesi gerekirse devam bağlılığı veya devamlılık bağlılığı, bir çalışanın örgütten ayrılma ile ilgili algıladığı maliyetleri temsil eder ve mevcut pozisyonunda kalma yükümlülüğü duygusunu yansıtır. Örgütsel bağlılığın önemli bir bileşeni olan devam bağlılığı, çalışanların kurumda kalmasını, işten ayrılma niyetlerini ve iş istikrarını etkilemektedir. Devamlılık bağlılığına katkıda bulunan faktörlerin anlaşılması ve ele alınması, bağlı ve bağlı bir işgücünü teşvik etmeyi amaçlayan kuruluşlar için çok önemlidir (Fu ve Deshpande, 2014).

Örgütsel bağlılık sadece bireysel çalışanlar için değil, aynı zamanda örgütün genel başarısı için de önemlidir. Örgütsel bağlılık, çalışanların motivasyonunu artırır ve bu da iş performansında iyileşme sağlar. Motivasyonu yüksek çalışanlar, daha az hata yapar, daha yaratıcı çözümler üretir ve işlerine daha fazla değer katar (Meyer ve Maltin, 2010). Ayrıca, örgütsel bağlılık, çalışanların iş yerinde kalma sürelerini artırır, bu da yüksek çalışan devir hızının getirdiği maliyetlerin azaltılmasına yardımcı olur. Çalışan devir hızının yüksek olması, işe alım, eğitim ve uyum süreçlerinde önemli maliyetlere yol açar ve örgüt kültürünün sürekliliğini olumsuz etkiler (Karatepe ve Olukbade, 2009). Bunun yanı sıra, örgütsel bağlılık, çalışanlar arasında daha güçlü bir iş birliği ve iletişim ortamı yaratır. Bağlı çalışanlar, ekip çalışmasına daha fazla katılır ve meslektaşlarıyla daha iyi ilişkiler geliştirirler. Bu durum, örgütün iç iletişimini güçlendirir ve takım performansını artırır. Ayrıca, yüksek örgütsel bağlılık, müşteri memnuniyetine de

olumlu yansır. Örgütlerine bağlı çalışanlar, müşteri hizmetlerinde daha istekli ve etkili olur, bu da müşteri sadakatini ve memnuniyetini artırır (Harter ve Schmidt, 2008). Örgütsel bağlılık aynı zamanda değişim yönetiminde de kritik bir rol oynar. Değişim süreçlerinde, örgüte bağlı çalışanlar, değişikliklere daha kolay uyum sağlar ve değişim karşısında direnç göstermezler. Bu da örgütün değişim süreçlerini daha etkili ve hızlı bir şekilde yönetmesine olanak tanır. Ayrıca, örgütsel bağlılık, çalışanların örgütle ilgili geri bildirimde bulunma ve iyileştirme önerileri sunma isteklerini artırır, bu da sürekli gelişim ve yenilik için önemli bir faktördür (Meyer ve Maltin, 2010).

Yüksek bağlılık seviyeleri, artan elde tutma, devamlılık, performans ve iş verimliliği gibi olumlu sonuçlarla ilişkilendirilmiştir (Fayed ve Fathy, 2022). Ayrıca örgütsel bağlılık, bireyleri örgüte bağlayan, şirkette kalma veya ayrılma kararlarını etkileyen bir güç olarak kabul edilmektedir. Çalışanların örgüte yönelik davranışlarını, tutumlarını ve algılarını şekillendirmede kritik bir faktördür (Fu ve Deshpande, 2014). Çeşitli çalışmalar, farklı ölçekler ve araçlar kullanarak örgütsel bağlılığı ölçmeye ve anlamaya çalışmıştır. Örneğin, Allen ve Meyer tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılık Ölçeği, çalışanlar arasındaki bağlılık düzeyini değerlendirmek için yaygın olarak kullanılmaktadır (Eriş vd., 2017). Ayrıca, Örgütsel Bağlılık Anketi (OC) farklı örgütsel bağlamalarda bağlılık düzeylerini ölçmek için kullanılmıştır. Bu ölçüm araçları, araştırmacıların ve örgütlerin, çalışanların örgüte bağlılık ve sadakat derecesini ölçmelerine yardımcı olmaktadır. Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütlerine duygusal olarak ne ölçüde bağlı, ilgili ve sadık olduklarını yansıtan karmaşık bir psikolojik yapıdır. Çalışanların moralini, motivasyonunu ve iş tatminini etkileyen bir dizi tutum ve davranışı kapsar. Örgütsel bağlılığı anlamak ve teşvik etmek, çalışan bağlılığını, elde tutmayı ve genel performansı artırmak isteyen kuruluşlar için çok önemlidir. Örgütsel bağlılığın kurum bazında anlaşılır olması çalışanların örgütsel depresyon düzeyleri açısından da önemli kabul edilmektedir. Örgütsel depresyon, uzun süreli stres, yüksek iş yükü, düşük iş doyum ve kuruma olan bağlılığın azalması gibi faktörlerle tetiklenir (Tüysüz ve Demir, 2020). Özellikle duygusal bağlılık düzeyi düşük olan çalışanlar, iş yerindeki sorunlarla başa çıkmakta daha fazla zorlanmakta ve bu da depresif belirtilerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Duygusal bağlılık düzeyi yüksek olan çalışanlar ise iş yerinde kendilerini daha değerli hisseder ve kurumsal hedeflere katkı sağlama konusunda daha motive olurlar. Bu motivasyon, iş yerinde yaşanan olumsuzlukları daha kolay tolere etmelerine ve depresyon belirtilerinden kaçınmalarına olanak tanır (Balay ve Sağlam, 2014). Bu açıdan bakıldığında öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve örgütsel depresyon düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi önem kazanmaktadır. Çünkü eğitimin en önemli unsuru olan öğretmenlerin gerek kurumlarına gerekse de yaptıkları işe yönelik güçlü bir bağlılık duymaları öğrenme sürecinin kalitesini etkilemektedir. Bu nedenle çalışma genelinde öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel depresyon düzeyleri arasındaki ilişkinin yönü ve örgütsel bağlılığın örgütsel depresyonu yormada düzeyleri incelenmek istenmiştir.

