

**TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**İŞ TATMİNİ İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ;
ADİYAMAN İLİ ÖĞRETMENLERİ ÜZERİNE BİR UYGULAMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Nazif DERE

İşletme Anabilim Dalı

İşletme Programı

EYLÜL 2014

**TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**İŞ TATMİNİ İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ;
ADİYAMAN İLİ ÖĞRETMENLERİ ÜZERİNE BİR UYGULAMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Nazif DERE

1203810200

İşletme Anabilim Dalı

İşletme Programı

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Hüseyin ALKIŞ

Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün 1203810200 numaralı Yüksek Lisans öğrencisi, "Nazif DERE" ilgili yönetmeliklerin belirlediği gerekli tüm şartları yerine getirdikten sonra hazırladığı "İŞ TATMİNİ İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ; ADIYAMAN İLİ ÖĞRETMENLERİ ÜZERİNE BİR UYGULAMA" başlıklı tezini, aşağıda imzaları olan jüri önünde başarı ile sunmuştur.

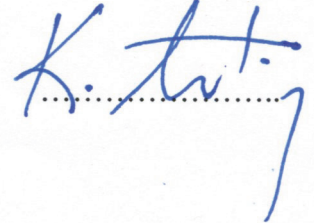
Tez Danışmanı : Yrd. Doç. Dr. Hüseyin ALKIŞ
Adıyaman Üniversitesi




Jüri Üyeleri : Yrd. Doç. Dr. Hüseyin ALKIŞ
Adıyaman Üniversitesi



Yrd. Doç. Dr. Kemal TEKİN
Türk Hava Kurumu Üniversitesi



Yrd. Doç. Dr. Osman ULUYOL
Adıyaman Üniversitesi



Tez Savunma Tarihi: 25 Eylül 2014

**TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE**

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum, “İŞ TATMİNİ İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ; ADIYAMAN İLİ ÖĞRETMENLERİ ÜZERİNE BİR UYGULAMA” adlı çalışmanın, bilimsel ahlâk ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmadan tarafımdan yazıldığını ve yararlandığım bütün kaynakların hem metin içinde hem de kaynakçada yöntemine uygun biçimde gösterilenlerden oluştuğunu belirtir, bunu onurumla doğrularım.


15/09/2014
Nazif DERE

ÖNSÖZ

İş tatmini genel olarak; kişinin işine karşı geliştirdiği değer, tutum ve duygusal eğilimleri ile beklentilerini ifade ettiğinden kişilerin üretken, başarılı ve verimli olmalarının en önemli şartlarından biridir. Her sektörde olduğu gibi özellikle eğitim sektöründe de iş tatmini kavramı büyük önem taşımaktadır.

Örgütsel bağlılık, genel olarak çalışanın örgüte karşı gösterdiği sadakattir. Çalışanın örgütte yürekten bağlanması ve örgütle bütünleşmesidir.

Bu çalışmada, Adıyaman ilindeki Milli Eğitim Bakanlığına bağlı kamu eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş tatmini ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi araştırmak ve eğitim yöneticilerine öğretmenlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılıklarını sağlamaları yönünde alacakları kararlara ışık tutmak amaçlanmıştır.

Eğitimin en önemli paydaşı olan öğretmenlerin huzurlu ve verimli çalışabilmeleri için gerekli önlemlerin alınması önem taşımaktadır. Eğitimde kalitenin yükseltilmesi, daha huzurlu, verimli ve etkili bir çalışma ortamının sağlanabilmesi ancak iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin araştırılması, verilerin ortaya konulması ve gereken tedbirlerin alınması ile mümkün olur.

Araştırma sürecinde değerli katkılarını esirgemeyen ve her zaman yanımda olan danışman hocam Sayın Yrd. Doç. Dr. Hüseyin ALKIŞ'a, ayrıca çalışmamın analiz kısmına katkı sağlayan Yrd. Doç. Dr. Yavuz AKÇI'ye, yardımlarını esirgemeyen değerli arkadaşım Mustafa KILINÇ'a, araştırmaya katılan Adıyaman ilindeki Milli Eğitim Bakanlığına bağlı kamu okullarındaki öğretmenler ile aileme ilgi ve desteklerinden dolayı teşekkürlerimi sunarım.

Eylül 2014

Nazif DERE

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	iv
İÇİNDEKİLER	v
TABLO LİSTESİ	vii
KISALTMALAR	viii
ÖZET	ix
ABSTRACT	x
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM	7
1. KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE	7
1.1 İş Tatmini Kavramı, Tanımı, Önemi, Benzer Kavramlarla İlişkisi	7
1.1.1 İş Tatmini Kavramının Tanımı	7
1.1.2 İş Tatminin Önemi	8
1.1.2.1 Çalışanlar açısından iş tatmininin önemi	9
1.1.2.2 Kurumlar açısından iş tatmininin önemi	10
1.1.3 İş Tatmininin Benzer Kavramlarla İlişkisi	12
1.1.3.1 İş tatmini ve motivasyon	12
1.1.3.2 İş tatmini ve performans	13
1.1.3.3 İş tatmini ve verimlilik	14
1.2 İş Tatminini Etkileyen Temel Faktörler	15
1.2.1 İş Tatminini Etkileyen Kişisel Faktörler	15
1.2.2 İş tatminini Etkileyen Örgütsel Faktörler	17
1.3 İş Tatmini İle İlgili Teoriler	21
1.3.1 Kapsam Teorileri	21
1.3.1.1 Maslow'un gereksinimler hiyerarşisi teorisi	22
1.3.1.2 Alderfer'in ERG teorisi	23
1.3.1.3 Herzberg'in çift faktör teorisi	24
1.3.1.4 MC Clelland'ın başarı güdüsü teorisi	25
1.3.2 Süreç Teorileri	26
1.3.2.1 Vroom'un beklenti teorisi	26
1.3.2.2 Porter-Lawler'in beklenti teorisi	27
1.3.2.3 Adams'ın eşitlik teorisi	28
1.3.2.4 Locke'un amaç teorisi	29
1.3.2.5 İş özellikleri teorisi	29
1.3.2.6 İhtiyaç gerçekleştirme teorisi	30
1.4 İş Tatminin Ölçülmesi	30
1.4.1 İş Tatmini Anketi	31
1.4.2 Minnesota Tatmin Ölçeği	31
1.4.3 Mülakat Yöntemi	31
1.4.4 Spector'ın İş Tatmini Ölçeği (JSS)	32
1.5 Örgütsel Bağlılık Kavramı, Tanımı, Önemi ve Çeşitleri	32
1.5.1 Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Tanımı	32

1.5.2 Örgütsel Bağlılığın Önemi.....	34
1.5.2.1 Örgütsel bağlılığın çalışanlar açısından önemi.....	35
1.5.2.2 Örgütsel bağlılığın örgütler açısından önemi	36
1.5.3 Örgütsel Bağlılık Çeşitleri	38
1.5.3.1 Duygusal bağlılık biçimi	38
1.5.3.2 Normatif bağlılık biçimi	40
1.5.3.3 Devamlılık bağlılık biçimi.....	41
1.6 Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler.....	42
1.6.2 Örgütsel Faktörler	45
1.7 İş Tatmini İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki	48
İKİNCİ BÖLÜM	51
2. YÖNTEM	51
2.1 Araştırmanın Modeli	51
2.2 Evren ve Örneklem	52
2.3 Veri Toplama Araçları	53
2.4 Verilerin analizi.....	53
2.5 Bulgular ve Yorum.....	54
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	67
3. SONUÇ VE ÖNERİLER	67
3.1 Öneriler	69
KAYNAKÇA	70
EKLER	77
Ek-A: 1 Adet Anket Uygulama İzin Yazısı	78
Ek-B: 1 Adet İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği.....	80
ÖZGEÇMİŞ	83

TABLO LİSTESİ

Tablo 2.1	: Adıyaman ilindeki okul türleri, öğretmen sayıları ve oranları tablosu.....	52
Tablo 2.2	: Adıyaman ilindeki okul türleri, öğretmen sayıları ve anket uygulanan öğretmen sayıları.....	52
Tablo 2.3	: Güvenilirlik analizi.....	54
Tablo 2.4	: Değişkenlerle ilgili faktör analizi.....	55
Tablo 2.5	: İş Tatmini frekans analizi.....	56
Tablo 2.6	: Örgütsel bağlılık frekans analizi.....	58
Tablo 2.7	: Demografik özelliklere ait frekans analizi.....	60
Tablo 2.8	: Homojenite testi.....	61
Tablo 2.9	: Yaş ile iş tatmini arasındaki ilişkiye yönelik anova testi.....	61
Tablo 2.10	: Yaş ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye yönelik anova testi.....	62
Tablo 2.11	: Toplam çalışma süresi ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi yönelik anova testi.....	62
Tablo 2.12	: Toplam çalışma süresi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye yönelik anova testi.....	63
Tablo 2.13	: Çalıştığınız eğitim kademesi ile iş tatmini arasındaki ilişkiye yönelik anova testi.....	63
Tablo 2.14	: Aylık ücret ile iş tatmini arasındaki ilişkiye yönelik anova testi.....	64
Tablo 2.15	: İş Tatmini ve örgütsel bağlılık ile cinsiyet arasındaki ilişkiye yönelik T testi.....	64
Tablo 2.16	: İş Tatmini ve örgütsel bağlılık ile medeni durum arasındaki ilişkiye yönelik T testi.....	65
Tablo 2.17	: Korelasyon analizi.....	65

KISALTMALAR

%	: Yüzdelerik
ANOVA	: Tek Yönlü Varyans Analizi
Df.	: Serbestlik Derecesi
Diğ.	: Diğerleri
F	: Frekans
H	: Hipotez
İT	: İş Tatmini
M. E. B.	: Milli Eğitim Bakanlığı
N	: Katılan Sayısı
Ort. (\bar{X})	: Aritmetik Ortalama
ÖB	: Örgütsel Bağlılık
R	: Korelasyon Katsayısı
Sig. (P)	: Anlamlılık Düzeyi
St.sapma	: Standart Sapma
T	: Hesaplanan t Değeri
TDK	: Türk Dil Kurumu
vd.	: Ve diğerleri

ÖZET

İŞ TATMİNİ İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ; ADİYAMAN İLİ ÖĞRETMENLERİ ÜZERİNE BİR UYGULAMA

DERE, Nazif

Yüksek Lisans, İşletme Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Hüseyin ALKIŞ

Eylül 2014, 94 sayfa

İş tatmini kişinin işine karşı geliştirdiği tutum, değer ve beklentilerdir. Örgütsel bağlılık ise çalışanın örgütte yürekten bağlanması, sadakat göstermesi ve örgütle bütünleşmesidir. Mevcut çalışmada, Adıyaman ilinde kamu okullarında çalışan öğretmenlerin iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelenmiştir. Ayrıca bu çalışmada farklı demografik faktörlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık ile ilişkisi araştırılmıştır. Araştırmada çalışanların demografik faktörler, iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerini ölçen bir anket formu kullanılmıştır. 440 kişilik örneklem grubundan seçilen 432 adet anket kağıdının güvenilirlikleri test edilmiş ve anketlere SPSS 16.0 paket programı ile T Testi, One way Anova (Tek Yönlü Varyans), Korelasyon, Faktör, Frekans ve Güvenilirlik gibi çeşitli analizler uygulanmıştır.

Çalışma sonucunda, iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde pozitif yönde bir ilişki saptanmıştır. Ayrıca demografik faktörlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık ile ilişkisi araştırılmış olup, iş tatmini ile eğitim kademesi arasında ilişki olduğu, İş tatmini ile yaş, cinsiyet, medeni durum, aylık ücret ve toplam çalışma süresi arasında herhangi bir ilişki olmadığı saptanmıştır. Ayrıca Örgütsel bağlılık ile yaş ve cinsiyet arasında ilişki olduğu, medeni durum, ücret, eğitim kademesi ve toplam çalışma süresi arasında herhangi bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık, Öğretmen.

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT: AN APPLICATION UPON THE TEACHERS IN ADIYAMAN CITY

DERE, Nazif

Master Department of Management

Thesis Advisor: Assistant Professor Doctor Hüseyin ALKIŞ

July 2014, 95 Pages

Job satisfaction is one's approach, value and expectations towards his/her job. Organizational commitment is to be committed to one's job deeply from heart, to be loyal and to integrate with the job. In this study, the relationship between job satisfaction and organizational commitment has been examined. Furthermore, the relationship between demographic factors with job satisfaction and organizational commitment has been researched. A questionnaire measuring the workers' demographic factors, job satisfaction and organizational commitment levels has been used in the research. Reliability of 432 questionnaire forms out of 440 target group has been tested; and the questionnaires have been applied such different analyses like SPSS 16.0 package programme, T test, One Way Anova, Correlation, Factor, Frequency and Reliability.

As a result of the research, a positively medium level relationship between job satisfaction and organizational commitment has been detected. Also the relationship between demographic factors and job satisfaction and organizational commitment has been researched and it has been seen that there is a relationship between job commitment and educational level; and that there isn't a relationship between job satisfaction and age, sex, marital status, wage and total working time. In addition, it has been seen that there is relationship between organizational commitment and age

and sex while there isn't a relationship with marital status, wage, educational level and working time.

Key Words: Job Satisfaction, Organizational Commitment, Teacher.

GİRİŞ

İş tatmini kavramı ilk kez 1920'li yıllarda ortaya çıkmış, 1940'lı yıllarda giderek önem kazanmış olup, günümüzde de birçok araştırmacının ilgisini çeken konular arasında yer alarak önemini kanıtlamıştır (Gözen, 2007:1). İş tatmini; bireyin işini ya da işle ilgili yaşantısını, memnuniyet verici veya olumlu bir duygu ile sonuçlanan bir durum olarak algılamasıdır. İş tatmini, işgörenlerin bedensel ve zihinsel sağlıkları yanında, bireysel, fizyolojik ve ruhsal duygularının bir belirtisidir. İş tatmini denince, işten elde edilen maddi çıkarlar, işgörenin beraberce çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve ürün meydana getirmenin sağladığı bir mutluluk akla gelmektedir (Yazıcıoğlu, 2010:245).

Çalışanların örgütte etkin ve verimli çalışmaları büyük ölçüde yüksek iş tatminine sahip olmalarına bağlıdır. Bundan dolayı örgütlerin çalışanlarının iş tatminini etkileyen faktörleri belirlemesi ve bunların iyileştirilmesi için tedbirler alması büyük önem taşımaktadır. Örgütlerde maddi kaynakların yanı sıra en önemli diğer unsur insan kaynaklarıdır. Çalışanların yaptıkları işten tatmin olmaları hem çalışanlar hem de örgütler için hayati önem taşımaktadır. İşinden tatmin olmayan kişilerde örgütsel bağlılığın oluşması ve yüksek performans sağlanması beklenemez. Örgütlerin en önemli kaynağı olan insan unsurunun iş tatmini ve performansı, örgütün başarısını etkileyen faktörlerin başında gelmektedir.

Günümüzde örgütler; rekabet edebilmek, varlıklarını sürdürebilmek ve verimliliklerini artırmak için sahip oldukları insan kaynaklarını çok iyi kullanmak zorundadır. Rekabette en büyük üstünlüğü insan kaynağı sağlar. İnsan kaynağına önem verilmezse, beklentileri karşılanmazsa ve iş tatmini sağlanmazsa örgütsel bağlılığı sağlamak zorlaşır. Çünkü, çalışanları işte tutan en önemli iki unsur iş tatmini ve örgütsel bağlılıktır. Kişinin işinden aldığı zevk ve duyduğu olumlu his onun örgütüne bağlılığını artırır. Örgütünün başarılı olması için tam bir sadakatle çalışmasını sağlar. Aidiyet duygusunu geliştirir. Örgütün verimliliğini artırır ve hizmet kalitesine katkı sağlar.

Örgütsel bağlılık, iş görenin çalıştığı örgüte karşı hissettiği bağıın gücünü ifade etmektedir. Örgütsel bağlılık duygusunun, örgütsel performansı pozitif yönde etkilediğine inanılmakta, bu çerçevede, örgütsel bağlılığın işe geç gelme, devamsızlık ve işten ayrılma gibi istenmeyen sonuçları azalttığı, ayrıca ürün veya hizmet kalitesine olumlu yönde katkıda bulunduğu düşünülmektedir. Günümüzde örgütsel bağlılık kavramı, gerek akademisyenler gerekse uygulayıcılar tarafından ilgiyle karşılanmasına rağmen henüz net olarak tanımlanamadığı ve çeşitli açılardan kavram kargaşasının yaşandığı görülmektedir. Örgütsel bağlılık kısaca, iş görenin örgüte karşı olan sadakat tutumudur ve çalıştığı örgütün başarılı olabilmesi için gösterdiği ilgidir. Örgüte bağlılık tutumunda; yaş, örgüt içi kıdem gibi bireysel değişkenler ve iş dizaynı, yöneticinin liderlik vasıfları gibi örgütsel değişkenler önemli rol oynamaktadır (Bayram, 2005:125).

Çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılığı, verimlilik artışında etkili olması nedeniyle özellikle eğitim, işletme ve sağlık alanında oldukça ilgi görmektedir. Çalışanın iş tatminindeki artış, motivasyonu sağlayıp verimlilik ve başarı ile sonuçlanırken; iş tatminsizliği ise bireyde bir takım psikolojik sorunlar oluşturarak, bireyin kendisine ve bulunduğu örgüte yabancılaşmasına kadar birtakım olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Bu olumsuz sonuçlar, bireyin örgütsel bağlılığını azaltırken; verimliliğini düşürmektedir. Bu nedenle çalışanların iş tatminlerinin yüksek olması, örgütler açısından istenilen bir durumdur (Karataş ve Güleş, 2010:75).

Günümüz bilgi toplumunda eğitim kurumlarının en önemli unsuru olan öğretmenlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları büyük önem taşımaktadır. Bu çalışmada, ülkemizin geleceğini inşa edecek olan çocukları yetiştirmek için çaba harcayan öğretmenlerin işlerinden duydukları tatmin düzeyi ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki belirlenmeye çalışılmaktadır. Öğretmenlerin iş tatmininin ve örgütsel bağlılık düzeylerinin demografik faktörlere göre değişip değişmediği tespit edilmiştir.

Literatür incelendiğinde, Adıyaman'da bu alanda yapılan bir çalışma olmadığı görülmektedir. Adıyaman'ın ekonomik, sosyal, kültürel ve benzeri alanlarda kalkınması için eğitim büyük önem taşımaktadır. Eğitimin de en önemli unsurlarından biri olan öğretmenlerin yaptıkları işten tatmin olmalarının örgütsel bağlılıklarını artırıp artırmadığının ortaya konulması ve buna göre önlemler alınması

eğitimin kalitesinin artması bakımından önemlidir. Öğretmenlerin iş tatmini ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin araştırılarak ortaya konulacak verilerin kullanılması, Adıyaman'da eğitim alanında yapılacak iyileştirmelere katkı sağlayacağı öngörülmektedir. Dolayısıyla bunun da eğitimde kaliteyi artıracığı düşünülmektedir.

Araştırmada, Adıyaman ilinde eğitim-öğretim hizmeti veren, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı kamu okullarında çalışan öğretmenlerin iş tatmini ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki incelemektedir. Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, araştırmanın problem cümlesi, hipotezleri, amacı, önemi, kapsamı ve sınırlılıklarına ile tanımlara yer verilirken, ikinci bölümde, iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin kuramsal ve kavramsal çerçevesi incelenmiş, üçüncü bölümde ise yöntem, bulgular, sonuç, tartışma ve önerilere yer verilmiştir.

a. Araştırmanın Problem Cümlesi

Adıyaman il ve ilçe merkezindeki okul öncesi, ilkökul, ortaokul ve liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini ile örgütsel bağlılıkları arasında nasıl bir ilişki vardır?

Hipotezler

- H1: İş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.
- H2: Öğretmenlerin iş tatminleri ile yaşları arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.
- H3: Öğretmenlerin iş tatminleri ile cinsiyetleri arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.
- H4: Öğretmenlerin iş tatminleri medeni durumları arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.
- H5: Öğretmenlerin iş tatminleri ile çalışma süresi arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.
- H7: Öğretmenlerin iş tatminleri ile ücretleri arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.
- H:8 Öğretmenlerin iş tatminleri ile çalıştıkları eğitim kademesi arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.
- H9: Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile yaşları arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H10: Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile cinsiyetleri arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H11: Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları medeni durumları arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H12: Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile çalışma süresi arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H13: Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile ücretleri arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H14: Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile çalıştıkları eğitim kademesi arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

b. Araştırmanın Amacı

Bu araştırma, Adıyaman ilindeki okul öncesi, ilkokul, ortaokul ve liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatminleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılmıştır. Çalışanların iş tatminlerinin örgütsel bağlılıklarına etkileri ve iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında bir ilişki olup olmadığı ortaya konulmuştur. İş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin hangi faktörlere göre değiştiği belirlenmeye çalışılmıştır. İş tatmini düşük ve örgütsel bağlılıkları zayıf olan çalışanlardan örgütün ve hizmet alanların nasıl etkilendiklerini ortaya konulması amaçlanmıştır. Ayrıca, bu araştırmadan elde edilecek sonuçlardan, eğitim kurumların faydalanarak, eğitim çalışanlarının örgütsel bağlılıklarının artmasına katkı sağlamaları amaçlanmaktadır. Eğitim sisteminin temel unsuru olan öğretmenlerin, iş tatminlerinin yüksek düzeyde olmasının, örgütsel bağlılıklarını olumlu yönde etkileyeceği, araştırmada elde edilen sonuçlardan okulların faydalanmaları sonucunda da okullarda başarının artacağı düşünülmektedir. Ayrıca bu çalışma, bu alanda yürütülen akademik uygulamalara destek amacı da taşımaktadır. Bu genel amaca ulaşabilmek için aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Öğretmenlerin iş tatmini ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
2. Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş tatminleri ve örgütsel bağlılıkları ne düzeydedir?
3. Öğretmenlerin iş tatminleri ve örgütsel bağlılıkları; yaş, cinsiyet, medeni durum, çalışma süresi, çalıştığı eğitim kademesi ve ücret değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

c. Araştırmanın Önemi

Hızla değişen ve gelişen dünyada, eğitim kurumlarının varlıklarını sürdürebilmeleri için, öğretmenlerin iş tatmininin ve örgütsel bağlılıklarının sağlanması büyük önem taşımaktadır. Eğitim kurumlarının nitelikli çalışanları kurumda tutmaları çalışanın iş tatmininin sağlanması sonucu kuruma bağlılığının güçlenmesiyle mümkün olacaktır. İş tatmininin artırılarak örgütsel bağlılığın güçlendirilmesi örgütte verimliliğin artmasına ve örgüt kültürünün oluşmasına katkı sağlayacaktır. Dolayısıyla iş tatmini sağlanan çalışanların örgütsel bağlılıklarının artacağı bunun da örgütün daha iyi hizmet vermesini sağlayacağı düşünülmektedir. Bu araştırma okul öncesi, ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin örgütsel bağlılığa etkisini belirlemek açısından, mevcut durumu ortaya koyması ve elde edilen sonuçların genellenmesi anlamında önem taşımaktadır. İş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi eğitim kurumlarında çalışan yönetici ve öğretmenlerin çalışma ve sosyal ortamlarında birbirleriyle nasıl bir diyalog içinde olmaları noktasında yol gösterici olacaktır. Araştırmada elde edilen verilerin okullarda yapılacak iyileştirmeler bakımından faydalı olacağı öngörülmektedir. Öğretmenlerin iş tatmini ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin araştırılarak ortaya konulacak sonuçlardan Adıyaman ilindeki eğitim kurumlarının faydalanması suretiyle eğitimde kalitenin yükselmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Adıyaman ili dışındaki eğitim kurumları ve diğer örgütlerin de bu araştırmanın sonuçlarından yararlanmaları öngörülmektedir. Bu araştırmanın eğitim fakültelerinde okumakta olan öğretmen adaylarının yetiştirilmesi sürecine katkı sunması beklenmektedir. Bu çalışmanın, öğretmen adaylarının iş tatminini artıracak önlemlerin alınmasına ve bu doğrultuda eğitilmelerine katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca bu çalışma bundan sonra bu alanda yapılacak akademik çalışmalara kaynaklık yapması bakımından da önem taşımaktadır.

ç. Araştırmanın Varsayımları

Araştırmaya katılan öğretmenlerin anketlerde yer alan ifade ve soruları içten, dürüst ve gerçekçi bir şekilde yanıt verdikleri varsayılmıştır. Anket sorularının iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ölçtüğü kabul edilmektedir.

d. Araştırmanın Kapsam ve Sınırlılıkları

Araştırma esnasında mevcut sınırlılıkların açık bir şekilde belirtilmesi, elde edilen verilerin ve bulguların doğru ve gerçekçi bir şekilde yorumlanabilmesi

bakımından büyük önem taşımaktadır. Araştırma sonucunda elde edilen verilerin değerlendirilmesinde göz önünde bulundurulması gereken sınırlılıklar şunlardır:

1. Araştırmada, 2013-2014 eğitim - öğretim yılında Adıyaman ili ve ilçe merkezlerindeki okul öncesi, ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlere anketler uygulanarak gerekli veriler toplanmıştır.
2. Araştırma, Adıyaman ili ve ilçe merkezlerindeki okul öncesi, ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenler ile sınırlıdır.
3. Araştırmada elde edilen veriler, kullanılan veri toplama araçları ve deneklerin bu araçlarda sorulan sorulara verdikleri yanıtlar ile sınırlıdır.

Araştırma, araştırma konusuyla ilgili yapılan literatür çalışması sonucu ulaşılan kaynaklardan elde edilen verilerle sınırlandırılmıştır.

e. Tanımlar

İş tatmini: İşin özellikleriyle iş görenlerin istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşen ve işgörenin işinden hoşnutluk duymasını belirleyen bir olgudur (Akıncı, 2002:2).

Örgüt: Ortak bir amacı veya işi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kurumların veya kişilerin oluşturduğu birlik, teşekkül, teşkilat (www.tdk.gov.tr).

