

T.C.

KIRŞEHİR AHİ EVRAN ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

**ORTAÖĞRETİMDE GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN İŞ
YAŞAMI KALİTESİ ALGILARI İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK
DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ**

**THE RELATIONSHIP BETWEEN BUSINESS LIFE QUALITY
PERCEPTIONS AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT
LEVELS OF SECONDARY SCHOOL TEACHERS**

Hazırlayan

Recep TEKİNARSLAN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Danışman

Prof. Dr. Refik BALAY

Kırşehir-2019

KABUL VE ONAY

Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi, Recep TEKİNARSLAN tarafından hazırlanan “Ortaöğretimde Görev Yapan Öğretmenlerin İş Yaşamı Kalitesi Algıları ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki” adlı tez çalışması.....tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından oybirliği/oyçokluğu ile **YÜKSEK LİSANS TEZİ** olarak kabul edilmiştir.

Danışman(İmza)

Prof. Dr. Refik BALAY

Üye.....(İmza)

Prof. Dr. Cemalettin İPEK

Üye.....(İmza)

Prof. Dr. İsmail AYDOĞAN

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylıyorum.

.../.../2019

(İmza)

Doç. Dr. Hüseyin ŞİMŞEK

Enstitü Müdürü

BİLDİRİM

Hazırladığım tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

- Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.
- Tezim sadece Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.
- Teziminyıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ORTAÖĞRETİMDE GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN İŞ YAŞAMI KALİTESİ ALGILARI İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Hazırlayan: Recep TEKİNARSLAN

Danışman: Prof. Dr. Refik BALAY

2019- (XV+103)

Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı

Eğitim Yönetimi Bilim Dalı

Jüri

Prof.Dr. Refik BALAY

Prof.Dr. Cemalettin İPEK

Prof.Dr. İsmail AYDOĞAN

Örgütler belli bir amaç doğrultusunda hareket etmektedir. Örgütün amaçlarının gerçekleşmesinde temel unsur olarak karşımıza çalışan çıkmaktadır. Çalışanların memnuniyetinin artırılması örgütün geleceği için önem arz etmektedir. Çalışanların iş yaşamı kalitesinin artırılması sadece maaş, terfi gibi unsurlarla bütünleştirilmemelidir. Bir arabaya yakıt, yağ ve su zamanında konulunca görevini yerine getirebilir ancak insan bir makine değildir, duyguları, sezgileri, düşünceleri olan en değerli varlıktır. İnsanların yemek yeme, su içme gibi temel ihtiyaçlarının yanında ruhsal ve sosyal özellikleri de dikkate alınmalıdır. Bu yüzden işverenlerin sadece ücret, terfi gibi maddi unsurlara değil stres, kendini gerçekleştirme gibi unsurlara da eğilmesi gerekir.

Bu araştırma Kırşehir il merkezinde resmi ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş yaşamı kalitesi algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlamaktadır. Araştırmada öğretmenlerin iş yaşamı kalitesi algılarına ilişkin verileri toplamak amacıyla Erdem (2008) tarafından geliştirilen “İş Yaşamı Kalitesi Ölçeği” ile örgütsel bağlılık boyutlarına ilişkin verileri toplamak amacıyla Balay (2000) tarafından geliştirilen “ Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Kırşehir ili merkezinde 2018-2019 eğitim-öğretim yılında 19 ortaöğretim kurumunda görev yapan 682 öğretmen arasından 311 öğretmen bu çalışmadaki verileri sağlamıştır. SPSS programı ile verilerin statistiksel çözümlenmeleri yapılmış olup, öncelikle veriler üzerinde kayıp veri analizi yapılmış, örüntü içermediği tespit edilen kayıp verilere ortalama atama yöntemiyle yeni veriler atanmıştır. Daha sonra normallik analizleri sonuçlarına göre analizler için uygun testler seçilmiştir. Bu çalışmada verilerin betimsel analizini yapmak amacıyla frekans, ortalama ve standart sapma, ikili değişkenlerin karşılaştırılması için t-testi, üç ve üzeri gruptan oluşan değişkenlerin karşılaştırılması için ANOVA, ölçek puanlarının birbiri ile ilişkisine bakmak için ise Pearson korelasyon testi yapılmıştır. ANOVA sonucu istatistiksel olarak anlamlı çıkan değişkenler için alt grupları karşılaştırmada Post Hoc analizleri yapılmış ve Tukey testi sonuçları değerlendirilmiştir.

Araştırma sonucunda ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin iş yaşamı kalitesi algılarının güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları ile sosyal bütünleşme boyutlarının en yüksek olduğu, uygun ve adil karşılık boyutunun ise en düşük olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık boyutlarına bakıldığında içselleştirme boyutunun en yüksek, uyum boyutunun en düşük olduğu izlenmiştir. İş yaşamı kalitesi algıları ile örgütsel bağlılık boyutlarının yaşa, cinsiyete, kıdeme göre farklılaşmadığı görülmüştür. Öğretmenlerin iş yaşamı kalitesi algıları ile örgütsel bağlılık boyutlarının tüm alt boyutlarda anlamlı farklılık gösterdiği gözlemlenmiştir.

Anahtar kelimeler: İş yaşamı kalitesi, ortaöğretim öğretmenleri, örgütsel bağlılık.



ABSTRACT

M.Sc.Thesis

THE RELATIONSHIP BETWEEN BUSINESS LIFE QUALITY PERCEPTIONS AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT LEVELS OF SECONDARY SCHOOL TEACHERS

Preparer: Recep TEKİNARSLAN

Advisor: Prof. Dr. Refik BALAY

2019- (XV+103)

Kırşehir Ahi Evran University, Graduate School Of Social Sciences

Educational Sciences Department

Education Management Science

Jury

Prof.Dr. Refik BALAY

Prof.Dr. Cemalettin İPEK

Prof.Dr. İsmail AYDOĞAN

Organizations act for a specific purpose. Employees are the main elements of the realization of the objectives of the organization. Increasing employee satisfaction is important for the future of the organization. Increasing the quality of work life of employees should not be integrated just with elements such as salary and promotion. When a car is put into fuel, oil and water, it can perform its task, but it is human; is not a machine, is the most valuable asset with feelings, intuitions, thoughts. Besides the basic needs of people such as food and water, their spiritual and social characteristics should be taken into consideration. Employers need to focus not only on material elements such as wages and promotion, but also on elements such as stress and self-realization.

This research aims to reveal the relationship between the perceptions of the quality of work life and the organizational commitment of the teachers working in official secondary schools in the city center of Kırşehir. In this study; in order to collect data about the teachers' work life quality perceptions, 'Work Quality Scale' developed by Erdem (2008) and to collect data on organizational commitment dimensions 'Organizational Commitment Scale' developed by Balay (2000) were used. In this study; 311 teachers among 682 teachers working in 19 secondary schools in the city center of Kırşehir provided the data in 2018-2019 academic year. Static analysis of the data was done with SPSS software. First of all, data were analyzed on the data and new data were assigned to the missing data which were found to contain no pattern. Then, according to the results of normality analysis, appropriate tests were selected for the analyzes. In this study, frequency, mean and standard deviation for the descriptive analysis of the data, t test for the comparison of binary variables, ANOVA for comparing the variables composed of three and more groups, and Pearson correlation test were used to examine the relationship of scale scores. Post Hoc analyzes were performed to compare the subgroups of variables with statistically significant ANOVA results and Tukey test results were evaluated.

As a result of the research, it was determined that the work life quality of teachers working in secondary education had the highest dimensions of safe and healthy working conditions and social cohesion; but that the size of suitability and fair response was the lowest. When the organizational commitment dimensions of the teachers were examined, it was observed that the dimension of internalization was the highest and the compliance dimension was the lowest. It was observed that the perception of work life quality and organizational commitment dimensions did not differ according to age, gender and seniority. It has been observed that teachers' perceptions of work life quality and organizational commitment dimensions differ significantly in all sub-dimensions.

Key Words: Organizational commitment, secondary school teachers, work life quality.



ÖNSÖZ

Örgütler başarı, kâr elde etmek için çaba sarf etmektedir. Örgütlerin bulunduğu durumdan daha iyi konuma gelmesi, kâr durumunu artırması örgütü oluşturan unsurların uyumuna bağlıdır. Örgütü oluşturan en önemli unsur olarak insan görülebilir. Örgüt üst yönetiminin çalışanlarını tanıması, onların beklentilerini bilmesi örgüte katkı sağlayacaktır. Bu araştırmayla çalışanların iş yaşamı kalitesi ve örgüt ile çalışan arasındaki bağın düzeyi incelenmiş olup, çalışanların iş yaşamı kalitesi ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin yönü ve düzeyi ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Tez çalışmamın başından sonuna kadar her zaman yol gösteren, desteğini esirgemeyen danışmanım Prof. Dr. Refik BALAY'a, Jüri Üyesi olarak tezime katkı sunan hocalarım Prof. Dr. Cemalettin İPEK ve Prof. Dr. İsmail AYDOĞAN'a ve çalışmam sırasında karşılaştığım her sıkıntıda yardımını esirgemeyen Doç. Dr. Mustafa ERDEM'e şükranlarımı sunuyorum.

Ayrıca, çalışmama istatistiksel olarak katkı sunan Araş. Gör. Yasemin KUZU'ya, tez yazımı aşamasında zaman ayıramadığım oğullarım Ahmet Kağan ve Mehmet Alp'e ve tez yazımı aşamasında daima yanımda olan eşim Meltem TEKİNARSLAN'a teşekkür ediyorum.

Kırşehir-2019

Recep TEKİNARSLAN

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	I
ÖZET	III
ÖNSÖZ	VII
ŞEKİLLER	XII
TABLolar	XIII
KISALTMALAR	XV
BÖLÜM I	1
1.GİRİŞ	1
1.1. Araştırmanın Problemi	1
1.2. Araştırmanın Amacı	2
1.3. Araştırmanın Önemi	3
1.4. Araştırmanın Sayıltıları	4
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları	4
1.6. Tanımlar.....	4
BÖLÜM II	5
2. KURAMSAL ÇERÇEVE	5
2. 1. İş Yaşamı Kalitesi Kavramı.....	5
2.1.1. İş Yaşamı Kalitesinin Tarihçesi	6
2.1.2. İş Yaşamı Kalitesinin Amacı ve Önemi	7
2.1.3. İş Yaşamı Kalitesini Etkileyen Unsurlar	9
2.1.3.1. Fiziksel Unsurlar.....	9
2.1.3.2. İş Güvenliği	9
2.1.3.3. Yönetici Desteği	10
2.1.3.4. İş Doyumu.....	10
2.1.3.5. İş ile İlgili Stres Yaşamama.....	11
2.1.3.6. Ücretlendirme Sistemi.....	11
2.1.3.7. İş ve İş Dışı Yaşam Arasındaki Denge	12
2.1.3.8. Teknoloji	12
2.1.3.9. İletişim.....	13
2.1.3.10. Yönetime Katılma ve Demokratik Yönetim	13
2.1.4. İş Yaşamı Kalitesi Programı.....	14
2.1.4.1. Kalite Çemberleri	15

2.1.4.2. İşin Zenginleştirilmesi	15
2.1.4.3. Bağımsız (Özerk) Çalışma Grupları.....	16
2.1.4.4. Esnek Çalışma Saatleri	17
2.1.5. İş Yaşam Kalitesi İle İlgili Yapılan Çalışmalar	18
2.1.5.1. Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar	18
2.1.5.2. Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar	21
2.2. Örgütsel Bağlılık Kavramı.....	23
2.2.1. Örgütsel Bağlılığın Önemi	26
2.2.3. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması	27
2.2.3.1. Tutumsal Bağlılık Yaklaşımları	28
2.2.3.1.1. Kanter'in Yaklaşımı	29
2.2.3.1.2. Etzioni'nin Yaklaşımı	31
2.2.3.1.3. O'Reilly ve Chatman'ın Yaklaşımı	31
2.2.3.1.4. Penley ve Gould'un Yaklaşımı.....	32
2.2.3.1.5. Allen ve Meyer'in Yaklaşımı.....	33
2.2.3.2. Davranışsal Bağlılık	34
2.2.3.2.1. Becker'in Yaklaşımı	35
2.2.3.2.2. Salancik'in Yaklaşımı	35
2.2.3.3. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı.....	36
2.2.4. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler.....	36
2.2.4.1. Kişisel-Demografik Faktörler	36
2.2.4.1.1. Yaş	36
2.2.4.1.2. Cinsiyet	37
2.2.4.1.3. Medeni Durum	38
2.2.4.1.4. Eğitim Durumu.....	38
2.2.4.1.5. Örgütte Çalışma Süresi	39
2.2.4.2. Örgütsel Faktörler.....	39
2.2.4.2.1. İşin Niteliği ve Önemi.....	39
2.2.4.2.2. Yönetim Tarzı ve Karar Alma Süreçlerine Katılım	40
2.2.4.2.3. Ücret Düzeyi	40
2.2.4.2.4. Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması.....	41
2.2.4.2.5. Örgüt Kültürü.....	41
2.2.4.2.6. Örgütsel Adalet.....	42
2.2.4.2.7. Örgüt İklimi	42