1.1. Örgütsel Depresyon

Çalışanlar arasında yaygın yetersizlik duyguları ve motivasyon eksikliği ile karakterize edilen örgütsel depresyon, işyeri dinamiklerini ve çalışanların refahını ciddi şekilde bozabilir. Bu olgu genellikle yüksek düzeyde iş stresi, etkisiz liderlik ve zayıf örgüt kültürü gibi faktörlerin bir araya gelmesinden kaynaklanır. Yüksek iş stresi, artan devamsızlık, işten ayrılma oranları ve azalan verimlilik gibi çeşitli olumsuz sonuçlarla ilişkilendirilmiştir (Güzel, 2021). Çalışanlar iş yükü altında ezildiklerini hissettiklerinde veya görevleri üzerinde kontrol eksikliği algıladıklarında, bu durum işten ayrılmaya ve tükenmişliğe yol açarak kurum içindeki depresyon döngüsünü daha da kötüleştirebilir. Dönüşümcü liderlik uygulamaları bu etkilerin azaltılmasında önemli bir rol oynayabilir; liderler destekleyici bir ortam yaratarak ve açık iletişimi teşvik ederek çalışanların bağlılığını ve aidiyet duygusunu artırabilir ki bu da depresyon duygularıyla mücadele için gereklidir (Tüysüz ve Demir, 2020). Dahası, iş-yaşam dengesi girişimleri ve sosyal destek sistemleri gibi müdahalelerle ruh sağlığına öncelik veren kuruluşlar sadece çalışanların moralini iyileştirmekle kalmaz, aynı zamanda genel performansı da destekler. Dolayısıyla, örgütsel depresyonun altında yatan nedenlerin ve sonuçlarının ele alınması, çalışanların refahını teşvik eden ve örgütsel etkinliği artıran daha sağlıklı bir çalışma ortamı yaratmak için hayati önem taşımaktadır (Balay ve Sağlam, 2014).

Örgütsel depresyon, genellikle aşırı iş yükü, destek eksikliği ve elverişsiz çalışma koşulları gibi kronik stres faktörlerinden kaynaklanan, bir işyerindeki çalışanların yaşadığı toplu psikolojik sıkıntıyı ifade eder. Anksiyete, moral bozukluğu ve üretkenlikte azalma gibi semptomlarla karakterize edilen bu durum hem bireysel refahı hem de genel kurumsal etkinliği önemli ölçüde etkileyebilir. Araştırmalar, özellikle sağlık hizmetleri gibi yüksek stresli mesleklerde çalışan profesyonellerin özellikle savunmasız olduğunu göstermektedir. Örneğin, doktorlar üzerinde yapılan bir araştırma, %41,6 gibi şaşırtıcı bir depresyon prevalansı ortaya koymuş ve mesleki stres ve yetersiz örgütsel destek gibi faktörlerin bu ruh sağlığı sonuçlarında kritik rol oynadığını göstermiştir (Gilbody vd., 2003). Ayrıca, güçlü bir kurumsal desteğe

sahip olmak, çalışanlar arasında depresyon ve anksiyete duygularını önemli ölçüde azaltabilir, bu da destekleyici bir ortamın teşvik edilmesinin çok önemli olduğunu göstermektedir (Park vd., 2004). Bu durum, stres yönetimi eğitimi ve yeterli sosyal destek sistemleri gibi kaynaklar aracılığıyla çalışanların refahını artırmayı amaçlayan yönetim uygulamalarının önemini vurgulamaktadır. Kuruluşlar bu konuları aktif olarak ele aldıklarında, yalnızca işgücünün ruh sağlığını korumakla kalmaz, aynı zamanda örgütsel bağlılığı ve üretkenliği de artırarak daha sağlıklı bir çalışma kültürü yaratırlar. Bu nedenle, örgütsel depresyonun tanınması ve hafifletilmesi, motive ve verimli bir işgücünün sürdürülmesinin ayrılmaz bir parçasıdır (Karaca ve Yıldırım, 2018).

1.2. Örgütsel Depresyonun Nedenleri

Örgütsel depresyon sorununu etkili bir şekilde ele almak için, işyerinde ortaya çıkmasına katkıda bulunan temel faktörleri tanımak önemlidir. Önemli faktörlerden biri, doktorlar arasında tespit edilen %41,6'lık endişe verici prevalans gibi çalışanlar arasında yüksek düzeyde rapor edilen depresyona yol açtığı gösterilen mesleki strestir (Gilbody vd., 2003). Bu stres genellikle uzun çalışma saatleri ve zorlu sorumluluklardan kaynaklanır ve yönetimden yeterli destek alınmamasıyla daha da kötüleşebilir. Yetersiz örgütsel destek sadece izolasyon hissini artırmakla kalmaz, aynı zamanda çalışanların işyerine aidiyet duygusunu da azaltır. Sonuç olarak, bu durum motivasyonun düşmesine ve tükenmişliğin artmasına neden olarak depresyon döngüsünü daha da güçlendirebilir. Ayrıca, açık iletişim kültürünü teşvik etmek ve çalışanların rolleri dahilinde kendilerini değerli hissetmelerini sağlamak, kuruluşların bu sorunlarla mücadele etmek için alabilecekleri kritik önlemlerdir (Aktürk, 2019). Ruh sağlığı eğitimi ve akran destek ağları gibi kaynakların sağlanması, çalışanların başa çıkma mekanizmalarıyla donatılmasına yardımcı olarak nihayetinde kaygı ve depresif semptomları azaltır. Bu nedenle, kuruluşlar psikolojik refahı artırmak için aktif olarak stratejiler uygulamalı ve böylece genel üretkenliği ve bağlılığı artırmalıdır. Ruh sağlığı girişimlerine öncelik vererek ve destekleyici ortamlar yaratarak kuruluşlar depresyon riskini önemli ölçüde azaltabilir ve daha dirençli bir işgücü yetiştirebilir (Çelik ve Akgün, 2020; Özdemir ve Kaya, 2020).