Örgütsel bağlılık: Genel olarak çalışanların örgüt içinde kalma isteği, örgüt amaç ve değerlerine olan bağlılığı olarak tanımlanmaktadır (Çekmecelioğlu, 2006:155).

Motivasyon: Motivasyon, örgütün ve bireylerin ihtiyaçlarını sağlayacak bir iş ortamı yaratarak etkilenmesi ve isteklenebilmesi sürecidir (Türk, 2007:41).

Okul: Her türlü eğitim ve öğretimin toplu olarak yapıldığı yerdir. (www.tdk.gov.tr).

Öğretmen: Eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan kişilerdir (mevzuat.meb.gov.tr).

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1 İş Tatmini Kavramı, Tanımı, Önemi, Benzer Kavramlarla İlişkisi

Bu bölümde iş tatmini kavramının tanımı, iş tatminin çalışanlar ve kurumlar açısından önemi ile iş tatmininin motivasyon, performans ve verimlilik kavramlarıyla ilişkisi üzerinde durulmuştur.

1.1.1 İş Tatmini Kavramının Tanımı

İlk olarak 13. yy.da ortaya çıkan “tatmin” kavramının yorumlanmasında iki temel ilke vardır. Bu ilkelere birincisi tatmini bir süreç, ikincisi ise sonuç olarak görür. Bir süreç olarak tatmine bakıldığında tatminin kendisinden çok, temelinde yatan unsurlar ve psikolojik süreçler üzerinde durulur. Sonuç açısından tatmin ise beklentinin karşılanması olarak görülebilir (Kaya, 2013: 3). İş tatmini çalışmalarının başlangıç noktası Hawthorne çalışmalarına (1924-1933) dayanmaktadır. Frederick Winslow Taylor'un geliştirmiş olduğu Bilimsel Yönetim Yaklaşımının da, çalışanları verimliliğe sevk edecek seçenekler üretmesi açısından iş tatmini çalışmaları üzerinde etkisi olmuştur (Şengül, 2008: 39).

İş tatmini temel anlamıyla insanların işlerini ne kadar sevdiklerini ifade eder. İş, kişinin önem verdiği şeyleri ne ölçüde sağlıyorsa, kişinin iş tatmini de o oranda fazla olur. Bireyin aldığı eğitim ve edindiği alışkanlıklar doğrultusunda, çalıştığı veya çalışacağı işe ilişkin bir takım beklentileri vardır. Bireysel arzular ve yapılan işin şartlarının birbirleriyle olan karmaşık etkileşimi, kişinin iş tatminini ortaya çıkarır (Tınaz, 2005: 25). İş tatmini; çalışanların işlerinin çeşitli yönlerine karşı beslemiş oldukları duyguların ve tutumların toplamıdır. İş tatmini, çalışanların işle ilgili beklentileriyle işten elde ettiklerini karşılaştırmalarının bir sonucu olarak ortaya

çıkar. Çalışanların beklemediklerinden daha fazlasını elde etmeleri halinde iş tatmini oluşur (Çarıkçı, 2000: 155,156).

İş tatmini genel olarak beş önemli boyuttan oluşur. Bunlar ücret, işin kendisi, yükselme ve terfi imkânları ile gözetim ve çalışma arkadaşlarıdır (Otar, 2008: 37). Kısacası iş tatmini işin özellikleri ile çalışanın istek ve beklentilerinin örtüşmesidir. İşgörenin yaptığı işten mutluluk duymasındır.

1.1.2 İş Tatminin Önemi

Her dönemde iş tatmini, bütün örgütler ve çalışanlar açısından önemli olmuş ve olmaya da devam etmektedir. İş tatmini konusunda yapılan araştırmalar 1900'lü yılların başında yoğunlaşmıştır. Bu dönemde sosyal bilimciler, iş tatminin kapsamını tespit için işgörenlerin tutum ve davranışlarıyla ilgili birçok araştırma yapmışlardır. İş tatmini genel olarak insanların çalışma şartlarını göstermesi bakımından önemlidir. Dolayısıyla aynen sağlık gibi dikkat edilmesi iyileştirilmesi gereken bir konudur. İş tatmini, çalışanların işleri hakkında ne düşündükleri ve hissettikleri yani işlerini tatmin edici ya da hayal kırıklığı yaratıcı, sıkıcı veya anlamlı bulmaları açısından önemli bir konudur (Güney, 2007: 37-40).

İşe bağlılık, iş görenin işini benimseme derecesidir. İş tatmini ile işe ve örgüte bağlılık arasında anlamlı ve aynı yönde bir ilişki vardır. Yüksek iş tatminine sahip olan işgörenin örgütünü sahiplendiği, işe bağlılığının arttığı ve isteğe bağlı işgören işgücü devir hızı oranının azaldığı saptanmıştır. İşe bağlılığı yüksek olan bir işgöreni motive etmek, yönetmek ve örgütün amaçları doğrultusuna yöneltmek daha kolaydır. Buna karşılık, iş tatminsizliği sonucu işe bağlılığı düşük fakat çeşitli nedenlerden dolayı çalışmak zorunda olan işgörenler, örgüt içinde olumsuz davranışlar ortaya koymaya başlarlar. İş tatminsizliği nedeniyle işten ayrılan iş görenlerin yerine yeni işgörenlerin bulunması ve yeni işgörenlerin tecrübeli olsalar dahi örgütün iş sistemleri, örgütsel politikaları konusunda eğitilmesi zorunluluğu ve bu süreçte geçen zaman kaybı, örgüt işgücü başarımındaki düşüş, işletme masraflarındaki artışlar ve müşteri tatminsizliği göz önüne alındığında, işgörenin iş tatmininin sağlanmasının önemi ortaya çıkmaktadır (Akıncı, 2002:8,9).

İş tatmini temel olarak iki ana nedenden dolayı önemlidir. Birinci neden, çalışanların işleri hakkında ne düşündükleri ve hissettiklerinin hem kendileri hem de işleri için önemli olmasıdır. İkinci neden ise, yöneticiler için çalışanların işlerine

karşı tutumlarının performans ve verimlilik üzerindeki etkisidir. Çünkü iş tatmininin direkt olarak sebep olduğu davranışlar; isten ayrılma, devamsızlık, performans, ruhsal ve fiziksel sağlıktır (Kaplan, 2011: 77).

Çalışanların mutlu ve işlerinde verimli olması tatmin olmalarıyla mümkündür. Ayrıca işinden tatmin olan çalışanların işten ayrılma eğilimleri de azalmakta bu da çalışanın örgütüne bağlılığını artırmaktadır. Tatminsizlik ise çalışanların mutsuz olmalarına işlerinden ayrılmalarına yol açmaktadır.

1.1.2.1 Çalışanlar açısından iş tatmininin önemi

İş tatmininin yüksek olması, çalışma yaşamında önem taşımakta olup çalışanların işlerindeki verimliliklerini, başarılarını, çalıştıkları örgüte bağlılıklarını olumlu yönde etkilemektedir. Bir organizasyonun daha sağlıklı mutlu ve üretken olması, çalışanların üst düzeyde tatmin sağlamalarıyla ilişkilidir. Çünkü çalışma hayatı, insan yaşamının 1/3'ünü oluşturmaktadır (Aksu, 2012: 61).

İşinden tatmin olmayan birey, olumsuz duygular yaşar. Bu olumsuz duygular ise onun bedensel, ruhsal ve sosyal uyumunu bozar. Bunun sonucunda bireyde işten uzaklaşma, işi terk etme, işe karşı kayıtsızlık, sürekli işten yakınma, mesleğin geleceğine ilişkin umutsuzluk düşünceleri gibi tatminsizlik belirtileri görülebilir. İş tatmininin düşük olması çalışanlarda devamsızlık, bıkkınlık, kuralları önemsememe, işten şikayet etme, örgüte zarar verme, işi bırakma, savurganlık, yalancı hastalık ve kazalar gibi davranış ve sonuçlar oluşturabilmekte, ruhsal yapıyı da olumsuz etkilemektedir (Izgar, 2008: 320).

İş tatmini örgütlerin etkililiğinde önemli bir yere sahiptir. İşinden tatmin olan işgörenler örgüt için daha fazla çaba gösterirler. Örgütte mutlu ve tatmin olan işgörenler uyum içinde çalışırlar. Böylece örgüt amaçlarına daha iyi hizmet edecek güç birliği sistemi gelişir. Bu durum, üretime katılan bütün faktörlerde verimliliği artırır. İş tatmininin yüksek olması iş görenin mutluluğunu sağlarken, düşüklüğü ise işgörenin işine yabancılaşmasına ve uyumsuzluğun ortaya çıkmasına, ruh sağlığının bozulmasına neden olmaktadır (Demirtaş, 2010: 186).

İş tatmini çalışanın performansına ve verimliliğine etki etmektedir. İş tatmini düşük olan çalışanlar psikolojik rahatlığa ulaşamamakta, kendi yeteneklerini gösterememekte ve bu durum da verimsizliğe yol açabilmektedir. Ayrıca iş tatmini düşük olan çalışanlarda ortaya çıkan işe yabancılaşma ve beraberinde getirdiği

ilgisizlik ve uyumsuzluk hem çalışan hem de işletme verimliliği açısından olumsuz sonuçlara neden olmaktadır. İş tatmini, çalışanın yalnızca ekonomik durumunu değil, psikolojik durumunu da yakından ilgilendiren bir olgudur. İşinden beklentilerini elde eden çalışanlar daha mutlu olmakta ve memnuniyetleri bireysel performanslarına olumlu yansımaktadır. İş tatmini düşük olan çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlık durumları olumsuz etkilenmektedir (Kaya, 2013: 6,7).

İşgörenin çalışma yaşamında tatmininin yüksek olması, yaşam tatmininin de yüksek olmasına katkı sağlar. İşinde mutluluğu yakalayan bireylerin yaşam tatminlerinin yüksek olduğu gözlenmektedir. Bireyin iş ortamını değerli, yaptığı işi anlamlı ve kendisini geliştirici olarak görmesi ile iş yaşamından beklentilerinin karşılanıyor olması tatmini pozitif yönde etkileyen unsurlardır (Keser, 2006: 187).

Çalışma yaşamında çalışan, yaptığı işe ilişkin pek çok beklentiye sahiptir. Ücret, terfi, sosyal güvence, iş güvencesi, iş ilişkilerinin niteliği gibi pek çok alanda çeşitlenebilen bu beklentilerin karşılanma oranı iş tatminini oluşturur. Bunun tam tersi bir durumda, yani çalışanın işe ve işyerine karşı olumsuz bir tutum içerisinde olması mutsuzluğuna tatminsizliğine yol açacaktır. Mutsuz ve tatmin olmayan çalışan, işyerinde bulunmaktan ve sorumluluğunu üstlendiği işten hoşlanmamakta, bu nedenle de mümkün olduğunda işle ilgili sorumluluklarından kaçmak istemektedir. Kaçma isteği bazen işe geç gelme, bazen işyerinde problem yaratma, bazen ise işyerinden ayrılma davranışları ile sonuçlanmaktadır. Her çalışan işyeri için bir değer, aynı zamanda bir maliyettir. Çalışanın psikolojik özelliklerinde meydana gelen bu gibi değişimler işte verimsizliğe neden olmasının yanında, işyeri açısından da çok çeşitli zararlara neden olabilmektedir (Aşık, 2010: 46).

1.1.2.2 Kurumlar açısından iş tatmininin önemi

İş tatminsizliği, örgütsel açıdan, devamsızlık, personel devri, iş uyuşmazlıkları ve yabancılaşmaya neden olur. Çalışanların tatminsizliği sonucunda, devamsızlık, işe geç gelme, işi bırakma, disiplin kurallarına uymama, kanun dışı grevler ve sabotajlara yönelme gibi olumsuz davranışlar göstermesi örgüt ve çalışan arasındaki ilişkileri bozarak, örgütü mali zararlara sokmaktadır. Çalışanların beklentilerini karşılayabilen örgütlerin eleman bulmakta zorlanmadıkları, çalışanlarının süreklilik gösterdiği, iş tatminini sağlayamayan ve beklentileri karşılayamayan örgütlerin ise eleman bulmakta zorlanmaları, mevcut çalışanlarda devamsızlıkların artması ve buna

bağlı olarak verimliliğin düşmesi, iş tatmininin örgüt açısından ne kadar önemli bir etmen olduğunu göstermektedir (Şenergüç, 2009: 8,9).

Organizasyonlarda işgörenlerin iş tatmininin düşük olması ya da iş tatminsizliği yaşamaları sadece bireysel anlamda olumsuz sonuçlar doğurmayacaktır. İş tatminsizliğinin olduğu örgüt çalışanları yaptıkları işler sonucunda dolaylı ve dolaysız olarak örgüte zarar verirler. İş tatminsizliği ya da düşük iş tatmin seviyesi aşağıda belirtilen sonuçları doğurabilir.

1. İşe gitmede isteksizlik,
2. Devamsızlıklarda artış ve işgücü kaybı,
3. Ani grevler,
4. İş yavaşlatma eylemleri,
5. Verimlilikte düşme,
6. Disiplinsizlik,
7. Planlarda ve hedeflerde sapmalar,
8. Yüksek işgücü devri,
9. Kalifiye personel bulmada güçlük çekme,
10. İmaj kaybı,
11. İşbirliği sağlayamama,
12. Hata oranlarında artış,
13. Çalışanlarda işten uzaklaşma duygusunun gelişmesi,
14. Kararsızlık ve isabetsiz kararlar alma,
15. İş kazaları ve meslek hastalıklarında artış,
16. Problemlere karşı duyarsızlaşma, tepkisizlik, kayıtsızlık,
17. Bireysel önerilerde azalma,

İş tatmini, şirketin kalifiye elemanlarını kendine çekme ve onları bünyesinde tutma becerisinde önemli bir rol oynar. Bu ise; bir organizasyonun devamlılığı ile yakından ilgilidir. İşgörenine iyi davranmadığı bilinen bir işletme en iyi işgöreninden yararlanmakta zorlanıyor demektir. Bu durum bireyler için olduğu kadar organizasyonun mutluluğu için de önemlidir. Çünkü tatminin olmadığı durumda şikâyetler artacak, sendikal faaliyetler gündeme gelecek, devamsızlık ve iş gücü devri gibi sorunlar ortaya çıkacaktır. Tüm bunlar ise organizasyonda dağıtıcı ve maliyeti artırıcı bir etkiye neden olabilmektedir (Keleş, 2006: 7).

Örgütsel açıdan, iş tatmini işgörenin işe ve iş yerine bağlılığını artırmakta, isteğe bağlı işgücü devir hızı oranının azalmasını sağlamakta, bireysel olduğu kadar örgütsel işgücü başarımının sağlanması için zemin hazırlamaktadır (Akıncı, 2002: 23).

İşinden tatmin olan çalışanlar örgütlerine sadakat gösterirler. Örgütlerinin amaç ve hedeflerini benimserler ve örgütün daha verimli çalışmasını sağlarlar.

1.1.3 İş Tatmininin Benzer Kavramlarla İlişkisi

İş tatmini ile ilişkilendirilen kavramların en önemlileri motivasyon, performans ve verimliliklerdir. Bu bölümde iş tatmininin bu kavramlarla olan ilişkisi ele alınacaktır.

1.1.3.1 İş tatmini ve motivasyon

İş tatmini ile motivasyon arasında sıkı bir ilişki olduğu muhakkaktır. Günümüzde yöneticilerin ve örgütlerin üzerinde durdukları en önemli konulardan biri çalışanları motive edip onların iş tatminini sağlamaktır. Motivasyonu sağlanan ve işinden tatmin çalışanların örgütlerine bağlılıkları artmaktadır. Çalışanın elde ettiği kazanımlar onun tatmin olmasında önemlidir. Kişinin işinden aldığı haz, kendisine sağlanan maddi imkânlar iş tatminini oluşmasını sağlar. Yaptığı işten hoşnut olan çalışanın motive olması için gerekli şartlar oluşur. Motive olmuş bir çalışanın çalışma faaliyetleri sonucunda iç huzuru tatması ve bundan zevk alması mümkün olur. İşlerinden beklentileri gerçekleşen çalışanlar beklentilerinin gerçekleşmesi oranında işlerinden tatmin olurlar. Bu da onların hem motivasyonunu hem de performanslarını artırır. İş tatmini düşük çalışanları ise motive etmek çok zordur. Motive olmayan çalışanları uzun süre örgütte tutmak da mümkün değildir. İş tatmini denildiğinde işgörenin işinden elde ettiği maddi çıkarlar ile işgörenin çalışmaktan haz aldığı iş arkadaşları ve iş olarak kendi çapında bir eser ortaya koymanın verdiği mutluluk akla gelmektedir (Eren, 2001: 202).

Motivasyon ve iş tatmini hem birbirinden bağımsız, hem de birbiriyle kesişen iki olgudur. İşletmeler işgörenlerin ihtiyaç ve amaçlarını tatmin etme isteğini olumlu yönde artıracak bir iş atmosferi oluşturur. Böylece tatmin olan bir işgörenin motive edilmesi için gerekli şartlar hazırlanmış olur. Aynı şekilde motive olmuş bir bireyin faaliyetlerinin sonucunda iç huzuru ve şevki tatması mümkündür (Pekel, 2001:88, 89).

1.1.3.2 İş tatmini ve performans

Günümüzde örgütlerin ayakta kalabilmeleri ve rekabet edebilmeleri, sahip oldukları kaynakları en etkili ve verimli biçimde kullanmalarına bağlıdır. Örgütün en önemli kaynağı çalışanlardır. Çalışanların performansı ve verimi işletmelerin başarısını etkileyen faktörlerin başında gelmektedir. Çalışanların yüksek performans gösterebilmeleri ve verimli bir şekilde çalışabilmeleri ise, onların işlerinden yeterince tatmin olmalarına bağlıdır (Aşık, 2010:31,32).

İş tatmini ile performans arasındaki ilişkinin anlamlı olabilmesi için işgörenin kişilik özelliklerinin yanı sıra, ödül beklentisi ve eşitlik duygusu gibi diğer destekleyici unsurların da olması gerekmektedir. İş tatmini yüksek iş görenlerin, iş tatmini düşük olan iş görenlere oranla daha fazla performans göstereceği beklenilmektedir (Gül vd., 2008:3). Performans, bireyin işini nasıl yaptığı ile ilgilidir. İş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan bireylerin performansı da yükselir. İşinden memnun olan bireyin o işi yapmak için isteği de çok fazla olur. Dolayısıyla, yüksek performans göstermiş olur. Örgütüne olan bağlılığı yüksek olan bireylerin de performansları yükselir. Çünkü bu bireyler işletmelerinin hedeflerine ulaşmaları için performanslarını artırırlar, daha fazla verimlilik ile çalıştıkları kurumun amaçlarını gerçekleştirmelerini sağlarlar (Mammadova, 2013: 96).

Bir kurumun gerçek anlamda başarılı olması şüphesiz çalışanlarına ve çalışanlarının ortaya koyduğu performansa bağlıdır. Çalışanların performansı ise, yüksek düzeyde tatmin edilmiş olmalarıyla yakından ilişkilidir (Bayrak Kök, 2006:309). Bireysel performans, kişilik, değerler, tutumlar ve bireyin yetenekleri ile azaltılır veya ılımlaşır. Bu faktörlerin birleşimi bireyin algılamasını ve nihayetinde performansını etkiler. Bireyin işinden tatmini ile yakından ilgili olan bu faktörlerin performansla olan ilişkisi, iş tatmini - performans ilişkisini ortaya koymaktadır. İş tatmininin örgütlerin temel kaynaklarından insan unsurunun etkinliğinin ve performansının artırılmasında önemli bir rol oynaması, örgütlerde iş tatminini etkileyen faktörlerin araştırılmasının önemini artırmaktadır (Yazıcıoğlu, 2010:246).

İş tatmini ile performans arasında sıkı bir ilişki vardır. İşini severek, özümseyerek yapan çalışanın performansı, işini isteksiz yapan çalışandan daha yüksek olacaktır. Yani bu iki kavram arasında çift yönlü bir ilişki vardır. Hangisi artar ya da azalırsa diğeri ondan etkilenmektedir.

1.1.3.3 İş tatmini ve verimlilik

Her bireyin kendisine göre sahip olduğu bir potansiyeli vardır. Önemli olan bu potansiyelin yöneticiler tarafından açığa çıkarılması ve örgüt amaçlarını gerçekleştirmeye yönlendirilmesidir. Çalışanlara sadece çalışması gereken makineler ve ücretlerin arttırılmasıyla istekleri yerine getirilen bireyler gözüyle bakmamak gerekir. Çalışanların yaptıkları işler hakkında bilgiye sahip olmaları örgütte performansın iyileşmesine ve verimliliğin artmasına neden olmaktadır. Verimlilik artışı büyük ölçüde çalışanın yaptığı işi isteyerek, yapmasına bağlı olarak gerçekleşmektedir (Aktay, 2010:5).

Kişinin iş yaşamında elde ettiği bu deneyimlerin tümü ya da deneyimlerin sadece bir kısmı işe ilişkin olumlu ya da olumsuz bir tutum geliştirmesine neden olmaktadır. Bu noktada, kişinin işi ve işyeri ile ilgili olumlu tutumlara sahip olması iş tatmininin gelişmesini, iş tatmininin gelişmesi de işgörenin performansının ve verimliliğinin artmasını sağlamaktadır. Aksi takdirde, çalışanın işe ve işyerine karşı olumsuz bir tutum içerisinde olması mutsuzluk ve tatminsizlik getirecektir. Mutsuz ve tatmin olmayan çalışan, genellikle o işyerinde bulunmaktan ve sorumluluğunu üstlendiği işten hoşlanmamakta, bu nedenle de mümkün olduğunda işle ilgili beklentilerden kaçmak istemektedir (Eğimli, 2009:49).

Günümüzün rekabete dayalı dinamik pazarlarda yaşamını sürdürmek zorunda olan işletmelerin verimlilik artışı için çalışan tutumlarına önem vermesi gerektiğini göstermektedir. İşletme yöneticileri insan faktörünün farkına varmalı, çalışanların örgütte kalma isteğine sahip olmalarının ve verimlilik artışının iş tatmini ve örgüte bağlı olmalarına dayalı olduğunun bilincinde olmalıdır (Çekmecelioğlu, 2006:164-165).

Eğitim kurumlarında öğretmenlerin iş tatminlerinin sağlanarak eğitimde verimliliğin artması mümkün olacaktır. Çünkü eğitim faaliyetinin en önemli unsuru öğretmenlerdir. Öğretmenlerin yaptıkları işi benimsemeleri sahiplenmeleri ve bunun sonucu olarak kurumlarına bağlılıklarının artması eğitimde verimliliği arttıracığı düşünülmektedir.

1.2 İş Tatminini Etkileyen Temel Faktörler

Bu bölümde iş tatminini etkileyen temel faktörlerden kişisel faktörler ve örgütsel faktörler ele alınmıştır.

1.2.1 İş Tatminini Etkileyen Kişisel Faktörler

İş tatmini etkileyen kişisel faktörlerden yaş, cinsiyet, medeni durum ve hizmet süresi ele alınmıştır. İş tatmini ile bu faktörler arasında bir ilişki olup olmadığı araştırılmıştır.

1.2.1.1 Yaş

Bireylerin içinde buldukları yaş dönemleri işlerine ilişkin tutumlarını, algılarını, isteklerini ve beklentilerini etkilemektedir (Salkan, 2010:25). İş tatmini ile çalışanın yaşı arasında aynı yönlü bir ilişkinin varlığı genel olarak kabul edilmektedir. Diğer bir ifadeyle, yaş arttıkça iş tatmininin de arttığı varsayılmaktadır (Gündoğan, 2010:10). Yaş ile iş tatmini arasında olumlu bağıntı olduğu saptanmıştır. Kişiler yaşlandıkça tatminleri artmaktadır. Genç işçilerin yükselme ve diğer iş kollarına ilişkin aşırı beklentilerinin olması, tatminsizlik olasılıklarını yükseltir (Çalışkan, 2005:10).

Genç yaşta olan çalışanların çalıştıkları işten beklentileri yüksek olduğu için tatminsizlik yaşamaları kaçınılmazken, yaşları arttıkça işlerine karşı tatminleri de artmaktadır. Yaşları arttıkça çalışanların terfi olanakları artar ve çeşitli ödüller sunulursa onların iş tatmini de artmaya başlar (Mammadova, 2013:26). Çalışanların yaşları ilerledikçe işlerinde daha çok tatmin oldukları görülmektedir. Bunun nedeni ise, ilerleyen yaşla birlikte, deneyim nedeniyle uyumun artması olabilir. Diğer yandan, daha genç çalışanların yükselme ve diğer iş koşullarına yönelik aşırı beklentilere sahip olmaları nedeniyle, işe yeni başladıklarında tatminsiz olma olasılıkları oldukça yüksektir (Toker, 2007:103). İş tatmini ile yaş arasında olumlu bir ilişki olduğu gözlenmiştir. Genç işgörenlerin yükselme ve diğer iş koşullarına ilişkin aşırı beklentilere sahip olmaları nedeni ile işe ilk girdiklerinde işlerinde tatminsiz oldukları gözlenmiştir. İşgörenler yaşlandıkça genç işgörelere nazaran işlerinde elde ettikleri tatmin artmaktadır (Sağcan, 2013:127).

1.2.1.2 Cinsiyet

Cinsiyet ile iş tatmini arasında ilişki olup olmadığı konusunda literatürde farklı sonuçlar mevcuttur. Bazı araştırmalarda iş tatmini ile cinsiyet arasında ilişki olmadığı, bazılarında erkeklerin iş tatminin, bazılarında ise kadınların iş tatminlerinin daha yüksek olduğu görülmektedir.

Çalışanların cinsiyetleri işe karşı tutumlarının oluşmasında ve iş ortamının değerlendirilmesinde farklılıklar durumlar oluşturabilir. Kadın ve erkek çalışanların koşullar eşit olduğunda iş tatmini konusunda bir farklılık göstermediği görülmektedir (Eğimli, 2009:39).