2.2.4.2.8. Örgütsel Güven.....	43
2.2.4.3.Durumsal Faktörler.....	43
2.2.5. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları.....	44
2.2.5.6. Düşük Örgütsel Bağlılık.....	44
2.2.5.7. İlimli Örgütsel Bağlılık.....	45
2.2.5.8. Yüksek Örgütsel Bağlılık.....	46
2.2.6. Örgütsel Bağlılık Boyutları.....	46
2.2.6.1.Uyum (compliance) Boyutu.....	47
2.2.6.2. Özdeşleşme (Identification) Boyutu.....	48
2.2.6.3. İçselleştirme (Internalization) Boyutu.....	48
2.2.7. Örgütsel Bağlılığın Diğer Kavramlarla İlişkisi.....	49
2.2.7.1. Örgütsel Bağlılık ve Kişilik.....	49
2.2.7.2. Örgütsel Bağlılık ve İş Doymu.....	50
2.2.7.3. Örgütsel Bağlılık ve Performans.....	50
2.2.7.4. Örgütsel Bağlılık ve Yönetime Katılım.....	51
2.2.7.5. Örgütsel Bağlılık ve Mobbing.....	51
2.2.8. Örgütsel Bağlılık İle İlgili Yapılan Çalışmalar.....	52
2.2.8.1 Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar.....	52
2.2.8.2. Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar.....	55
2.3. İş Yaşamı Kalitesi ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki.....	56
BÖLÜM III.....	58
3.YÖNTEM.....	58
3.1. Araştırma Modeli.....	58
3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	58
3.3. Veri Toplama Araçları.....	61
3.4. Verilerin Analizi.....	64
BÖLÜM IV.....	65
4.BULGULAR VE YORUMLAR.....	65
4.1.1. Öğretmenlerin İş Yaşamı Kalitesi Algılarına İlişkin Bulgu ve Yorumlar.....	65
4.1.1.1. Öğretmenlerin İş Yaşamı Kalitesi Algı Düzeylerinin Cinsiyete Göre Bulgu ve Yorumları..	67
4.1.1.2. Öğretmenlerin İş yaşamı Kalitesi Algı Düzeylerinin Yaşa Göre Bulgu ve Yorumları.....	69
4.1.1.3. Öğretmenlerin İş yaşamı Kalitesi Algı Düzeylerinin Kıdeme Göre Bulgu ve Yorumları....	71
4.1.1.4. Öğretmenlerin İş Yaşamı Kalitesi Algı Düzeylerinin Alana Göre Bulgu ve Yorumları.....	73

4.1.1.5. Öğretmenlerin İş Yaşamı Kalitesi Algı Düzeylerinin Okul Türüne Göre Bulgu ve Yorumları	75
4.1.2. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Bulgu ve Yorumlar	77
4.1.2.1. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Cinsiyete Göre Bulgu ve Yorumları	78
4.1.2.2. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Yaşa Göre Bulgu ve Yorumları	79
4.1.2.3. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Kıdeme Göre Bulgu ve Yorumları	80
4.1.2.4. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Alana Göre Bulgu ve Yorumları.....	81
4.1.2.5. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Okul Türüne Göre Bulgu ve Yorumları.....	82
4.1.3. Öğretmenlerin İş Yaşamı Kalitesi Algıları ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Ait Bulgu ve Yorumlar	83
BÖLÜM V	85
5.SONUÇLAR VE ÖNERİLER.....	85
5.1. Sonuçlar.....	85
5.1.1. Öğretmenlerin İş Yaşamı Kalitesine İlişkin Algı Sonuçları	85
5.1.2. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Sonuçlar	86
5.2. Öneriler.....	87
5.2.1. Yöneticiler İçin Öneriler	87
5.2.2. Araştırmacılar İçin Öneriler	87
KAYNAKÇA	89
EKLER	96
EK-1: Araştırma İzin Yazısı.....	97
EK-2: İş Yaşamı Kalitesi Ölçeği İzin Yazısı	98
EK-3: Örgütsel Bağlılık Ölçeği İzin Yazısı	99
EK-4: İş Yaşamı Kalitesi Ölçeği	100
EK-5: Örgütsel Bağlılık Ölçeği.....	102
EK-6: Özgeçmiş	103

ŞEKİLLER

2.2.3. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması

2.2.3.1. Örgütsel Bağlılığın Tutumsal Bakış Açısı

2.2.3.2. Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı



TABLULAR

Tablo 3.2.1 Araştırma Evrenine İlişkin Bilgiler

Tablo 3.2.2. Katılımcılara İlişkin Demografik Özellikler

Tablo 3.3.3. Likert Ölçeğinin Ağırlık ve Puan Sınırları

Tablo 4.1.1. Öğretmenlerin İş Yaşamı Kalitesi Algı Düzeylerine İlişkin Faktör ve Standart Sapmaları

Tablo 4.1.1.1. Öğretmenlerin İş Yaşamı Kalitesi Algı Düzeylerinin Cinsiyete Göre T- Testi Sonuçları

Tablo 4.1.1.2. Öğretmenlerin İş Yaşamı Kalitesi Algı Düzeylerinin Yaşa Göre Anova Testi Sonuçları

Tablo 4.1.1.3. Öğretmenlerin İş Yaşamı Algı Düzeylerinin Kıdeme Göre Anova Testi Sonuçları

Tablo 4.1.1.4. Öğretmenlerin İş Yaşamı Algı Düzeylerinin Alana Göre Anova Testi Sonuçları

Tablo 4.1.1.5. Öğretmenlerin İş Yaşamı Algı Düzeylerinin Okul Türüne Göre Anova Testi Sonuçları

Tablo 4.1.2. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Faktör ve Standart Sapmaları

Tablo 4.1.2.1. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Cinsiyete Göre T- Testi Sonuçları

Tablo 4.1.2.2. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Yaşa Göre Anova Testi Sonuçları

Tablo 4.1.2.3. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Kıdeme Göre Anova Testi Sonuçları

Tablo 4.1.2.4. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Branşa Göre Anova Testi Sonuçları

Tablo 4.1.2.5. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Okul Türüne Göre Anova Testi Sonuçları

Tablo 4.1.3. Öğretmenlerin İş Yaşamı Kalitesi Algıları ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları



KISALTMALAR

İYK: İş Yaşamı Kalitesi.

ÖB: Örgütsel Bağlılık



BÖLÜM I

1.GİRİŞ

Araştırmanın giriş bölümünde çalışmanın geneline ilişkin bilgilere yer verilmektedir. Bu doğrultuda ilk olarak araştırmanın problemine değinilmekte, ardından sırasıyla araştırmanın amacına, önemine, sınırlılıklarına, sayıltılarına ve son olarak araştırmada kullanılan bazı kavramların tanımlarına yer verilmektedir.

1.1. Araştırmanın Problemi

Sağlıklı olmak, sadece insanın gözünün görmesi, kulağının duyması ya da bütün organlarının tam olması demek değildir. Türk Dil Kurumu'na göre sağlık, bireyin fiziksel, sosyal ve ruhsal yönden tam bir iyilik durumunda olması, vücut esenliği, esenlik, sıhhat, afiyet anlamına gelmektedir (TDK, 2005). Dünya Sağlık Örgütü'nün 1948 yılında yaptığı tanıma göre ise sağlık, sadece hastalık ya da sakatlığın olmayışı değil, ruhsal, fiziksel ve sosyal bakımdan tam iyi olma durumudur (Dünya Sağlık Örgütü, 1948). İnsan beden en sağlıklı olduğu kadar ruhsal ve sosyal yönden de sağlıklı olmalıdır.

Çalışanın iş yaşamında karşı karşıya kaldığı şartlar verimliliğini, sağlık durumunu etkilemektedir (Yüksel, 2000, 47). İşveren çalışanların verimlilik düzeyini artırmanın çarelerini aramak mecburiyetindedir. Verimlilik ile çalışma şartları arasındaki ilişki işveren için önem arz etmektedir. İşveren çalışanın koşullarını iyileştirerek verimliliği, çalışanın örgüte sadakatini artırabilir.

İş yaşamı kalitesi tek başına araştırma konusu yapıldığı gibi motivasyon, iş doyumunu, iş üretkenliği, iş kazaları, iş bırakma, tükenmişlik, iş güvencesi konularıyla da ilişkilendirilerek araştırmalar yapılmıştır. İş yaşamı kalitesi ile ilgili yapılan araştırmaların çoğunluğunun sağlık sektöründe olduğu görülmektedir.

Örgütsel bağlılık konusu da tek başına araştırma konusu yapıldığı gibi örgütsel vatandaşlık, iş doyumunu, performans, örgütsel adalet, örgütsel destek, örgütsel güven, örgütsel güç kaynakları, işten ayrılma, örgüt iklimi konularıyla ilişkilendirilerek araştırmalar yapılmıştır.

İş yaşamı kalitesi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi konu alan araştırmalar olarak Erdem (2008) “Öğretmenlere Göre Kamu ve Özel Liselerde İş Yaşam Kalitesi ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi” ve Yalçın (2014) “Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” görülmektedir.

Eğitim kurumlarının temelini oluşturan öğretmenlerin verimliliğini sadece maddi unsurlarla artırmak mümkün gözükmemektedir. Öğretmenler için her şey maaş, ek ders değildir. Öğretmenlerin çalıştıkları kurumlara daha fazla katkı sunması için iş yaşamı kalitesi algılarının bilinmesi, örgütsel bağlılık düzeylerinin artırılması eğitim kurumları açısından önem taşımaktadır.

Ortaöğretim kurumları sınavla öğrenci alan veya adrese göre kayıt yapan okullar olarak yeni bir yapılanmaya başlamıştır. Fen lisesi, sosyal bilimler lisesi ve proje uygulayan liseler sınavla öğrenci alan okulları oluştururken, meslek liseleri, Anadolu liseleri ve imam-hatip liseleri adrese dayalı öğrenci alan okulları oluşturmaktadır.

Literatürde öğretmenlerin iş yaşamı kalitesi algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi ele alan çok az çalışma bulunmaktadır. Sınavla öğrenci alan veya adrese dayalı kayıt yapan ortaöğretim kurumları öğretmenlerinin iş yaşamı kalitesi algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi ele alan herhangi bir çalışma henüz bulunmamaktadır. Meslek liselerini, imam-hatip liselerini, Anadolu liselerini ve sınavla öğrenci alan liseleri gruplandırılarak yapılan ilk araştırmalardan olacaktır. Araştırmanın problemi: “Resmi liselerde görev yapan öğretmenlerin iş yaşamı kalitesi algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında bir ilişki var mıdır? “olarak tanımlanmıştır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın genel amacı, resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş yaşamı kalitesi algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu genel amaca yönelik olarak aşağıdaki alt amaçlara yanıt aranmıştır:

1. Resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş yaşamı kalitesi algıları ne seviyededir?
2. Öğretmenlerin iş yaşamı kalitesi algıları,
 - a) Cinsiyet

b) Yaş

c) Kıdem

d) Alan

e) Okul türü değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

3. Resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri nedir?

4. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri,

a) Cinsiyet

b) Yaş

c) Kıdem

d) Alan

e) Okul türü değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

5. Resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş yaşamı kalitesi algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin yönü ve derecesi nedir?

1.3. Araştırmanın Önemi

Çocukların en fazla etkileşimde bulunduğu bireyler anne-babalar, öğretmenler olarak sayılabilir. Gün içinde çocukların en fazla zaman geçirdiği yerlerden biri okuldur. Ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerinin iş yaşamı kalitesinin artırılması, öğrencilerin iyi bir eğitim alması ve çalışanların mutlu yaşam sürmeleri açısından önemlidir. Bu araştırma ile ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş yaşamı kalitesi algıları ile örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesi; ihtiyaç ve beklentilerinin ortaya konması beklenmektedir. İşe geç kalma, devamsızlık ve verimsizlik gibi olumsuz davranışların kaynağının ve düzeylerinin belirlenmesi beklenmektedir.

İş yaşamı kalitesinin iyileştirilmesinin örgütsel bağlılığa olumlu katkı sağlayacağı kadar okul kalitesini ve paydaşlar olarak veli, öğrenci gibi unsurları da etkileyeceği düşünülmelidir. İş yaşamı kalitesi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin ortaya konması ile Milli Eğitim Bakanlığının değerlendirme ve geliştirme çalışmalarına katkı sağlaması beklenmektedir. Bu araştırmanın Kırşehir il merkezinde bulunan resmi ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş yaşamı kalitesi algıları ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya koyması noktasında bir boşluğu doldurması beklenmekte olup ayrıca sınavla öğrenci alan ve adrese dayalı kayıt yapan liseler ile yapılan ilk araştırma olması bakımından önem arz etmektedir.

1.4. Araştırmanın Sayıtları

Araştırmada katılımcıların sorulara tarafsız bir şekilde dūřüncelerini belirttikleri varsayılmaktadır.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma, Kırşehir il merkezinde bulunan resmi ortaöğretim kurumlarında 2018-2019 eğitim-öğretim yılı içerisinde görev yapan öğretmenler ile sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

İş Yaşamı Kalitesi: Örgütün bütün boyutlarını etkileyen, inanç ve değerler dizisini oluşturan sistemsel bir yaklaşımdır.