2. YÖNTEM

2.1. Araştırma Deseni

Araştırma nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama deseni ile gerçekleştirilecektir. İlişkisel araştırma tasarımları iki nicel değişken arasındaki ilişkiyi korelasyon katsayılarını kullanarak göstermeyi amaçlamaktadır. İlişkisel tarama deseni iki değişken arasındaki ilişkinin doğasını anlamak için sıklıkla araştırmacıların tercih ettiği bir yöntem olarak kabul edilebilir. İlişkisel tarama çalışmalarında, araştırmacılar tarafından çoğunlukla anketler veya nicel gözlemler kullanılır ve araştırmaya dahil edilen katılımcıların sahip oldukları görüşler keşfedilmeye çalışılır (Creswell, 2021).

2.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın verilerinin toplanmasında geçerliği ve güvenilirliği daha önceden test edilmiş ölçekler kullanılmıştır. Araştırmanın bağımlı değişkeni olan örgütsel bağlılığa ait veriler Dağlı vd. (2018) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış olan örgütsel bağlılık ölçeği ile toplanmıştır. Ölçek duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık üzere üç alt boyut, 18 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları duygusal bağlılıkta ,80; devam bağlılığında ,73 ve normatif bağlılık alt boyutunda ,80 olarak hesaplanmıştır. Ölçek toplamına ait Cronbach-Alpha katsayısı ise ,88 olarak belirtilmiştir. Ölçeğin 3, 4, 5 ve 13. maddeleri ters maddelerdir.

Araştırmanın bağımsız değişkeni olan örgütsel depresyon verilerinin toplanması için ise Sezer (2011)'in geliştirdiği örgüt depresyonu ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek tek faktörlü bir yapıya sahiptir ve toplamda 42 maddeden oluşmaktadır. 5'li likert tipinde geliştirilmiş ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı ,910'dur.

2.3. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubu Konya ilinde çalışan ortaokul öğretmenleri tarafından oluşturulmuştur. Çalışma grubunun belirlenmesinde tabakalı örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Konya ili merkez ilçelerinde çalışan öğretmenlerin dahil edildiği araştırma evreni merkez ilçelerden oluşan tabakalara ayrılmış daha sonra bu ilçelerde yer alan ortaokullar belirlenmiş ve ortaokullarda çalışan öğretmenler de bir diğer alt tabakayı oluşturmuştur. Böylelikle araştırmanın çalışma grubunun oluşturulmasında öğretmenlerin çalıştıkları ilçeler ile görev yaptıkları branşlar tabakaları dikkate alınmıştır. Çalışma grubuna ait demografik bilgiler Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Çalışma Grubunun Demografik Bilgileri

Değişken		f	%
Cinsiyet	Erkek	289	49,8
	Kadın	291	50,2
Kıdem	Öğretmen	212	36,6
	Uzman öğretmen	298	51,4
	Başöğretmen	70	12,1
Branş	Matematik	100	17,2
	Türkçe	111	19,1
	Sosyal bilgiler	118	20,3
	Fen bilimleri	129	22,2
	İngilizce	122	21,0

Tablo 1 incelendiğinde araştırma grubuna dahil edilen katılımcıların %49,8' inin erkek, %50,2' sinin kadın olduğu görülmektedir. Araştırmanın bir diğer demografik değişkeni olan kıdem değişkenine göre araştırma grubunun %36,6' sı öğretmen, %51,4' ü uzman öğretmen ve %12,1' i ise baş öğretmen olarak mesleki kıdeme sahiptir. Bununla birlikte öğretmenlerin branş değişkeni incelendiğinde ise matematik branşında çalışan öğretmenler çalışma grubunun %17,2'sini, Türkçe branşında çalışan öğretmenler %19,1' ini, sosyal bilgiler branşında çalışan öğretmenler %20,3' ünü, fen bilimleri branşında çalışan öğretmenler %22,2' sini ve İngilizce branşında çalışan öğretmenler ise %21,0' ini oluşturmaktadır. Araştırmanın çalışma grubu toplamda 580 öğretmenden oluşmaktadır.

3. BULGULAR

Tablo 2. Normallik Testleri

	Basıklık	Çarpıklık
Duygusal Bağlılık	,080	-1,236
Devam Bağlılığı	,188	-1,106
Normatif Bağlılık	,265	-1,035
Toplam Bağlılık	,170	-1,216
Örgütsel Depresyon	-,409	-,630

Tablo 2 incelendiğinde çalışma grubundan elde edilen verilerin normal dağıldığı görülmektedir. Örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık alt boyutunda elde edilen basıklık değeri 0,080 ve çarpıklık katsayısı -1236 olarak hesaplanmıştır. Devam bağlılığına ait basıklık değeri ,188 ve çarpıklık değeri -1,106' dır. Örgütsel bağlılığın normatif bağlılık alt boyutunda hesaplanan basıklık değeri ,265 ve çarpıklık değeri -1,035' dir. Örgütsel bağlılık ölçeğinden elde edilen verilerin toplam puan üzerinden hesaplanan basıklık değeri ,170 ve çarpıklık değeri -1,216' dır. Bununla birlikte araştırmanın bir diğer veri toplama aracı olan örgüt depresyonu ölçeğinden elde edilen basıklık değerinin -,409 ve çarpıklık değerinin -,630 olduğu görülmektedir. Tabachnick ve Fidell' e (2013) göre bir veri setinin normal dağılım sergilemesi için çarpıklık ve basıklık katsayısının +1.5 ile -1.5 arasında olması gerekmektedir. Buradan hareketle araştırmanın analizlerinde ikili grupların karşılaştırılmasında T testi ve çoklu grupların karşılaştırılmasında ise Anova testi uygulanmasına karar verilmiştir.