Güleş ve Karataş,“İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Tatmini İle Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki” adlı çalışmalarında, cinsiyetin öğretmenlerin iş tatmininde ve örgütsel bağlılığında belirleyici bir etken olmadığını ortaya koymuşlardır (Güleş ve Karataş, 2010:85).

1.2.1.3 Medeni durum

İş tatmini araştırmalarında kullanılan değişkenlerden bir diğeri medeni durumdur. İş tatmini ile medeni durum arasındaki ilişki konusunda farklı araştırma sonuçları mevcuttur.

Medeni durum değişkeni ile çalışan tatmini arasında güçlü bir ilişkinin bulunduğuna işaret eden çok sayıda araştırmaya rastlanmaktadır. Aynı zamanda medeni durum ile iş tatmin arasında bir ilişkinin bulunmadığına yönelik araştırma sonuçları da mevcuttur. Evliliğin kişiye düzenli bir hayat sağlayarak, mesleki tatmin düzeyini arttırdığı düşünülebilir. Çalışanın medeni durumunun tatmini ne şekilde etkilediği araştırıldığında genellikle evli olan çalışanların tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmaktadır (Özarslan, 2010:84).

Evli çalışanların bekâr çalışanlara göre daha yüksek düzeyde iş tatminine sahiptir. Eşinden ayrı yaşayan, boşanmış ve dul çalışanların tatmin düzeyi de evli çalışanlardan daha düşük olmaktadır. Medeni durum ile iş tatmini arasındaki ilişki başka bazı değişkenlere bağımlı olabilir (Gökalp, 2010:12).

1.2.1.4 Toplam çalışma süresi

Toplam çalışma, süresi işgörenin iş yaşamında geçirdiği zamanın tamamını ifade etmektedir. Toplam çalışma süresi ile iş tatmini arasındaki ilişki konusunda farklı araştırma sonuçları ortaya çıkmıştır.

Toplam çalışma süresi ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen çoğu araştırmada toplam çalışma süresi arttıkça, iş tatmininin de artacağı sonucuna varılmıştır. Araştırmacılar bunun nedenini; uzun yıllar aynı işi yaparak daha fazla deneyim kazanan ve adeta işle bütünleşen işgörenlerin; işlerine uyumlarının fazla olacağına ve işten beklentilerinin daha gerçekçi olacağına bağlamışlardır. Ancak burada gözden kaçırılan bir nokta bulunmaktadır. İşgörenler, hizmet sürelerinin ilk yıllarında örgütlerinden yüksek beklenti içinde oldukları için iş tatmini düzeyleri yüksek olmakta; ancak yıllar geçtikçe beklentilerinin karşılanmadığını düşünmeleriyle tatmin düzeyleri düşmeye başlamaktadır. Uzun yıllar aynı işyerinde çalışıldığında ise; beklenti düzeyi düşmekte ve iş tatmini tekrar artmaktadır (Aykaç, 2010:24).

Meslekte yeni olanların iş tatmini düzeyi, meslekte daha eski olanlara göre daha yüksektir. Bunun anlamı da, yıllar geçtikçe meslekte beklentilerine cevap bulamayan personelin iş tatmini düzeyi düşmektedir. Ancak meslekte ilerledikçe tecrübenin ve uyumun artması ile iş tatmini yeniden yükselebilmektedir (Bozkurt, 2008:16).

1.2.2 İş tatminini Etkileyen Örgütsel Faktörler

Bu bölümde iş tatminini etkileyen örgütsel faktörlerden ücret, terfi olanakları, çalışma koşulları, yönetim biçimi ve kararlara katılım, çalışma arkadaşları ile örgüt kültürü açıklanmıştır.

1.2.2.1 Ücret

Gelir düzeyinin yüksek olması iş tatmininin yüksek olması için tek başına yeterli faktör olmasa da, iş tatminini yükselten en önemli faktörlerdendir. Yüksek ücret alan çalışanlar, daha düşük ücret alan çalışanlara nazaran işlerine daha çok motive olurlar, işlerinden memnun olurlar. Dolayısıyla, tatmin düzeyleri daha yüksek olur (Mammadova, 2013:126).

İş tatmini ile ücret arasında olumlu bir ilişki vardır. Yüksek gelir düzeyine sahip çalışanların, iş tatmini düzeyi, gelir düzeyi daha düşük olanlara daha yüksektir. Bireyin, ücret itibariyle kendisine adil ve hakça davranıldığına yönelik inancı da tatmininde önem kazanmaktadır (Keser, 2009:103-104).

Ücret, iş görenler için motive edici bir unsur olmakla birlikte tatmini belirleyen temel etmen değildir. Her çalışan adil şekilde ücret almak istemektedir. Herzberg ve arkadaşları (1959) tarafından yapılan araştırmada, ücretin iş tatminini belirleyen etmenler arasında değil de tatminsizliği belirleyen etmenler arasında beşinci sırada yer aldığı ortaya konulmuştur. Yunanistan'da öğretmenler arasında yapılan bir araştırmada, almış oldukları ücretin iş tatmini üzerinde düşük düzeyde etkili olduğu ortaya çıkmıştır (Alkış, 2008:75).

1.2.2.2 Terfi olanakları

İşgören, yapacağı başarılı çalışmalar sonucunda daha yüksek bir pozisyona getirilebileceğini bilirse, bu olumlu sonuç, kişinin iş tatminine de olumlu yansımaktır (Aşan ve Erenler, 2008:205). Terfi olanağı, elde edilen maddi geliri artırdığı kadar, kişinin sosyal statüsünü de yükseltmekte, toplum içindeki yönünü olumlu yönde değiştirmektedir. Her düzeydeki çalışanın başarılı olması halinde terfi olanağı bulması, yaptığı işteki tatminini artıracaktır. İş görenlerin eşit bir sistem ile örgütlenmesi, iş tatminini olumlu yönde etkiler (Başaran, 1991:203).

İşe alınan bir kimse iş yerinde, ilerleme olanağının bulunmadığına ve ücretinin artmayacağına dair bir duyguya kapıldığında her türlü çabanın gereksiz olduğuna inanıp işe karşı olumsuz bir tutum takınabilir. Bu durumda ise tatminsizliğin ortaya çıkması muhtemeldir. Çalışan işinde başarılı olduğu takdirde terfi beklentisi içine girer. İşletme içinde kariyer yollarının belli olması ve adil bir terfi sisteminin varlığı olumlu bir çalışma ortamı meydana getirecektir. Terfi etme olanağı elde eden çalışanların işine olan bağlılığı ve çalışma arzusu artarken, kariyer sisteminin açıkça belirlenmediği ve adil bir terfi sisteminin var olmadığı işletmelerde çalışanlarda tatminsizlik sorunu yaşanır (Bozkurt, 2008:6).

1.2.2.3 Çalışma şartları

Çalışanların içinde bulunduğu çalışma ortamı ve onu etkileyen fiziksel koşullar iş tatminini de etkiler. Bu koşulların uygun olması çalışanların moral düzeyini etkileyeceği gibi, işletmeyle bütünleşmesini ve dolayısıyla iş tatminini de etkileyecektir. Bu nedenle işletmelerde ısklandırma, ısıtma, havalandırma, gürültü ve titreşim gibi fiziksel koşulların çalışanların temposu ve isteğini artıracak şekilde yapılması gerekmektedir. Çoğu kez işgörenlerin, kaygı ve düş kırıklıklarını, işe karşı olumsuz tutumlarını, psikolojik sorunlarını çalışma koşullarına yansıtarak, bunlardan yakınma yoluyla ortaya çıkardıkları görülür. Bu yakınmaları gidermek, işgörenin tatminini artırmaktadır (Türk, 2007:78).

İşgörenler işlerinde hem kişisel rahatlık hem de işin yapılmasını kolaylaştırıcı bir çevre ile ilgilenmektedirler. Bu konuda yapılan araştırmalar işgörenlerin tehlikeli ve rahatsız edici olmayan fiziksel bir ortamı tercih ettiklerini kanıtlamıştır. Isı, ışık, gürültü ve diğer çevresel faktörler sınırları aşmayacak şekilde ayarlanmalıdır. Pek çok işgören temiz ve modern tesislerde, yeterli alet ve donanımlı çalışma ortamlarını tercih etmektedirler. Kişi çalıştığı işletmenin kendisine değer verdiğini ve işini yapmak için gerekli özelliklere sahip olduğunu bilirse daha kolay tatmin olur. Gerçekte iş güvenliğinin bulunması iş görenin iş tatminini arttırdığı gibi, yönetimini de kolaylaştırmaktadır. Çalışma koşulları bir işgörenin işini yaparken örgüt tarafından, bu işi yapmaktan dolayı kendine sunulan her türlü fiziki, ekonomik ve psiko-sosyal şartlar ve imkânlardır. Ücret ve sosyal yardım, iş güvenliği, sağlık hizmetleri, iş yerine gelişler ve gidişler, gürültü, ısı, aydınlanma, dinlenme ve çalışma süreleri, ücretli izin durumu, ast –üst ve diğer sosyal ilişkiler, örgütsel iklim ve moral gibi çalışma hayatının tüm yönlerini “çalışma koşulları” içinde düşünmek mümkündür (Gökalp, 2010:14).

1.2.2.4 Yönetim biçimi ve kararlara katılım

Yönetim biçimi iş tatminini olumlu ya da olumsuz yönde etkiler. Otoriter bir yönetim biçiminin, kişilerin aşırı ölçüde kontrol edilmesinin bireysel esnekliği azalttığı, bu tür yönetici işgören ilişkisinin olumsuz tutum yarattığı yapılan çalışmalarda görülmüştür. Ayrıca yönetici, işgören ile olumlu bir ilişki içinde ise iş tatmini daha yüksek olacaktır (Çalışkan, 2005:11). Yöneticinin tutum ve davranışları, çalışanların iş

tatmin düzeylerini etkileyen önemli unsurlardan biridir. Yöneticinin sergilediği davranış tarzı, çalışanların beledikleri yöneticilik tarzı ile uyumlu olmadığına, çalışanların tatminsizlik yaşamasına neden olabilmektedir (Aşan ve Erenler, 2008:205).

İş süreçlerinde çalışanların fikirlerini almayan, onların sorunlarıyla ilgilenmeyen ve iş bilgisi düzeyi düşük olan yöneticiler personelde tatminsizlik duygularına yol açmaktadırlar. Ülkemizde tüm eğitim sisteminin tek elden yönetilmeye çalışılması ve yerel idarecilerin sadece uygulayıcı vazifesi yapmaları ve yine okullarda alınan kararlarda idarecilerin etkili baskınlıkları eğitim sektöründe tatminsizliğe yol açabilmektedir. Çalışanların organizasyonun amaçlarını gerçekleştirmesinin sağlanması için üzerinde durulması gereken konulardan biri de onların işlerinden tatmin olmalarının sağlanmasıdır. Bunun sağlanması için ise, yöneticilerin tek taraflı kararlar almaları yerine tüm çalışanlarla ortaklaşa kararlar almaları ve sürekli fikir ve bilgi paylaşımının sağlanması önem arz etmektedir (Bozkurt, 2008:4-16).

1.2.2.5 Çalışma arkadaşları

İş arkadaşları veya takım dinamiği de iş tatmini üzerinde etkiye sahiptir. Cana yakın, işbirliğine yatkın iş arkadaşları veya takım üyeleri çalışanların iş tatminini olumlu etkilemektedir. İş grubu, özellikle de birbirine bağlı bir iş grubu, çalışana, destek, rahatlık, tavsiye ve yardım kaynağı sağlamaktadır. İyi bir iş grubu veya etkili birtakım, işi daha eğlenceli hale getirmekle birlikte tek başına iş tatmini için yeterli kaynağı sağlayamamaktadır. Ancak kişinin iş arkadaşlarına karşı geliştirdiği memnuniyetsizlik iş tatminini olumsuz etkilemektedir (Şengül, 2008:44-45).

Birbirleriyle iletişim içine girmeyen çalışanların işlerinden tatmin olmama ihtimali artırmaktadır. Grup üyelerinin aynı değer ve tutumlara sahip olmaları ise daha büyük bir iş tatmini kaynağı olmaktadır. Çevresinde aynı tutumda insanların bulunması günlük yaşamdaki sürtüşmeleri azaltmaktadır. Yani grup üyeleri tarafından kabul görmek, iş tatminini artırmaktadır (Başaran, 1991:204).

1.2.6 Örgüt Kültürü

Örgüt kültürünün güçlü veya zayıf olması ile iş gören tatmini arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu genel kabul gören bir anlayıştır. Örgüt kültürünün güçlü veya

zayıf olmasını kişilerarası ilişkiler, örgütsel bilgi akışı, kararlara katılım, yetki devri ve güçlendirme, iş görene verilen değer, yönetim tarzı, terfi ve ödüllendirme gibi örgütsel yapının değişkenleri belirler. Ayrıca iş güvencesi, işin özelliği, iş disiplini, ücret, hizmet içi eğitim, sosyal ve fiziksel koşullar gibi iş ortamına bağlı değişkenler de iş gören iş tatmini üzerinde belirli bir etkiye sahiptirler (Akıncı, 2002:5).

Örgütün doğmasında, gelişmesinde, yaşamını devam ettirmesinde önemli bir yere sahip olan örgüt kültürü ve iş tatmini birbiri ile yakından ilişkili olan iki kavramdır. Değerlerin, iş yerindeki bireylerin davranışları üzerinde doğrudan etkili olduğu düşünülmektedir ve paylaşılan değerler, bireylerarası ilişkilere de yansımaktadır. Özellikle benzer değerlere sahip bireylerin ortak bir iletişim sistemine de sahip oldukları görülmektedir. Bilinen, ortak bir iletişim sistemi de, belirsizlik ve uyarım fazlalığı gibi iş ilişkilerindeki olumsuz özellikleri indirgemektedir. Böylece bireyler daha az rol belirsizliği ve çatışma yaşadıklarından koordinasyon, iş tatmini ve işe bağlılık artmaktadır. Örgüt kültürünün iş görenlerce anlaşılması, benimsenmesi ve paylaşılması iş tatminine önemli katkılar sağlar. Paylaşılan ortak değerler, normlar, davranış biçimleri, çalışanların örgütte bağlılığını geliştirir ve çalışanların davranışlarının tutarlılığını artırır. Örgütte birliktelik duygusu sağlar, biz duygusunu geliştirir. Çalışanları örgütte ve birbirlerine bağlar (Türk, 2007:103,104).

1.3 İş Tatmini İle İlgili Teoriler

Bu bölümde iş tatmini ile ilgili teorilerden Kapsam(Maslow'un Gereksinmeler Hiyerarşisi Teorisi, Alderfer'in ERG Teorisi, Herzberg'in Çift Faktör Teorisi, MC Clelland'ın Başarı Güdüsü Teorisi) ve Süreç Teorileri (Vroom'un Beklenti Teorisi, Porter-Lawler'in Beklenti Teorisi, Adams'ın Eşitlik Teorisi, Locke'un Amaç Teorisi, İş Özellikleri Teorisi, İhtiyaç Gerçekleştirme Teorisi) ele alınmıştır.

1.3.1 Kapsam Teorileri

Kapsam teorileri, temelde insan ihtiyaçları üzerinde odaklanmıştır. Kapsam teorilerinin tümünde motivasyonun temel noktası insan ihtiyaçlarıdır. İnsanların nasıl ve neden böyle davrandıkları sorularına cevap bulmaya çalışmışlardır. Eğer, insanların ihtiyaçları yoksa veya var olan ihtiyaçları yönetim tarafından bilinmiyorsa, bireyi harekete geçirecek, motive edecek fazla bir şey olmaz. İşgörenleri harekete geçirecek ihtiyaçların yönetici tarafından bilinmesi veya işgören tarafından

bilinmeyen ihtiyaçların işgörene hissettirilmesi gerekir. Eğer yönetici iş görenleri davranışa yönelten ihtiyaçların neler olduğunu bilirse ve buna göre motive edici araçlar sunarsa işgörenler, işletmenin başarısı için harekete geçeceklerdir. Böylece İşgören ödüllendirilmiş ve iş tatmini sağlanmış olacaktır. Kapsam teorileri, kişinin içinden gelen ve onu belirli yönde davranışta bulunmaya yönelten etmenlerin üzerinde durmaktadır. Teorilerin tamamında temel etmen insan ihtiyaçlarıdır. Eğer bireyin ihtiyaçı karşılanmazsa, onu belli bir yönde harekete geçirmek mümkün değildir. Yönetici, işgörenleri belirli yöne doğru davranışa zorlayan etmenleri anlayabilir ve kavrayabilir ise, bu etmenlere hitap etmek suretiyle işgörenleri daha iyi yönetebilir (Alkış, 2008:22,23).

Kapsam Teorilerinin başlıcaları: Maslow'un Gereksinmeler Hiyerarşisi Teorisi, Alderfer'in ERG Teorisi, Herzberg'in Çift Faktör Teorisi, MC Clelland'ın Başarı Güdüsü Teorisi'dir.

1.3.1.1 Maslow'un gereksinmeler hiyerarşisi teorisi

Bugüne kadar ortaya konulmuş pek çok ihtiyaç hiyerarşisi arasında yönetim alanında en popüler olanı, 1940'lerde Abraham Maslow tarafından öne sürülenidir. Maslow'un bu teorisi, insanların birden çok ihtiyaç tarafından motive edildiğini ve bu ihtiyaçların hiyerarşik olarak var olduğunu belirtmektedir. Maslow önem sırasına göre beş motive edici ihtiyaçı belirlemiştir.

1. Temel Fizyolojik İhtiyaçlar: Yemek, su, cinsellik, barınma gibi temel insan ihtiyaçlarıdır. Örgüt temelinde ise uygun bir ısınma, hava ve hayatta kalmayı sağlayacak kadar bir maaşı ifade eder.
2. Güvenlik İhtiyaçları: Güvenli bir fiziksel ve duygusal çevre ve tehditlerden uzak bir yaşam isteğidir. Örgüt temelinde ise güvenli, şiddetten uzak bir işi, tatmin edici bir getiri ve iş güvenliğine denk düşerler.
3. Sosyal İhtiyaçlar: İnsanlar arasında kabul görme, arkadaş edinme, bir gruba mensubiyet, ait olma ve sevilme gibi arzuları yansıtır. Örgütün temelinde ise diğer işgörenlerle iyi ilişkiler kurmayı, yapılara katılmayı ve yöneticilerle olumlu etkileşimde bulunmayı ifade eder.
4. Saygı ve Statü İhtiyacı: Pozitif bir imaj oluşturma, ilgi çekme, başkaları tarafından tanınma, beğenilme ve takdir edilme gibi ihtiyaçlardır. Örgüt

temelinde ise tanınma, sorumluluğun artması, yüksek mevki ve örgüt yapılarına katkıdan ötürü takdir edilme arzularına işaret eder.

5. Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı: Bireyin kendi potansiyelini kullanması, yeteneklerini artırması ve daha iyi biri olması anlamına gelen ihtiyaçlardır. Maslow'a göre ilk iki kategorideki ihtiyaçlar düşük seviyedeki, sonraki üç kategoride ele alınan ihtiyaçlar ise yüksek seviyedeki ihtiyaçlardır. Teori, bu hiyerarşinin alt basamaktaki ihtiyaçlar yeterince tatmin edilmeden, bir üst kademedeki ihtiyacın tatminine gidilemeyeceğini varsayar (Pekel, 2001:9-11).

Temel fizyolojik ihtiyaçlar çalışanların hayatta kalabilmeleri için gereken temel ihtiyaçlarını temsil ederken, ihtiyaçları bu grupta toplanan çalışanlar, yaptıkları işi sadece temel ihtiyaçlarını karşılamak için mecburi bir araç olarak görmektedirler. Güvenlik gereksinimleri, işlerinin süreklilik arz etmesine ilişkin iş güvencesi gereksinimlerini temsil etmektedir. Sonraki adımda gelen sosyal gereksinimler, çalışma arkadaşları ile ilişkiler ve bir gruba ait ve üye olma gereksinimlerini ifade eder. Dördüncü adımda gelen benlik gereksinimleri ise, bireyin kendine olan güveninin güçlenmesine ilişkin takdir edilme ve tanınma gereksinimleridir. Son olarak, tüm bu ihtiyaçlar karşılandıktan sonra ortaya çıkacak olan, bireyi sürekli başarmaya zorlayacak, yeteneklerini ve yaratıcılığını göstermesine izin verecek, kendini gerçekleştirme ihtiyaçları gelmektedir. Böylece birey örgüt içinde üst seviyedeki ihtiyaçlarına yanıt bulduğunda tatmin olur, Kimi durumlarda ise alt seviyedeki ihtiyaçların yeterince karşılanması ile de bireyin tatmini ve motivasyonu artabilir. Çünkü hiç kimseye muhtaç olmadan, kendi ayakları üzerinde durması ve kendine gelebilmesi de birey için çok önemli olabilir. Bu da birey üzerinde tatmin ve motivasyon sağlayabilir (Keleş, 2006:11,12).

1.3.1.2 Alderfer'in ERG teorisi

Clayton Alderfer, Maslow'un modelini modern durumlara uyarlayarak modeli; "Varlığı sürdürme, ilişkilerde bulunma ve Gelişme ihtiyaçları" üzerine kurmuştur. ERG kuramına göre her bir basamağın tatmini artar bir biçimde soyut ve zor duruma gelmektedir. Bazıları ise bunalım ve hayal kırıklığına uğrayabilmektedirler. Bu kişisel gelişme ihtiyaçlarını karşılamıyorsa, diğer basamaklardan birine dönerek çabalarını onun üzerinde yoğunlaştırma durumundadırlar (Aktay, 2010:11).

ERG teorisi üç temel gereksinimden söz etmektedir. Bunlar varlık gereksinimleri, ilişki gereksinimleri ve gelişme gereksinimleridir. Varlık gereksinimleri en alt düzeyde ve fiziksel olarak yaşamı devam ettirmeyle ilgili gereksinimlerdir. Yiyecek, su, korunma ve fiziksel güvenlik gereksinimlerini kapsar. Bir işgören bu gereksinimlerini ücret, örgütsel olanaklar, rahat bir çalışma ortamı ve iş güvenliği ile giderebilir. İlişki gereksinimleri, diğer insanlarla ilişkileri, duygusal destek, saygı, tanınma ve ait olma gereksinimlerini giderecek doyumları kapsar. Bu gereksinimler işte, iş arkadaşları ile sosyal ilişkiler; iş dışında da arkadaşlar ve aile ile doyurulabilir. Gelişme gereksinimleri, bireyin çevresiyle verimli şekilde yenilik ve yaratıcılıklarını geliştirecek biçimde etkileşimlerini içermektedir. Bireyin üzerinde yoğunlaşır ve birisinin sahip olduğu kapasiteye tam olarak ulaşabilmesi için güdülenmesi ile ilgilidir, bireysel olgunlaşma ve gelişmeyi içerir. Bu gereksinimlerin tam olarak doyumu olanaksızdır. Çünkü yeteneklerin gelişmesi, yeni yeteneklerin ortaya çıkmasına yol açar (Çetinkanat, 2000:16,17).

1.3.1.3 Herzberg'in çift faktör teorisi

Bu teori Herzberg'in çalışmalarına dayanmaktadır. Herzberg ve arkadaşları iş yerlerinde araştırmalar yaparak doyuma ve doyumsuzluğa yol açan etmenleri sıralamaya çalışmışlardır. Araştırmacılar, işgörenlerden önce çalışma yaşamlarına ilişkin olumlu duygular yaratan olayları anlatmalarını istemişlerdir. Bu olaylara dayanarak, kişide doyuma ve doyumsuzluğa yol açan etmenleri saptamışlardır, daha sonra aynı kişilerden, kendilerinde olumsuz duygular yaratan olayları anlatmalarını isteyerek doyumsuzluğa neden olan etmenleri sıralamaya çalışmışlardır. Ayrıca işgörenlerden, bu olayların, iş başarımları üzerindeki etkisini de anlatmalarını istemişlerdir. Teoriye göre doyuma ve doyumsuzluğa yol açan etmenler şöyle sıralanabilir:

Doyuma yol açan etmenler;

Başarı,

Tanınma,

İşin kendisi,

Sorumluluk,

İlerleme.

Doyumsuzluğa yol açan etmenler;

Yönetim,

Gözetim,

Çalışma koşulları,

Ücret,

Arkadaşlık ilişkileri.

Herzberg, doyuma yol açan etmenlere güdüleyiciler, doyumsuzluğa neden olan etmenlere de koruyucular (sağlık etmenleri) demektedir (Türk, 2007: 85,86).

Herzberg'e göre, işgörenin iş tatmininin ve motivasyonunun sağlanması için her iki grup (motivasyon-hijyen) etmenlerin de olmasını gerektirmektedir. Hijyen etmenleri motivasyonun oluşmasını sağlamak için zemin oluşturmaktadır. Motivasyon ise, bu oluşturulan zemin üzerine yapılacak artı değerlerle sağlamaktır. Örneğin; bir ekinin güzel olabilmesi için önce tarla yabancı otlardan temizlenir, daha sonra sürülmesi ve tohumun ekilmesi, sulama ve gübrenmesi yoluyla güzel bir ekinin oluşması sağlanabilmektedir. Sağlıklı bir iş ortamının bulunması tek başına İşgörenleri motive etmemektedir. Fakat, iş tatminsizliğini önleyerek motivasyon için gerekli ortamı sağlar. Anne-baba tarafından çocuklarının başarısı için, sağlanan maddi imkanların yetmemesi gibi çocuklar bunlarla beraber bir takdir ve övgü istemektedir. Motivasyon etmenleri de hijyen etmenlerinin gerekli temizliği sağlanmasından sonra gerçekleştirmesi işgörenin motivasyonunu sağlamada etkili olmaktadır (Alkış, 2008:46,47).