Örgütsel Bağlılık: Bireyin çalıştığı, içinde bulunduğu örgüte karşı duyduğu bağın gücünü belirtmektedir.

Resmi Ortaöğretim Kurumları: Ortaöğretim kurumları, ortaokul veya imam-hatip ortaokulu üzerine öğrenim süresi dört yıl olan yatılı ve/veya gündüzlü olarak eğitim ve öğretim veren kurumlardır.

BÖLÜM II

Araştırmanın bu bölümünde iş yaşamı kalitesi ile örgütsel bağlılık kavramlarının tanımı, iş yaşamı kalitesi ve örgütsel bağlılığın tarihsel gelişimi, amacı, önemi, programları ve iş yaşamı kalitesini ve örgütsel bağlılığı etkileyen unsurlara yer verilmiştir.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

2. 1. İş Yaşamı Kalitesi Kavramı

İş yaşam kalitesi; çalışma hayatıyla ilgili olarak memnuniyet düzeyi, deneyim ve motivasyon gibi kavramları belirtmekle birlikte, bireylerin işletmeler tarafından işe alınması, çalıştırılması durumunda önemli bireysel gereksinimlerini karşılayabilme gücünü gösteren bir kavramdır (Yalçın, 2014, 41).

Günümüzde Avrupa Birliğinde yapılan araştırmalarda “iş kalitesi” (job quality) kavramı çok fazla ele alınmaktadır. Bununla birlikte “çalışmanın kalitesi” (quality of work), “istihdamın kalitesi” (quality of employment) gibi ifadelerde bulunmaktadır. Bütün ifadeler aralarındaki farklara rağmen aynı düşünceleri dile getirmektedir (Gündoğan, 2009, 5).

İngilizcede “quality of work life-QWL” veya “working life quality” olarak belirtilen iş yaşam kalitesinin yerine Türkçede; çalışma yaşam kalitesi (ÇYK), çalışma hayatının kalitesi, çalışma yaşamının niteliği, çalışma yaşamının/işin insancillaştırılması gibi aynı anlama gelen fakat farklı biçimlerde belirtilen kelimeler de bulunmaktadır. Bunun yanı sıra Fransa’da ve Fransızca konuşan ülkelerde “çalışma şartlarının geliştirilmesi”, sosyalist ülkelerde “işçilerin korunması”, İskandinav ülkelerinde “çalışma çevresi ve işyerinin demokratikleştirilmesi” gibi farklı kelimelerle belirtilmektedir (Dikmetaş, 2004, 56). Literatür incelendiğinde iş yaşam kalitesi ile ilgili pek çok farklı tanımın yer aldığı görülmektedir. Bunlardan bazıları aşağıda verilmiştir.

İş yaşamı kalitesi, var olan çalışma ortamında değişiklikler yaparak daha iyi çalışma koşulları oluşturmayı ve yaşam kalitesinin geliştirilebilmesine hizmet etmeyi amaçlayan, işletmenin verimliliğini arttırırken diğer yandan da işletmede çalışan bireylerin özelliklerinin yükseltilmesini, onların haz almasını sağlayan bir tekniktir (Erginer, 2012, 202).

İş yaşamı kalitesi, bir yönetim felsefesi olarak bireylere iş yerlerinde daha nitelikli iş şartlarının sağlanmasını amaçlayan, çalışanların fiziksel ve psikolojik refah düzeylerini artıran, kurumsal kültürde değişimler meydana getiren ve sonucunda tüm örgüt çalışanlarının değerini yukarı çeken bir yönetim anlayışıdır (Yüctürk, 2005, 102).

İş yaşamı kalitesi, çalışanların kendilerini daha güvenli bir ortamda hissettikleri, aynı zamanda çalışanların kendilerini kurum için faydalı gördükleri, onların ihtiyaçlarının karşılandığı ve yeteneklerini ortaya çıkarıp gelişmelerine olanak sağlayan bir mekânın oluşturulması olarak belirtilmektedir (Özkalp ve Kirel, 2001, 553).

Genel olarak çalışma / iş yaşam kalitesi; çalışmayı doğrudan veya dolaylı etkileyen, iş (yapısı, organizasyonu), ücretler, kazançlar, çalışma ortamı ve koşulları, işlerin yönetim ve organizasyonu, işte kullanılan teknoloji, birey tatmini ve motivasyonu, endüstriyel ilişkiler, katılım, iş güvencesi, sosyal adalet ve sosyal güvenlik, demografik yapı ve sürekli eğitim gibi unsurları birleştiren bir kavramdır (Can, 1991, 92).

Kavramın orijinal kullanımında, çalışan ile iş ortamı ve çevresi arasındaki ilişkiyi gösterdiği ve işin genellikle akla gelmeyen insan boyutunu vurguladığı ifade edilebilir (Erdem, 2010, 514).

Cascio'ya göre iş yaşam kalitesi; örgütün bütün yönlerini etkileyen, inanç ve değerler dizisini (iş zenginleştirme, demokratik denetim, çalışan katılımı, güvenli çalışma koşulları gibi) oluşturan sistemsal bir yaklaşımdır (Cascio, 1995, 23).

2.1.1. İş Yaşamı Kalitesinin Tarihçesi

İngiltere'de bulunan Tavistock İnsan İlişkileri Enstitüsünde iş, insan ve teknoloji üzerine 1950'li yıllarda Trist ve arkadaşları tarafından bir takım araştırmalar yapılmıştır (Cummings ve Worley, 1997, 300). İş yaşamı kalitesi (İYK) kavramı henüz ortaya çıkmamışken çeşitli çevrelerde çalışanların sorunlarına yönelik çözümler tartışılmaktadır. 1970'lere kadar işverenler, üniversiteler ve sendikalar; ücret, çalışma şartları, işin sürekli aynı olması, yabancılaşma gibi iş yaşam kalitesinin de ilgisini çeken konularla ilgilenmişlerdir. 1970'lerin başından itibaren verimliliği artırmak için işverenler İYK'yi geliştirmeye başlamışlardır (Erdem, 2010, 514).

1970'lerin sonu,1980'lerin başında ABD'de ekonomik bunalım meydana geldi. Ürünler arası üretim-tüketim dengesinin bozulması, ürünlerin beklentiyi karşılayamaması ve pahalılığı insanları hayattan bıkmışlığa sürüklemiştir (Pratzner, 1984, 191). 1972'nin Mart ayında General Motor'da yaklaşık 8000 işçi greve gitmiş olup bu grev çalışanların çalışma yaşamlarını, çalışma koşullarını, çalışmanın zorluklarını anlatabilmesi için fırsat olmuştur. İşe yeni başlayan çalışanların yaşadıkları hayal kırıklıkları, işten soğumaları ifade edilmiştir. ABD Temsilciler Meclisi tarafından 1974'de Ulusal Verimlilik ve İş Yaşamı Kalitesi Merkezi hizmete açılmış bu Merkez İYK birçok araştırma yapmıştır. Merkez, verimliliği artırma, iş gücü yönetim ekiplerini geliştirme ve çalışanları yaşam kalitesini daha iyi hale getirme konularında çeşitli kurum ve kuruluşlara destek vermiştir (Cummings ve Worley, 1997, 303).

Uluslararası İş Yaşamı Kalitesi Derneği 1980 yılında Kanada'da İYK üzerine uluslararası bir konferans düzenlenmiştir. 1980 yılının Ağustos ayında, 1800'den fazla insan "İYK ve 80'li Yıllar" adlı Toronto Konferansı'na katılmıştır. Bu konferansta İYK, çeşitli boyutlarıyla ele alınıp, İYK'nın önemi vurgulanmıştır (Erdem, 2010, 514).

İş yaşamında kaliteyi artırmak için farklı ülkelerde farklı uygulamaları görmek mümkündür. Her ülke, değişik zamanlarda iş yaşamındaki kaliteyi artırıcı yasal tedbirler almıştır. Almanya'da, Fransa'da ve İskandinav ülkelerinde isimleri farklı ama iş yaşam kalitesini sağlayan uygulamalar yapılmıştır (Kaymaz, 2003, 1).

2.1.2. İş Yaşamı Kalitesinin Amacı ve Önemi

İş yaşamında kalite anlayışının temel amacı, çalışma şartlarını çalışanlar için iyi hale getirme, içinde bulunulan örgütün gelişimine katkı sağlamaktır. Hem çalışanlara örgüt içinde huzur sağlama hem de örgütün menfaatlerinin sağlanması önem arz etmektedir. Bununla birlikte, iş yaşamında kalite anlayışının temel olarak dört unsurdan oluştuğu görülmektedir (Solmuş, 2000, 37) :

- Birey, bireyin ihtiyaçları ve gereksinimleri arasında dengenin sağlanması,
- Çalışma hayatıyla ilgili stresin azaltılması, çalışanlara daha fazla ödül verilmesi, iş güvenliğinin çalışan lehine düzenlenmesi,
- Çalışanın kapasitesinden daha fazla istifade etmek için planlama yapılması,
- Çalışanların kazançlarının azaltılmaması, kazançlarının artırılması söylenebilir.

Bireyin, çalışılan kurum ya da kuruluşta bilgi bakımından kendisine başvurulması, kritik konularda görüşünün alınması, bulunduğu mevki bakımından doyuma ulaşması, beklenti ve sonuç arasındaki yakınlık bireyin iş yaşamı kalitesi bakımından önem taşımaktadır (Erat, 2010, 6). Bireye örgüt içinde değer verilmesi, bireyin çalışma arzusunu artırmaktadır. Bireye verilen değer, bireyin kendini gerçekleştirme ve çalışanın motivasyonunu artırması bakımından bireyi olumlu etkilemektedir.

İş yaşamı kalitesi anlayışı huzurlu çalışma hayatına eğilirken diğer yönden çalışma hayatı ve dışındaki faaliyetler arasında ahenk sağlamayı amaçlamaktadır. Bireyin çalışma hayatıyla özel hayatı arasındaki bütünlük iş yaşamı kalitesinin artırılması için kullanılmaktadır. Bireyin iş yaşamı ile özel yaşamı arasındaki uyumluluk iş yaşam kalitesinin artırılması için değerlidir. İş yaşamı kalitesi anlayışı bireyin kendini geliştirmesi personel seçimi ve değerlendirilmesi aşamalarında görülür (Barutçugil, 2004, 395).

İş yaşamı kalitesi uygulamaları, çalışanları işleri ile bütünleştirmek, çalışanların işlerinden doyum sağlamalarına yardımcı olmak, daha yaşanılabilir ve çalışılabilir ortamlarda bulunmasını sağlamak için belli bir ortamı sağlamak zorundadır. Yaşanılabilir ve çalışılabilir çalışma ortamının bazı özellikleri taşınması beklenir. Çalışma ortamının bu özellikleri (Aba, 2009, 7):

- İş güvenliği tedbirlerinin ön planda tutulması, çalışanın hayatına değer verilmesi,
- İş doyumu ve çalışma barışının hâkim olması,
- Çalışanların gereksinimlerine cevap verilmesi,
- Çalışanların kendine gerçekleştireceği atmosferin hâkim olması,
- Çalışanların kendilerini keşfetmeleri için imkânlar verilmesi şeklinde özetlenebilir.

Klasik yönetim anlayışlarında insan araç olarak görülmektedir. İnsanın süreç içinde görüşlerini ifade etmesi mümkün gözükmemektedir. Çağdaş yönetim anlayışlarıyla birlikte insana verilen değer artmış olup, iletişim kanalları daha aktif hale gelmiştir. Klasik yönetimlerde hiyerarşi daha baskınken çağdaş yönetim anlayışlarında yatay ve esnek bir yapı ortaya çıkmıştır. Yatay örgütlenme çalışanların katılımını bununla birlikte gereksinimlerinin ifade edilmesini kolaylaştırmıştır. İsteklerin çalışanlardan tarafından belirtilmesi, yönetimin istekleri karşılaması verimliliği artırmıştır. Bu gelişmeler iş yaşamı kalitesinin önemini ortaya çıkarmıştır (Serbest, 2000, 33).

2.1.3. İş Yaşamı Kalitesini Etkileyen Unsurlar

İş yaşam kalitesini etkileyen birçok unsur bulunmaktadır. Bunlar genel olarak; fiziksel unsurlar, iş güvenliği, yönetici desteği, iş doyumu, iş ile ilgili stres yaşamama, çalışma ve çalışma dışı yaşam arasındaki denge, teknoloji, iletişim gibi birçok açıdan ele alınabilmektedir.

2.1.3.1. Fiziksel Unsurlar

Çalışanlar için fiziksel unsurlar en önemli noktalardan birisidir. Çalışılan ortamın sıcaklığı, aydınlatması, havalandırması, temizliği ve işin yapılması için gerekli malzemelerin kalitesi gibi unsurlar verimlilik düzeyini etkilemektedir. Uygun koşullar oluşturulduğunda verimlilik artmaktadır. Çünkü içinde bulunulan fiziksel unsurlar çalışanın psikolojik ve fizyolojik durumunu iyileştirip ya da kötüleştirir (Aydemir, 2008, 67). Çalışan işe ilk başladığında en fazla fiziksel unsurlara dikkat etmektedir. Çalışılan ortamın çalışana uyandırdığı izlenim oryantasyon sürecinin hızlı geçmesini sağlamaktadır.