Tablo 3. Örgütsel Depresyon ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

	DUYGUSAL BAĞLILIK	DEVAM BAĞLILIĞI	NORMATİF BAĞLILIK	TOPLAM BAĞLILIK
Örgütsel depresyon ^r	-,435	-,400	-,485	-,481
^p	,000	,000	,000	,000

Örgütsel depresyon ile örgütsel bağlılığın arasındaki ilişkinin incelenmesi için pearson korelasyon tekniği kullanılmıştır. Örgütsel depresyon ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelendiğinde örgütsel depresyon ile örgütsel bağlılığın tüm alt boyutlarında orta düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Tablo 4. Örgütsel Depresyonun Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi

	Cinsiyet	N	\bar{x}	ss	Levene (F;p)	t	p
Örgütsel Depresyon	Erkek	289	145,80	34,669	,792	-3,591	,000
	Kadın	291	156,50	35,625	p<0,05		

Tablo 4 incelendiğinde öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre örgütsel depresyon düzeyleri anlamlı biçimde farklılaşmaktadır. Elde edilen verilere göre erkek öğretmenlerin ortalama puanı 145,80; kadın öğretmenlerin ortalama puanı ise 156,50' dir. Erkek ve kadın öğretmenlerin puan ortalamalarına ilişkin elde edilen t puanı -,3591 olarak hesaplanmıştır (p<0,05).

Tablo 5. Örgütsel Bağlılığın Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi

Örgütsel Bağlılık	Cinsiyet	N	\bar{x}	ss	Levene (F;p)	t	p
Duygusal Bağlılık	Erkek	289	14,31	4,32	30,245 p<0,05	-4,226	,000
	Kadın	291	16,25	5,77			
Devam Bağlılık	Erkek	289	13,93	4,80	2,848 p<0,05	-3,789	,000
	Kadın	291	15,61	5,29			
Normatif Bağlılık	Erkek	289	13,95	4,60	28,255 p<0,05	-4,285	,092
	Kadın	291	15,97	5,85			
Toplam Bağlılık	Erkek	289	42,20	12,39	28,800 p<0,05	-4,496	,000
	Kadın	291	47,84	15,53			

Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre örgütsel bağlılık düzeyleri ile ilgili bulgular tablo 5’ de verilmiştir. Tablo 5 incelendiğinde örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve toplam örgütsel bağlılık düzeylerinde cinsiyet değişkenine göre erkek ve kadın öğretmenlerin puan ortalamaları arasında anlamlı farklılığın olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Duygusal bağlılığın normatif bağlılık alt boyutunda erkek ve kadın öğretmenlerin puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık alt boyutunda erkek öğretmenlerin puan ortalaması 14,31, kadın öğretmenlerin puan ortalaması ise 16,25’ dir. Duygusal bağlılık alt boyutunda erkek ve kadın öğretmenlere ilişkin elde edilen t puanı -4,226 olarak hesaplanmıştır. Örgütsel bağlılığın devam bağlılığı alt boyutunda erkek öğretmenlerin puan ortalaması 13,93, kadın öğretmenlerin puan ortalaması ise 15,61’ dir. Devam bağlılığı alt boyutunda erkek ve kadın öğretmenlere ilişkin elde edilen t puanı -3,789 olarak hesaplanmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeğinin toplam puanlarına bakıldığında ise erkek öğretmenlerin puan ortalaması 42,20, kadın öğretmenlerin puan ortalaması ise 47,84’ dür. Örgütsel bağlılığın toplam puanları dikkate alındığında erkek ve kadın öğretmenlere ilişkin elde edilen t puanı -4,496 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 6. Örgütsel Bağlılığın Mesleki Kıdem Değişkenine Göre İncelenmesi

Örgütsel Bağlılık	Mesleki Kıdem	N	\bar{x}	ss	F	p	Gruplar Arası Fark
Duygusal Bağlılık	Öğretmen	212	15,24	5,09	5,254	,005	1-3 2-3
	Uzman Öğretmen	298	15,32	5,31			
	Baş Öğretmen	70	17,48	6,12			
Devam Bağlılık	Öğretmen	212	14,80	5,06	2,197	,112	
	Uzman Öğretmen	298	14,88	4,99			
	Baş Öğretmen	70	16,21	6,10			
Normatif Bağlılık	Öğretmen	212	15,03	5,58	5,692	,004	1-3 2-3
	Uzman Öğretmen	298	14,91	5,30			
	Baş Öğretmen	70	17,30	5,87			
Toplam Bağlılık	Öğretmen	212	45,07	14,44	5,061	,007	1-3 2-3
	Uzman Öğretmen	298	45,11	14,13			
	Baş Öğretmen	70	50,99	17,01			