1.3.1.4 MC Clelland'ın başarı güdüsü teorisi

McClelland diğer teorilerden farklı olarak gereksinimlerin öğrenme yoluyla sonradan kazanılabileceğini belirtmektedir. McClelland'ın ilişki gereksinimi, temel olarak diğer bireyler ile arkadaşça ve sıcak ilişkileri ifade etmektedir. Bu açıdan bakıldığında, ilişki gereksinimi Maslow'un sosyal gereksinimleri ile benzerlik göstermektedir. McClelland'a göre, bir insan, zamanını nasıl daha iyi yaparım diye düşünmekle geçiriyorsa, başarı güdüsüne sahiptir. Zamanını ailesi ve arkadaşlarını düşünmekle geçiriyorsa bağıllık güdüsüne, yöneticisinin kimliği konusunda spekülasyonlar yaparak geçiriyorsa da erk güdüsüne sahiptir (Gündoğan, 2010:39).

Başarı gereksinimi yüksek düzeyde güdülenmiş bireyler, tipik olarak kendi çabaları ile başarılı sonuç alacakları ve nasıl yapmakta olduklarına ilişkin hemen geri

bildirim alacakları durumları ararlar. Başarı gereksinimine yüksek düzeyde güdülenmiş bireyler, genellikle zor hedefler seçerler ve riski göze alabilirler. Sorunlardan hoşlandıkları için, yeni ve yaratıcı çözümler getirebilirler. Örgütlerde yüksek başarı güdüsü olan bireyler, yaratıcı ve yeni fikirlerin değerli birer kaynağı olabilirler. Yöneticiler yüksek başarı güdüsü olan bireyleri güdülemek için mücadele gerektiren ama ulaşabilecek hedefler için güdülemek ve başarılan süreç için hemen geri bildirim vermek konusunda dikkatli olmak gerekir. McClelland para ile, yüksek başarı güdüsü olan bireylerin güdülenmeyeceği (çünkü bu tür bireyler temel olarak kendi başarılarına güdülenmişlerdir) konusunu tartışmakla birlikte; para, nasıl iş yaptıklarına ilişkin bir geri bildirim olarak önemli olabilir (Çetinkanat, 2000:20,21).

1.3.2 Süreç Teorileri

İş tatmini ve motivasyon kavramıyla birlikte iş tatmininin nedenlerini ve etkilerini açıklamak açısından bazı teoriler geliştirilmiştir. Bu teorilerin bazıları motivasyonun sebeplerini, nasıl oluştuğunu, bireyin hangi amaca ulaşmak için nasıl güdülendiğini incelemektedir. Bu yüzden bu teorilere “Süreç Teorileri” adı verilmiştir. Süreç teoriler istenilen davranışların nasıl tekrarlanacağı ve arzu edilmeyen davranışın nasıl engellenebileceği ile ilgilenmişlerdir. Dolayısıyla süreç teorilerde bireylerin davranışları üzerinde etkili olan içsel ve dışsal faktörler temel inceleme konusu olmuştur (Söyük, 2007:70).

1.3.2.1 Vroom’un beklenti teorisi

Teoriye göre bireyin belirli bir amaç için çaba göstermesi ve motive olması iki temel faktöre bağlanmaktadır. Bu faktörlerden birisi belirli bir davranışın, amaca ulaşmada rol oynadığına yönelik bir beklentinin olmasıdır. Diğer faktör ise bireyin o amaca yönelik atfettiği önem derecesini ifade etmektedir. “Değer” olarak da ifade edilen önem, belirli bir amacı bireyin arzulama derecesi olarak da ifade edilebilir. Bu iki faktörün çarpımının sonucu ise bireyin tahmini motive olma derecesini vermektedir Vroom’a göre, bireyin bir sonuç için istekli olması ve göstereceği çaba ile sonuca ulaşacağı beklentisi, bireyi o sonucu elde etmeye yöneltecektir. Böylelikle yüksek performans sağlanacak ve iş tatmini sağlanabilecektir. Yüksek düzeyde iş tatmini bireyin daha istekli olarak çalışmasını sağlayabilecektir (Kaplan, 2011:89).

performans değerlendirmesinin prim, maaş artışı ya da terfi gibi sonuçları olacağını düşünürlerse, çaba göstermek için motive olurlar. Böylece bu kazançlar çalışanın kendi isteklerini tatmin etmesini sağlar (Ak, 2010:44).

1.3.2.3 Adams'ın eşitlik teorisi

J. Stacey Adams'ın 1965'te ortaya koyduğu eşitlik teorisi, insanların gösterdikleri performans karşılığında aldıkları ödüllerde eşit davranıldığını görmek istedikleri ve bu eşitlik ile motive oldukları varsayımına dayanır. İşgören kendi eforu ve bu efor karşılığında aldığı getiriyi kendisi ile aynı seviyede gördüğü bir başka İşgörenin efor ve getirisi ile mukayese eder. Adams, çalışanların, hissettikleri bir eşitsizliği gidermek için başvurabilecekleri yolları da incelemiştir. Eşitlik teorisi daha çok laboratuvar ortamında test edilmiştir. Daha sonra yapılan açık alan çalışmaları, bu teorinin özellikle yetersiz ödeme ve ödüllendirme durumlarında geçerli olduğunu göstermiş fakat fazla ödeme durumlarında bu teoriden farklı neticeler ortaya çıkmıştır (Aktay, 2010:13).

Bu teoriye göre, çalışanın görevindeki çabası ve edimi eksik ya da fazla ödüllendirildiğinde çalışan doyumсуuz olur. Bu kuram girdi çıktı dengesi üzerine kuruludur. Çalışanın eşitlik – hakkaniyet – denklik duygusu, örgüte verdiği emeğe karşılık örgütten aldıklarını eşit saydığında gelişir. Çalışan kendine denk saydığı işgörenlerin örgütten aldıklarıyla kendinin aldıklarını karşılaştırır. Bu karşılaştırmada bir adaletsizlik görmediğinde denklik duygusuna; gördüğünde ise denksizlik duygusuna ulaşır. İşgören çabasına ve edimine denk bir ödeme aldığında o zaman işinden tatmin olur (Özarlan, 2010:124).

Eşitlik teorisinde, güdülemenin, bireylerin işlerinde sarf ettikleri çabalarla iş sonunda elde ettikleri çıktılar arasındaki uyumu sağlamaya çalıştıkları ileri sürülmektedir. Bu yaklaşımın en yaygın kabul edilen görüşleri Adams'ın denklik kuramıdır. Adams'ın formülüne göre insanlar, iş için harcadıkları çabalarla elde ettikleri çıktılarını, diğer insanların girdi ve çıktılarıyla karşılaştırırlar. Beceri, bilgi, deneyim, iş için harcanan zaman, eğitim ve hizmet içi eğitim, iş için önemli girdilerdir. Çıktılar ise, ücret, statü ve işin düzeyini kapsar. Denklik kuramına göre, bireysel girdilerle çıktıların diğerleri ile karşılaştırıldığında algılanan dengesizlik, uyumu bozar, çıktılar da doyum verici bulunmaz. Denklik kuramında iki temel görüş vardır. Kuram ilk olarak, eşitsizliğin algılanması bizde gerginlik yaratır görüşü,

ikinci olarak gerginlik bizi eşitsizliği bozmaya, azaltmaya güdüler, görüşlerini tartışır. Algılanan eşitsizlik arttıkça, gerginlik de o kadar artacak ve güdüleme bunu azaltma yolunda olacaktır. Denklik kuramında yararlı birçok öneri ve görüşler ileri sürülmüştür. Bunlardan biri yöneticilerin astları ile eşitsizliği algılayabilmeleri için iki yönlü iletişim kurmaya özen göstermelidirler. Diğer ise, astların çıktığı ile girdi arasındaki ilişkiyi anlayabilmesi için kuralları bilmesi önemlidir. Denklik kuramı ile yakından ilişkili olan bir diğer görüş de çıktı ve performans arasındaki ilişkinin astlara için açık hale getirilmesidir (Çetinkanat, 2000:28,29).

1.3.2.4 Locke'un amaç teorisi

Bu teori her bireyin bilinçli amaç seçtiği ve bu amaçların açık ve seçik biçimde olduğu varsayımına dayanır. Gerçekte birey her zaman amaçlı hareket etmediği gibi, amaç belirlemede ve amaçlı hareketlerinde de her zaman rasyonel davranmaz. Hatta çoğu kez bilinçsiz ve fazla düşünme ve yargılamada bulunmadan amaç seçer ve harekete geçer. Bu teoriye göre motivasyonu sağlayan amaçlar şu özelliklere sahip olmalıdır. Amaçlar açık olmalı, en iyisini yapmak gibi genel ifadeler içermemelidir (Gözen, 2007:22).

Porter ve Lawler'in teorisine göre, iş tatmini performans ve adil olarak verilen ödüllerle ilgilidir. Birey, kendisine verilen işte gösterdiği performans sonucunda ödüllendirilirse bu ödüller iş tatminine yol açmaktadır. Ödülün adil algılanması da çalışanın örgütsel adalet algısının oluşumunda etkindir. Birey kendi çabaları sonucunda aldığı ödülü diğer bireylerin çaba ve ödülleri ile kıyasladığında kendisine adil davranılmadığını düşünüyorsa iş tatmini olumsuz etkilenmektedir. Teoriye göre, birey gerekli bilgi ve yeteneğe sahip değilse ne kadar çaba gösterirse göstereceği performans sergilemesi mümkün değildir (Söyük, 2007:73).

1.3.2.5 İş özellikleri teorisi

İş Özellikleri Teorisi, Hackman ve Oldham tarafından(1975) temellendirilen bir iş tatmini teorisidir. Bu teori, diğer tüm teorilerin oluşmasına kaynaklık eden iş tatmini faktörlerinin farklı bir üslupla yorumlanması sonucu ortaya konmuştur (Otar, 2008:53).

Bu teoride işin beş temel özelliği üzerinde durulmaktadır. Bu özellikler; İş tanımlaması, beceri çeşitliliği, işin önemi, otonomi veya bağımsız çalışma ve geri

besleme şeklinde sıralanabilmektedir. Teori; işin özelliklerini işgörenlerin yaptıkları işlerin sonuçlarıyla ilişkilendirerek açıklamaktadır. Bu beş temel özelliği içeren işin, kişide iş tatminine yol açacağına inanılmaktadır. Bu maddelere göre; anlamlılık duygusu, sorumluluk duygusu ve sonuçların birey tarafından bilinmesi olarak nitelendirilen üç psikolojik durum bireyde arttığı ölçüde, bireyin performansı ve iş tatmini artmaktadır (Aykaç 2010:17).

Bu teoriye göre, içsel iş motivasyonunun hissedilebilmesi ve bu durumun kalıcı olabilmesi için gerekli üç anahtar durum vardır. Kişinin iş sonuçları hakkında bilgi edinmesi, kişinin işin sonuçlarına yönelik kişisel sorumluluk duyması ve kişinin işini anlamlı bulmasıdır. Eğer bu üç psikolojik halden bir tanesi ortadan kaldırılırsa, içsel motivasyon düşecektir (Aktay, 2010:15).

1.3.2.6 İhtiyaç gerçekleştirme teorisi

Bu teori, üst, orta ve düşük düzeyde tatmin sağlayan işgörenlerin verdikleri tepkilere dayanılarak ortaya konulan bir iş tatmini teorisidir. İşinde üst düzeyde tatmin olan bir işgören; işiyle ilgili olarak çok istediği ve kendisi için önemli olan bir imkan elde ettiğinde tatmin olur. Orta düzeyde tatmin olmuş bir işgören; normal düzeyde genel gereksinimlerinin, çalışması karşılığında sağlandığını düşünerek tatmin olur. Düşük düzeyde iş tatminine ulaşan bir işgören ise; çalıştığı iş karşılığında elde ettiklerinden memnuniyetsizlik duyar ve bulunduğu örgüte yabancılaşır (Başaran,1991:201-202).

Örgüte yabancılaşma ve bağlılığını tamamen yitirme, bir örgüt için işgörenin kaybedilmesi anlamına gelmektedir. İhtiyaç gerçekleştirme teorisi kapsamında; çeşitli düzeylerde yer alan işgörenler, işletme tarafından vaat edilenlerin gerçekleştirilmemesi sonucu, doğrudan örgütü terk etme yoluna gitmektedirler. Böylece elindeki işgörenini kaybeden işletme, yenisini bulana kadar sunduğu hizmet kalitesinde de düşüş yaşanmasına sebep olmaktadır (Otar, 2008:51).

1.4 İş Tatminin Ölçülmesi

Bu kısımda iş tatminin ölçülmesinde kullanılan ölçeklerden İş Tatmini Anketi, Minnesota Tatmin Ölçeği, Mülakat Yöntemi ve Spector'ın İş Tatmini Ölçeği (JSS) ele alınmıştır.

1.4.1 İş Tatmini Anketi

İş tatmin anketi (The Job Satisfaction Survey) Hackman ve Oldman tarafından 1975 yılında, iş tanımlama indeksine dört boyut daha eklenmesiyle özellikle insan temelli hizmet işletmeleri için geliştirilmiştir. Ücret, terfi, yöneticiler, ek imkanlar, ödül, işletme prosedürü, iş arkadaşları, işin tanımı ve iletişim olmak üzere dokuz boyut ve bu boyutlardaki toplam otuz altı maddeden oluşmaktadır. İş tatmini anketi sadece insan temelli hizmet işletmeleri için değil tüm işletmeler için kullanılabilir (Noyan, 2009:74).

1.4.2 Minnesota Tatmin Ölçeği

Bu ölçek 1967 yılında Weiss Davis, England ve Lofquist tarafından geliştirilmiştir. Bu ölçekte işin koşullar ile iş tatminini ilişkileridir. 1985 yılında da Aslı Baycan tarafından Türkçe'ye çevrilmiştir. MSQ'daki her bir ifade "Hiç memnun değilim" "Memnun değilim" "kararsızım" "memnunum" ve "çok memnunum" yanıtlarından oluşan 5'li Likert tipi ölçek ile değerlendirilmektedir. Tatmin sağlayan ya da tatminsizliğe neden olan faktörlerin her biri birer ölçek olarak kabul edilir. Cevaplayıcıdan bu ölçeğin ifadelerini ayrı ayrı değerlendirmesi ve her ifade için kendine en uygun yanıtı işaretlenmesi istenir. Tüm cevaplayıcıların verdiği bilgilere göre iş tatmin yaratan yönleri işgörenlerden toplam olarak tatmin düzeyini ve tatminsizliği yaratan faktörler bulunabilmektedir. Ölçekten sağlanacak en yüksek puan 100, en düşük puan 20 dir. Yüksek puanlar çalışanın iş tatmini derecesi ile doğru orantılıdır (Gözen, 2007:36).

1.4.3 Mülakat Yöntemi

İş tatmini ölçmenin bir başka yolu da mülakattır. Mülakat, ilgili kişi ile veya grupla karşılıklı olarak konuşmak, soru sormak ve alınan belgeleri kaydetmek suretiyle yapılan çalışmadır. Bu amaçla, anket formu olarak düzenlenmiş soru ve çizelgelerden de yararlanılabilir. Ancak, soruların çok dikkatli hazırlanması ve belli bir düzen içinde sorulması gerekir. İşgörenden alınan cevapların kayıt altına alınması gerekir Mülakat yöntemi olayın derinlemesine analizine olanak verir. Ankette cevap veren kişi, araştırmacının anlamadığı veya daha derinlemesine analiz etmek istediği bir şey söylenirse, mülakatı yapanın ek sorular sormasına ve konuyu çok boyutlu

hale getirmesine imkan verir. Mülakat yönteminde dikkatli davranılması işgörenlerin tepkilerinin yanlış yorumlanmaması ve değerlendirmede objektif davranılması gerekir. Mülakatı yapan, kendi düşüncelerinin verilen cevapları etkilememesine çalışmalıdır. Sorular, objektif bir biçimde sorulmalı, herhangi bir düşüncenin daha doğru ve kabul edilebilir olduğu izlenimi verilmemelidir (Alkış, 2008:94).

1.4.4 Spector'ın İş Tatmini Ölçeği (JSS)

Sipector tarafından 1985 yılında geliştirilmiş dokuz ana grup ve 36 alt gruptan oluşturulmuş bir ölçektir. İş tatmin ölçekleri içerisinde en çok kullanılan bir ölçektir. Ölçekteki dokuz grubun her birinin dörder alt değişkeni bulunmaktadır. İş tatmini anketinin uygulanmasında altılı ölçek kullanılmaktadır (Dönmez, 2013: 27). Spector'ın İş Tatmini Ölçeğindeki dokuz ayrıntılı boyut; ücret, terfi, yönetim, yan ödemeler, performansla ilgili ödüller, çalışma şartları, eşit düzey çalışanlar, işin doğası ve iletişimidir. İş Tatmini Ölçeği 1'in tam doyumsuzluk, 5'in de tam doyumu temsil ettiği Likert ölçeği kullanarak dokuz boyut ve toplam tatmin puanının elde edilmesini sağlar. Ölçek hem eğitim hem de eğitim çevrelerinin dışında da kullanılabilir (Gülner, 2007:148).

1.5 Örgütsel Bağlılık Kavramı, Tanımı, Önemi ve Çeşitleri

Bu bölümde örgütsel bağlılık kavramı, tanımı, önemi, sınıflandırılması, örgütsel bağlılık çeşitleri, örgütsel bağlılığın sonuçları ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki üzerinde durulmuştur.

1.5.1 Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Tanımı

Mowday ve arkadaşları örgütsel bağlılık alanında gerçekleştirdikleri literatür taraması sonucunda kavramın ne anlama geldiği hususunda kesin bir uzlaşmanın henüz sağlanmadığını belirtmişlerdir. Kavramın tanımının üzerine bir uzlaşma sağlanamamasının en temel nedenlerden birisi örgütsel bağlılık konusuna, örgütsel davranış, örgütsel psikoloji ve sosyal psikoloji gibi farklı disiplinlerin ilgisinin gün geçtikçe artması, bu alanlarda yetişmiş olan araştırmacı ve düşünürlerin konuya kendi bakış açılarını getirmeye çalışmalarıdır. Örgütsel bağlılık konusunda yapılmış birçok çalışma bulunmasına rağmen, örgütsel bağlılığın kavramsal olarak ne anlama

geldiği hususunda genel kabul görmüş bir tanım bulunmamaktadır. Literatürde yer alan bazı tanımlar şunlardır:

Örgütsel Bağlılık;

Bireyin belirli bir örgüt ile girdiği kimlik birliği ve bağlılığının birleşik gücüdür. Çalışanın örgüt ile girdiği kimlik birliğinin düzeyi ve örgütün aktif bir üyesi olmaya devam etme isteğidir. Manyetik bir gücün bir metali çekmesi gibi, kişinin gelecekte örgütte kalmaya istekliliğinin ölçüsüdür. Çalışanın örgüt ile özdeşleşmesi ve kimlik birliğinin göreceli gücüdür. Bireyin çalıştığı örgütü ve örgütün yönetsel sonuçlarına yönelik gösterdiği bütünleşme duygusu ve örgütün başarısı için çaba sarf etmeye, kararlara katılmaya ve yönetsel değerleri içselleştirmeye kendini hazır hissetme düzeyidir. Bireyin örgütsel amaç ve değerleri tanıma ve kabullenme düzeyi ve bunları başarmaya yönelik çabalar ortaya koyma isteğidir (Bakan, 2011:7-10).

Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütün değer ve amaçlarını kabullenmede güçlü inançlara sahip olmaları, örgütü adına beklenilenin ötesinde büyük çaba göstermeleri ve örgütteki üyeliğini devam ettirmede kuvvetli arzuları olmasıdır. Başka bir deyişle örgütsel bağlılık, örgüt ile çalışanların amaçlarının bir bütünlük ve uyum içinde olmasıdır ya da işgörenlerin enerji ve sadakatlerini sosyal sistemlere aktarma isteğidir. Örgütsel bağlılık, örgütsel amaç ve çıkarlar doğrultusunda davranmak için içselleştirilmiş normatif baskıların toplamıdır. Maddi kaygılar olmaksızın örgüte kalma isteği duyarak örgütün amaç ve değerleriyle özdeşleşmedir. Örgütsel bağlılık, çalışanın örgütteki araçsal birlikteliğini ifade eden kişisel çıkar ve amaçlara ulaşmayı hedefleyen uyum boyutu, örgütteki diğer çalışanlara yakın olma duygusuyla kendini ifade ettiği özdeşleşme boyutu, kişisel ve örgütsel amaç ve değerlerin uygunluğu olan içselleştirme boyutunu içeren ve bireyin örgütle bütünleşme derecesini ifade eden bir kavramdır. Örgütsel bağlılık genel olarak, çalışanın örgüte karşı olan sadakat tutumu ve çalıştığı örgütün başarılı olabilmesi için gösterdiği ilgidir. Örgütsel bağlılık, bireyin kendini tanımlarken, çalıştığı örgüt ile bütünleştirerek ifade etmesidir (Güney, 2007:235,236).

Örgütsel bağlılık, bireyin belirli bir örgütte ilgisi ve o örgütle özdeşleşmesidir. Bu tanım çerçevesinde örgütsel bağlılık kavramı şu üç unsuru içerir.

- a) Örgütsel amaçların kabulü ve bu amaçlara güçlü bir inanç gösterme,
- b) Örgüt lehine olacak şekilde önemli bir çaba harcama istekliliği,

c) Örgütsel üyeliği sürdürmek için kesin bir arzu duyma, olmak üzeredir (Uygur, 2009:13).

Örgütsel bağlılığa ilişkin farklı tanımlar ve bakış açıları şöyledir: Porter, Steers ve Mowday, örgütsel bağlılığı “bireyler örgütle özdeşleştiklerinde ve örgütsel amaç ve değerler yönünde çaba sarf ettiklerinde ortaya çıkan durum” olarak tanımlamaktadır. Meyer ve Allen’a göre bu kavram, “çalışanın örgüte olan psikolojik yaklaşımını ifade etmektedir ve çalışan ile örgüt arasındaki ilişkiyi yansıtan, örgüt üyeliğini devam ettirme kararına yol açan psikolojik bir durumdur.” Hutchison ve Sowa’ ya göre, “örgütsel bağlılık düzeyi, çalışanların duygusal ve ekonomik ihtiyaçlarının örgüt tarafından karşılanacağına olan inancına dayanmaktadır.” Kidron ise bu kavrama daha farklı bir açıdan yaklaşmış ve örgütsel bağlılığı “daha çekici alternatifler olduğunda örgüt üyeliğini sürdürme niyeti” olarak tanımlamıştır (Kaya, 2013:52).

Örgütsel bağlılık, örgütü yürekten benimseme, onun amaçlarına, kurallarına, stratejilerine, norm ve kültürüne kabul ve saygı gösterme, onu destekleme davranışını gerektirir. Bu davranış biçimi çalışanların söyleneceği yapımları biçiminde ifade edilen uyma davranışından çok farklıdır. Uyma, yürekten benimsemeden içine sindirmeden bazı hususları “ böyle yap dedikleri için yapmak zorundayım” eylemidir (Eren, 2012:555). Örgütsel bağlılık, örgüt çalışanlarının değerleri ve inançları ile sergiledikleri performans ve davranışları arasındaki uyumu ön plana çıkaran bir duyma ve motive olma durumudur. Bu açıdan bakıldığında örgütsel bağlılığın bireyi motive eden ve davranışlarını olumlu yönde etkileyen bir yapısı olduğu söylenebilir. En genel anlamıyla örgütsel bağlılık bir çalışanın belirli bir örgüt ve onun hedefleri ile bütünleşmesinin ve örgüt üyesi olarak kalma arzusunun derecesi yani sadakat, kimliksel bütünleşme ve katılım yönüyle uyum sağlamasıdır (Demirkol, 2014:2).

1.5.2 Örgütsel Bağlılığın Önemi

Örgüt-işgören ilişkisinin uzun vadeli bir strateji olarak belirlenmesi günümüz örgütleri tarafından tercih edilen bir yöntem olmaya başlamıştır. Bu durum örgütlerin işgören devir hızını düşürmek ve işgören kalitesini yükseltmek için bağlılık kavramına vereceği önemin derecesini artırmaktadır. Örgütsel bağlılık, örgütlerin varlıklarını koruma uğraşlarının hem temel etken hem de nihai hedeflerinden biridir. Çünkü örgütsel bağlılığı olan bireyler daha uyumlu, daha üretken, daha yüksek

derecede sorumluluk duygusu içinde çalışmakta ve örgütlere daha az maliyete neden olmaktadır. Örgütsel bağlılığı oluşturulmuş bireylerin, sorumluluk duygusu, görev bilinci ve rol etkinliği diğer bireylere göre daha yüksek olur. Diğer taraftan örgütsel bağlılık, sadece belirli bir rolün başarı derecesini nitelik ve nicelik yönünden yükselterek devamsızlığın ve işgücü devrinin azalmasına katkıda bulunmakla kalmayıp; aynı zamanda bireyi örgütsel yaşam ve en üst düzeyde sistem başarısı için gerekli birçok gönüllü eyleme yöneltmektedir (Topaloğlu vd., 2008:2).

Çalışanın bağlılığı örgütsel başarıya ulaşmada en kritik faktör olarak görülmektedir. Çünkü örgüte bağlı olan bireyler problem üreten değil, problem çözen bireylerdir. Örgütsel bağlılığı yüksek olan bireyler örgütün amaç ve hedeflerini gerçekleştirmede çok fazla çaba harcarlar ve örgüte güven veren kararlı iş gücünün oluşmasını sağlarlar. Bu nedenle örgütsel bağlılık bir örgüt için çok önemlidir. Örgüte bağlı çalışan; zor zamanlarda da örgütün yanında olan, işe düzenli devam eden, tam gün çalışan, örgütün varlıklarını koruyup hedeflerini paylaşan olarak tanımlanır. Örgütsel açıdan bakıldığında örgüte bağlı işgücüne sahip olma oldukça avantajlı görünür. Ancak körü körüne bağımlılığın çalışanları mevcut durumu kabul etmeye götüreceği ve bu nedenle örgütün de değişime uyum sağlama ve yenilik yapma yeteneğini kaybedeceği de öne sürülmektedir (Eskiköy Aydoğan, 2010:15).