Sivil toplum kuruluşları, kanunlar işverenlerin daha güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları oluşturmasını sağlamaktadır. Çalışma esnasında çalışanın yaşamını tehdit edecek unsurların ortamdaki arındırılması, sağlık hizmetlerinin çalışanı koruyacak şekilde düzenlenmesi gerekmektedir (Dikmetaş, 2006, 171).

2.1.3.2. İş Güvenliği

İşyerinde çalışma şartlarından ortaya çıkan iş görenlere yönelik tehlikelerin araştırılması ve tedbirlerin alınması amacıyla yapılan çalışmaların tamamına iş güvenliği denilmektedir (Çıtır, 2005, 72). Yaşama hakkı çalışma hayatındaki sağlık ve güvenlikle doğrudan ilişkili olup diğer hakların kullanılmasına fırsat sunmaktadır (Bingöl, 2006, 591).

İş sağlığı ve güvenliği işverenler için de önem arz etmektedir. Çalışanlar kendileri için rahat ve güvenli bir çalışma ortamı bulduklarında üzerlerindeki baskı azalacağı için daha verimli olurlar. Çalışanın yaptığı işten alacağı doyumun artması sonucu iş yaşamı kalitesi ve örgütsel bağlılığın artması beklenmektedir (Ünlü, 2015, 45).

2.1.3.3. Yönetici Desteği

Çalışanların işyerinde huzurlu olmasındaki etkili unsurlardan biri de yönetici desteğidir. Özellikle içine kapanık olan çalışanlarla kurulan iletişim ve çalışana ihtiyaç duyduğunda verilen destek yönetici - çalışan iletişimi açısından önemlidir (Özaydın ve Özdemir, 2014, 256).

Yöneticinin desteği, çalışanın işe kendine tam olarak vermesi ve aynı motivasyonla çalışması bakımından önemlidir. Yönetici, örgüt hedefleri doğrultusunda davranışlar sergileyerek çalışanları arkasından sürükleyebilir. Yönetici çalışana işin yapılması için sadece emir vermek yerine motive edici, cesaret verici rol üstlenmelidir. Çalışanın daha verimli olması için yönetici olumlu gördüğü çalışmalarını ödüllendirmelidir. Çalışanlar takdir edildikçe motive olup zor görevleri yapmaktadırlar. Çalışanın takdir edilmesinde zamanlama önemlidir, olumlu davranış çabucak ödüllendirilmelidir. Takdir edilecek davranışlar yönetici tarafından dikkatli seçilmelidir (Dengiz, 2000, 48).

2.1.3.4. İş Doyumu

İş doyumu, çalışanın yaptığı işi ya da iş hayatını haz verici ve olumlu bir duygu ile sonuçlanan bir durum olarak görmesidir. İş doyumu, bireylerin sadece bedensel ve zihinsel sağlıkları değil bununla birlikte bireysel, fizyolojik ve ruhsal duygularının da bir belirtisidir. Verilen emek sonucunda elde edilen ürünün çalışana sağladığı haz ve çalışanın arkadaşlarıyla beraber başarıya duygusu iş doyumunu sağlamaktadır. Çalışanın işini yaparken aldığı haz, işini yaparken hissettiği olumlu ya da olumsuz duygular işi tekrar etme bakımından kişiyi etkiler. İş doyumu, çalışanın çalışma hayatını etkilemekle kalmayıp özel hayatını da etkilemektedir. Bu nedenle çalışanların iş doyumuna yönelik araştırmalar, şu konularda yarar sağlamaktadır (Gündüz, 2016, 8):

- Çalışan sorunlarını belirlemek,
- İş hakkında beklentiyi ortaya koymak,
- Örgüt içi iletişimi düzenlemek,
- Değişim yönünde adımlar atmak,
- İşle ilgili eğitim yapılacak noktaları tespit etmek.

Sonuç olarak çalışanların doyuma ulaşabileceği işlere yönlendirilmesi hem örgüte hem de bireye fayda sağlamaktadır. Örgüt daha kaliteli ürün ya da hizmet sunarken birey bunları

yapmanın hazzını yaşamaktadır. Çalışan işten aldığı hazla daha verimli olmakta ve örgüte daha sıkı bağlanmaktadır.

2.1.3.5. İş İle İlgili Stres Yaşamama

İş stresi, çalışılan yerde oluşan beklentilere karşı verilen tepki olarak karşımıza çıkmaktadır. Uzun süreli çalışma saatleri, iş yükünün ağır olması, çalışan beklentilerinin karşılanamaması, beklentilerin çatışması, iş garantisinin olmaması, vardiyalı işler, sert ve katı örgüt yönetimi gibi unsurlar stres kaynağı olabilmektedir (Gerald, 2010, 114).

Birçok farklı unsurlar bir araya gelip iş stresini ortaya çıkarmakta ve bu iş stresi sağlık sektörü için büyük sorun haline gelmektedir. Bu yüzden sadece yaşanan stresin nedenlerini ortaya koymakla kalmayıp stresle nasıl başa çıkacağımızı keşfedip uygulamamız gerekmektedir. Stres her iş seviyesinde insanları etkilemekte ancak sürekli artan bir denetim ile yöneticileri, çalışanları tehdit edecek hale gelmektedir (Gerald, 2010, 127).

Stres, işyerinde olumsuz sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. İşten ayrılma ya da sürekli işten ayrılma isteği, performans düşüklüğü, işi yavaşlatma, çalışanların şikâyetlerinin artması, iş kazalarının artması, çalışan devir oranında artma gibi istenmeyen sorunlar olmaktadır (Gündüz, 2016, 33).

Her çalışanın stres altında olması muhtemeldir ancak örgüt stresi kontrol edilebilir seviyede tutmaya gayret etmelidir. Çalışan üzerindeki stres yükü arttığı zaman örgüt zarar görmektedir. Yönetici tutum ve davranışları ile çalışan üzerindeki baskıyı azaltıp çalışanın verimliliği artırıcı önlemler almalıdır.

2.1.3.6. Ücretlendirme Sistemi

Basit anlamda ücret; kişiler açısından zihinsel ve fiziksel emeğe karşı alınan ya da ödenen bir bedel iken, işletmeler açısından bir maliyet unsurudur. Çalışanın bulunduğu kazandığı ücret ile geçimini devam ettirebilme arasındaki ilişki yeterli ve adil ücretlendirme ile ilgilidir. Çalışanın bulunduğu konum ile kazandığı ücretin doğrultusunun adil ve eşit olup olmadığı dikkat edilen bir konudur (Dikmetaş, 2006, 172).

Çalışanların temel amacı yaşamlarını devam ettirebilecek ücreti kazanmaktır. Bu amaca ne kadar ulaşılabilirdiği iş yaşamı kalitesini ilgilendirmektedir. Hangi işi yapana, ne kadar çalışana nasıl ücretlendirme yapılacağını belirlemek kolay bir iş değildir. Çalışanın

emeğinin karşılığı ölçecek bir alet bulunmamaktadır. Ücret zamana ve kişiye göre belirlenmekte yani öznel bir anlam taşımaktadır. İşe değer verilmesi, iş sorumluluğu, iş ortamı ve belirli işler için oluşan arz-talep dengesi uygun ve adil ücretlendirmeyi etkilemektedir (Enginer, 2012, 223).

Çalışanın konumu, belirlenen hedeflere ulaşma düzeyi, çalışma koşulları, örgüte ne kazandırdığı ya da ne kaybettirdiği dikkate alınarak ücretlendirme yapılması gerekmektedir. Çalışan ücretlendirmedeki adalet anlayışını kavrayıp ona göre çalışmak zorunda kalacaktır. Çalışanın ücretlendirmede adalet anlayışını kavraması örgüte değer katacaktır.

2.1.3.7. İş ve İş Dışı Yaşam Arasındaki Denge

İş hayatı, özel hayattan ortam ve zaman açısından bağımsız olmakla birlikte iş-dışı yaşama göre daha somut özellikleri barındırır. Fakat iş-dışı yaşam sosyal faaliyetler, aile ilişkileri, arkadaşlar arasındaki ilişkiler gibi geniş bir yelpazeyi kapsamaktadır (Güzel, 2007, 43).

Örgütlerin, iş görenin iş hayatı dışındaki özel hayatını önemsemesi, çalışanın işe bağlılığını ve iş doyumunu artırmakla kalmayıp örgüt için de sosyal sorumluluk haline gelmektedir. Örgüt hem çalışana, hem çalışanların eşine, çocuğuna hem de çevreye karşı görevini yerine getirmiş olmaktadır. Bunun sonucunda çalışan mutlu olmakta ve verimliliği artmaktadır. Bu örgüte ve çalışana olumlu yansımaktadır (Kapız, 2002, 139-153).

Çalışanların sosyal hayatlarındaki aile ve arkadaş çevrelerindeki durumu, çalışanın iş hayatına olumlu ya da olumsuz etki yapabilmektedir. Sosyal hayatı düzenli olan çalışanın işinde daha verimli olması beklenmektedir. Tam tersi durumda ise çalışanda verim düşüklüğü beklemek mümkündür.

2.1.3.8. Teknoloji

Teknoloji, çalışanları iş hayatında hem uyuma zorlarken hem de çalışanları tehdit eden iş kazası, meslek hastalıkları gibi sıkıntılardan kurtarabilmektedir. Teknolojik gelişmeler çalışanların daha insani bir ortamda çalışmasını sağlarken iki gelişmeyi de beraberinde getirmiştir. Birincisi çalışanları tam otomasyon sistemiyle ağır yüklerden kurtarıp yaşamı tehdit eden unsurlardan kurtarmıştır. İkincisi ise tehlikeleri çalışanlardan uzaklaştırırken çalışanları da işlerinden uzaklaştırıp işsiz kalma ihtimalini yükseltmiştir. Birincisi çalışanlar

için olumlu iken ikincisi çalışan için olumsuz olmuştur. İkinci durum çalışanları farklı işlere yönelmeye mecbur bırakmıştır (Aydemir, 2008, 78).

2.1.3.9. İletişim

İletişim, en temel becerilerden biridir, hem sevinip mutlu olmamızı hem de üzülüp mutsuz olmamızı sağlar. İnsanlar kendini çok iyi bir iletişimci görüp herkesin kendisi gibi olmasını beklemektedir. Kendi kişiliğini doğru, kendisine benzemeyen kişileri ise hatalı gören insanlar olabilmektedir. İletişimin kolaylaşması için karşımızdaki kişiyi anlamak için hareket etmeliyiz (Eroğlu, 2014, 3).

İletişin engellerini bilip bunları ortadan kaldırmak hem özel hem de iş hayatımızda etkili iletişim kurmamızı sağlar. Başkalarının duygu ve düşüncelerini görmezden gelmek, önemsememek, onlara saygı göstermemek, kendi düşüncelerimizi tek doğru kabul etmek başlıca iletişim engellerindendir. Kimseyi küçümsemeden, aşağılamadan, siyasi görüş, inanç, cinsiyet gibi unsurlara göre insanlara değer biçmeden etkili iletişim kurabiliriz (Eroğlu, 2014, 89).

2.1.13.10. Yönetime Katılma ve Demokratik Yönetim

Örgüt içindeki her bireyi sadece iş yapan, ancak düşünmeyen çalışan olarak görmemeliyiz. Çalışanların üretim ya da hizmet sunulan sektörle ilgili kararlara katılması örgüt için olumlu etki yapacak olup aynı zamanda çalışanın yaşam kalitesinin daha da iyi hale gelmesini sağlayacaktır (Ünlü, 2015, 56). Yönetime katılma üç önemli özellik taşımaktadır Bunlar (Genç, 2007, 32):

- Örgüt çalışanlarının örgüt politikası ve yönetimi ile ilgili konularda görüş bildirmesi,
- Örgüt çalışanlarının ihtiyaçlarını karşılayabileceği demokratik bir ortamın oluşturulması,
- İşveren ile çalışan arasında tam bir iletişim ağının kurularak etkinlik ve verimlik açısından örgütün öne çıkmasıdır.

Çalışanların deneyimlerinden ve sahip oldukları bilgilerden faydalanarak problemleri çözmek örgütü daha güçlü yapar. Çalışanlar ile işveren arasındaki bağlantının yakınlığı, çalışanın yönetimde söz sahibi olması ve örgütle bütünleşmesi örgütü daha güçlü yapacaktır (Erdem, 2008, 39).

2.1.4. İş Yaşamı Kalitesi Programı

1970'lerde, Amerika'da General Motors ilk iş yaşam kalitesi programını başlatmıştır. İşletmedeki işverenler çalışanların üretim aşamasına daha fazla katılmasını sağlamaya çalışmıştır. İş yaşamı kalitesi, General Motors'un yanında Ford, Westinghouse, General Electric, Hewlett-Packard, DigitalEquipment, Rockwell International, Honeywell, Volvo gibi büyük şirketlerde ve kamu kurumlarında da uygulanmıştır. İşletmedeki iş yaşam kalitesinin geliştirilmesi ile sağlanan olumlu gelişmeler çalışanların iş doyumuna ulaşmasına, örgüte karşı olumlu güven duygusunun gelişmesine ve verimliliğin artmasına katkı sağlamıştır. Fransa, Almanya, İngiltere gibi ülkelerde iş yaşam kalitesi programları günümüzde uygulanmaktadır (Erginer, 2012, 211). İş yaşam kalitesi programlarının kullanımı çalışanın moral ve verimliliğini yükseltme yanında işletmeye kullanılan programa bağlı olarak birçok yarar sağlamaktadır (Ünlü, 2015, 36).