p<0,05

Örgütsel bağlılığın mesleki kıdem değişkenine göre incelenmesi Anova testi ile gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgular incelendiğinde öğretmenlerin mesleki kıdeme göre puan ortalamaları duygusal bağlılığın devam bağlılığı hariç tüm alt boyutlarında ve toplam duygusal bağlılık düzeyinde anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır ($p<0,05$). Tablo 6’ ya göre örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık alt boyutunda mesleki kıdemi öğretmen olarak ifade edilen katılımcıların puan ortalamaları 15,24; uzman öğretmen olarak ifade edilen katılımcıların puan ortalamaları 15,32 ve baş öğretmen olarak ifade edilen katılımcıların puan ortalamaları 17,48’ dir. Puan ortalamaları arasındaki anlamlı farklılık dikkate alındığında gruplar arası farka yönelik gerçekleştirilen testlerde baş öğretmen kıdemine sahip katılımcıların puan ortalamalarının öğretmen ve uzman öğretmen kıdemine sahip öğretmenlerden anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmektedir. Duygusal bağlılığın normatif bağlılık alt boyutunda mesleki kıdemi öğretmen olarak ifade edilen katılımcıların puan ortalamaları 15,03; mesleki kıdemi uzman öğretmen olarak ifade edilen katılımcıların puan ortalamaları 14,91 ve mesleki kıdemi baş öğretmen olarak ifade edilen katılımcıların puan ortalamaları 17,30 olarak hesaplanmıştır. Puan ortalamaları arasındaki anlamlı farklılık dikkate alındığında gruplar arası farka yönelik gerçekleştirilen testlerde baş öğretmen kıdemine sahip katılımcıların puan ortalamalarının öğretmen ve uzman öğretmen kıdemine sahip öğretmenlerden anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmektedir. Duygusal bağlılığın toplamından elde edilen puan ortalamaları dikkate alındığında mesleki kıdemi öğretmen olarak ifade edilen katılımcıların puan ortalamaları 45,07; mesleki kıdemi uzman öğretmen olarak ifade edilen katılımcıların puan ortalamaları 45,11 ve mesleki kıdemi baş öğretmen olarak ifade edilen katılımcıların puan ortalamaları 50,99 olarak hesaplanmıştır. Puan ortalamaları arasındaki anlamlı farklılık dikkate alındığında gruplar arası farka yönelik gerçekleştirilen

testlerde baş öğretmen kıdemine sahip katılımcıların puan ortalamalarının öğretmen ve uzman öğretmen kıdemine sahip öğretmenlerden anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 7. Örgütsel Depresyonun Branş Değişkenine Göre İncelenmesi

	Mesleki Kıdem	N	\bar{x}	ss	F	p	Gruplar Arası Fark
Örgütsel Depresyon	MATEMATİK	100	143,10	37,31	2,961	,019	1-4
	TÜRKÇE	111	148,99	34,57			
	SOSYAL BİLGİLER	118	153,39	35,21			
	FEN BİLİMLERİ	129	157,94	35,59			
	İNGİLİZCE	122	155,12	34,33			

p<0,05

Öğretmenlerin örgütsel depresyon düzeylerinin branş değişkenine göre incelenmesine yönelik bulgular tablo 7’ de gösterilmektedir. Tablo 7 incelendiğinde matematik branşında görev yapan öğretmenlerin puan ortalamalarının 143,10; Türkçe branşında görev yapan öğretmenlerin puan ortalamalarının 148,99; Sosyal Bilgiler branşında görev yapan öğretmenlerin puan ortalamalarının 153,39; Fen Bilimleri branşında görev yapan öğretmenlerin puan ortalamalarının 157,94 ve İngilizce branşında görev yapan öğretmenlerin puan ortalamalarının 155,12 olduğu görülmektedir. elde edilen puan ortalamalarına ait anlamlılık düzeyi incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel depresyon düzeylerinin puan ortalamalarının branş değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği söylenebilir. Gruplar arasındaki farklılığın tespiti için yapılan testlere göre Fen Bilimleri branşında görev yapan öğretmenlerin puan ortalamaları Matematik branşında görev yapan öğretmenlerin puan ortalamalarından anlamlı düzeyde yüksektir.

Tablo 8. Örgütsel Bağlılığın Örgütsel Depresyonu Yordama Düzeyi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model p	R ²	Durbin Watson
Örgütsel Depresyon	Duygusal Bağlılık	-1,480	1,957	,051	61,308	,000**	,23	2,016
	Devam Bağlılık	-2,083	2,789	,005				
	Normatif Bağlılık	-1,689	1,752	,000				
	Toplam Bağlılık	-2,311	-5,122	,000				

*p < .05; **p < .01

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin örgütsel depresyon düzeylerine yönelik yordayıcılığını belirlemek için gerçekleştirilen regresyon analizleri neticesinde, oluşturulan model istatistiksel açıdan anlamlı olarak bulunmuştur (F=61,308; p<0,01). Modele göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri, örgütsel depresyonun %23’ ünü yordamaktadır. Yapılan regresyon analizinde elde edilen Durbin Watson değeri de çoklu bağlantı ve hata terimleri arasında korelasyonun olmadığı ortaya koymaktadır. Elde edilen verilere göre öğretmenlerin örgütsel bağlılığı devam bağlılığı, normatif bağlılık ve toplam bağlılık açısından örgütsel depresyon düzeylerini anlamlı biçimde yordamaktadır (p<0,05).

4. SONUÇ ve TARTIŞMA

Öğretmenlerin örgütsel depresyon düzeylerinin örgütsel bağlılık ile olan ilişkisine yönelik elde edilen sonuçlar örgütsel bağlılık ile örgütsel depresyon arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin varlığını göstermektedir. Bu bulgu, literatürdeki benzer çalışmalarla tutarlıdır ve örgütsel bağlılık düzeyleri yüksek olan öğretmenlerin, örgütsel depresyon düzeylerinin düşük olduğu varsayımını desteklemektedir. Örgütsel bağlılık, bir bireyin çalıştığı kuruma karşı duygusal, normatif ve devamlılık bağlılığı ile tanımlanırken (Allen ve Meyer, 1990), örgütsel depresyon ise çalışanların işlerine karşı motivasyon ve bağlılık eksikliği, düşük iş doyumunu ve genel anlamda bir tükenmişlik hissi olarak tanımlanmaktadır (Güzel, 2021). Bu bağlamda, bağlılık ile depresyon arasındaki ters yönlü ilişki beklenen bir sonuç olarak değerlendirilebilir.