1.5.2.1 Örgütsel bağlılığın çalışanlar açısından önemi

Artan rekabet koşullarında, örgütlerin yaşamlarını sürdürebilmeleri için gereksinim duydukları en önemli üretim faktörü işgücüdür. İş gücü hem örgütlerin üretim faktörlerinden biri, hem de diğer üretim faktörlerini kullanacak mevcut teknolojik yeniliklerden yararlanarak örgütün rekabet koşullarında ayakta kalmasını sağlayacak bir güçtür. Son yıllarda iş yaşamında karşılaşılan en önemli problemlerden birisi, işgörenlerin çalıştıkları örgütlerden memnun olamamaları ve bunun sonucu olan yüksek işgören devir oranıdır. Örgütte yüksek bir işgören devir oranı, maddi kayıplara neden olmanın yanı sıra, mevcut işgörenler arasında motivasyon azalmasına ve bunun sonucunda yapılan işin kalitesinin düşmesine de neden olmaktadır. İşgörenlerin çalıştıkları örgütten memnun kalmalarının sağlanması, örgütün asli görevlerinden biri olarak görülmektedir. Bu yüzden, işgörenin örgüt amaç ve değerlerini benimsemesi, bunları gerçekleştirmek için çaba

sarf etmesi ve örgütün bir üyesi olarak kalmaya istekli olması olarak tanımlanabilen örgütsel bağlılık, kavramının önemi gittikçe artmaktadır (Noyan, 2009:79).

Nitelikli işgörenlerin örgütüne bağlı olarak çalışması, bütün yetenek ve bilgisini örgütü için kullanması örgütsel bağlılığı yakından ilgilendiren bir konudur. Bireyler kendilerini örgütlerine bağlı hissettikleri ölçüde, işyerinde başarılı olacaklardır. Aksi takdirde, her an o işletmeden uzaklaşmanın yollarını arayacaklar ve kendilerinden bekleneni veremeyeceklerdir (Özdevecioğlu, 2003:113).

Örgüt-işgören ilişkisi sonucunda oluşan örgütsel bağlılık, işgörenin çalıştığı örgüte karşı hissettiği bağın gücünü ifade etmektedir. Bu nedenle iş görenlerin yaptıkları işten ve çalıştıkları örgütten memnun olmalarını sağlamak, örgütler tarafından mal ve hizmet üretmek kadar önemli görülmektedir. Bu bağlamda örgütsel bağlılığın örgüte olan olumlu etkileri düşünüldüğünde önemi daha da artmaktadır. Gerek iş performansını artırması gerekse işe geç gelme, devamsızlık ve işten ayrılma gibi örgüt için olumsuzluk yaratan durumları azaltması nedeniyle üzerinde hassasiyetle durulması gereken bir konu haline gelmiştir.

Çalışanların örgütsel bağlılığı, nitelikli çalışanları elde tutabilmek için örgütler açısından giderek daha fazla önem kazanan bir konu haline gelmektedir. Çünkü örgütlerin başarısı nitelikli çalışanlarla mümkündür. Bu anlamda örgütsel bağlılığı sağlayabilmek için çalışanların psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarının karşılanması önem taşımaktadır. Buna bağlı olarak örgüt içerisindeki hangi unsurların bağlılıkla doğrudan veya dolaylı ilişkili olduğunun bilinmesi, yapılan iş sürecinde yürütülecek çalışmaların etkililiğini arttırabilir. Diğer taraftan okullarda ise öğretmenlerin örgütsel bağlılığı, öğretmenin yaptığı işten memnun olmasını sağladığı gibi, öğrencilerin bireysel başarısının yanında, genel olarak okul başarısında da etkili olmaktadır. Ayrıca örgütsel bağlılığın etkileri, öğretmenin öğrencileriyle, çalışma arkadaşlarıyla ve öğrenci velileriyle olan iletişimine de olumlu yönde yansımaktadır (Karataş ve Güleş, 2010:77).

1.5.2.2 Örgütsel bağlılığın örgütler açısından önemi

Örgütsel bağlılık düzeyi yüksek işgörenlere sahip örgütler daha etkin ve verimli çalışırlar. Çünkü bu kişilerin işten ayrılma, işe geç kalma, devamsızlık gibi olumsuz davranışlar sergileme olasılığı, bağlılığı güçlü olmayanlara göre daha düşüktür. Örgüt amaçlarını benimseyen ve bu amaçlara ulaşmak için kendilerinden

beklenenin üstünde çaba harcayan işgörenler örgütün rekabet gücünü artırır. Ayrıca örgütsel bağlılığı yüksek olan işgörenler, örgüt hakkında çevredekilere olumlu görüşte ve bildirimde bulunarak, örgütün kaliteli elemanı kendisine çekmesini kolaylaştırır. Örgütüne bağlılık gösteren çalışanların, daha üretken, sadakatlerinin daha yüksek, verimlilik ve sorumluluk duygularının daha fazla olduğu öne sürülmektedir. Örgütsel bağlılık, işten ayrılma, iş performansı gibi davranışsal, iş tatmini gibi tutumsal, duygusal ve bilişsel yapılarla; çalışanın işe ve rolüne ilişkin özellikleriyle yakından ilişkili olduğu görülmektedir. Çalışanların sıradan bir üretim faktörü olmadığı ve kısa dönemde gözden çıkarılmalarının örgüte yarardan çok zarar getireceğinin anlaşılması ve son yıllarda ortaya çıkan rekabet şartlarıyla baş edebilmek için daha nitelikli çalışanlarla birlikte olma düşüncesi, çalışanların örgütsel bağlılığının artırılması gerekliliğini ortaya koymuştur (Kaya, 2013:54-55).

Çalışanın bağlılığı örgütsel başarıya ulaşmada en kritik faktör olarak görülmektedir. Çünkü örgüte bağlı olan bireyler problem üreten değil, problem çözen bireylerdir. Örgütsel bağlılığı yüksek olan bireyler örgütün amaç ve hedeflerini gerçekleştirmede çok fazla çaba harcarlar ve örgüte güven veren kararlı iş gücünün oluşmasını sağlarlar. Bu nedenle örgütsel bağlılık bir örgüt için çok önemlidir (Eskiköy Aydoğan, 2010:15).

Eğitimin çağdaş görevi toplum ve bireylerin sorunlarını çözmektir. Kişiler, insanca yaşama gereksinimini bugün her zamankinden daha fazla hissetmektedirler. Bu gereksinimin karşılanması bir yerde kaliteli eğitim kurumlarına sahip olmaktan geçer. Bu koşulun sağlanması da okulda birinci dereceden işgörenler olarak yönetici ve öğretmenlerin hem nicel hem de nitel açıdan yeterli ve donanımlı olmalarını gerektirir. Yeterli olma ise sadece dış koşulların iyileştirilmesi ve araçsal maddi güdülerle başılamayacağından yönetici ve öğretmenleri, örgütlerine bağlayıcı moral-psikolojik faktörlerin de ortaya çıkarılması, amaç ve beklentilerin karşılanması yönünden büyük önem taşımaktadır (Balay, 2000:11).

Örgütsel bağlılık, örgütlerin varlıklarını sürdürme çabalarının temel etkinliklerinden olmanın yanı sıra nihai amaçlarından da biridir. Bunun sebebi ise örgütlerine bağlı olan bireyler daha uyumlu olmakta, iş tatminlikleri ve üretkenlikleri daha fazla olmakta ve örgütlerine yüksek derecede sadakat ve sorumluluk duygusu içinde çalışmaktadırlar. Sonuç olarak, örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar örgütlere daha az maliyet getirmektedirler (Balcı, 2003:16).

1.5.3 Örgütsel Bağlılık Çeşitleri

Örgütsel bağlılık çeşitleri olan Duygusal bağlılık, Normatif bağlılık ve Devam bağlılık biçimleri ele alınmıştır.

1.5.3.1 Duygusal bağlılık biçimi

İşgörenlerin çalıştığı örgütte duygusal bağlılığı, onunla bütünleşmesi anlamına gelmekte olup duygusal bağlılık örgütsel bağlılık alanında en tanınmış olan yaklaşımdır. İlk kez Buchanan tarafından (1974) ortaya konulmuş Porter, Mowday ve arkadaşları (1974) tarafından geliştirilmiştir. Örgütsel değerleri kabullenme ve örgütte çalışmayı sürdürmeye istekli olmanın bir sonucu olarak bireyin örgütle kurduğu duygusal bağlılığı olarak tanımlanmaktadır. İşgörenler, çalıştıkları örgütün amaç ve değerlerini paylaşmaları ve bu amaç ve değerlerle özdeşleşmelerinin bir sonucu olarak örgütte duygusal bağlılıkla bağlanırlar. Çalışanlar örgütsel amaçlar doğrultusunda aktif katılım ve duygusal bağlılık sağlayarak sosyalleşir. Çalışan örgütün değerlerine ve amaçlarına katıldığı için örgütle özdeşleşmiş olur ve bunun sonucunda da değerlerini gönülden kabul ettiği örgüt için her türlü fedakarlığı yapmaya hazır bir bağlılık duygusu geliştirir. Bireyin örgütün amaç ve değerlerine inanması, örgüt üyeliğini sürdürmek için istek duyması ve örgütün lehine daha fazla çaba göstermeyi istemesiyle ortaya çıkan duygusal-tutumsal bağlılık kısa ve uzun dönemde ulaşılmak istenilen örgütsel çıktılar elde edilmesi ve örgütsel başarının sağlanmasında önemli rol oynamaktadır. Bu rolü oynarken duygusal-tutumsal bağlılık:

1. Performans düzeyinin artırılması,
2. İş gücü devir hızının düşürülmesi,
3. Üretkenliğinin artırılması,
4. Yaratıcılığın teşvik edilmesi,
5. Örgütle özdeşlenilmesi,
6. Örgütün amaçlarının daha iyi kavranılması,
7. Örgütsel ve bireysel amaçlar arasında bütünleşmenin sağlanması gibi sonuçlar yaratır (Bakan, 2011:76-78).

Duygusal bağlılık, işgörenin örgütte duygusal bağlılığını, onunla bütünleşmesini yansıtır. Duygusal bağlılıkta çalışanların örgütte kalma nedeni,

duygusal bağıllık ve örgütün amaçlarıyla özdeşleşmedir. Güçlü duygusal bağıllıkla örgütte kalanlar, buna gereksinim duyduklarından değil, fakat bunu istedikleri için örgütte kalmaya devam ederler (Balay, 2000:21). İşgörenlerin örgütlerinin değerlerini, hedeflerini ve amaçlarını benimsedikleri oranda hissettikleri bağıllıktır. Bu durumda işgören, örgütün değerlerini güçlü bir şekilde kabul eder ve örgütün bir parçası olarak kalmayı ister. Bu durum, işgörenin örgüte bağıllığının en iyi şeklidir. Aslında bu kişiler, her işverenin hayalini kurduğu, gerçekten kendini örgüte adanmış ve sadık işgörenlerdir. Böyle işgörenler, işe karşı olumlu tutum sergilerler ve gerektiğinde ek çaba göstermeye hazırdırlar (Bayram, 2005:132).

Tutumsal bağıllık olarak da bilinen duygusal bağıllık, örgüt çevresine ilişkin duygusal tepkilerle yakından ilgili olup, daha çok işe kendini verme, birlikte çalışan arkadaşlardan, işten ve mesleğe bağıllıktan sağlanan tatminle ilişkilidir. Duygusal bağıllık, işletmede çalışan bireylerin duygusal olarak kendi tercihleri ile işletmede kalma arzusu olarak tanımlanmaktadır. Duygusal bağıllık kurumdaki çalışan bireylerin örgütsel amaç ve değerleri kabullenmesini ve örgüt yararına üstün çaba sarf etmesini içerir. Meyer ve Allen, duygusal bağıllıkla en tutarlı ilişkinin, iş deneyimleriyle ilgili olduğunu ileri sürmüşlerdir. İşgörenler örgütte temel ihtiyaçlarını gidermek için az tatmin sağlayıcı deneyimlerden çok, örgüte daha güçlü bir şekilde duygusal bağıllık oluşturmalarını sağlayıcı deneyimlere açıktırlar. Duygusal bağıllığı gelişmiş işgörenler kendilerini örgüte adanmış sadık çalışanlardır. Güçlü duygusal bağıllıkta örgütte devamlı çalışanlar, buna gereksinim duyduklarından değil bunu istedikleri için örgütte kalmaya devam ederler (Bozkurt ve Yurt, 2013:124).

Temelinde arzu/istek olan duygusal bağıllık, çalışanların gönüllüğü esasına dayanır ve bireysel değerler ile örgütsel değerler arasındaki uyumdan ortaya çıkar. Çalışanın örgüte üye olmaktan dolayı memnuniyetini sağladığı gibi hedeflerin gönüllü olarak desteklenmesini ifade eder. Başka bir deyişle birey belirli bir hedefe ilişkin davranışları ya da eylemleri zorunluluk nedeniyle değil, istediği için gerçekleştirir. Çalışanın örgütle özdeşleşmesini, katılımını ve paylaşılan ortak değerler sonucu örgüte duygusal olarak bağlanmasını ifade eder (Taşkın ve Dilek, 2010:39).

Duygusal bağıllık, örgütün değerleri, amaçları ve genel olarak misyonuna karşı çalışanlarda gelişen güçlü ve pozitif tutumların bir bütünüdür. Bu tutum bireyin örgüt

ile özdeşleşmesi, örgüt amaçlarını gerçekleştirmeye yönelik istekli olarak faaliyet göstermesi ve örgütle arasında duygusal bir bağ kurması sonucunda ortaya çıkar. Bireyin kendisini örgütün bir parçası olarak görmesini, örgütün onun için önem ifade etmesini ve örgüte üye olmaktan büyük bir gurur ve memnuniyet duymasını sağlar. (Demirkol, 2014:3). Duygusal Bağlılık, örgütle duygusal bir bağlıdır; öyle ki, güçlü duygusal bağlılığı olan birey örgütüyle özdeşleşir, ilgilenir ve üyeliğinden zevk alır. Duygusal bağlılık, temelde, iş tatmini ve örgütsel adalet gibi olumlu iş tecrübelerinden gelişir ve daha yüksek düzeylerde örgütsel vatandaşlık davranışı ve daha düşük düzeylerde işten geri çekilme davranışı(devamsızlık ve gecikme gibi) gibi arzu edilir sonuçlarla ilişkilidir (Güney, 2007:253).

Beklentilerini gerçekleştiren ve temel gereksinimlerini karşılayan deneyimli çalışanlar, deneyimsiz çalışanlara göre örgütte daha güçlü duygusal bağlılık gösterirler. Çünkü deneyimsiz çalışanların işe başlarken örgütten maddi temele dayanan beklentilerinin olması daha yüksek bir olasılıktır (Uygur, 2009:18).

1.5.3.2 Normatif bağlılık biçimi

İşgörenlerin, iş ve meslek ahlakı, ya da etik değerler nedeniyle görev ve sorumluluklarını gerçekleştirdiği gibi yerine getirme eğiliminden doğan bir bağlılıktır. Bu örgütte çalışmayı kabul eden bir kimse, örgütsel amaç, kural v.b. hususları içten benimsemese de, etik değerler açısından onlara bağlı olduğunu göstermek ve buna uygun davranışlarda bulunmak zorundadır. Normatif bağlılığı yüksek olan çalışanlar, örgütte çalışmayı bir sorumluluk ve görev bilincinin bir parçası olarak görürler. Bu nedenle örgütte kalma ve ona bağlılık gösterme iş ve meslek ahlakının gereğidir (Eren, 2012:257).

Normatif bağlılıkta işgören, örgüte karşı sadakatin önemli olduğuna inanmakta ve bu konuda ahlaki bir zorunluluk hissetmektedir (Doğan ve Kılıç, 2007:47). İşgörenlerin örgütte kalma ile ilgili yükümlülük duygularını yansıtan normatif bağlılık, sadakat ve minnet duygusunu temel alan örgütsel bağlılık boyutudur. Bu yaklaşıma göre bireyin hedef ve değerleri ile örgütün amaçları arasındaki uyum, bireyin örgütte karşı minnet duygusu beslemesine neden olur. Wiener normatif bağlılığı örgütsel amaç ve beklentileri karşılama doğrultusunda içselleştirilmiş normsal baskı olarak tanımlamıştır. Güçlü normatif bağlılığa sahip bireyler, örgütün üyesi olmaya devam etmeyi doğru ve ahlaki bir davranış olarak kabul edeler. Bireyler sahip olduğu

değerlerden dolayı örgütte bağlı olmayı doğru bir davranış ve aynı zamanda bir yükümlülük olarak görürler. Bağlılığı bir yükümlülük olarak algılayan bireylere göre iş görenler çalıştıkları örgütlerine sadık olmalıdırlar (Bakan, 2011:101).

1.5.3.3 Devamlılık bağlılık biçimi

Bu bağlılık ise temel olarak çalışanın kişisel yatırımları nedeniyle organizasyonda kalma isteğini ifade eder. Organizasyonda çalışılan süre içerisinde elde edilen uzmanlık, çalışma arkadaşlarıyla geliştirilen sosyal ilişkiler, kıdem, kariyer, emeklilik hakları, bireyin kişisel yatırımları olarak değerlendirilebilir. Başka bir deyişle örgütten ayrılmanın getireceği maliyetler ile ilgilidir. Devamlılık bağlılığı örgütten ayrılmanın maliyetinin yüksek olacağı düşünülerek örgüt üyeliğinin sürdürülmesi durumudur. Aynı zamanda alternatiflerin bulunmadığı, başka bir istihdam olanağı bulunmadığı durumlarda da örgütten ayrılmanın maliyeti artacağı için devamlılık bağlılığı gelişmektedir (Taşkın ve Dilek, 2010:39). İşgörenlerin, örgütlerine yaptıkları yatırımların sonucunda gelişen bağlılıktır. Bu durumda işgören, örgüte fazlasıyla zaman ve çaba harcadığını, yatırım yaptığını ve bunun sonucu olarak da örgütte kalmasının bir zorunluluk olduğunu düşünmektedir. Örgüte devamlı bağlılık duyan bir kişi, örgütten ayrılması halinde daha az seçeneği olacağı fikrine sahiptir. Bu kişilerden bazıları, başka iş bulamadıklarından dolayı örgütte kalırlar. Bazılarının ise işi sevmekten çok sağlık, aile meseleleri ya da emekliliğe yakın olma durumları gibi zorlayıcı sebepleri vardır. Kötü iş alışkanlıkları yanında olumsuz tavır sergilerler ve yöneticiler için bir sorun kaynağı oluştururlar (Bayram, 2005:133).

Devam bağlılığı, örgütten ayrılmanın getireceği maliyetlerin farkında olma anlamına gelmektedir. Çalışanların duruma duygusal yaklaşmak yerine rasyonel ve pragmatist yaklaşım ayrıldıklarında karşılaşacakları yüksek maliyeti hesaplayarak örgüt üyeliğini devam ettirmeleri durumudur. Çalışanın örgütten ayrılmakla tazminat alamamak, işsiz kalmak, farklı işyerlerine uyum sağlayamamak, taşınmak gibi karşılaşacağı maliyet ve güçlükler nedeniyle istese de ayrılamaması durumudur. Devam bağlılığı, geçen sürede örgüte yapılan yatırımların miktarı ve çalışanların sahip oldukları alternatif iş imkânlarının sayısı gibi faktörler tarafından Açıklanmaktadır. Bu bağlılığın oluşabilmesi için örgütün çalışana alternatif iş yerlerinde kolaylıkla elde edebileceği maddi olanaklardan daha fazlasını sunması

gerekmektedir. Bu da çalışanların nitelik ve performanslarının ayrı ayrı değerlendirilmesini gerekli kılmaktadır. Benzer statüdeki çalışanlar için saptanmış standart bir ücret ve sosyal haklar sıradan bir çalışan için dışarıda elde edemeyeceği bir miktarı ifade edip devam bağlılığını artırırken daha nitelikli ve yüksek performans sergileyen bir başka çalışan için aynı sonucu doğurmayabilir (Demirkol, 2014:4). Örgütten ayrılmanın maliyetini göze almayı ve bunu kabul etmeyi anlatır. Buna göre devam bağlılığı, iş görenin bir örgütteki yatırımları, örneğin kıdemi ve yararlanmaları, oradan ayrılmanın maliyeti çok yüksek tutuyorsa çalışan kişi o örgütte bağlanır. Bu yaklaşım aynı zamanda örgütsel bağlılığı, ödül-maliyet bakış açısından irdelemektedir. Burada üzerinde durulan öge, pazarlık veya örgütle birey arasındaki ilişkilerin değişebilir olmasıdır. Bağlanan açısından daha yüksek düzeyde bir değişim ilişkisi onun sisteme daha fazla bağlılığı demektir (Balay, 2000:22).

Literatürde bu bağlılık türüne rasyonel bağlılık ve algılanan maliyet de denilmektedir. Devamlılık bağlılığı örgütten ayrılmanın getireceği maliyetlerin farkında olma anlamına gelmektedir. Devamlılık bağlılığında; duyguların örgüte bağlanmada çok az bir rol oynadığı düşünülmektedir. Devamlılık bağlılığı, örgütten ayrılmanın maliyetinin yüksek olacağını düşünülmesi nedeniyle örgüt üyeliğinin sürdürülmesi durumudur (Yüceler, 2009:448).

1.6 Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerden kişisel ve örgütsel faktörler ele alınacaktır.

1.6.1 Kişisel Faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen kişisel faktörlerden yaş, cinsiyet, medeni durum ve toplam çalışma süresi incelenmiştir.

1.6.1.1 Yaş

Demografik faktörlerle ilgili en önemli değişkenlerden biri çalışanın yaşıdır. Farklı yaş gruplarındaki çalışanların örgütsel bağlılık durumlarının bilinmesi örgütler bakımından önem taşımaktadır.

Örgütsel bağlılık ve yaş kavramı arasında olumlu bir ilişki olduğu vardır. Genel olarak iş görenlerin yaşı ilerledikçe, alternatif olanaklarının yitirilmesi endişesiyle örgüte zorunlu bir bağlılık duygusu ile bağlandıkları belirlenmiştir. Yaştaki artış iş sistemlerindeki kaynakların birikmesi anlamına gelmekte ve bu durum bireyin diğer örgütler gözündeki çekiciliğini özellikle de deneyim aranmadığı durumlarda düşürürken, işgörenin de örgüt değişmelerine duyduğu arzusunu azaltmaktadır (Gökalp, 2010:59).

Luthans ve arkadaşları yaş ile örgütsel bağlılık arasında olumlu bir ilişkinin bulunduğunu ileri sürmektedirler. İşgörenin yaşının ilerlemesi, aynı zamanda çalıştığı örgütteki yatırımlarının da (terfi etme, ücret artışı, hak edilen tazminat vb.) artması anlamına gelmektedir. Bu durum diğer örgütlerin ve iş alternatiflerinin çekiciliğini azaltmaktadır. Dolayısıyla işgören kendini gerçekleştirdiğini düşündüğü yere olan bağlılığını artırmaktadır (Türkoğlu, 2011:44).

1.6.1.2 Cinsiyet

Literatürde, hangi cinsiyetin örgütlerine daha çok bağlılık gösterdikleri konusunda görüş ayrılıkları bulunmakla birlikte, genellikle erkeklerin örgütsel bağlılıklarının kadınlardan daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

Erkek öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları, kadın öğretmenlerinkinden daha yüksektir. Kadınların erkeklere göre işlerine daha az bağlı olmaları iş yaşamının, daha çok ev işleri için yaratılmış olan kadınlara ağır gelmesi ve bu nedenle kadınlarda işe gelmeme ve işi terk etme olgularına daha sık rastlanmasına bağlanabilmektedir (Erdaş, 2009:23).

Örgütsel bağlılık ile ilgili literatürde, erkeklerin mi yoksa kadınların mı örgütlerine daha çok bağlılık gösterdikleri konusunda görüş ayrılıkları bulunmaktadır. Araştırmacılar farklı gerekçe ve nedenler ileri sürerek erkeklerin veya kadınların örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğunu iddia etmektedirler. Kadın çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin erkeklere göre daha düşük olduğunu savunan araştırmacıların ileri sürdükleri nedenler şunlardır: Kadınların ailesel rollere verdikleri önem ve kadınların iş yaşamına katılmalarının önündeki engeller. Kadın çalışanların erkeklere oranla daha fazla bağlılık gösterdiği görüşünü savunan araştırmacıların ileri sürdükleri nedenler işe şunlardır: Kadın çalışanlar örgütlerinde

daha istikrarlıdır ve kadın çalışanların karşılaştıkları engeller motivasyonunu artırmaktadır (Sağcan, 2013:47).

1.6.1.3 Medeni durum

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerden biri de medeni durumdur. Literatürde genellikle evli çalışanların bekarlara göre örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğu mevcut olmakla birlikte örgütsel bağlılığın medeni duruma göre değişmediği çalışmalar da mevcuttur.

Çalışanların örgütsel bağlılığının demografik değişkenlerden yaş ve medeni duruma göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir (Altın Gülova ve Demirsoy, 2012:72).

Medeni durum ile örgütsel bağlılık arasında zayıf düzeyde ilişki olmasına karşın; ilişkinin yönü pozitifdir. Başka bir deyişle evli işgörenler, bekarlara göre daha yüksek düzeyde örgütsel bağlılık hissetmektedir. Bunun nedeni; evli bireylerin bekarlara göre genelde daha fazla finansal yük üstlenmeleriyle açıklanabilmektedir (Aykaç, 2010:87).

1.6.1.4 Toplam çalışma süresi

İş görenlerin örgütteki çalışma süresi de örgütsel bağlılığı etkilemektedir. Yapılan araştırmaların bir kısmı çalışma süresi ile örgütsel bağlılık arasında ilişki olduğunu açıklasa da büyük bir çoğunluk çalışma süresi ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişki kurulamamıştır (Gözen, 2007:57).

Örgütsel bağlılıkla kıdem arasında doğrusal bir ilişki mevcuttur. Örgütte çalışılan süre arttıkça, örgütsel bağlılık da artmaktadır. Örgütte çalışan bireyin işte çalışma süresi arttıkça kişinin o örgüte karşı duyduğu bağlılığı da artacaktır. Ayrıca çalışanın işte çalışma süresi arttıkça örgütten elde edilen kazançları artacaktır ve kişinin mevcut pozisyonundan daha iyi pozisyonlara terfisi söz konusu olacaktır. Daha iyi pozisyona ulaşma şansına sahip olan iş görenin örgütsel bağlılığı artacak ve çalışan örgütsel amaçları gerçekleştirmek için güçlü bir istek duyacaktır (Eskiköy Aydoğan, 2010:53).