İşletme, iş yaşam kalitesi programları ile kaliteli ürünleri en az maliyetle elde etmeye çalışırken, çalışanların iş doyumunu artırmaya, kendilerine olan güveni geliştirmeye ve yüksek katılımlarını sağlamaya çalışmaktadır. İş yaşamı kalitesini programlarının "endüstriyel demokrasi" adı verilen dört amacı bulunmaktadır (Anafarta, 2009, 16):

- İşletmelerde iş görenlerin de fikirlerinin alınması,
- Kazanılan maddi unsurların eşit pay edilmesi,
- İş güvenliği konularına önem verilmesi,
- Çalışanın kişisel gelişimini sağlayacak ortamın hazırlanması.

Çalışan için en uygun ortamı oluşturma çalışması anlık değil, süreklilik gerektiren bir süreçtir. Çalışanların ihtiyaçları devamlı değişmekte olup, farklı çalışma şekilleri ortaya çıkmaktadır. Bu yüzden çalışma için oluşturulan ortam değişen şartlara ayak uyduracak şekilde olmalıdır. İş yaşam kalitesini artırmaya yönelik olarak bazı uygulamalar bulunmaktadır. Bunlar (Küçükusta, 2007, 103):

- Kalite çemberleri,
- İşin zenginleştirilmesi,
- Özerk çalışma grupları,
- Esnek çalışma saatleridir.

2.1.4.1. Kalite Çemberleri

Kuramsal temellerini katılım odaklı yönetim ve problemlerin çözümü için grup yaklaşımının oluşturduğu kalite çemberleri ilk olarak ABD’de kullanılmaya başlanmış, daha sonra Japonya’da gelişerek ülkemizde dâhil olmak üzere çeşitli ülkelere yayılmaya başlamıştır (Aşan ve Aydın, 2006). Kalite çemberleri sorunları tanımak, çözümlmek ve çözmek için aynı işi yapan çalışanların belli aralıklarla küçük gruplar halinde toplanması olarak ifade edilmektedir (Balcı, 2002, 129).

İş yapacak olan kişilerin yapacağı faaliyetler istenilen kaliteyi sağlamak için etkili olacaktır. Kalite çemberleri çalışanları sadece maddi yönden değil, manevi yönden de doyuran çalışanın kendisini değerli hissetmesini, kendi varlığının önemini hissetmesini sağlayan bir programdır (Kösterelioğlu, 2011, 154). Kalite çemberleri uygulamasının birçok nedeni bulunmaktadır. Örgütsel olarak kalite çemberi uygulamasının temel amaçları şu şekilde sıralanabilir (Gülen, 2009, 69):

- İşletmelerin daha sağlam yapıya kavuşması için katkı vermek,
- İnsan temelli, insana değer veren yapı oluşturmak,
- Çalışılan ortamın kusursuz hale gelmesini sağlamak,
- Çalışanın sahip olduğu kişisel becerilerin tamamen harekete geçirilmesini sağlamak.

Kalite çemberleri çalışanların oluşturduğu küçük bir gruptur. İşlem süreci, iş dalı, üretim olarak aynı durumlarla karşılaşan bireylerin oluşturduğu gruplardır (Ünlü, 2015, 37). Kalite çemberlerinin etkili olabilmesi için çalışanların rahatça düşüncelerini ifade edeceği bir ortamın olması, zorlama olmadan gönüllülük temelli bir katılımın olması, çalışanları birbirini çok iyi bilmeleri ve birbirine güvenmeleri katkı sağlayacaktır.

2.1.4.2. İşin Zenginleştirilmesi

İş zenginleştirme kavramı ilk defa F. Herzberg ve arkadaşları (1950) tarafından kullanılan, işin çalışanlar bakımından daha anlamlı hale getirilmesi için sarf edilen emeklerin toplamı olarak tanımlanmaktadır. Çalışanların kendilerini daha çok işe vermelerini ve yaptıkları işi sevmelerini sağlamak işi zenginleştirmenin amaçlarıdır (Eren, 2004, 78-79).

Çalışanların iş yapmasını özendirmek, çalışanları motive etmek, işin daha hareketli hale gelmesini sağlamak amacıyla çalışanların işlerinin nicelik ve nitelikleri üzerinde değişiklik yapılabilir, çalışanlar için işin daha keyifli olmasını sağlama yöntemlerinden biri de işi zenginleştirme faaliyetidir (Demir, 2011, 453).

Çalışanlar için iş kolay, hep aynı olan ve monotonlaşan bir hal alırsa çalışanlarda fiziksel ve ruhsal yorgunluk, tatminsizlik, işe yabancılaşma gibi problemler ortaya çıkacaktır. Bu durum çalışanın devamsızlığının artmasına, normal üretim ve kalite düzeyinden uzaklaşmaya, birliktelik anlayışının bozulmasına, bireyler arası ilişkilerin bozulmasına ve şikâyetlerin artmasına yol açacaktır. Bununla birlikte yapılan çalışmalar yapılan işin içeriğinin örgütsel etkililik için önemini ortaya koymaktadır (Çiçek, 2005, 61).

İş zenginleştirme çalışmaları çalışanın devamsızlık oranını düşürmede, çalışanın yaptığı işe kendini vermesinde, yaptığı işten keyif almasında, işletmelerin daha fazla ve kaliteli ürün elde etmesinde bununla beraber çalışma ortamının daha huzurlu olmasında önemli rol üstlenmektedir.

2.1.4.3. Bağımsız (Özerk) Çalışma Grupları

Kendi kendini yöneten takımlar olarak da adlandırılan bağımsız çalışma grupları bir takım işi yapmakla sorumlu olan genellikle 15-20 kişi arasında değişen, resmi olmayan bir yönetim anlayışına sahip gruptur (Solmuş, 2000, 39-40). Grup uzman ve yönetici gibi kişilerden oluştuğundan dolayı herhangi bir sorun ortaya çıktığında kendi kendilerine bu sorunu çözebilmektedir (Ünlü, 2015, 40).

Bağımsız çalışma grupları, çalışanın üretkenliğini artırma, üretim esnekliği sağlama, çalışanların teknolojik gelişmelere daha hızlı uyum sağlaması, işe devamsızlığının ve işten ayrılmalarının istenilen seviyeye çekilmesi, çalışma hayatında kalitenin arttırılması gibi işletmeye birçok yarar sağlamaktadır (Aba, 2009, 19).

Bağımsız çalışma gruplarının verimli çalışması için üyelerin zorlamayla değil kendi istekleriyle bir araya gelmeleri, grup üyelerinin birbirleriyle düşüncelerini paylaşmaları, grupta bulunan herkesin karar alınırken katılım sağlaması ve üyelerin yeni düşüncelere karşı açık olması gerekmektedir (Özkalp, 1997, 31).

2.1.4.4. Esnek Çalışma Saatleri

Çalışma hayatındaki değişim hızı işleri daha karışık ve anlaşılmaz hale getirmektedir. İşverenler bakımından daha çok iş ve daha kaliteli hizmet vermek önemli hale gelmektedir (Gümüştekin, 2010, 153). Esnek çalışma saatleri, iş görenlere işe başlama ve bitirme saatlerini ya da günlük çalışma sürelerini serbestçe seçme hakkı veren bir iş zamanı düzenleme programıdır. Bu uygulama işgörenin gerçekleştirmesi gereken işi, çalışması gereken zamanı azaltmadan ve yapması gereken vazifeyi aksatmadan dilediği zaman işe başlayıp ve işi sonlandırmasıdır (Yeniçeri, 2002, 180). İş görenin her gün sabah 8.00 ile akşam 17.00 saatleri arasında çalışmak yerine esnek çalışma programı iş görene çalışma saatini belirleme hakkı sunan, iş görenin kendi çalışma saatine karar vermesini sağlayan yapıdır.

Teknolojik gelişmelerle birlikte günümüzde normal çalışma saatleri çalışanlara yeterli gelmemektedir. Teknolojik gelişmelerle beraber ekonomik gelişmeler iş görenin birden fazla yerde çalışmasına, iş yerlerindeki çalışma saatlerinin esnek hale gelmesine, farklı çalışma şekillerinin ortaya çıkmasına yol açmıştır. İş görenler bununla birlikte özel hayatlarına, amaç ve beklentilerine uygun çalışma saatlerini tercih etmeye başlamışlardır (Armağan ve Yüksel, 2008, 51).

İş görenlerin, işverene karşı tutumu daha ılımlı olacak bu da olumlu davranış sergilemelerini sağlayacaktır. İş görenlerin devamsızlık oranının düşmesi, iş görenlerin iş doyumunun artması esnek çalışma saatleri programıyla gerçekleşecek ve bu durumlarda iş görenlerin iş dışı yaşamına da olumlu katkı yapacaktır (Ünlü, 2015, 41).

İş görenin verimli olduğu saatte çalışmayı tercih etmesi hem iş görene hem de işverene olumlu yönde katkı yapacaktır. İş gören kendi tercih ettiği çalışma saatinde devamsızlık yapmayacak, bahane üretmeyecek ve daha verimli olacaktır. Bu verimlilik iş görenin yaptığı işten aldığı doyuma etki yapacak, iş gören daha da verimli hale gelecektir.

2.1.5. İş Yaşam Kalitesi İle İlgili Yapılan Çalışmalar

Yurt içinde ve yurt dışında iş yaşam kalitesiyle ilgili farklı farklı çalışmalar yapılmıştır. Bu bölümde yurt içinde ve yurt dışında yapılan çalışmalara yer verilmiştir.

2.1.5.1. Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar

İş yaşam kalitesi konulu çalışmaların (Toplu, 1999; Kaymaz, 2003; Yüksel, 2004; Dikmetaş, 2006; Aşan ve Erenler, 2006; Uğur ve Abaan, 2008; Anafarta, 2009; Demir, 2011; Kılıç ve Keklik, 2012; Gülmez, 2013; Çağlayandereli, Arslan ve Ünal, 2015) sağlık ve iş hayatı alanlarında yoğun olduğu görülmektedir. Diğer yandan eğitim bilimleri alanında da bu yönde çalışmalar yapıldığı (Sarı, Ötünç ve Erceylan, 2007; Erdem, 2008; Taşdan ve Erdem, 2010; Erdem, 2010; Afşar, 2011; Kösterelioğlu, 2011; Erden ve Erdem, 2013; Yeşil ve Fidan, 2015; Argon ve İsmetoğlu, 2016; Yalçın, Yıldırım ve Akan, 2016) görülmektedir.

Yalçın, Yıldırım ve Akan (2016) tarafından yapılan “Öğretmen Algılarına Göre İş Yaşam Kaliteleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki” adlı çalışmada, çalışanların okullarına gösterdiği sadakat ile iş yaşam kalitesi arasında olumlu yönde bir ilişki belirlenmiştir. Okul ortamının çalışanlar için güvenlik ve sağlık unsurlarını karşılaması bağlılığın artmasını sağlamaktadır.

Demir (2016) tarafından yapılan “Meslek Lisesi Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitesine İlişkin Algıları İle Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki” adlı çalışmada, örgütsel bağlılık ile iş yaşam kalitesi algısına yönelik olarak olumlu ancak düşük seviyede bir ilişki belirlenmiştir. Meslek lisesi öğretmenlerinin iş yaşamına yönelik algıları yüksek seviyede belirlenmemiştir.

Yalçın ve Akan (2016) tarafından yapılan “Öğretmen Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri İle Öğretmenlerin İş Yaşam Kaliteleri ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi” adlı çalışmada, çalışanların harcadıkları emeğe karşı gelen maddi unsurlara ulaşamadıkları belirlenmiştir. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesine yönelik algıları yüksek çıkmamıştır.

Argon ve İsmetoğlu (2016) tarafından yapılan “Lise Öğrencilerinin Okul Yaşam Kalitesi Algı Düzeyleri İle Okula Bağlılıkları Arasındaki İlişki” adlı çalışmada ortaöğretim

öğrencilerinin okuldaki yaşam kalitesiyle okula bağlılık arasındaki ilişki olumlu yöndedir. Ortaöğretim öğrencilerinin yaşam kalitesi algıları yüksek seviyede değildir.

Yeşil ve Fidan (2015) tarafından yapılan “Kadın Akademisyenlerin Çalışma Yaşam Kalitelerinin İncelenmesi: Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Kadın Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma” adlı çalışmada kamu üniversitelerinde çalışan kadın akademisyenler ile özel üniversitelerde çalışan kadın akademisyenlerin çalışma hayatındaki üretkenlikleri, işten aldıkları doyum ele alınmıştır.

Kaplan (2015) tarafından yapılan “Öğretmenlerin ve Okul Yöneticilerinin Yaşam Kalitesi ile Örgütsel Değer Algıları Arasındaki İlişki” adlı çalışmada, kamu okullarında çalışan öğretmen ve idarecilerle özel sektörün çalıştırdığı okullarda çalışan öğretmen ve idarecilerin iş yaşam algıları ele alınmıştır. Özel sektör okullarına göre kamu okulunda görev yapan idareciler okullarını daha az güvenli ve sağlıklı bulmuşlardır.