Elde edilen bu bulgu, çalışan bağlılığının, örgütsel depresyonu önleyici bir faktör olarak işlev gördüğüne işaret etmektedir. Özellikle duygusal bağlılık, öğretmenlerin kurumlarına karşı duydukları aidiyet hissi ve işlerine yönelik içsel motivasyonları artırarak örgütsel depresyon belirtilerini hafifletebilir (Çolak ve Eren, 2020). Yüksek bağlılık düzeyine sahip öğretmenler, mesleki zorluklar karşısında daha dirençli olabilir ve bu durum onların işten kaçınma ya da tükenmişlik gibi depresif belirtiler göstermelerinin önüne geçebilir (Balay ve Sağlam, 2014). Bu nedenle, eğitim kurumlarının öğretmenlerin bağlılığını artıracak stratejiler geliştirmesi hem bireysel hem de kurumsal düzeyde daha sağlıklı bir çalışma ortamı yaratabilir. Bu bağlamda, çalışmanın bulguları literatürdeki diğer araştırmalarla uyumlu görünmektedir. Meyer ve Allen’in (1997) örgütsel bağlılık modeli, duygusal bağlılık ile işten kaçınma davranışları arasında negatif

bir ilişki olduğunu ortaya koyarken, daha yeni araştırmalar da duygusal bağlılığın çalışanların iş doyumunu artırarak stres düzeylerini azalttığını göstermektedir (Sarı ve Çetinkaya, 2022). Ayrıca, eğitim alanında yapılan çalışmalar, öğretmenlerin bağlılık düzeylerinin yüksek olduğu kurumlarda öğretim kalitesinin ve öğrenci başarılarının arttığını vurgulamaktadır (Demirci ve Erdem, 2019). Bu bulgular, örgütsel bağlılığın sadece bireysel refah açısından değil, aynı zamanda kurumsal performans açısından da kritik bir faktör olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, bu çalışmada elde edilen bulguların bazı sınırlılıkları vardır. Çalışmanın yapıldığı örneklem, belirli bir bölgedeki öğretmenlerden oluştuğu için sonuçlar genellenebilirlik konusunda dikkatle ele alınmalıdır. Ayrıca, bu araştırma kesitsel bir tasarıma sahip olduğu için, örgütsel bağlılık ve örgütsel depresyon arasındaki ilişkinin nedenselliği tam olarak belirlenememiştir. Gelecek araştırmalarda, bu iki değişken arasındaki ilişkilerin daha uzun vadeli ve farklı bağlamlarda incelenmesi, daha derinlemesine bilgi sağlayabilir.

Sonuç olarak, özellikle duygusal bağlılık, öğretmenlerin işlerine karşı duyduğu ilgi ve kuruma karşı hissettiği aidiyet duygusu sayesinde, iş stresini azaltabilir ve öğretmenlerin iş tatmini düzeylerini artırabilir. Normatif bağlılık, öğretmenlerin kuruma karşı duydukları sorumluluk bilinciyle güçlenirken, devamlılık bağlılığı ise iş yerinde geçirilen sürenin getirdiği deneyim ve bağlılık sayesinde depresyon düzeylerini azaltabilir. Tüm bu bağlılık türleri, öğretmenlerin iş yerinde daha pozitif bir tutum geliştirmesine katkıda bulunur ve örgütsel depresyonun önlenmesine yönelik önemli bir faktör haline gelir. Örgütsel bağlılık ile depresyon arasındaki bu negatif ilişki, eğitim yönetimi açısından da önemli çıkarımlara işaret etmektedir. Eğitim kurumları, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını artırmaya yönelik stratejiler geliştirdiğinde, öğretmenlerin sadece bireysel refah düzeyi yükselmeyecek, aynı zamanda kurumsal performans da artacaktır. Örgütsel bağlılık, öğretmenlerin işe olan motivasyonunu ve iş tatminini artırarak onların mesleki tükenmişlik yaşamalarını önleyecek ve dolayısıyla daha etkili bir eğitim-öğretim süreci gerçekleştirecektir. Öğretmenlerin kuruma olan bağlılıkları güçlendikçe, iş yerinde karşılaştıkları zorluklara daha dayanıklı hale gelecekleri ve bu dayanıklılığın, örgütsel depresyon belirtilerini azaltacağı söylenebilir. Buna ek olarak, eğitim kurumları öğretmenlerinin bağlılığını artırmak için çeşitli yollar izleyebilir. Örneğin, kurumsal destek programlarının hayata geçirilmesi, öğretmenlerin iş yüklerinin dengelenmesi, mesleki gelişim fırsatlarının sunulması ve çalışanlar arasında pozitif bir iş ortamının teşvik edilmesi, bağlılık düzeylerini güçlendirecek stratejiler arasında yer alabilir. Bu tür önlemler, öğretmenlerin kuruma olan duygusal ve normatif bağlılıklarını artırarak onların iş tatminlerini yükseltecek ve iş yerinde daha sağlıklı bir psikolojik ortam yaratılmasına katkıda bulunacaktır. Çalışmanın bulguları, örgütsel bağlılığın yalnızca bireysel düzeyde öğretmenlerin refahı üzerinde değil, aynı zamanda kurumsal performans üzerinde de güçlü bir etkisi olduğunu göstermektedir. Eğitim kurumlarının, öğretmenlerin bağlılık düzeylerini artırarak örgütsel depresyonu önlemeye yönelik politikalar geliştirmeleri hem öğretmenlerin mesleki başarılarını destekleyecek hem de daha verimli bir eğitim-öğretim ortamı yaratılmasına katkı sağlayacaktır. Bu nedenle, örgütsel bağlılık ile depresyon arasındaki bu negatif ilişki, eğitim yönetimi açısından hem bireysel hem de kurumsal düzeyde önem taşıyan bir konu olarak ele alınmalıdır.