Örgütsel bağlılığı etkileyen bir diğer değişken ise bireyin kurumdaki hizmet süresidir. Bu iki değişken arasında pozitif bir ilişki vardır. Bilim adamı olan Cohen, bireylerin, hizmet süresi ile çalıştıkları kurumda elde ettikleri kazanç arasında doğru

orantılı bir ilişki olduğunu vurgulamıştır. Buna sebep, bireyin kurumda çalışma süresinin kuruma yapılan bir yatırım olmasıdır. Bireyler, kurumda çalıştığı zaman zarfında elde ettiği kazançlarını kaybetmemek için kurumlarına daha çok bağlanmaya başlarlar. Hizmet süresi, bireyleri örgütlerine bağlı kılan en önemli değişkenlerden biridir (Mammadova, 2013:81).

1.6.2 Örgütsel Faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörlerden ücret, terfi olanakları, yönetim biçimi ve kararlara katılım, çalışma arkadaşları ile örgüt kültürü incelenmiştir.

1.6.2.1 Ücret

Örgütsel bağlılığı etkileyen en önemli unsurlardan biri de bireylerin ücret düzeyidir. Hemen hemen örgütlerin tamamında işgörenler belirli bir ücret karşılığı çalıştıkları için, işi bırakıp bırakmama kararının alınmasında en belirleyici faktörlerden birinin ücret olduğu öne sürülmektedir. Dolayısıyla işgörenlerin ücret düzeyleri ile bağlılıkları arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır. Kişinin beklentilerini karşılayan bir ücrete tabi olması örgütsel bağlılığı artıracak, beklentilerinin altında ve adil olmayan bir ücretle çalışması ise bağlılık hissini azaltacaktır (Türkoğlu, 2011:45,46).

Örgüte bağlılığı etkileyen en belirgin unsur olarak ücret düzeyi yanı sıra, ücret dağılımındaki adalet, ücret politikası, ücret dağılımındaki adaleti algılama biçimleri örgütsel bağlılığı etkileyen diğer önemli unsurlar arasında sayılmaktadır. Ücret işgörenlerin gereksinimlerini karşılamak anlamında en önemli motive edici etkenlerdendir. Böylece de ücretler işin çekiciliğini belirlemektedir; öyle ki işgörene yapılan daha fazla bir ödeme, genellikle işgörenin daha yüksek düzeyde bağlılık göstermesini sağlamaktadır (Erdaş, 2009:29).

1.6.2.2 Terfi olanakları

Çalışanın, yetki, sorumluluk ve buna bağlı olarak da ücret yönünden daha üst seviyedeki bir pozisyona atanması terfi olarak adlandırılır. Terfi işlemi doğru bir

şekilde yapıldığında hem örgütün başarısı artar, hem de çalışanların motivasyonları ve örgüte olan bağlılıkları artar (Şen, 2008:58).

İşgören geçimini sağladıktan sonra daha farklı beklentiler oluşturmaktadır. Örgüt içi ilerleme örgütten ödül almayı sağladığı için bağlılık yaratmaktadır. İşgören hiç ilerleme şansı olmadığı bir örgüte karşı beklentilerini düşürecektir. Bu da örgütsel bağlılığını olumsuz etkileyecektir. Örgütsel ödül politikaları ya da örgütsel terfi anlayışından kaynaklı işgörenlerdeki memnuniyetsizlik örgütsel bağlılığı azaltmaktadır (Kardeş, 2009:66).

1.6.2.3 Yönetim biçimi ve kararlara katılım

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerden biri de yönetim biçimi ve kararlara katılım durumudur. Yöneticinin liderlik tarzı ve çalışanlarla iş birliği yaparak kararlara katılımını sağlaması örgütsel bağlılık kavramı bakımından önem taşımaktadır.

Örgütlerde yöneticilerin sergiledikleri yönetim ve liderlik tarzları örgütsel hedef ve değerlere olan bağlılığı artırmaktadır. Esnek ve katılımcı yönetim ve liderlik tarzı örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilerken, otokratik yönetim tarzı katılımı engelleyerek bağlılığı zedelemektedir. Genelde iş ortamında kişiye yüklenen sorumlulukları azaltıcı herhangi bir etmen onun bağlılığını da azaltmaktadır (Eskiköy Aydoğan, 2010:56).

Yöneticinin uyguladığı denetim tarzı da örgütsel bağlılık anlamında önem arz etmektedir. Astlarının iş yaparken sorumluluk almasına olanak sağlayan, kendilerini özgürce ifade etmelerine imkan tanıyan, objektif, onlara arkadaşça yaklaşan ve yerine getiremeyeceği emirler vermekten kaçınan esnek bir denetim mekanizması, işgöreni onurlandırmakta ve işini benimsemesine dolayısıyla örgütsel bağlılığının gelişmesine olanak sağlamaktadır. Esnek bir denetim mekanizmasının aksine baskıcı ve sıkı bir denetim mekanizması işgörenin ise olan ilgisini azaltmakta ve örgütsel bağlılığını tehdit etmektedir. Esnek ve katılımcı yönetim tarzı ve esnek bir denetim mekanizması örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilerken, otokratik yönetim tarzı ve sıkı denetim mekanizması; katılmayı engelleyerek örgütsel bağlılık duygusunu zedeleyebilmektedir (Aykaç, 2010:103,104).

Örgüte bağlılığın iş ve iş ortamına ilişkin değişkenlerle olan ilişkisini saptayan çalışmalarda, çalışanların yöneticilerine ilişkin algılarının çok önemli olduğu tespit

edilmiştir. Güvenilir, yenilikçi, açık, uyumlu olarak görülen yöneticilerin, çalışanların performanslarını arttırdığı, bu yöneticilerin yüksek örgütsel bağlılık için gereken psikolojik iklimi geliştirmeye önemli katkı yaptıkları tespit edilmiştir. Eğer tepe yönetim örgütsel kültüre ve değerlere önem veriyorsa bu örgütlerde verimlilik ve yenilikçi düşünceler artış gösterecektir. Bu nedenlerle birçok araştırmacı liderlik tarzına ve örgüt kültürüne önem vermiştir. Tepe yönetime duyulan memnuniyetin de bağlılığın belirleyicilerinden olduğunu ortaya koyan çalışmalar bulunmaktadır (Sağcan, 2013:51).

1.6.2.4 Çalışma arkadaşları

Örgüt için aynı ortamda çalışan işgörenlerin birbirleriyle ilişkileri, örgütsel bağlılığı etkileyen etkenlerden biri olarak değerlendirilmektedir.

İş arkadaşlıklarının olumlu olması, işgörenlerin örgüte olan bağlılıklarını arttırmakta, olumsuz olması ise, bağlılığı azaltmasına neden olmaktadır. Örgütlerin iş arkadaşları ile takım çalışması içinde olması durumunda dostane ve samimi bir ortam içinde çalışmaları mümkün olacaktır. Takım çalışmasının olumlu olmasının sağlanması işgörenin örgüte olan bağlılığına olumlu yönde etkileri olacaktır (Aygün, 2012:69).

Ekip içindeki çalışanların taşıdığı özellikler de çok önemlidir. Çözülecek problem ile ilgili bilgisi olmayan bireyleri grup içinde toplamak abestir. Ekip çalışmasında bulunan bireylerin, çözüm odaklı olmaları, iş ile ilgili bilgiye sahip olmaları, beyin fırtınası yapabilecek düzeyde olmaları, analiz etme yeteneğine sahip olmaları da önemlidir. Ekip çalışması aynı zamanda, bireylerin bir araya gelmesi, kaynaşması ve birbirlerini daha iyi tanınması için de çok önemli bir unsurdur. Çünkü çalışanlar, birbirine daha çok bağlanıp işletme hedefine yoğunlaştıkları zaman bu onların işletmelerine duydukları bağlılığı da artırır (Mammadova, 2013:88).

1.6.2.5 Örgüt kültürü

Örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörlerden bir diğeri de örgüt kültürüdür. Örgüt kültürü, bir örgüt içindeki çalışanların davranışlarını yönlendiren normlar, davranışlar, değerler, inançlar ve alışkanlıklar sistemi olarak tanımlanabilir. Kültür, insanlara yapmak zorunda oldukları şeylerin neler olduğu ve nasıl davranmaları gerektiği konusunda ipucu verir. Bir başka ifadeyle “örgüt kültürü, örgüt üyelerinin

düşünce ve davranışlarını şekillendiren hakim değerler ve inançlardır”. Çalışanlarının örgütsel bağlılığı yüksek olan bir örgüt, güçlü bir örgüt kültürüne sahip demektir. Bu ise, yeni işe başlayan çalışanların bu kültürün bir parçası olma isteğini artırmakta ve örgütsel beklentilerin yerine getirilmesi sorumluluğunu doğurmaktadır. Bu başarıldığında, çalışanlar örgütsel kültürünü benimser ve onun bir parçası olurlar (Gündoğan, 2010:101).

Örgüt kültürü, örgütsel bağlılığı besleyen bir yapı arz etmektedir. Örgüt kültürü işgörenlerin öncelikleri ile örgütün hedefleri arasında bir köprü işlevi görerek örgütsel bağlılığı etkilemektedir. İşgörenler arasında bir kimlik duygusunun gelişmesini sağlayarak ve örgütsel amaçlara katılımı teşvik ederek örgütsel bağlılığın oluşmasına veya kuvvetlenmesine destek olmaktadır. İşgörenlerin örgütle bütünleşmelerine katkıda bulunan örgüt kültürü, işgörenler arasında bağlılık yaratarak bireysel başarıya katkıda bulunmaktadır (Aykaç, 2010:94).

1.7 İş Tatmini İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

İş tatmini daha çok iş çevresi ile ilişkilendirilmesine karşılık, örgütsel bağlılık örgütün geneline karşı duyulan olumlu duygu ve tutumlar olarak ifade edilmektedir. Birbiriyle ilişkili görünen bu iki kavram arasındaki temel farklılık, bağlılığın daha çok örgütün amaçları ve değerlerinin bütününe uygunluğu temsili iken, iş tatmininin sadece işin çeşitli boyutlarıyla ilişkili olmasıdır. İş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi için dört model oluşturulmuştur. Bunlar:

1. İş tatmini örgütsel bağlılığa neden olur
2. Örgütsel bağlılık iş tatminine neden olur
3. Örgütsel bağlılık iş tatmini karşılıklı olarak ilişkilidir
4. Örgütsel bağlılık iş tatmini bağımsızdır (Bayrak Kök, 2006: 300).

Farklı gibi görünen, ancak bu farklılık sayesinde aralarında önemli bir ilişki olan bu iki kavram arasında olumlu ilişki vardır. Şöyle ki, işini seven, işinden memnun olan birey örgütüne karşı da içten içe sevgi duymaya, örgütünün hedeflerini de kendi hedefleri olarak benimsemeye başlar. Örgütünü seven, örgütüne bağlı olan, kendisini çalıştığı örgütün parçası olarak gören bir birey de işini sevmeye, işinde en iyi olarak kurumunun hedeflerini başarabilmesinde yardımcı olmaya başlar. Dolayısıyla, çalışanlarının örgütlerine duydukları bağlılığı arttırmak isteyen yöneticilerin, çalışanların yaptıkları işi daha cazibeli hale getirmeleri gerekmektedir. Bunu

başarmak için, çalışana onun motive olabileceği yöntemleri sunmak gerekir. Bu yöntemleri şu şekilde sıralayabiliriz:

1. Bireyin işi ile ilgili eğitim fırsatları sunmak,
2. Yaptığı işi monotonluktan uzaklaştırmak,
3. İş zenginleştirme veya iş rotasyonu gibi yöntemler uygulamak,
4. Terfi imkânları sunmak,
5. Motive edici ücret vermek vs.

Bu faktörler çalışana sunulduğu zaman, çalışan işinden memnun olacaktır. İşinden memnun çalışan ise, örgütüne bağlı kalacaktır (Mammadova, 2013:92,93). İş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında her zaman geçerli bir ilişki olduğu tatmin olmuş işverenlerin tatmin olmayanlara göre örgüte faydalı isteğe bağlı davranışları çok daha fazla sergiledikleri gözlenmiştir. İş tatmini yüksek olan bir birey işletmesine daha sadakatle hizmet sunacak, bunun sonucu olarak da üretmiş olduğu hizmet kalitesi de yüksek olacaktır (Sağcan, 2013:126).

İş tatmini yüksek olan çalışanların, örgütsel bağlılığının da yüksek olacağı; başka bir ifadeyle iş tatmini ve örgütsel bağlılığın, birbirinin belirleyicisi konumunda olduğu söylenebilir. İş tatmini ve örgütsel bağlılık yüksek düzeyde ilişkilidir (Güleş ve Karataş, 2010:86). Okul yöneticilerinin iş tatminleri ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı ölçüde ilişki bulunmuştur. İş tatmini yükseldikçe örgüte bağlılık da, iş tatminine paralel olarak yükselmektedir (Izgar, 2008:327).

İş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki nedensel ilişkinin araştırıldığı bir çalışmada, örgütsel bağlılığın iş tatminini artırdığı sonucuna varılmıştır (Sezgin, 2010:146). İş tatmininin örgütsel bağlılığın bir sonucu olduğunu destekleyen görüşler mevcuttur. Örgütsel bağlılık, iş çevresinde pozitif bir değer anlamında, duygusal bir tepki olarak görülebilir. Bu durum özellikle bireyler örgüt hedef ve değerlerine kuvvetle inandıklarında ve/veya örgütte üyeliklerinin devamını çok güçlü bir şekilde istediklerini gösterdikleri zaman “duygusal bir tepki” olarak dikkate alınabilir. Bu bağlılığın sonucu, mevcut çıktılarının arzu edilen şekilde tamamlanması olarak görülen başarılı bir amaç olarak görülebilir. Bağlılığın artması eğer bu işgörenin tespit ettiği bir değer ise tatmine yönelik çabayı arttırabilmektedir (Gözen, 2007:87). Örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır. Bireylerin örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve

toplam örgütsel bağlılık düzeyleri arttıkça iş tatmini alt boyutları olan içsel tatmin, dışsal tatmin ve genel tatmin düzeyleri de artmaktadır (Kaya, 2013:143).

Örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında karşılıklı bir etkileşim vardır. Örgütsel bağlılık iş tatminini olumlu yönde etkilerken, iş tatmini de örgütsel bağlılığı aynı yönde etkiler. Başka bir ifade ile işlerinde tatmin olan çalışanlar örgütlerine daha çok bağlı olma, tatminsiz çalışanlar ise, örgüte zarar verebilecek davranış gösterme eğilimindedirler (Kama ve Poyraz, 2008:148). Eğer iş tatmini örgütsel bağlılığı etkiliyorsa örgütsel bağlılık da iş tatminini etkilemektedir. Bu etkileşim sürekli olarak birinin etkilemesi ya da birinin etkisinin diğerinden fazla olduğu şeklinde değil de, durum ve şartlara göre karşılıklı etkinin değişken olmasıyla gerçekleşmemektedir. Yani bazı durumlarda iş tatmini örgütsel bağlılığı arttırırken, bazı durumlarda da örgüte bağlılık tatmini arttırabilmektedir (Şen, 2008:73).

Mowday, Porter ve Steer'a göre, örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki temel fark, örgütsel bağlılığın örgüte bağlı düşüncelerle karşı, işgörenin geliştirdiği duygusal tepkiler, iş tatmininin ise, işgörenin belirli bir işe karşı geliştirdiği tepkiler olmasıdır. Her iki değişkenin birbiri ile yüksek derecede ilişkili olması beklenirken, işgörenin çalıştığı örgüte ve onun değerleri ile hedeflerine olumlu duygular beslerken, örgüt içinde yaptığı belli bir işten dolayı mutsuzluk duyabileceği olasılığı her zaman bulunabilmektedir (Gözen, 2007:87).

Bazı araştırmacılar tarafından belirtilen görüşe göre ise, tatmin bağlılıktan önce gelmektedir. Tatmin daha az stabildir, örgütsel bağlılıktan daha hızlı gelişmektedir. Bu çalışmalara göre örgütsel bağlılık örgüt ile birey arasında global bir bağ oluşturmakta, tatmin ise daha spesifik kalmaktadır (Keleş, 2006:104).

Araştırmaların genelinde iş tatmini ile Örgütsel bağlılık arasında karşılıklı bir etkileşim olduğu görülmekle birlikte, iş tatmini ile örgütsel bağlılığın birbirinden bağımsız olduğunu ortaya koyan araştırmalar da bulunmaktadır.

İKİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın modeli, evren ve örneklemin seçimi, veri toplama araçları, verilerin toplanma süreci, veri toplamada kullanılan araçların geçerlik ve güvenilirlik sonuçları ile verilerin analizi ve elde edilen bulgular hakkında bilgiler verilmiştir.

2.1 Araştırmanın Modeli

Bu araştırma bireylerde iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla, ilişkisel tarama modeline uygun olarak gerçekleştirilmiştir.

İlişkisel tarama modelleri, iki ya da daha fazla değişken arasında birlikte değişimin varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleri olarak tanımlanmaktadır. İlişkisel tarama modellerinde değişkenler arasındaki ilişkiler, “korelasyon türü” ve “karşılaştırma türü” olmak üzere iki şekilde incelenmektedir. Korelasyon türü ilişkisel taramada, değişkenlerin birlikte değişip değişmediği; eğer, birlikte değişim var ise, bunun nasıl olduğu saptanmaya çalışılırken; karşılaştırma türü ilişkisel tarama modellerinde ise, en az iki değişken bulunup, bunlardan birine (sınanmak istenen bağımsız değişkene) göre gruplar oluşturularak diğer değişkene (bağımlı değişkene) göre aralarında bir farklılaşma olup olmadığı incelenir.

Bu araştırma, sözü edilen her iki ilişkisel tarama modeline de uygun olarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmada iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler, korelasyon türü tarama modelinde incelenirken; iş tatmini ve örgütsel bağlılık değişkenlerinin araştırmada kullanılan kişisel bilgi formundan elde edilen bağımsız değişkenler açısından farklılaşıp farklılaşmadığı da karşılaştırma türü ilişkisel tarama modelinde analiz edilmiştir.

2.2 Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Adıyaman ilinde Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı kamu okullarında çalışan okul öncesi, ilkokul, ortaokul ve lise öğretmenleri oluşturmaktadır. Adıyaman İl Milli Eğitim Müdürlüğü İstatistik Bölümü verilerine göre, Adıyaman ilinde 829 okul bulunmaktadır. Bu okullarda toplam 8429 öğretmen görev yapmaktadır. Öğretmenlerin eğitim kurumu türlerine dağılımı ve yüzdelik oranları aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 2.1: Adıyaman ilindeki okul türleri, öğretmen sayıları ve oranları tablosu (Adıyaman İl Milli Eğitim Müdürlüğü İstatistik Bölümü Verileri, 25 Kasım 2013).

Sıra No	Adıyaman İlindeki Okul Türleri	Adıyaman İlindeki Öğretmen Sayısı	İldeki Toplam Öğretmen Sayısına Oranı (%)
1	Okul Öncesi	192	2,28
2	İlkokul	2797	33,18
3	Ortaokul	3197	37,93
4	Lise	2243	26,61
	Toplam	8429	100

Adıyaman ilinde Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı kamu okullarında çalışan toplam 8429 okul öncesi, ilkokul, ortaokul ve lise öğretmenleri arasında, örneklem yöntemiyle 432 kişiye anket uygulanmıştır. Anket uygulanan okullar rastgele seçilmiştir. Hangi eğitim kurumu türünde kaç öğretmene anket uygulandığı aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 2.2: Adıyaman ilindeki okul türleri, öğretmen sayıları ve anket uygulanan öğretmen sayıları (Adıyaman İl Milli Eğitim Müdürlüğü İstatistik Bölümü Verileri, 25 Kasım 2013).

Sıra No	Adıyaman İlindeki Okul Türleri	Adıyaman İlindeki Öğretmen Sayısı	Anket Uygulanan Öğretmen Sayısı
1	Okul Öncesi	192	21
2	İlkokul	2797	139
3	Ortaokul	3197	162
4	Lise	2243	110
	Toplam	8429	432

2.3 Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi saptamak için literatür taraması yapılmıştır. Araştırmada üç adet tarama (anket) metodu kullanılmıştır. Anket formları okul öncesi, ilkokul, ortaokul ve liselere gidilerek öğretmenlere dağıtılmış ve belirli bir süre sonra toplanmıştır. Araştırma anketi üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümdeki “Kişisel Bilgiler Formunda” öğretmenlerin demografik özelliklerini belirlemeye yönelik 6 demografik soru bulunmaktadır. İkinci bölümde öğretmenlerin iş tatmin düzeylerini ölçmek amacıyla (Minnesota Satisfaction Questionnaire) Minnesota İş Tatmini Ölçeğinin kısa formu kullanılmıştır. R.V Da vis, D.J. Weiss, G.W England, L.H. Lofquist Minnesota Tatmin Ölçeği'nin uzun formundan (100 madde) iç ve dış faktörlerinden oluşan tatmin durumları ile ilgili maddeleri birleştirerek 20 madde halinde bir ölçek geliştirmişlerdir. Ölçeğin Türkiye'deki adaptasyon çalışmasını Hacettepe Üniversitesi'nden Deniz ve Güliz Gökçora yapmışlar, ölçeği İngilizce formundan Türkçeye çevirmişlerdir. Bu çeviri başka dil bilimciler tarafından da kontrol edilerek, uygulanması uygun görülmüştür. Üçüncü bölümde öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmek için Cook ve Wall'ın Örgütsel Bağlılık Ölçeğine göre hazırlanmış anket formunda 18 sorudan oluşan “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” (Organizational Commitment Questionnaire – OCQ) kullanılmıştır.

Araştırmada uygulanan Minnesota İş Tatmini Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği anket soruları Aktay'ın çalışmasından alınarak kullanılmıştır (Aktay, 2010:87,88).

Anket soruları 5'li likert ölçeğine göre düzenlenmiş olup, bu ölçekteki değerlerin anlamı; “(1) Tamamen katılıyorum, (2) Katılıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılmıyorum, (5) Kesinlikle katılmıyorum” şeklinde beş aralıklı olarak derecelendirilmiştir.

2.4 Verilerin analizi

Uygulanan anket formları üzerinde gerekli değerlendirmeler yapılarak, geçerliliği olmayan sorunlu anket formları değerlendirmeye alınmamıştır. Ölçeğin güvenilirliğinin test edilmesinde Alfa Katsayısından (Cronbach's Alfa) yararlanılmıştır. Analizlerde 432 cevaplayıcıdan elde edilen veriler kullanılmıştır.

Toplanan verilerin analizinde, SPSS for Windows (Statistical Package for Social Sciences) programı kullanılmıştır. Faktör Analizi, Frekans Analizi, Aritmetik Ortalama, Standart Sapma, T-Testi, Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova) ve Tukey HSD Testlerinden” yararlanılmıştır. Araştırmada iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında ilişki olup olmadığını saptamak için korelasyon analizi yapılmıştır.

2.5 Bulgular ve Yorum

Bu bölümde uygulama sonucunda elde edilen bulgular analiz edilerek yorumlanmıştır.

Güvenirlilik Analizi

Ankette yer alan değişkenlerin oluşturduğu faktörlere ait güvenilirlik analizleri Cronbach Alfa değerleri ile araştırılmıştır.

Bir test için hesaplanan güvenilirlik katsayısının 70 ve daha yüksek olması test puanlarının güvenilirliği için genel olarak yeterli görülmektedir (Büyüköztürk, 2006:167-182).

Tablo 2.3: Güvenirlilik analizi.

	Cronbach Alfa	N
İş Tatmini	0,91	432
Örgütsel Bağlılık	0,80	432

Tablo 2.3’te görüldüğü gibi yapılan analizde iş tatmini güvenilirlik katsayısı, 0,91; örgütsel bağlılık güvenilirlik katsayısı, 0,80; ikisinin ortalaması da 0,85 olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre tüm çalışma yüksek güvenilirliktedir.

Faktör Analizi

Faktör Analizi, bilindiği üzere, birbiriyle bağlantısı olduğu düşünülen çok sayıdaki değişkenler arasındaki ilişkinin yapısına yönelik ipuçları sağlamak amacıyla kullanılmaktadır. Faktör analizinde temel mantık, karmaşık bir olgunun daha az sayıda faktörler (temel değişkenler) yardımıyla açıklanabileceği düşüncesidir. Hair vd. (1998) faktör yüklerini değerlendirirken $-/+ 0,3$ ’ü az (minimal), $-/+ 0,4$ ’ü çok önemli ve $-/+5$ pratik açıdan anlamlı olarak ele almayı önermiştir (Altunışık vd., 2010: 261-281).

Tablo 2.4: Değişkenlerle ilgili faktör analizi.

SORULAR	İŞ TATMİNİ	ÖRGÜTSEL BAĞLILIK
İT1	0,506	
İT2	0,444	
İT3	0,361	
İT4	0,534	
İT5	0,742	
İT6	0,795	
İT7	0,641	
İT8	0,374	
İT9	0,474	
İT10	0,430	
İT11	0,464	
İT12	0,472	
İT13	0,656	
İT14	0,624	
İT15	0,550	
İT16	0,580	
İT17	0,331	
İT18	0,469	
İT19	0,530	
İT20	0,424	
ÖB1		0,575
ÖB2		0,675
ÖB3		0,837
ÖB4		0,785
ÖB5		0,805
ÖB6		0,761
ÖB7		0,530
ÖB8		0,668
ÖB9		0,513
ÖB10		0,626
ÖB11		0,554
ÖB12		0,554
ÖB13		0,811
ÖB14		0,324
ÖB15		0,594
ÖB16		0,433
ÖB17		0,567
ÖB18		0,586

İT: İş Tatmini, ÖB: Örgütsel Bağlılık

Anketin güvenilirlik analizi yapıldıktan sonra kuramsal olarak belirlenen faktör yapısının geçerliliğini test etmek amacıyla Faktör Analizi yapılmıştır. Buna göre Tablo 2.4’te görülen bütün soruların pratik olarak faktör analizine uygun olduğu görülmektedir. İş tatmini faktör yükleri 0,331 ile 0,795, örgütsel bağlılık faktör yükleri ise 0,324 ile 0,837 arasında değişmektedir. İş tatmini faktör ortalaması = 0,52; örgütsel bağlılık faktör ortalaması = 0,62’dir.