Ayık ve Ataş-Akdemir (2015) tarafından yapılan “Öğretmen Adaylarının Okul Yaşam Kalitesi ve Okula Yabancılaşma Algıları Arasındaki İlişki” adlı çalışmada stajyer öğretmenlerin yaşam kalitesiyle okula yabancılaşma arasındaki ilişki ele alınmıştır. Okul yaşam kalitesiyle yabancılaşma arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Afşar (2015) tarafından yapılan “Akademisyenlerin Çalışma Yaşam Kalitesini Hacettepe Üniversitesi Üzerinden Okumak” adlı çalışmasında, çalışanların karşılaştıkları fiziksel unsurlara, maaşa, çalışma saatine göre iş yaşamı algılarındaki farklılıklar ele alınmıştır. Çalışanların örgütü koruma anlayışlarının düşük olduğu ve bununda iş yaşam kalitesine olumsuz yansıdığı görülmektedir.

Erden ile Erdem (2013) tarafından yapılan “İlköğretim Okullarında Okul Yaşam Kalitesi: Van İli Örneği” adlı çalışmalarında, öğrencilerin okula ilişkin yaşam kalitesi algılarının genel toplamda düşük düzeyde olduğu görülmüştür.

Dedeoğlu, Özdevecioğlu ve Oflazer (2012) “Örgütlerde İşe Gömülmüşlüğü Çalışanların İş Yaşam Kalitesi Üzerindeki Rolü” adlı çalışmalarında çalışanın örgüt içinde bulunmasını sağlayan unsurların iş yaşamı kalitesini algılarını olumlu yönde etkilediği görülmektedir. İş yaşamında çalışanın örgütte kalma nedenlerini artıran unsurların iş yaşam kalitesine katkısının fazla olduğu tespit edilmiştir.

Sarı, Ötünç ve Erceylan tarafından yapılan (2007) “Liselerde Okul Yaşam Kalitesi: Adana İli Örneği” adlı çalışmalarında, 9. Sınıf öğrencilerinin 10, 11, 12. Sınıf öğrencilerine göre daha yüksek iş yaşamı kalitesi algısına sahip olduğu belirlenmiştir. Genel olarak okul yaşam kalitesi algılarının orta seviyede olduğu tespit edilmiştir.

Erdem (2008) tarafından yapılan “Öğretmenlere Göre Kamu ve Özel Liselerde İş Yaşamı Kalitesi” adlı çalışmada devlet okullarında çalışan öğretmenlerin özel sektöre bağlı okullarda çalışan öğretmenlere göre daha düşük iş yaşam kalitesi algısına sahip olduğu belirlenmiştir. Kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre iş yaşamı kalitesi algılarının daha düşük olduğu görülmüştür.

Taşdan ve Erdem (2010) tarafından yapılan “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitesi İle Örgütsel Değer Algıları Arasındaki İlişki” adlı çalışmalarında, örgüt içinde çalışanın bulunduğu süreye, kıdeme karşı saygılı olmanın, çatışma kültüründen kaçınmanın iş yaşam kalitesine katkısı olumlu olmaktadır.

Erdem (2010) tarafından yapılan “Öğretmen Algılarına Göre Liselerde İş Yaşamı Kalitesi ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi” adlı çalışmada, örgütsel bağlılık ile iş yaşamı kalitesi arasında anlamlı bir ilişki bulunmuş olup, iş yaşam kalitesi alt boyutlarının tamamının örgütsel bağlılıkla anlamlı ilişkisi tespit edilmiştir.

Kösterelioğlu (2011) tarafından yapılan “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitesi İle İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişki” adlı çalışmada, 1 ve 8. Sınıflar arasında çalışan öğretmenlerin iş yaşamı kalitesine yönelik algılarının düşük olduğu belirlenmiştir. Maddi unsurların erkek öğretmenler için daha etkili olduğu, kadın öğretmenlerin ise görevlerini yerine getirmede önde olduğu belirlenmiştir.

Afşar (2011) tarafından yapılan “Çalışma Yaşam Kalitesinin Örgütsel Bağlılık Düzeyi Üzerindeki Etkisi: Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Akademisyenler Üzerine Nicel Bir Araştırma” adlı çalışmada, akademik unvana göre iş yaşam kalitesi seviyesinin değiştiği, maddi unsurların iş yaşamını olumlu etkilediği görülmektedir.

2.1.5.2. Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

Taghavi, Ebrahimzadeh, Bhramzadh ve Masoumeh (2016) tarafından yapılan “Lise Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitesi İle Performansları Arasındaki İlişki” adlı çalışmalarında çalışanların performansı ile iş yaşam kalitesi arasındaki ilişki arasında anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Çalışanların işlerinin net olması, çalışma ortamının güvenli olması, çalışanların birbirine desteği, işle ilgili alınan kararlara çalışanın katılım sağlaması önem kazanmaktadır.

Swathi ve Reddy (2016) tarafından yapılan “Stresin İş Kalitesine Etkisi” adlı çalışmada iş yaşam kalitesi ile stres düzeyi arasındaki ilişki ele alınmıştır. Stres seviyesi yüksek olan çalışanların iş yaşam kalitesi algılarının orta seviyede olduğu görülmektedir. İş yaşam kalitesine en fazla etkiyi, kendine saygı, örgütün çalışanlarının teneffüs ettiği hava ve örgüt iklimi yapmaktadır. Çalışanlara sağlanan maddi destekler düşük seviyede etki yapmıştır.

Hans, Mobeen, Mishra ve Al-Badi (2015) tarafından yapılan “Oman’da Özel Kolejlere İş Stresi ve İş Yaşam Kalitesi Üzerine Bir Çalışma” adlı çalışmalarında iş yaşam kalitesi unsurları, çalışanın kendini geliştirme imkânları, iş doyumunu, işe alınış şekli (sözleşmeli, geçici gibi.), iş ortamındaki gelişmeler olarak belirlenmiştir. İş yaşamı kalitesiyle stres arasında olumsuz bir ilişki görülmekle birlikte orta düzeyde stresin çalışana olumlu katkı sağladığı görülmektedir.

Manju (2014) tarafından yapılan “Öğretmen Algılarına Göre İş Yaşam Kalitesi” adlı çalışmanın sonuçlarına göre, çalışanların büyük kısmı düşük iş yaşam kalitesine sahiptir. Okul içinde iş yaşamı kalitesinin artırılmasında okul müdürünün büyük bir rolü görülmektedir. Kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha yüksek iş yaşamı kalitesi algılarına sahip olduğu görülmektedir. Okul türleriyle kıdem arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Jofreh, Yasini ve Dehsorkhi (2013) tarafından yapılan “İngilizce Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitesi İle İş Motivasyonları Arasındaki İlişkiye Yönelik Görüşleri” adlı çalışmalarında, İran’da 2012 yılında çalışan 137 İngilizce öğretmeni ile yürütülen araştırmada iş yaşam kalitesi algılarının düşük ile orta düzey arasında değiştiği sonucuna ulaşmıştır. İfade özgürlüklerinin kısıtlı olmasının çalışanların iş yaşam kalitesini olumsuz şekilde etkilediği görülmektedir.

Winter, Taylor ve Sarros (2010) tarafından yapılan “Avusturalya’da Bir Üniversitede Akademik İş Yaşam Kalitesi Meselesi” adlı çalışmalarında öğretim görevlilerinin işle ilgili

birçok tutumu incelenmiş olup, zamanın yetersizliği, stres, iş yükü gibi faktörlerin iş yaşam kalitesini olumsuz etkilediği görülmektedir. Eğitim sektörünün ticaret aracı olarak görülmesinin iş yaşam kalitesini olumsuz etkilediği tespit edilmiştir.

Thomas (2011) tarafından yapılan “Öğretmenlerin Profesyonel Yaşam Kalitesi: Öğretmenlerin Profesyonel Yaşamlarını Etkileyen Özelliklerini ve Davranışlarını Belirleme” adlı çalışmada, en büyük destekçi olarak okul müdürü ve sosyal faktörlerin olduğu görülmektedir. İş yaşam kalitesine engel olarak da öğretmenlerin müfredat hazırlanma aşamasındaki yetki azlığı görülmektedir.

Edwards, Laar, Easton ve Kinman (2009) “Yükseköğretim Kurumları Çalışanları İçin İş Yaşam Kalitesi Ölçeği” adlı çalışmada, İngiltere’de üniversitelerde çalışan 2136 akademisyenle yapılmıştır. Çalışılan ortamın sahip olduğu şartlar, iş yaşamı- özel yaşam arasındaki denge, iş doyumu, işle ilgili alınan kararlara katılma, çalışanın genel durumu ele alınmıştır. Örgütsel çalışma programlarına katılmanın çalışanların yaşam kalitesini artırmada önemli olduğu vurgulanmıştır.

Mentz (2001) tarafından yapılan “Güney Afrika’daki Kırsal Okullarda Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi ve Değişim” adlı çalışmada kırsal bölgelerde bulunan okullarda çalışan 60 öğretmenle yürütmüştür. Araştırma sonuçlarına bakıldığında kırsal bölgelerde çalışan öğretmenlerin yaşam şartlarından memnun oldukları, ortaya bir şeyler koyup, öğrencilere yeni bilgiler öğretmeyi sevdikleri görülürken öğretmenlerin meslekleriyle gurur duydukları, örgüt içi iletişimin iyi, gerilimin az olduğu tespit edilmiştir.

Ross ve Willigen (1997) tarafından yapılan eğitimin öznel yaşam kalitesine olan etkisini inceledikleri “Eğitim ve Öznel Yaşam Kalitesi” adlı çalışmada, sosyal ve ekonomik bağımsızlığın kazanılmasında eğitimin katkısının yüksek olduğunu belirtilmiştir. Eğitim düzeyi artan çalışanların işteki memnuniyetsizlik düzeyinin arttığı ifade edilmektedir. Eğitimin çalışan beklentilerini artırdığı görülmektedir. Eğitim düzeyi yüksek çalışanların stres düzeyinin düşük, eğitim düzeyi düşük çalışanların ise yüksek strese sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca eğitim çalışanların iş yaşamı kalitesi beklentisini artırdığı için iş yaşamı kalitesine etkisi olumsuz yönde olurken yaşam kalitesine etkisinin olumlu yönde olduğu ifade edilmektedir.

Louis (1988) tarafından yapılan “Sosyal ve Toplumsal Değerler İle Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi” adlı çalışmada literatüre göre temel, toplumsal ve profesyonel değerlerin

öğretmenlerin yaşamlarına etkisi ele alınmıştır. Kültürel değerlere farklı değişkenlerin etkisi incelenmiştir. Okul liderleri ile öğretmen tutum ve davranışları arasındaki farklılıklar üzerine değerlendirmeler yapılmıştır. Genel kültürel değerlerin iş yaşamında etkili olduğu sonucu ortaya konmuştur. Öğretmeni motive edecek unsurların artırılması, öğretmenlerin değişime yönlendirilmesi, verimlilik-sonuç ilişkisi üzerinde durulmuştur.

2.2. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Belli bir amacı gerçekleştirmek için bir araya gelmiş insan topluluğuna örgüt denilmektedir. Belirlenmiş plan, proje ve programların gerçekleşmesi için kurum, kuruluş ya da işletmeler örgüte ihtiyaç duymaktadır (Öztürk, 2013, 6). Kurum, kuruluş ya da işletmeler harekete geçmek için çalışana muhtaçtır. Çalışan olmadan hedeflerin gerçekleşmesi mümkün değildir.

Sadakat ve sadık olma durumu bağlılıkla aynı anlama gelmektedir. Bağlılık üst düzeyde bir duyguyu ifade etmekle kalmayıp aidiyet kavramını da içinde barındırmaktadır. Bağlılık duygusu örgüt ile çalışanların belli bir amaç, değer etrafında toplanmasına, çalışan ile örgüt arasında bağ kurulmasına imkân sağlamaktadır. Yönetimin görevi örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için etkili ve yerinde insan ve diğer örgüt kaynaklarını kullanmaktır (Özdemir, 1995, 382).

Verimlilik düzeyini az harcamayla gerçekleştirmek örgütler için önemlidir. Bunu sağlamak için çalışanların örgüt içinde tutulması ve çalışanın örgütte bulunmaya, çalışmaya istekli olması gereklidir. Çalışanın bu kadar önemli olması, çalışanın aynı zamanda çabuk kaybedilmesiyle de ilişkilidir. Bu nedenle örgüt verimli ve etkin çalışanı kendisine bağlamalı ve elde tutmanın yollarını bulmalıdır (Kılınç, 2013, 30).

Çalışanların örgüte bağlılıkları, örgütten ayrılmamaları örgütün yaşam süresini uzatır. Çalışan mensubu olduğu örgüte sıkı bağlandığında örgüt de o kadar güçlü olur. Bu sebeple örgüt, çalışanların kurumu, kuruluşu, işletmeyi terk etmelerini istemez (Ölçüm, 2004, 90).