KAYNAKLAR

- Aktürk, A. (2019). *Öğretmenlerin Damgalama Eğilimleri ve Örgütsel Muhalefet Davranışlarının, Örgütsel Depresyona Etkisi* (Yüksek Lisans Tezi. Necmettin Erbakan Üniversitesi).
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Aydogdu, S., & Asikgil, B. (2011). An empirical study of the relationship among job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 24, 243-252. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.09.083>
- Balay, R., & Sağlam, M. (2014). Organizational commitment of teachers: A meta-analysis study. *Eğitim ve Bilim*, 39(174), 59-76. <https://doi.org/10.15390/EB.2014.3656>
- Barron, K., & Chou, S. Y. (2016). Developing normative commitment as a consequence of receiving help-the moderated mediating roles of team-member exchange and individualism? Collectivism: A multi-level model. *Journal of Management Sciences*, 3(2), 141-158.
- Bayraktaroğlu, S., Uluköy, M., & İzci, Ç. (2016). The relationship between systematic soldiering and organizational commitment in hospitality businesses. *Journal of Management and Economics Research*, 14(2), 250-263.

- Beatson, A., Lings, I., & Gudergan, S. P. (2008). Service staff attitudes, organisational practices and performance drivers. *Journal of Management & Organization*, 14(2), 168-179.
- Cetin, F., & Askun, D. (2018). The effect of occupational self-efficacy on work performance through intrinsic work motivation. *Management Research Review*, 41(2), 186-201. <https://doi.org/10.1108/MRR-03-2017-0062>
- Creswell, J. W. (2021). *A concise introduction to mixed methods research*. SAGE publications.
- Çelik, M., & Akgün, S. (2019). Örgütsel depresyon ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: Kamu çalışanları üzerine bir araştırma. *Kamu Yönetimi Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 11-27.
- Çolak, İ., & Eren, G. (2020). Eğitim kurumlarında örgütsel bağlılık ve iş tatmini ilişkisi: Bir meta-analiz çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 26(2), 297-326.
- Dağlı, A., Elçiçek, Z., & Han, B. (2018). Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması. *Electronic Journal of Social Sciences*, 17(68).
- De Nobile, J., & Bilgin, A. A. (2022). A structural model to explain influences of organisational communication on the organisational commitment of primary school staff. *Education Sciences*, 12(6), 395.
- Demirci, K., & Erdem, M. (2019). Organizational commitment and employee engagement: A study on higher education institutions. *Eğitim Yönetimi Dergisi*, 25(3), 325-342. <https://doi.org/10.14527/kuey.2019.014>
- Dwivedula, R., Bredillet, C., & Muller, R. (2013). Work motivation as a determinant of organisational and professional commitment in temporary organisations: theoretical lenses and propositions. *Project Management Research and Practice*, 4(1), 11-29.
- Ergeneli, A., Gökçe, A., & Coşkun, A. (2007). Moderating role of justice perceptions in the relation between organizational commitment and turnover intentions. *Journal of Business Research*, 60(10), 1116-1126. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2006.11.020>
- Eriş, H., Küçüközkan, Y., & Arslan, B. (2017). Organisational commitment level of subcontracted labourers working at public hospitals: Case of Sanliurfa. *Management Issues in Healthcare System*, 3, 22-35.
- Eslami, J., & Gharakhani, D. (2012). Organizational commitment and job satisfaction. *ARNP Journal of Science and Technology*, 2(2), 85-91. Retrieved from <http://www.ejournalofscience.org/>
- Fayed, H., & Fathy, E. A. (2022). The Impact of Transformational Leadership on Front Office Employees' Satisfaction and Organisational Commitment. *Pharos International Journal of Tourism and Hospitality*, 1(1), 49-63.
- Fu, W., & Deshpande, S. P. (2014). The impact of caring climate, job satisfaction, and organizational commitment on job performance of employees in a China's insurance company. *Journal of Business Ethics*, 124(2), 339-349. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1876-y>
- Gilbody, S., Whitty, P., Grimshaw, J., & Thomas, R. (2003). Educational and organizational interventions to improve the management of depression in primary care: a systematic review. *Jama*, 289(23), 3145-3151.
- Güzel, A. (2021). Örgütsel depresyon: İş yaşamında depresif belirtiler ve etkileri. *İş ve İnsan Dergisi*, 9(1), 33-45.
- Harter, J. K., & Schmidt, F. L. (2008). Conceptual versus empirical distinctions among constructs: Implications for discriminant validity. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 36-39.
- Jano, R., Satardien, M., & Mahembe, B. (2019). The relationship between perceived organisational support, organisational commitment and turnover intention among employees in a selected organisation in the aviation industry. *SA Journal of Human Resource Management*, 17(1), 1-8.
- Jaros, S. (2007). Meyer and Allen model of organizational commitment: Measurement issues. *ICFAI Journal of Organizational Behavior*, 6(4), 7-25. Retrieved from <https://www.icfai.org/>