Frekans Analizleri

Frekans dağılımı bir ya da daha çok değişkene ait değerlerin ya da puanların dağılımına ait özelliklerini betimlemek amacıyla verileri sayı ve yüzde olarak verir. Frekans dağılımı tablo halinde verilebileceği gibi, uygun olduğu durumlarda çeşitli grafikler kullanılarak da gösterilebilir (Büyüköztürk, 2006:21).

Tablo 2.5: İş Tatmini frekans analizi.

	Sayı	Ortalama	Std. S.	Frekans Analizi									
				Frekans (S)					Yüzdeler (%)				
				++	+	0	-	--	++	+	0	-	--
Yaptığım işten her zaman memnuniyet duyuyorum.	432	2,24	1,07	107	202	48	62	13	24,8	46,8	11,1	14,4	3,0
İşimde bağımsız çalışma imkanlarının olduğunu düşünüyorum.	432	2,68	1,10	54	176	74	110	18	12,5	40,7	17,1	25,5	4,2
İşimde arada sırada tekdüzelikten uzaklaşarak değişik şeyler yapma şansım oluyor.	432	2,65	1,14	56	189	62	98	27	13,0	43,8	14,4	22,7	6,2
Toplum içerisinde saygın kişi olma şansını bana verdiğini düşünüyorum.	432	2,86	1,23	51	155	80	92	54	11,8	35,9	18,5	21,3	12,5
İş ortamındaki yöneticilerin yönetim tarzından memnunuz.	432	2,18	0,97	99	215	70	36	12	22,9	49,8	16,2	8,3	2,8
Yöneticilerin karar verme yeteneklerini memnun edici buluyorum.	432	2,36	0,98	74	203	87	60	8	17,1	47,0	20,1	13,9	1,9
İş yerinde bana verilen sorumluluğu memnun edici buluyorum.	432	2,28	0,91	64	242	75	40	11	14,8	56,0	17,4	9,3	2,5
İşimi bana garantili bir gelecek sağlaması bakımından yeterli buluyorum.	432	2,71	1,15	55	166	90	88	33	12,7	38,4	20,8	20,4	7,6
Yaptığım işi başkaları için bir şeyler yapabilme hissi açısından yeterli buluyorum.	432	2,1	0,97	118	212	49	46	7	27,3	49,1	11,3	10,6	1,6
Diğer çalışanların yönlendirilmesinde aldığım yetkiden memnunuz.	432	2,74	0,99	41	149	132	99	11	9,5	34,5	30,6	22,9	2,5
Kendi bilgi ve yeteneklerime uygun bir iş yapmaktayım.	432	2,05	0,99	137	191	59	34	11	31,7	44,2	13,7	7,9	2,5
İşle ilgili alınan kararları uygulanmaya konması açısından memnun edici buluyorum.	432	2,6	1,04	56	170	112	76	18	13,0	39,4	25,9	17,6	4,2
Aldığım ücretin yaptığım işin karşılığı olduğunu düşünüyorum.	432	3,58	1,22	25	76	75	135	121	5,8	17,6	17,4	31,2	28,0
Yaptığım işle ileride terfi şansı elde edeceğimi düşünüyorum.	432	3,65	1,10	20	52	86	174	100	4,6	12,0	19,9	40,3	23,1
Kendi fikir ve kanaatlerimi kullanabildiğim bir işte çalışmaktayım.	432	2,6	1,14	67	174	76	91	24	15,5	40,3	17,6	21,1	5,6
İşim bana kendi yöntemlerini kullanma serbestliği tanıyor.	432	2,48	1,05	67	197	75	79	14	15,5	45,6	17,4	18,3	3,2
Çalışma şartları ve saatlerini uygun buluyorum.	432	2,61	1,17	64	193	49	99	27	14,8	44,7	11,3	22,9	6,2
İş ortamındaki arkadaşlık ilişkilerinin işimden duyduğum memnuniyeti etkileyeceğini düşünüyorum.	432	1,9	0,90	150	213	34	29	6	34,7	49,3	7,9	6,7	1,4
Yapılan işin takdiri açısından memnun edici olduğunu düşünüyorum.	432	2,78	1,18	57	150	102	82	41	13,2	34,7	23,6	19,0	9,5
Bugün işe girecek olsam çalıştığım kuruma tekrar başvuruda bulunurum.	432	2,77	1,32	84	123	93	69	63	19,4	28,5	21,5	16,0	14,6
ORTALAMA	432	2,59	1,08	72,3	172	76,4	80	31	16,7	39,9	17,7	18,5	7,2

Tablo 2.5'te öğretmenlere iş tatmini ile ilgili sorular sorularak tatminde rol oynayan unsurlar belirlenmeye çalışılmıştır. Sorulara cevap veren öğretmenlerin %73,40'ı (24,80+46,80) yaptığı işten her zaman memnun olduklarını, %53,20'nin (12,50+40,70) işinde bağımsız çalışma imkanına sahip olduklarını, %56,80'nin (13,00+43,80) İşinde arada sırada tekdüzelikten uzaklaşarak değişik şeyler yapma şansım sahip olduklarını, %47,70'nin (11,80+35,90) işlerinin toplum içerisinde saygın kişi olma şansını kendilerine verdiğini düşündüklerini, %72,70'ı (22,90+49,80) iş ortamındaki yöneticilerin yönetim tarzından memnun olduklarını, %54,10'u (17,10+47,00) yöneticilerin karar verme yeteneklerini memnun edici bulduklarını, %70,80'nin (14,80+56,00) iş yerinde kendilerine verilen sorumluluğu memnun edici bulduklarını, %51,10'u (12,70+38,40) işlerinin kendilerine garantili bir gelecek sağlaması bakımından yeterli bulduklarını, %76,30'u (27,30+49,10) yaptığım işi başkaları için bir şeyler yapabilme hissi açısından yeterli bulduklarını, %44'ü (9,50+34,50) diğer çalışanların yönlendirilmesinde aldıkları yetkiden memnun olduklarını, %30 da diğer çalışanların yönlendirilmesinde aldıkları yetkiden memnun olup olmadıkları konusunda kararsız olduklarını, %75,90'nin (31,70+44,20) kendi bilgi ve yeteneklerine uygun bir iş yaptığımı, %52,40'ı (13,00+39,40) işle ilgili alınan kararların uygulanmaya konması açısından memnun edici bulduklarını, %59,20'si (31,20+28,00) aldığı ücretin yaptığı işin karşılığı olmadığını düşündüğünü, %63,40'ı (40,30+23,10) yaptığı işle ileride terfi şansı elde edeceğini düşünmediğini, %55,80'nin (15,50+40,30) kendi fikir ve kanaatlerini kullanabildiği bir işte çalıştığını, %61,10'nu (15,50+45,60) işlerinin kendi yöntemlerini kullanma serbestliği tanıdığını, %59,50'si (14,80+44,70) çalışma şartları ve saatlerini uygun bulduklarını, %74,00'ü (34,70+49,30) iş ortamındaki arkadaşlık ilişkilerinin işinden duyduğu memnuniyeti etkileyeceğini, %47,90'nin (13,20+34,70) yapılan işin takdir edilmesini memnun edici bulduğunu, %47,90'nin (19,40+28,50) bugün işe girecek olsa çalıştığı kuruma tekrar başvuruda bulunacağını belirtmişlerdir.

Öğretmenlerin yaptıkları işte ileride terfi şansı elde edeceklerini düşünmemelerinin sebebi, öğretmenlik mesleğinde kariyer yaparak terfi etmenin zor olması olarak düşünülebilir. Öğretmenlerin önemli bir bölümü %63,40'ı yaptıkları işe göre aldıkları ücretin yetersiz olduğunu düşünmektedir.

Tablo 2.6: Örgütsel bağlılık frekans analizi.

	Sayı	Ortalama	Std. S.	Frekans Analizi									
				Frekans (S)					Yüzdeler (%)				
				++	+	0	-	--	++	+	0	-	--
Meslek hayatımın geri kalan kısmını çalışmakta olduğum kurumda geçirmek beni mutlu eder.	432	2,80	1,23	69	127	105	83	48	16,0	29,4	24,3	19,2	11,1
Çalıştığım kurumun meselelerini gerçekten de kendi meselelerim gibi hisederim.	432	2,11	0,92	96	245	46	35	10	22,2	56,7	10,6	8,1	2,3
Kendimi çalıştığım kuruma ait hisediyorum.	432	2,28	1,00	87	207	77	48	13	20,1	47,9	17,8	11,1	3,0
Kendimi çalıştığım kuruma duygusal olarak bağlı hisediyorum.	432	2,34	0,99	73	215	79	52	13	16,9	49,8	18,3	12,0	3,0
Kendimi çalıştığım kurumda ailenin bir parçası olarak görüyorum.	432	2,34	1,04	84	194	92	43	19	19,4	44,9	21,3	10,0	4,4
Çalıştığım kurum benim için çok şey ifade ediyor.	432	2,31	1,04	94	188	85	50	15	21,8	45,5	19,7	11,6	3,5
Şu anda kendi istediğimden ziyade mecburiyeten dolayı bu kuruluştaki çalışıyorum.	432	3,41	1,18	35	77	62	189	69	8,1	17,8	14,4	43,8	16,0
İstesem de şu anda çalıştığım kurumdan ayrılacak durumda değilim.	432	2,89	1,32	71	137	42	131	51	16,4	31,7	7,9	30,3	11,8
Şu anda çalıştığım kurumdan ayrılacak olsam hayatım altüst olur.	432	3,22	1,20	40	97	80	155	60	9,3	22,5	18,5	35,9	13,9
Fazla alternatif olmadığı için çalıştığım kurumdan ayrılmayı düşünmüyorum.	432	2,93	1,21	48	154	46	148	36	11,1	35,6	10,6	34,3	8,3
Çalıştığım kuruma kendimden o kadar çok şey verdim ki, buradan ayrılmayı düşünemiyorum.	432	3,12	1,12	35	105	102	152	38	8,1	24,3	23,6	35,2	8,8
Çalıştığım kurumdan ayrılacak olsam, başka iş bulma imkanım sınırlı olur.	432	2,92	1,26	50	154	61	111	56	11,6	35,6	14,1	25,7	13,0
Bu kurumda çalışmaya devam etmek için bir zorunluluk hisetmiyorum.	432	3,07	1,14	37	131	75	157	32	8,6	30,3	17,4	36,3	7,4
Benim için avantajlı da olsa çalıştığım kurumdan şu anda ayrılmamın doğru olmadığını düşünüyorum.	432	2,48	1,03	54	214	76	68	18	13,3	49,5	17,6	15,7	4,2
Çalıştığım kurumdan ayrılırsam kendimi suçlu hisederim.	432	3,27	1,11	24	101	91	165	51	5,6	23,4	21,1	38,2	11,8
Çalıştığım kurum sadakat gösterilecek bir kurumdur.	432	2,27	1,07	99	202	62	50	19	22,9	46,8	14,4	11,6	4,4
Buradaki insanlara karşı bir yükümlülük hisettiğim için çalıştığım kurumdan şu anda ayrılamam.	432	2,77	1,14	51	160	83	110	28	11,8	37,0	19,2	25,5	6,5
Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum.	432	3,03	1,16	41	119	102	126	44	9,5	27,5	23,6	29,2	10,2
ORTALAMA	432	2,75	1,12	60,4	157,1	75,9	104,1	34,4	14,0	36,5	17,5	24,1	8,0

Tablo 2.6'da öğretmenlere örgütsel bağlılık ile ilgili sorular sorularak örgütsel bağlılıkta rol oynayan unsurlar belirlenmeye çalışılmıştır. Sorulara cevap veren öğretmenlerin %45,40'ı (16,00+29,40) meslek hayatlarının geri kalan kısmını çalışmakta oldukları kurumda geçirmekten mutluluk duyacaklarını, %78,90'nı (22,20+56,70) çalıştıkları kurumun meselelerini gerçekten de kendi meseleleri imiş gibi hissettiklerini, %68,00'ı (22,10+47,90) kendini çalıştığı kuruma ait hissettiğini, %66,70'ı (16,90+48,70) kendini çalıştığı kuruma duygusal olarak bağlı hissettiğini, %64,30'u (19,40+44,90) kendini çalıştığı kurumda ailenin bir parçası olarak gördüğünü, %67,30'u (21,80+45,50) çalıştıkları kurumun kendileri için çok şey ifade ettiğini, %25,90'nı kendi isteklerinden ziyade mecburiyetten dolayı kurumlarında çalıştıklarını, %59,80'nı (43,80+16,00) kendi istekleriyle kurumlarında çalıştıklarını, %48,10'nu (16,40+31,70) istese de şu anda çalıştığı kurumdan ayrılacak durumda olmadığını, %31,80'nı (9,30+22,50) şu anda çalıştığı kurumdan ayrılacak olsa hayatının altüst olacağını, %49,80'nı (35,90+13,90) ise şu anda çalıştığı kurumdan ayrılacak olsa hayatlarının alt üst olacağı düşüncesine katılmadıklarını, %46,70'ı (11,10+35,60). Fazla alternatif olmadığı için çalıştığı kurumdan ayrılmayı düşünmediğini, %32,40'ı (8,10+24,30) çalıştığı kuruma kendinden o kadar çok şey verdiğini ondan dolayı oradan ayrılmayı düşünmediğini, %44,00'nün (35,20+8,80) ise bu düşünceye katılmadığını, %47,20'si (11,60+35,60) çalıştığı kurumdan ayrılacak olsa, başka iş bulma imkanının sınırlı olduğunu, %38,90'nı (8,60+30,30) kurumunda çalışmaya devam etmek için bir zorunluluk hissettiğini, %43,70'ı (36,60+7,40) kurumunda çalışmaya devam etmek için bir zorunluluk hissetmediğini, %62,80'nı (13,30+49,50) kendisi için avantajlı da olsa çalıştığı kurumdan şu anda ayrılmanın doğru olmadığını düşündüğünü, %29,00'u (5,60+23,40) Çalıştığı kurumdan ayrılırsa kendini suçlu hissedeceğini, %69,70'ı (22,90+46,80) çalıştıkları kurum sadakat gösterilecek bir kurum olduğunu, %48,80'nı (11,80+37,00) kurumundaki insanlara karşı bir yükümlülük hissettiği için çalıştığı kurumdan şu anda ayrılamayacağını, %37,00'si (9,50+27,50) çalıştığı kuruma çok şey borçlu olduğunu, %39,40'ının (29,20+10,20) ise çalıştığı kuruma çok şey borçlu olmadığını belirtmişlerdir.

Tablo 2.7: Demografik özelliklere ait frekans analizi.

Demografik Özellikler	Frekans (N)	Yüzde %	
Yaş	22-26	19	4,4
	27-31	92	21,3
	32-36	118	27,3
	37-41	111	25,7
	42-46	49	11,3
	47 ve üzeri	43	10
Cinsiyet	Kadın	136	31,5
	Erkek	296	68,5
Medeni Durum	Evli	378	87,5
	Bekar	54	12,5
Çalışma Süreniz	1 yıldan az	17	3,9
	1-3 yıl	19	4,4
	4-6 yıl	53	12,3
	7-9 yıl	68	15,7
	10-12 yıl	58	13,4
	13-15 yıl	80	18,5
	16 yıl ve üzeri	137	31,7
Çalıştığınız Eğitim Kademesi	Okul Öncesi	21	4,9
	İlkokul	139	32,2
	Ortaokul	162	37,5
	Lise	110	25,5
Aylık Ücret	2000-2250	133	30,8
	2251-2500	141	32,6
	2501-2750	102	23,6
	2751-3000	50	11,6
	3000 ve üzeri	6	1,4

Tablo 2.7’deki Demografik özelliklere bakıldığında soru formlarına cevap veren öğretmenlerin %74,30’nin 27-41 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Bu durum formları cevaplayan öğretmenlerin büyük çoğunluğunun genç bir yaşta olduklarını göstermektedir. Soru formlarına cevap veren öğretmenlerin %68’50’nin erkek, %31,5’in kadın oldukları; %87,50’nin evli, %12,5 nin bekar olduğu, %4,9’nın okul öncesi, %32,20’nin ilkokul, %37,50’nin ortaokul, %25,50’nin de lise eğitim kademesinde çalıştıkları, en fazla çalışma süresinin %31’lik bir oranla 16 altı yıl ve

daha fazla çalışanların oluşturdukları, %87'sinin 2000 ile 2750 TL arasında ücret aldıkları görülmektedir.

Homojenite Testi

Anova testinin varsayımlarından olan “grupların varyansları homojendir” savını doğrulamak için homojenite testi uygulanmıştır.

Tablo 2.8: Homojenite testi.

	Levene Testi	df1	df2	Sig.
İş Tatmini	0,620	5	426	0,684
Örgütsel Bağlılık	0,175	5	426	0,972

Tablo 2.8. Homojenite testi incelendiğinde bütün grupların Sig.(Anlamlılık) değerinin 0,05'ten büyük olduğu görülmektedir. Bu da değişkenlerin homojen olduğunu göstermektedir.

Anova Testleri

Anova Testi iki yada daha fazla ortalama arasında fark olup olmadığı ile ilgili hipotezi test etmek için kullanılır. Anova Testlerinden Tek Yönlü Anova Testi en basit varyans (Anova) analizidir. Bu teste bağımlı ve bağımsız değişken olmak üzere iki değişken vardır. Bağımsız değişken içerisinde iki veya daha fazla grup olabilir. Bu iki değişken arasındaki ilişkiyi belirlemek için Tek Yönlü Anova Testi kullanılır. ($P < 0,05$) ise bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasında anlamlı bir ilişki olduğunu; ($P > 0,05$) ise bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasında anlamlı bir ilişki olmadığını ifade eder. Anlamlı ilişki olduğu halde hangi gruplar arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmek için Tukey testi kullanılır (Kalaycı, 2010: 131-140).

Tablo 2.9: Yaş ile iş tatmini arasındaki ilişkiye yönelik anova testi.

Değişkenler	N	ORT	STD. SAPMA	F	SİG	
İş Tatmini	22-26	19	2,38	0,49	1,646	,147
	27-31	92	2,64	0,66		
	32-36	118	2,62	0,70		
	37-41	111	2,64	0,66		
	42-46	49	2,60	0,64		
	47 ve üzeri	43	2,37	0,64		

Tablo 2.9'a bakıldığında yaş ile iş tatmini arasında herhangi bir anlamlı ilişki ($P > 0,05$) olmadığı görülmektedir.

Tablo 2.10: Yaş ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye yönelik anova testi.

Değişkenler		N	ORT	STD. SAPMA	F	SİG
Örgütsel Bağlılık	22-26	19	2,84	0,50	5,487	,000
	27-31	92	2,78	0,52		
	32-36	118	2,83	0,54		
	37-41	111	2,80	0,51		
	42-46	49	2,69	0,53		
	47 ve üzeri	43	2,37	0,58		

Tablo 2.10 incelendiğinde yaş ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki ($P < 0,05$) olduğu görülmektedir. Eklerdeki Anova ve Tukey HSD testi incelendiğinde 47 ve üzeri yaşta olan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının diğer yaş gruplarından daha fazla olduğu görülmektedir. Bu yaş grubundaki öğretmenlerin yeni bir iş bulma şansları genç öğretmenlere göre daha zor olduğundan, örgütlerine daha bağımlı olmaları doğal görülebilir.

Tablo 2.11: Toplam çalışma süresi ile iş tatmini arasındaki ilişkiye yönelik anova testi.

Değişkenler		N	ORT	STD. SAPMA	F	SİG
İş Tatmini	1 yıldan az	17	2,03	0,46	1,409	,209
	1-3 yıl	19	2,56	0,40		
	4-6 yıl	53	2,72	0,63		
	7-9 yıl	68	2,55	0,68		
	10-12 yıl	58	2,59	0,73		
	13-15 yıl	80	2,03	0,70		
	16 yıl ve üzeri	137	2,56	0,66		

Tablo 2.11'e bakıldığında Toplam çalışma süresi ile iş tatmini arasında herhangi bir ilişki olmadığı ($P > 0,05$) görülmektedir.

Tablo 2.12: Toplam çalışma süresi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye yönelik anova testi.

Değişkenler		N	ORT	STD. SAPMA	F	SİG
Örgütsel Bağlılık	1 yıldan az	17	2,74	0,35	1,202	,304
	1-3 yıl	19	2,69	0,36		
	4-6 yıl	53	2,79	0,56		
	7-9 yıl	68	2,78	0,52		
	10-12 yıl	58	2,75	0,62		
	13-15 yıl	80	2,74	0,51		
	16 yıl ve üzeri	137	2,69	0,57		

Tablo 2.12'ye bakıldığında Toplam çalışma süresi ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olmadığı ($P > 0,05$) görülmektedir.

Tablo 2.13: Çalıştığınız eğitim kademesi ile iş tatmini arasındaki ilişkiye yönelik anova testi.

Değişkenler		N	ORT	STD. SAPMA	F	SİG
İş Tatmini	Okul Öncesi	21	2,03	0,54	7,393	,000
	İlkokul	139	2,56	0,67		
	Ortaokul	162	2,72	0,65		
	Lise	110	2,55	0,63		
Örgütsel bağlılık	Okul Öncesi	21	2,74	0,49	,945	,419
	İlkokul	139	2,69	0,58		
	Ortaokul	162	2,79	0,55		
	Lise	110	2,78	0,49		

Tablo 2.13'e bakıldığında öğretmenlerin çalıştığı eğitim kademeleri ile iş tatmini arasında anlamlı ilişki ($P < 0,05$) olduğu görülmektedir. Anova ve Tukey HSD testleri incelendiğinde Okul Öncesi öğretmenlerinin iş tatminlerinin diğer eğitim kademelerindeki öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 2.13'e bakıldığında öğretmenlerin çalıştığı eğitim kademeleri ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki ($P > 0,05$) olmadığı görülmektedir.

Tablo 2.14: Aylık ücret ile iş tatmini arasındaki ilişkiye yönelik anova testi.

Değişkenler		N	ORT	STD. SAPMA	F	SİG
İş Tatmini	2000-2250	133	2,67	0,69	1,772	,133
	2251-2500	141	2,61	0,71		
	2501-2750	102	2,45	0,58		
	2751-3000	50	2,64	0,60		
	3000 ve üzeri	6	2,44	0,57		
Örgütsel Bağlılık	2000-2250	133	2,81	0,57	1,844	,119
	2251-2500	141	2,80	0,56		
	2501-2750	102	2,68	0,49		
	2751-3000	50	2,62	0,53		
	3000 ve üzeri	6	2,75	0,29		

Tablo 2.14'e bakıldığında hem aylık ücret ile iş tatmini arasında hem de aylık ücret ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki ($P > 0,05$) olmadığı görülmektedir.

İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İle Cinsiyet ve Medeni Durum Arasındaki İlişkiye Yönelik T Testi

İki ilişkili örneklem ortalama arasında fark olup olmadığını belirlemek için T Testi kullanılır. T Testinde ($P < 0,01$), bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasında pozitif bir ilişki olduğunu ifade eder (kalaycı, 2010: 131-138).

Tablo 2.15: İş Tatmini ve örgütsel bağlılık ile cinsiyet arasındaki ilişkiye yönelik T testi

Bağımlı Değişkenler	Grup	N	Ortalama	Standart Sapma	T	df	P
İş Tatmini	Kadın	136	2,59	,721	-,041	430	,968
	Erkek	296	2,59	,636			
Örgütsel Bağlılık	Kadın	136	2,85	,516	2,638	430	,009*
	Erkek	296	2,71	,549			

* $P < 0,01$ ortalamalar 1=en yüksek katılım – 5=en düşük katılım.

Tablo 2.15. incelendiğinde erkek öğretmenlerle kadın öğretmenlerin iş tatmin düzeyi ortalamalarının eşit olduğu ($2,59=2,59$) anlaşılmaktadır. Bu duruma göre iş tatmini ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmektedir. Örgütsel bağlılıkta ise kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlerden daha yüksek bir ortalamaya ($2,85 > 2,71$) sahip oldukları görülmektedir. Bundan dolayı öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki vardır ($p = ,009$). Erkek

öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının kadın öğretmenlerinkinden daha yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 2.16: İş Tatmini ve örgütsel bağlılık ile medeni durum arasındaki ilişkiye yönelik T testi.

Bağımlı Değişkenler	Grup	N	Ortalama	Standart Sapma	T	df	P
İş Tatmini	Evli	378	2,58	,665	-,996	430	,320
	Bekar	54	2,67	,650			
Örgütsel Bağlılık	Evli	378	2,75	,560	-,056	430	,956
	Bekar	54	2,76	,405			

*P<0,01 ortalamalar 1=en yüksek katılım – 5=en düşük katılım.

Tablo 2.16. incelendiğinde bekar öğretmenlerin iş tatmini ortalamalarının evli olanlardan yüksek olduğu (2,67>2,58) görülmektedir. Aynı şekilde bekar öğretmenlerin örgütsel bağlılık ortalamalarının da evli öğretmenlerinkinden daha yüksek olduğu (2,76>2,75) görülmektedir. Ancak buna rağmen medeni durum ile iş tatmini (p=,320) ve örgütsel bağlılıkla medeni durum (p=,956) arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir.

Korelasyon Analizi

Korelasyon analizinde korelasyon katsayısının 1.00 olması, mükemmel pozitif bir ilişkiyi; - 1.00 olması, mükemmel negatif bir ilişkiyi; 0.00 olması, ilişkinin olmadığını gösterir. Korelasyon katsayısının büyüklük bakımından yorumlanmasında üzerinde tam olarak ortaklaşılan aralıklar bulunmamakla birlikte, korelasyonu yorumlamada şu sınırlar sıklıkla kullanılır. Korelasyon katsayısının, mutlak değer olarak, 0.70-1.00 arasında olması yüksek; 0.70-0.30 arasında olması orta; 0.30-0.00 arasında olması ise düşük düzeyde bir ilişki olarak tanımlanabilir (Büyüköztürk, 2006:32).

Tablo 2.17: Korelasyon analizi.

		İş Tatmini	Örgütsel Bağlılık
İş Tatmin	Pearson Correlation	1	,496**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	432	432
Örgütsel Bağlılık	Pearson Correlation	,496**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	432	432

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tablo 2.17. incelendiğinde iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında %1 anlamlılık seviyesinde, pozitif yönde ve orta derecede bir ilişki görülmüştür. Pearson korelasyon katsayısı $r=0,496$ olduğundan iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir. Dolayısıyla iş tatmini arttıkça örgütsel bağlılığın da kısmen artacağı söylenebilir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada Adıyaman il ve ilçelerinde Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı kamu okullarında çalışan öğretmenlerin iş tatmininin örgütsel bağlılıklarına etkisi incelenmiştir. Bunun yanında öğretmenlerin yaş, cinsiyet, medeni durum, çalıştıkları eğitim kademesi, çalışma süresi ve aldıkları ücret gibi demografik faktörlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılığın sağlanmasına etkileri araştırılmıştır. Araştırma 21 okul öncesi, 139 ilkokul, 162 ortaokul ve 110 lise olmak üzere toplam 432 öğretmen üzerinde uygulanmıştır. Çalışma hayatında iş tatmini ve örgütsel bağlılık büyük önem taşımaktadır. Özellikle öğretmenlerin işlerinden tatmin olup kurumlarına bağlılık duymalarının eğitimin kalitesinin yükselmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Çalışmanın, birinci ve ikinci bölümlerinde konunun teorik çerçevesi çizildikten sonra çalışmanın uygulama bölümüne geçilmiştir. Uygulama bölümünde iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ile iş tatmini ve örgütsel bağlılığın demografik faktörlere göre değişip değişmediği incelenmiştir.

Yapılan anket çalışması sonucunda demografik faktörlerin bazılarının iş tatmini ve örgütsel bağlılığı etkilediği, bazılarının ise etkilemediği bulunmuştur. Araştırma bulgularına göre; yaş, cinsiyet, çalışma süresi, aylık ücret ve medeni durum ile iş tatmini arasında herhangi bir anlamlı ilişki ($P > 0,05$) olmadığı, bu demografik faktörlerin iş tatmini etkilemediği görülmektedir. Ancak demografik faktörlerden çalıştığı eğitim kademesi ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Okul öncesi eğitim kademesinde çalışan öğretmenlerin, ilkokul, ortaokul ve lise eğitim kademelerinde çalışan öğretmenlerden daha fazla yaptıkları işten tatmin oldukları saptanmıştır. Bunda okul öncesi öğretmenlerinin çalışma ortamlarının verdiği pozitif hava ve öğrencilerinin yaş grubunun etkisi olduğu düşünülmektedir. Çalışma süresi, çalıştığı eğitim kademesi, aylık ücret ve medeni

durum ile örgütsel bağlılık arasında bir ilişki ($P > 0,05$) olmadığı; yaş ve cinsiyet ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. 47 yaş ve üzeri öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının diğer yaş grupların örgütsel bağlılıklarında daha yüksek olduğu saptanmıştır. Yaş ilerledikçe yeni bir iş bulma imkanı azalacağından yaşlı öğretmenlerin işlerini kaybetmemek için örgütlerine daha çok bağlandıkları düşünülebilir.

Erkek öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının kadın öğretmenlerinkinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Kadınların daha çok ev işleriyle uğraşması, eşine, annesine, babasına ek gelir sağlama düşüncesinden dolayı iş yaşamı ikinci planda kaldığından, erkeğe göre çalışma hayatından beklentileri az olmakta ve örgütsel bağlılıkları da erkeklere göre daha zayıf olmasında etkili olabilmektedir.

Kaya, (2013) İş tatmini ile yaş, medeni durum, çalışma süresi ve toplam çalışma süresi faktörleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmezken, cinsiyet, aylık ücret ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Örgütsel bağlılık ile cinsiyet, yaş, medeni durum ve çalışma süresi faktörleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmezken, toplam çalışma süresi, aylık ücret ile iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuçlar bu çalışmadaki iş tatmini ile yaş, medeni durum, çalışma süresi faktörleri ile örtüşürken, cinsiyet ve aylık ücret faktörleriyle çelişmektedir. Örgütsel bağlılık ile aylık ücret arasındaki ilişkiyle örtüşürken, yaş ve cinsiyetle örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyle örtüşmemektedir. Çalışmada iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelenmiş, yapılan Korelasyon analizi neticesinde iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin iş tatmini arttıkça örgütsel bağlılıklarının da arttığı görülmüştür. Tezin ana hipotezlerinden “iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki vardır” savı bu çalışmada ispatlanmıştır. Aktay, (2010), Kaya, (2013), iş tatmini düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında, pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu, Karataş ve Güleş, (2010), öğretmenlerin iş tatmini ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmış ve bu sonuçlar çalışmayı desteklemektedir.

Keleş, (2006), iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Ancak işgörenlerin örgütsel bağlılıkları ile yaş ve medeni durumları arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki olmadığını tespit

etmiştir. Mammadova, (2013), iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında olumlu ilişki olduğu sonucuna ulaşmış olup, bu çalışmalar da çalışmamızı desteklemektedir.

Sonuç olarak; gerek literatür araştırmasında ve gerekse bu çalışmada iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında olumlu bir ilişki olduğu saptanmıştır.

3.1 Öneriler

Yoğun rekabetin yaşandığı günümüzde bütün kurumların özellikle de eğitim kurumlarının çalışanlarının işine ve kurumlarına yönelik tutumlarının belirli aralıklarla ölçülmesi önem taşımaktadır. İyi bir yönetim için ölçme ve değerlendirme çok önemlidir. Dolayısıyla belirli aralıklarla iş tatmini ve örgütsel bağlılık ölçüm anketleri yapılmalı ve çalışanların memnuniyetsiz olduğu konularda katılımcı yönetim anlayışıyla çözüm önerileri geliştirilmelidir. Eğitim kurumlarının sorunlarının tespiti ve çözüm önerileri için daima çalışanların katılımı sağlanmalıdır. Böylelikle çalışanların hem tatmin seviyelerine hem de örgüte bağlılıklarına olumlu katkı yapılmış olacaktır. Elde edilen bulgular doğrultusunda iyileştirmelerin yapılması, eğitim kurumlarının öğretmenlerin kendilerini geliştirebilecekleri bir ortama dönüştürülmesi iş tatmini ve örgütsel bağlılıkta önemli uygulamalar olarak değerlendirilmelidir.

İş tatmini ve örgütsel bağlılığın yüksek düzeyde olması öğretmenlerin daha verimli çalışmasını sağlayacağı, geleceğimizin teminatı olan öğrencilerimizin daha iyi yetişmelerini olanaklı kılacağı düşünülmektedir. Birçok sorunun çözümünde eğitimin önemli bir rol oynadığı düşünüldüğünde, öğretmenlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılıklarının yüksek olmasının önemi daha da iyi anlaşılmaktadır.

KAYNAKÇA

- Ak, M. A. (2010). Liderlik Stilllerinin Çalışan Motivasyonuna Etkisi Üzerine analitik Bir Çalışma Bir Otomotiv Yan sanayi Örneği, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Uludağ Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Akıncı, Z. (2002). Turizm Sektöründe İş gören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama, *Akdeniz Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 4, 1-25.
- Aksu, N. (2012). İş Tatmininin Bazı Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Polis Bilimleri Dergisi*, 14/1, 59-79.
- Aktay, D. D. (2010). İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Ve Askeri Hastanede Bir Uygulama, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi/Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Alkış, H. (2008). Frederick Herzberg'in Çift Etmen (Hijyen- Motivasyon) Kuramının İş Görenin İş tatminine Etkisi Ve Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Altın Gülova, A. Demirsoy, Ö. (2012). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerinde Ampirik Bir Araştırma, *Business and Economics Research Journal* 3/3, 49-76.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., Yıldırım, E. (2010). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*. (6.Baskı). Sakarya: Sakarya Kitabevi.
- Aşan, Ö., Erenler, E. (2008). İş Tatmini Yaşam Tatmini İlişkisi, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13/ 2, 203-216.
- Aşık, A.N. (2010). Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler İle Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme, *Türk İdare Dergisi*, 467, 31-51.

- Aygün, A. (2012). Yöneticilerin Liderlik Davranışlarının Çalışanların Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Aydın Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aykaç, A. (2010). İş Doyumunun Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Bakan, İ. (2011). *Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Balcı, A. (2003). *Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji ve Taktikler* (2. Baskı). Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Başaran, İ. E. (1991). *Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü*. Ankara: Gül Yayınevi.
- Bayrak Kök, S. (2006). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20/1, 291-317.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık, *Sayıştay Dergisi*, 59, 125-139.
- Bozkurt, Ö., Bozkurt, İ. (2008). İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9/1, 1-18.
- Bozkurt, Ö., Yurt, İ. (2013). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11/22, 121-139.
- Büyüköztürk. Ş. (2006). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analiz El Kitabı* (6. Baskı). Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Çalışkan, Z. (2005). İş Tatmini: Malatya'da Sağlık Kuruluşları Üzerine Bir Uygulama, *Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları, DAUM Dergisi*, Ekim 2005, 9-18
- Çarıkcı, İ. H. (2000). Çalışanların İş Tatminlerini Etkileyen Kişisel Özellikler: Süper Market Çalışanları Üzerine Bir Uygulama, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5/2, 155-168.

- Çekmecelioglu, H. (2006). İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti Ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma, *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8/2, 1303-2860.
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde Güdülenme Ve İş Doyumu*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Demirel, Y. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım, *İstanbul Ticaret Üniversitesi/Sosyal Bilimler Dergisi*, 15, 115-132.
- Demirkol, A. Y. (2014). Eğitim Kurumlarında Örgütsel Bağlılık: Meslek Yüksekokulları Üzerine Bir Araştırma, *Eğitim bilimleri Araştırmaları Dergisi Uluslar arası E- Dergi*, 4/1, 1-15.
- Demirtaş, H. (2010). Dershane Öğretmenlerinde Örgütsel Bağlılık, *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11/ 2, 177-206
- Doğan, S., Ve Kılıç, S. (2007). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri Ve Önemi, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29, 37-61.
- Dönmez, F. Y. (2013). Çalışanlarda İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Beykent Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Eğimli, A. T. (2009). Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu Ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23/3, 35-52.
- Erdaş, Y. (2009). Denizli İl Merkezinde Çalışan İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Pamukkale Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Eren, E. (2001). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi* (7. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.
- Eren, E. (2012). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi* (13. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.

- Eskiköy Aydoğan, S. (2010). Resmi Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Beykent Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gökalp, L. (2010). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Antalya Levent Kimya'da Bir Uygulaması, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dumlupınar Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Gül, H., Oktay, E., Gökçe, H. (2008). İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti Ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama, *Uluslar arası Hakemli Sosyal Bilimler E- Dergisi*, 15, 1-11.
- Gözen, E. D. (2007). İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Sigorta Şirketleri Üzerine Bir Uygulama, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Atılım Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Gülнар, B. (2007). Araştırma Görevlilerinin İş tatminin Sağlama Aracı Olarak Örgütsel İletişim ve İletişim Doyumu: Kamu ve Özel Üniversiteler Karşılaştırılması, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Selçuk Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Gündoğan, T. (2010). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık: Bir İnsan Kaynakları Bölümüne Uygulama, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Güney, S. (2007). *Yönetim ve Organizasyon* (2. Baskı). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Izgar, H. (2008). Okul Yöneticilerinde İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık, Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı: 25.
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik teknikleri* (5. Baskı). Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kama, B., Poyraz, K. (2008). Algılanan İş Güvencesinin İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13/2, 143-164
- Kaplan, İ. (2011). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ve İş Tatmini İlişkisi: Konya Emniyet Teşkilatı Üzerine Bir Uygulama, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Selçuk Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

- Karataş S., Güleş, H. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Tatmini İle Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki, *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3/2, 74-89.
- Kardeş, G. G. (2009). Örgütsel Bağlılığın Dinamikleri, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kaya, N. (2013). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Bir Uygulama, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi/Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Keleş H. N. (2006). İş Tatminin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisine İlişkin İlaç Üretim ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Selçuk Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Keser, A. (2006). *Çalışma Yaşamında Motivasyon*. İstanbul: Alfa Aktüel Yayınları.
- Keser, A. (2009). *Çalışma Psikolojisi*. Bursa: Ekin Basım Yayın ve Dağıtım.
- Mammadova, İ. (2013). İş Tatmini ile Örgütsel bağlılık Arasındaki İlişki: Bir Uygulama. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Aydın Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- M.E.B. (2014), "Öğretmen", mevzuat.meb.gov.tr/html/temkanun_1/temel_kanun_1.html, Erişim tarihi: 17/07/2014.
- Noyan, F. (2009). Çok Aşamalı Yapısal Eşitlik Modellerinin İş Tatmini İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Üzerine Bir Uygulaması, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi/Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Otar, H. (2008). Konaklama İşletmelerinde Uygulanan Her şey Dahil Sisteminin İş görenlerin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü,, Ankara.
- Özarıslan, M. (2010). Örgütlerde İş Tatmini ve Kişilik Tipi İlişkisi: Vali Yardımcılarına Yönelik Kuramsal Ve Uygulamalı Bir Araştırma, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Selçuk Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18/2, 113-130.

- Pekel, H. N. (2001). İşletmelerde Motivasyon-Verimlilik İlişkisi Devlet Hava Meydanları İşletmesi Antalya Havalimanı Çalışanları Arasında Bir Örnek Olay Araştırması, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Süleyman Demirel Üniversitesi/Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Isparta.
- Saçcan, A. (2013). Özel Dershanelerde Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatminleri ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki Etkileşim İle İlgili Bir Araştırma, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Uşak Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Sezgin, F. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığının Bir Yordayıcısı Olarak Okul Kültürü, *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 35/156, 1-18.
- Söyük, S. (2007). Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerine Etkisi Ve İstanbul İlindeki Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelere Yönelik Bir Çalışma, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi/Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Şen, T. (2008). İş Tatmininin Örgütsel bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin Hızlı Yemek Sektöründe Bir Araştırma, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Şenergüç, S. (2009). Örgütsel Bağlılığın İş Doyumu Üzerindeki Etkileri ve Özel Sektörde Bir Uygulama, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Şengül, C.M. (2008). Örgüt Çalışanlarının Kişilik, İş Tatmini Ve Örgütsel bağlılıkları Arasındaki ilişkinin İncelenmesi, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Celal Bayar Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- Taşkın, F., Dilek, R. (2010). Örgütsel Güven ve Örgütsel bağlılık Üzerine Bir Alan Araştırması, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2/1, 37-46.
- Tınaz, P. (2005). *Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Türk, M. S. (2007). *Örgüt Kültürü Ve İş Tatmini*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- T.D.K., (2014). www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.53c7b04b04b774.92811021 Erişim 17/07/2014.
- Türkoğlu, H. (2011). İş Tatmini, Örgütsel bağlılık İlişkisi, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Toker, B. (2007). Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir'deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8/1, 92-107.
- Topaloğlu, M. Koç, H. Yavuz, E. (2008). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığının Bazı Temel Faktörler Açısından Analizi, *Kamu-İş Dergisi*, 9/4, 1-19.
- Uygur, A. (2009). *Örgütsel Bağlılık ve İşe Bağlılık*. Ankara: Barış Platin Kitabevi.
- Yazıcıoğlu, İ. (2010). Örgütlerde İş Tatmini ve İş gören Performansı İlişkisi: Türkiye ve Kazakistan Karşılaştırması, *Bilim Dergisi*, 55, 243-264.
- Yüceler, A. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik Ve Uygulamalı Bir Çalışma, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22, 1-14

EKLER

- 1. Ek-A:** 1 Adet Anket Uygulama İzin Yazısı..... 78
- 2. Ek-B:** 1 Adet İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği 80

Ek-A: 1 Adet Anket Uygulama İzin Yazısı



T.C.
ADİYAMAN VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 48278708/150/1009176
Konu: Anket Uygulama İzni.

07/03/2014

VALİLİK MAKAMINA
ADİYAMAN

İlgi: Nazif DERE'nin 03/03/2014 tarihli dilekçesi.

Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Nazif DERE'nin "İş Tatmini İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki" konulu araştırma çalışması kapsamında hazırladığı anketi İlimize bağlı okullarda uygulaması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Seyfi ÖZKAN
Millî Eğitim Müdürü

OLUR
07/03/2014

Murat SÜZEN
Vali a.
Vali Yardımcısı

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5 inci maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. Evrak teyidi <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 195b-5ec5-3812-900d-21ee kodu ile yapılabilir.

Bilgi İçin : Temel Eğitim Şub. (M.KIRMIZI)
Telefon : 0(416) 216 11 81 -165
e-posta : adiyamanmem@meb.gov.tr

Adres : Milli Eğitim Md. ADİYAMAN
Fax : (0416) 216 45 70
Wep : adiyaman.meb.gov.tr



T.C.
ADYAMAN VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 48278708/150/1011484
Konu: Anket Uygulama İzni.

10/03/2014

Sn:Nazif DERE
(Rekabet Kurumu Anadolu İmam Hatip Lisesi - Adıyaman)

İlgi: 03/03/2014 tarihli dilekçeniz.

"İş Tatmini İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki" konulu araştırma çalışması kapsamında hazırladığımız anketin ilimize bağlı okullarda uygulaması Valilik Makamının 07/05/2014 tarih ve 48278708/150/1009196 sayılı Onayı ile uygun görülmüştür.
Bilgilerinize rica ederim.

Mustafa YETİŞ
Müdür a.
Millî Eğitim Şube Müdürü

EK:
- 1 Adet Onay (1 sayfa)

10 Mart 2014

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5 inci maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. Evrak teyidi <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden b117-ab29-30a4-9974-be6c kodu ile yapılabilir.

Bilgi için : Temel Eğitim Şub. (M.KIRMIZI)
Telefon : 0 (416) 216 11 81 -165
e-posta : adiyamanmcm@meb.gov.tr

Adres : Milli Eğitim Md. ADYAMAN
Fax : (0416) 216 45 70
Web : adiyaman.meb.gov.tr

Ek-B: 1 Adet İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Değerli Katılımcı;

Bu anket formu, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Bölümü Yönetim ve Organizasyon Yüksek lisans programında yürütülen “İş Tatmini ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Adıyaman İli Öğretmenleri Üzerine Bir Uygulama” adlı tez çalışmasında kullanılmak üzere hazırlanmıştır. Anket formunda çalıştığınız kurumla ve işinizle ilgili bazı ifadeler yer almaktadır. Anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel bilgileriniz, ikinci bölümde iş tatmini soruları ve üçüncü bölümde ise örgütsel bağlılık soruları yer almaktadır. Anket sorularına vereceğiniz cevaplar araştırmanın sonucu bakımından büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle tüm ifadeleri dikkatle okuyup sizin için en uygun olanı işaretlemenizi ve cevapsız soru bırakmamanızı rica ederim. Anket sonucunda elde edilen veriler sadece bilimsel bir araştırma için kullanılacaktır. Göstereceğiniz özen ve yardımlarınızdan dolayı teşekkür ederim.

Nazif DERE

Yüksek Lisans Öğrencisi

I.BÖLÜM KİŞİSEL BİLGİLER

1. Yaşınız:

22-26 27-31 32-36 37-41 42-46 47 ve üzeri

2. Cinsiyetiniz: Kadın Erkek

3. Medeni Durumunuz: Evli Bekar

4. Toplam Çalışma Süreniz:

1 yıldan az 1-3 yıl 4-6 yıl 7-9 yıl 10-12 yıl 13-15 yıl 16 yıl ve üzeri

5. Çalıştığınız Eğitim Kademesi: Okul Öncesi İlkokul Ortaokul Lise

6. Aylık Ücretiniz: 2000-2250 2251-2500 2501-2750 2751-3000 3000 ve üzeri

II. BÖLÜM. İŞ TATMİNİ: Lütfen aşağıda verilen ifadeleri dikkatle okuduktan sonra kendinize yakın bulduğunuz ifadenin karşısındaki parantezin içine çarpı (X) işareti koyarak görüşünüzü belirtiniz.

	TAMAMEN KATILYORUM	KATILYORUM	KARARSIZIM	KATILMIYORUM	KESİNLİKLE KATILMIYORUM
1) Yaptığım işten her zaman memnuniyet duyuyorum.					
2) İşimde bağımsız çalışma imkanlarının olduğunu düşünüyorum.					
3) İşimde arada sırada tekdüzelikten uzaklaşarak değişik şeyler yapma şansım oluyor.					
4) Toplum içerisinde 'saygın kişi' olma şansını bana verdiğini düşünüyorum.					
5) İş ortamındaki yöneticilerin yönetim tarzından memnunum.					
6) Yöneticilerin karar verme yeteneklerini memnun edici buluyorum.					
7) İş yerinde bana verilen sorumluluğu memnun edici buluyorum.					
8) İşimi, bana garantili bir gelecek sağlaması bakımından yeterli buluyorum.					
9) Yaptığım işi başkaları için bir şeyler yapabilme hissi açısından yeterli buluyorum.					
10) Diğer çalışanların yönlendirilmesinde aldığım yetkiden memnunum.					
11) Kendi bilgi ve yeteneklerime uygun bir iş yapmaktayım.					
12) İşle ilgili alınan kararların uygulamaya konması açısından memnun edici buluyorum.					
13) Aldığım ücretin yaptığım işin karşılığı olduğunu düşünüyorum.					
14) Yaptığım işle ilerde terfi şansı elde edeceğimi düşünüyorum.					
15) Kendi fikir ve kanaatlerimi kullanabildiğim bir işte çalışmaktayım.					
16) İşim bana kendi yöntemlerimi kullanma serbestliği tanıyor.					
17) Çalışma şartları ve saatlerini uygun buluyorum.					
18) İş ortamındaki arkadaşlık ilişkilerinin işimden duyduğum memnuniyeti etkileyeceğini düşünüyorum.					
19) Yapılan işin takdiri açısından memnun edici olduğunu düşünüyorum.					
20) Bugün işe girecek olsam çalıştığım kuruma tekrar başvuruda bulunurum.					

III. BÖLÜM. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK: Lütfen aşağıda verilen ifadeleri dikkatle okuduktan sonra kendinize yakın bulduğunuz ifadenin karşısındaki parantezin içine çarpı (X) işareti koyarak görüşünüzü belirtiniz.

	TAMAMEN KATILYORUM	KATILYORUM	KARARSIZIM	KATILMIYORUM	KESİNLİKLE KATILMIYORUM
1. Meslek hayatımın geri kalan kısmını çalışmakta olduğum kurumda geçirmek beni çok mutlu eder.					
2. Çalıştığım kurumun meselelerini gerçekten de kendi meselelerimmiş gibi hissedirim.					
3. Kendimi çalıştığım kuruma ait hissediyorum.					
4. Kendimi çalıştığım kuruma "duygusal olarak bağlı" hissediyorum.					
5. Kendimi çalıştığım kurumda "ailenin bir parçası" olarak görüyorum.					
6. Çalıştığım kurum benim için çok şey ifade ediyor.					
7. Şu anda kendi isteğimden ziyade mecburiyetten dolayı bu kuruluşa çalışıyorum.					
8. İstesem de şu anda çalıştığım kurumdan ayrılabilcek durumda değilim.					
9. Şu anda çalıştığım kurumdan ayrılacak olsam hayatım altüst olur.					
10. Fazla alternatifim olmadığı için çalıştığım kurumdan ayrılmayı düşünmüyorum.					
11. Çalıştığım kuruma kendimden o kadar çok şey verdim ki, buradan ayrılmayı düşünemiyorum.					
12. Çalıştığım kurumdan ayrılacak olsam, başka iş bulma imkânım sınırlı olur.					
13. Bu kurumda çalışmaya devam etmek için bir zorunluluk hissetmiyorum.					
14. Benim için avantajlı da olsa çalıştığım kurumdan şu anda ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.					
15. Çalıştığım kurumdan ayrılırsam kendimi suçlu hissedirim.					
16. Çalıştığım kurum sadakat gösterecek bir kurumdur.					
17. Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için çalıştığım kurumdan şu anda ayrılamam.					
18. Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum.					

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Nazif DERE
Uyruğu : T.C.
Doğum Yeri ve Tarihi : Samsat - 1973
Medeni Hali : Evli
Adres : Cumhuriyet Mahallesi Narlıkuyu Yapı Kooperatifi
13. Blok No:21 /ADİYAMAN
E-Posta Adresi : ndere_02@hotmail.com
İletişim (Telefon) : 507 160 81 26

EĞİTİM

Lise : 1992 Samsat Lisesi.
Lisans : Atatürk Üniversitesi
Yüksek Lisans : 2012- ... Türk Hava Kurumu Üniversitesi (İşletme)

MESLEKİ DENEYİM

1. 1996-1997 Adıyaman Samsat Uzuntepe İlköğretim Okulu, Sınıf Öğretmenliği
2. 1997-1998 Adıyaman Samsat Zeynal Aslan İlköğretim Okulu, Sınıf Öğretmenliği.
3. 1998-2003 Adıyaman Samsat Merkez İlköğretim Okulu, Sosyal Bilgiler Öğretmenliği.
4. 2003-2006 Adıyaman Samsat Lisesi Müdür Yardımcılığı ve Müdürlüğü.
5. 2006-2010 Adıyaman Lisesi Tarih Öğretmenliği.
6. 2010- ... Adıyaman Rekabet Kurumu Anadolu İmam Hatip Lisesi Müdürlüğü

YABANCI DİL: İngilizce