- Joiner, T. A., & Bakalis, S., (2007). The mediating role of organisation support in effective delegation: the case of Chinese subordinate managers. *International Journal of Chinese Culture and Management*, 1(1), 126-139.
- Karaca, C., & Yıldırım, A. (2018). Örgütsel depresyonun iş verimliliği üzerindeki etkisi: Sağlık sektöründe bir araştırma. *Sağlık Bilimleri Dergisi*, 6(2), 89-104.
- Karatepe, O. M., & Olugbade, O. A. (2009). The effects of job and personal resources on hotel employees' work engagement. *International Journal of Hospitality Management*, 28(4), 504-512. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2009.02.003>
- Kim, H. (2012). Transformational leadership and organizational citizenship behavior in the public sector in South Korea: The mediating role of affective commitment. *Local Government Studies*, 38(6), 867-892. <https://doi.org/10.1080/03003930.2012.707617>
- Knippenberg, D., & Sleebos, E. (2006). Organizational identification versus organizational commitment: self-definition, social exchange, and job attitudes. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(5), 571-584.
- Koketso, L. P. (2011). *Perceived challenges to talent management in the South African public service: An exploratory study of the City of Cape Town municipality* (Doctoral dissertation, Cape Peninsula University of Technology).
- Lakshman, C., Rai, S., & Lakshman, S. (2022). Knowledge sharing, organizational commitment and turnover intention among knowledge workers: a knowledge-based perspective. *Journal of Asia Business Studies*, 16(5), 768-785.
- Lok, P., & Crawford, J. (2001). Antecedents of organizational commitment and the mediating role of job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 16(8), 594-613. <https://doi.org/10.1108/EUM0000000006302>
- Mclaggan, E., Botha, C. T., & Bezuidenhout, A. (2013). Leadership style and organisational commitment in the mining industry in Mpumalanga. *SA Journal of Human Resource Management*, 11(1), 1-9.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage Publications.
- Meyer, J. P., & Maltin, E. R. (2010). Employee commitment and well-being: A critical review, theoretical framework and research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 323-337. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.04.007>
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>
- Morrow, P. C., & McElroy, J. C. (2007). Efficiency as a mediator in turnover-organizational performance relations. *Human Relations*, 60(6), 827-849. <https://doi.org/10.1177/0018726707081676>
- Nalla, M. K., Akhtar, S., & Lambert, E. G. (2020). Exploring the connection between job satisfaction and different forms of organizational commitment among police. *Criminal Justice and Behavior*, 47(5), 511-528.
- Namasivayam, K., & Zhao, X. (2007). An investigation of the moderating effects of organizational commitment on the relationships between work-family conflict and job satisfaction among hospitality employees in India. *Tourism Management*, 28(5), 1212-1223. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2006.09.021>
- Oh, H. S., & Sawang, S. (2021). Qualitative differences in the mindsets associated with dual nature of normative commitment. *Plos one*, 16(6), e0251193.
- Ok, A. B., & Vandenberghe, C. (2016). Organizational commitment, work engagement and turnover: The role of affective commitment. *Journal of Managerial Psychology*, 31(1), 4-20. <https://doi.org/10.1108/JMP-09-2014-0279>

- Olfat, M., Rezvani, A., Khosravi, P., Shokouhyar, S., & Sedaghat, A. (2020). The influence of organisational commitment on employees' work-related use of online social networks: The mediating role of constructive voice. *International Journal of Manpower*, 41(2), 168-183.
- Özdemir, H., & Kaya, G. (2020). Örgütsel depresyonun tükenmişlik sendromu ile ilişkisi: Eğitim sektörü çalışanları üzerine bir araştırma. *Eğitim Yönetimi ve Politikaları Dergisi*, 10(2), 45-60.
- Park, K. O., Wilson, M. G., & Lee, M. S. (2004). Effects of social support at work on depression and organizational productivity. *American journal of health behavior*, 28(5), 444-455.
- Preston, J. B., & Brown, W. A. (2004). Commitment and performance of nonprofit board members. *Nonprofit Management and Leadership*, 15(2), 221-238.
- Sarı, H., & Çetinkaya, Z. (2022). Örgütsel bağlılık ve iş doyumunu: Eğitim sektöründe bir araştırma. *Yönetim ve Organizasyon Araştırmaları Dergisi*, 30(2), 215-235.
- Sezer, S. (2011). Örgüt depresyonu ölçeğinin geliştirilmesi ve psikometrik niteliklerinin belirlenmesi. *İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 13(1), 39-50.
- Shrestha, P. (2024). Improving Commitment among Employees with Human Resource Management Practices: Evidence from Insurance Companies. *Patan Prospective Journal*, 4(01), 82-92.
- Solinger, O. N., Olffen, W. V., & Roe, R. A. (2008). Beyond the three-component model of organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 70-83. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.1.70>
- Somaskandan, K., Arulandu, S., & Parayitam, S. (2022). A moderated-mediation model of individual learning and commitment: part I. *The Learning Organization*, 29(4), 341-356.
- Somers, M. J. (2009). The combined influence of affective, continuance and normative commitment on employee withdrawal. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 75-81. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.10.006>
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics (6th ed.)* Boston: Allyn and Bacon.
- Top, M., & Gider, O. (2013). Interaction of organizational commitment and job satisfaction on job performance. *Journal of Public Health Management and Practice*, 19(5), 529-536. <https://doi.org/10.1097/PHH.0b013e31826c317c>
- Tüysüz, G., & Demir, E. (2020). Örgütsel depresyon ve iş stresi: Çalışanların ruh sağlığına yönelik bir inceleme. *İş ve Sosyal Güvenlik Dergisi*, 12(3), 45-62.
- Vandenberghe, C., Bentein, K., & Stinglhamber, F. (2004). Affective commitment to the organization, supervisor, and work group: Antecedents and outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 47-71. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00029-0](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00029-0)
- Zayas-Ortiz, M., Rosario, E., Marquez, E., & Colón Gruñeiro, P. (2015). Relationship between organizational commitments and organizational citizenship behaviour in a sample of private banking employees. *International journal of sociology and social policy*, 35(1/2), 91-106.