Amerika Birleşik Devletleri başta olmak üzere bazı ülkelerde son 30 yıl içerisinde örgütsel bağlılık konusu defalarca ele alınmıştır. Fakat ülkemizde örgütsel bağlılık üzerine çok fazla araştırma yapılmamıştır (Gül, 2002, 37). 2000' li yıllar ile birlikte iş yaşamı kalitesi üzerine birçok çalışma yapılmıştır.

Ülkemizde yapılan çalışmalarda örgütsel bağlılık “organizational commitment” kavramının iki farklı şekilde adlandırıldığı görülmektedir. Buna göre Balcı ile Celep, örgütsel adanmışlık, Tuncer ile Varoğlu da bu kavramı, örgütsel bağlılık; olarak ifade etmişlerdir. Araştırmada, bu kavramın karşılığı olarak “örgütsel bağlılık “ kullanılmıştır. Çünkü bağlılık, bireyin, örgütteki diğer kişilere yakın olma duygusuyla kendini ifade ettiği özdeşleşme boyutu; bireysel ve içselleştirme boyutu (ki bunlar adanmışlığın karşılığıdır) ve araçsal bir birlikteliği anlatan uyum boyutunu da kapsayan daha genel bir kavramdır (Balay, 2000, 14-15).

Çalışan örgüt içerisinde yapması gerekenleri sadakatle yapmalı, kendini göstermeli ve örgütün gereksinimlerini karşılamak için çaba sarf etmelidir. Bu durum örgütün varlığını devam ettirmesi için mecburidir. Örgütsel bağlılık konusunun örgütler için hayati bir konu olmasının başlıca nedenleri işe gitmemek, farklı iş aramak, işten ayrılmak, iş çıktısı olarak işi benimsemek, işte doyum sağlamak, işe hâkim olmak, işle ilgili konularda katılım sağlamak, çalışma süresi, cinsiyet, yaş bireysel özellikler, örgütün sağlayacağı manevi ve maddi kazançlar olarak sıralanabilir (Balay, 2014, 11-13).

Çalışanların güven, umut, bağlılık gibi manevi değerlere daha fazla eğildiği görülmektedir. Çalışanlar, günün büyük bir bölümünü iş yerinde geçirirken diğer taraftan yaptıkları işi sorgulamakta, yaptıkları işin kendileri ve toplum için anlam taşımamasını, kendilerini gerçekleştirmeleri için fırsat sunmasını, kendilerine yaptığı işin yarar sağlamasını beklemektedirler. Bu nedenle çalışanlar haz aldıkları, mutlu oldukları işleri yaptıkları, kendilerini değerli hissettikleri ve sorumlulukların paylaşıldığı örgütlerde bulunmayı arzular. Liderler örgüt içindeki çalışan beklentisine göre yeni tutum ve davranış ortaya koymaktadırlar (Özkan, 2017, 2).

1960’lı yıllarda örgütsel bağlılığın maddi yönü ön plana çıkmıştır. Örgütsel bağlılık sadece maddiyata dayalı ihtiyaçlardan ortaya çıkan bir kavram olarak ele alınmıştır. 1970’ li yıllarda ise çalışanların örgütün amaç ve değerlerine duygusal olarak bağlanması şeklinde belirtilen örgütsel bağlılık kavramı sadece duygusal yönü ile ele alınmıştır. Daha sonraki yıllarda örgütsel bağlılık tanımının daha kapsamlı yapılması için birçok çalışma yapılmıştır. Bu çalışmaların birçoğu çalışan ve örgüt arasındaki psikolojik durumu ele almıştır (Güçlü, 2006, 7).

Örgütsel bağlılık kavramı farklı şekillerde tanımlanmıştır. Bu tanımlamalardan birçoğuna aşağıda değinilmiştir. Örgütsel bağlılık genel olarak işe katılma, sadakat ve örgüt değerlerine olan inanç da dâhil olmak üzere bireyin örgüte olan psikolojik bağlılığını ifade eder (Ölçüm, 2004, 90).

Çalışanın işine psikolojik olarak yakınlaşmasını belirten örgütsel bağlılık, çalışanın örgütte kalma ve onun için gayret gösterme arzusu ile örgütün amaç ve değerlerini benimsemesi olarak da tanımlanabilmektedir (Yalçın ve İplik, 2005, 396).

Örgütsel bağlılık, çalışanın içinde bulunduğu örgüt ile ahenk içinde olması, örgüt hedeflerini gerçekleştirmek için gayret göstermesi, örgütten de emeğinin karşılığını aldığına inanması ve örgütün bir üyesi olarak kalma sorumluluğunu hissetmesidir (Güçlü, 2006, 12).

Örgütsel bağlılık, işgörenin çalıştığı örgüte karşı hissettiği bağın gücünü belirtmektedir (Uygur, 2009, 12).

Ericksson (2007)'a göre “örgütsel bağlılık, bireyin örgüte olan katkısıdır (Akt. Demirel, 2008, 183).

Bir çalışanın örgütte çalıştığı süre içinde sarf ettiği emek, zaman ve çaba ile edindiği statü para gibi kazanımların örgütten ayrıldığı takdirde kaybedileceği korkusuyla oluşan bir bağlıktır (Yıldırım, 2003, 372).

Örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili Meyer ve Allen (1991) tanımlama yaparken vurgu yaptıkları üç temel nokta bulunmaktadır. Bu noktalar, örgüte karşı duygusal bir bağ geliştirme, örgütten ayrılınca bile oluşacak maliyeti göz ardı etme ve örgütte devam etmek için kendini zorunlu hissetme şeklinde sıralanmaktadır (Tekin, 1993, 138).

Örgütsel bağlılık sadece işverene sadakat değil, aynı zamanda örgütün başarısının devam etmesi için örgüte dâhil olanların gayret ettikleri bir süreçtir (Yüksel, 2000, 76).

Genel olarak üzerinde anlaşma sağlanan tanım şöyledir: “Bağlılık duyan çalışan, her şeye rağmen örgütte kalan, işine zamanında gelip giden, devamsızlık yapmayan, tam bir iş gününü ve daha fazlasını kullanan, işletmenin yatırımlarını koruyan ve örgütün amaç ve vizyonunu paylaşandır (Meyer ve Allen, 1997, 3).

Bu tanımlamalardan hareketle örgütsel bağlılık için çalışanın örgüt amaçlarıyla bütünleşmesi hatta örgüt amaçlarının çalışanın amaç, beklentilerinin önüne geçmesi

denilebilir. Örgütsel bağlılık kavramı sadece maddi unsurları değil manevi unsurları da içermektedir. Çünkü maddi unsurlar çalışanı belli bir yere kadar güdülemektedir.

2.2.1. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Örgütler birçok karışık problemlerle baş ederek dünya ekonomisinde yer almaktadır. Verimlilik ve kaliteyi artırmak, çalışan performansını düşük maliyetle iyileştirmek, ürün ya da süreç sonucunda gelişimi sağlamak gibi örgütlerin yapması gereken görevleri vardır. Bu anlamda örgütsel bağlılığın anlamı daha da fazla artmaktadır (İnce ve Gül, 2005, 13).

Örgütsel bağlılık, çalışan-örgüt ilişkisi sonucunda çalışan ile örgüt arasında oluşan bağı ifade etmektedir. Bu bağıın gücünü artırmak için sadece üretim yapmak ürün satışıını fazlaştırmak yetmemektedir. Çalışanların buldukları örgütten memnun olmalarını sağlamak daha önemli hale gelmektedir. Örgütsel bağlılığın örgüt gücüne olumlu katkı yaptığı görüşü hâkim olmaktadır. Örgüt için istenmeyen işten ayrılma, devamsızlık, işe geç gelme gibi istenmeyen davranışların örgütsel bağlılığın etkisiyle azaldığı görülmektedir. Örgütsel bağlılık çalışanı problem üreten değil, problem çözen hale getirmektedir. Örgütsel bağlılığın günümüze kadar gelişimine bakıldığında örgütsel bağlılığın değişik yönlerden ele alındığı görülmektedir. Örgütsel bağlılığın önemli yönlerini aşağıdaki gibi özetlemek mümkündür (Tiryaki, 2005, 91):

- Örgüte bağlılık ile beklenen davranış arasında belli bir ilişkisinin olması,
- Örgüte bağlılığın iş doyumundan daha fazlası ile işten ayrılmayı etkilediğinin araştırmalarla ifade edilmesi,
- Örgütsel bağlılığı yüksek olan kişilerin düşük olanlara göre daha iyi performans göstermeleri,
- Örgütsel bağlılığın, kurumsal etkililik için faydalı bir gösterge olması,
- Örgütsel bağlılığın, dürüstlük, özveri gibi örgütsel vatandaşlık davranışlarının bir belirtisi olarak görülmesidir.

Örgütsel bağlılık sayesinde çalışan ile işverenin birbirini tanınması, çalışanın yeteneklerini keşfetmesi daha çabuk olmakta örgüt içinde görev dağılımı daha sağlıklı gerçekleşmektedir. İşletmeler çalışanların huzurlu ve mutlu olmasının sağladığı katkıyla

buldukları iş kolunda tercih edilen olabilmektedir. Çalışan-işveren arasındaki olumlu havanın oluşturduğu sinerji işletmelerin verimliliğini artırmaktadır (Uludağ, 2018, 173).

Bütün işverenler çalışanların gösterebileceği en üst performansı beklemektedir. Bu performansın üst seviyede olabilmesi için yönetici konumundakilerin çalışanların problemlerini çözecek hamleler yapması gerekmektedir. Yöneticiler çalışanla birlikte çay içerek problemlerin ifade edilmesini sağlayıp sahiplenme duygusu artırılabilir (Uludağ, 2018, 173). Bazen çok basit görülen davranışlar örgüte farkındalık olarak dönebilmektedir. Yönetici ve çalışanların birlikte geçirdiği zaman arttıkça işi sahiplenme, çalışanların birbirini anlaması, birbirine yardımcı olması gibi olumlu hareketler artmaktadır.

En önemli motivasyon örgüt amaç ve değerlerini kabullenme, benimseme olarak görülmektedir. Çalışanın örgüt amaç ve değerleriyle bütünleşmesi verimliliği, çalışma performansını, üretkenliğini artırırken, işten ayrılma, devamsızlık gibi olumsuz davranışları azaltmaktadır. Çalışan tarafından, bulunduğu örgütün başarısının kendi başarısı ile eşdeğer görülmesi, örgütün başarısız olma olasılığını azaltmaktadır. Bu sebeple ki çalışanın örgütsel bağlılığını artırmak hayati önem arz etmektedir (Uslu, 2012, 16). Örgüt içindeki çalışanların “Ben” yerine, “Biz” demeye başlaması, bireysel çıkarlar yerine kurum çıkarlarını merkeze alması başarıyı getirmektedir. Başarı verimlik, örgüte bağlılık, huzurlu çalışma ortamı ve daha önemlisi kar olarak yansiyacaktır.

2.2.3. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması

Örgütsel bağlılık tanımlanırken yaşanan karışıklık örgütsel bağlılığın sınıflandırılması çalışmalarında da yaşanmaktadır. Çeşitli araştırmacılar, farklı yaklaşımların ele alınabileceği sınıflandırmalar önermişlerdir. Örneğin; Huang (2000) bağlılıkla ilgili olarak geliştirilen farklı teorileri dört grupta sınıflandırmıştır. Bunlar: davranışsal, sosyolojik, moral ve tutumsal bağlılık türleridir (Huang, 2000, 7-12).

Örgütsel bağlılık üzerine yapılan araştırmalar, bağlılığın davranışsal ya da tutumsal bir sebepten gerçekleştiği üzerine durmaktadır. Çalışanlar, tutumsal ve davranışsal bir nedenden dolayı örgüt üyeliğini devam ettirmektedirler (Çöl, 2004, 4).

Bağlılıkla ilgili birbirinden farklı sınıflandırma çalışmaları olmakla birlikte literatürde özellikle örgütsel bağlılığın üç gruba ayrılarak yapıldığı sınıflandırma türü ön plana çıkmaktadır. Bu sınıflandırma: tutumsal bağlılık, davranışsal bağlılık ve çoklu bağlılık

şeklinde ortaya konulabilir (Gül, 2002, 40). Şekil 1’de örgütsel bağlılık sınıflandırmasına ilişkin özet bilgiler verilmektedir.

ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN SINIFLANDIRILMASI		
TUTUMSAL BAĞLILIK YAKLAŞIMLARI *Kanter’in Yaklaşımı *Etzioni’nin Yaklaşımı *O’Reilly ve Chatman’ın Yaklaşımı *Penley ve Gould’un Yaklaşımı *Allen ve Meyer’in Yaklaşımı	DAVRANIŞSAL BAĞLILIK *Becker’in Yaklaşımı * Salancik’in Yaklaşımı	ÇOKLU BAĞLILIK YAKLAŞIMI

Şekil 1. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması Kaynak: (Gül, 2002, 40)

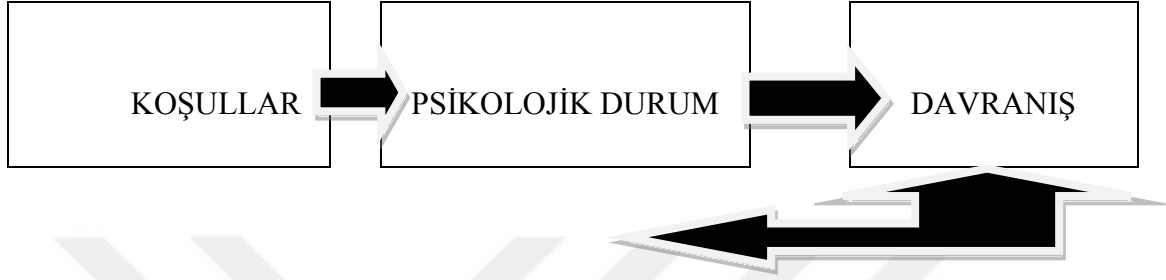
Şekil 1’de görüldüğü gibi örgütsel bağlılık üç ana başlıkta sınıflandırılmaktadır. Örgütsel davranışçıların ve sosyal psikologların konuya farklı yönlerden yaklaşması nedeniyle tutumsal ve davranışsal yaklaşım iki ayrı başlık altında ele alınmıştır. Çoklu bağlılık yaklaşımı ise Reicher tarafından tutumsal bağlılığın geliştirilmesiyle oluşmuş bir yaklaşım olarak ayrı bir ana başlık altında ele alınmıştır. Aşağıda bu sınıflandırmalar ile ilgili açıklamalar yapılmıştır.

2.2.3.1. Tutumsal Bağlılık Yaklaşımları

Tutum, doğrudan gözlenemeyen bir özellikte olup ancak bireyin gözlenebilen davranışlarından yola çıkılarak kanaat sahibi olunan bir kavramdır. Bireyin davranışlarına bakılarak tutumu hakkında bir sonuca varmak mümkündür. Bireyin bir olaya gösterdiği tepki onun tutumu hakkında ipucu olabilmektedir. Çevremizdeki kişilere, varlıklara karşı hal ve hareketlerimizin gelişmesinde, devam etmesinde tutumlar etkili olmaktadır (Ceylan, 1998, 72).

Bu yaklaşıma göre bağlılık, çalışanın iş ortamı beklentisi ve karşılaştığı durumun sonucu oluşan ve iş göreni örgüte bağlayan duygusal bir tepkidir. Diğer bir ifadeyle bağlılık,

çalışanın örgüte katılım oranı ve örgüt amaç ve değerleriyle bütünleşmesi gücüdür. Yine bu yaklaşıma göre çalışanın içinde bulunduğu şartlar çalışanı etkilemekte hatta yönlendirmektedir. Bunun sonucunda çalışan davranışlarını sürekli hale getirmektedir. Sonuçta iş gören örgüte bağlılık duymaktadır (Doğan ve Kılıç, 2007, 41). Şekil 2’de örgütsel bağlılığın tutumsal bakış açısı ile ilgili bilgi verilmiştir.



Şekil 2. Örgütsel Bağlılıkta Tutumsal Bakış Açısı Kaynak: (Allen ve Meyer, 1991; Akt. Doğan ve Kılıç, 2007, 41).

Şekil 2’de görüldüğü gibi, koşullar, psikolojik durum ve davranış birbirini etkilemektedir. Örgütün çalışanlarına sağladığı koşulların, örgütün çalışanlarda oluşturduğu psikolojik durumlar sonucu meydana gelen davranışlar ve oluşan bu davranışların oluşturduğu tutumlar zincirleme şeklindedir (Öztürk, 2013, 19).

2.2.3.1.1. Kanter’in Yaklaşımı

Kanter’e göre çalışanların sahip olduğu güç ve bağlılığın çevrelerine aktarılmasına istekli olma, kişilikleri ile ihtiyaç ve isteklerin birleştirilmesi örgütsel bağlılıktır. Kanter örgütsel boyutu; devam bağlılığı, kenetleme bağlılığı ve kontrol bağlılığı şeklinde ele almıştır (Kanter, 1968; Akt. Gül, 2002, 42).

Bir sosyal sistem parçası olan örgütlerin belli bir ihtiyacı, isteği ve beklentisi olması gerekir. Çalışan kendini örgüte pozitif duygu besleyerek ve kendini örgüt için adayarak örgütün beklenti, istek ve amaçlarını gerçekleştirir (Cengiz, 2001, 30). Çalışanın ve örgütün amaçlarının örtüşmesi bağlılığı, verimliliği artıracaktır.

Bağlılık Kanter’e göre iki farklı sistem içerisinde ortaya çıkar. Bunlar; kişilik sistemi ile sosyal sistemdir. Kişilik sistemi duygusal, bilişsel ve normatif yönelimlerden meydana gelmektedir. Sosyal sistemler ise kişilerin bağlılıkları ile ilgili üç temel alandan oluşur.

Bunlar; sosyal kontrol, grup birliği ve sistemin devamlılığıdır. Kanter'e göre çalışanlara örgüt tarafından benimsetilen davranışsal istekler farklı bağlılık türlerinin ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Bu istekler üç değişik bağlılık oluşturmaktadır. Bunlar; devamaya yönelik bağlılık, kenetlenme bağlılığı ve kontrol bağlılığıdır (Kanter, 1968; Akt. Gl, 2002, 42).

Devamaya yönelik bağlılık (continuance commitment), ye örgütten ayrılma ya da kalma durumunda elde edeceği unsurları dşunerek hareket etmektedir. Ayrılma durumunda kayıp edeceklerinin çok olması halinde ye örgütte kalmayı tercih etmektedir. yenin örgütten ayrılması durumunda kazacaklarının çok olması ayrılmayı kolaylaştırmaktadır. Örgüt içinde kalmanın kendisine yararlı olacağını düşünen ye örgüte daha çok bağlanmaktadır (İnce ve Gl, 2005, 30).

Devamaya yönelik bağlılıkta özveri ve yatırım kavramları önemlidir. ye rgt için özveri de bulunup kendi için kıymetli olan işlerden vazgeçip örgütte kalmışsa, örgütün yaşaması için çok fazla çaba sarf etmektedir. ye, rgt yatırım olarak görebilir. ye, alış-veriş mantığıyla örgüte bakar, kr edemezse rgt terk edebilir (Sökmen, 2000, 36).

Devamlılık bağlılığının yanı sıra Kanter, kenetlenme bağlılığını (cohesion commitment), grubun birlik ve beraberliğini artıracak kutlamalar, törenler, simge ve semboller aracılığıyla sosyal ilişkilere bağlanma olarak tanımlamaktadır. Kenetlenme bağlılığına birleşme de denilmektedir. Kenetlenme bağlılığı, çalışanın örgüte ve örgüt içindeki ilişkilere bağlılığıdır. Örgüt içindeki her yeyle ilgilenmek, örgütün parçası olduğunu hissettirmek çalışanın duygusal yönden tatmin olmasını sağlayacaktır. Bu tatmin çalışanın örgüte olan bağlılık düzeyini artıracaktır (Kanter, 1968; Akt. Gl, 2002, 42).

Kanter'in ileri sürdüğü üçüncü bağlılık türü ise kontrol bağlılığıdır. Kontrol bağlılığı, çalışanların üst yöneticinin söylediklerini yapması, konulmuş kuralların devam ettirilmesi için çabalaması demektir. Kanter, kişisel davranışı örgütün istediği doğrultuda şekillendiren örgüt normlarına üyenin bağı olarak gördüğü bağlılığıya kontrol bağlılığı (control commitment) adını vermiştir. Kontrol bağlılığı çalışanın örgüt tarafından belirlenmiş kurallara bağlı olmasıdır. Kontrol bağlılığı, çalışanların örgütün amaç ve değerlerini kendine kılavuz olarak görüp hareket etmesi durumunda ortaya çıkılmaktadır (Kanter, 1968; Akt. Gl, 2002, 42).

2.2.3.1.2. Etzioni'nin Yaklaşımı

Örgütsel bağlılığı sınıflandırma ile ilgili yapılan ilk çalışmalardan bir diğeri de Etzioni'ye aittir. Mensubu olduğu örgüte üye ne kadar fazla yaklaşırsa örgütün üyeler üzerindeki gücü o kadar artar. Örgütsel bağlılığı, üyelerin örgüte yakınlaşmaları açısından üçe ayırmaktadır. Bunlar (Balay, 2000, 15-16):

- a) Ahlaki açıdan yakınlaşma
- b) Çıkara dayalı yakınlaşma
- c) Yabancılaştırıcı yakınlaşmadır.

Ahlâki bağlılık: Çalışan kendini örgütün amaç ve değerleriyle içselleştirme ve otoriteyle bütünleştirme temeline dayanmaktadır. Bireyler, toplum için yararlı olan amaçları benimsediklerinde örgütlerine daha çok bağlanmaktadır (Bayram, 2005, 129). Toplum için yararlı olan amaçlar çalışan yaptığı işten aldığı doyumunu artırmaktadır.

Hesapçı bağlılık: Bu anlayışın temelinde alışveriş bulunmaktadır. Örgüt bana ne verdi ki ben ne vermeliyim, mantığı üzerine kurulmuştur. Üyeler örgütten elde edecekleri ödüllerden dolayı bağlılık duymaktadır (Güney, 2001, 50). Ödül, kar üzerine kurulu bir anlayıştır. Çalışanlar fazla ödül elde ettikleri zaman bağlılık artmakta, ancak ödül azaldığı zaman ise bağlılık azalmaktadır.

Yabancılaştırıcı bağlılık: Olumsuz bir bağlılık anlayışıdır. Çalışan örgüt üyesi olup bağlılık duymamaktadır. Üye olması örgüte bağlılık duyduğu anlama gelmemektedir (Bayram, 2005, 129). Örgüt içinde olup da bağlılık göstermeyen çalışan örgüte yarar yerine zarar getirmektedir. Örgüt için beklentileri karşılamayan çalışan, yük haline dönmektedir.

2.2.3.1.3. O'Reilly ve Chatman'ın Yaklaşımı

O'Reilly ve Chatman (1986, 492), örgütsel bağlılığı bireyin örgüte psikolojik olarak bağlanması olarak ifade etmiş olup, diğer tanımalarında psikolojik bağlılığı temel aldığını belirtmişlerdir. Uyum, özdeşleşme ve içselleştirme olarak sınıflandıran O'Reilly ve Chatman örgütsel bağlılığa psikolojik bir boyut kazandırmıştır.

Uyum, bağlılığın ilk boyutu olup, örgüt ile birey arasında belli belirsiz, üstünkörü bir bağlılık bulunmaktadır. Birey cezadan kaçmak ya da ödül kazanmak için örgüte bağlanır,

birey örgüt amaç ve değerlerine gerçekten bağlanmamaktadır. Birey zorunluluktan dolayı uyma davranışı sergiler. Menfaat gereği birey örgüt kurallarını ve çevre etkisini kabul etmiş gibi hareket eder ancak menfaatin gerçekleşme boyutuna göre birey örgüte uyum sağlar (Balcı, 2003, 28-29). Bireyin manevi boyutu hiç dikkate alınmamıştır, çıkar, fayda-maliyet üzerine kurulu bir aşamadır. Bireyin elde ettiği fayda ile harcadığı emek yani maliyet kıyaslaması söz konusu olmaktadır.

Özdeşleme boyutu ikinci aşama olup, örgüt ve diğer örgüt mensuplarına yakınlık isteği bireyde bulunmaktadır (Balcı, 2003, 146). Birey kendini örgütün mensubu olarak görmekten mutluluk duyar. Örgüte ait olduğunu hisseden birey bu durumdan gurur duymaktadır. Örgütün sahip olduğu amaç ve değerlere birey inanır, kabul eder. Ancak birey kendi amaç ve değerleriyle örgütün amaç ve değerlerini bütünleştirmez (O'Reilly ve Chatman, 1986, 493).

İçselleştirme örgütsel bağlılığın üçüncü boyutudur. Bireyin sahip olduğu amaç ve değerler ile örgütün sahip olduğu amaç ve değerler arasındaki güçlü benzerliğe dayanmaktadır. Örgüt birçok bireyin bir araya gelmesiyle oluşmaktadır. Örgütteki bütün bireylerin değer sistemleri uyumlu olduğunda içselleştirme gerçekleşmektedir. İçselleştirme de birey örgütün beklentilerine uygun davranarak sonuca ulaşmaya çalışmaktadır (Balay, 2000, 22-23).

Örgüt için çalışan, çabalayan bireyin de iç dünyası bulunmaktadır. Bireyi bir makine gibi düşünmek örgütü başarıya götürmez. Duyguları, sezgileri, inançları, değerleri olan ve bunlarla beraber hareket eden birey örgütü başarıya götürecektir. Dolayısıyla özdeşleşme ve içselleştirme boyutunda örgüte bağlanan bireyler örgütün başarıya ulaşmasını sağlayabilmektedir. Örgüt mensubu bireyin daha fazla çaba göstermesi, örgütün menfaatlerini kendi menfaatlerinden önde tutması ancak özdeşleşme ve içselleştirme boyutunda olabilmektedir (O'Reilly ve Chatman, 1986, 493).

2.2.3.1.4. Penley ve Gould'un Yaklaşımı

Etzioni'nin (1961) modelindeki örgüte katılım şekillerini temel alarak Penley ve Gould (1988), örgütsel bağlılığın birbirinden farklı üç boyutu olduğunu ileri sürmüşlerdir (Gündoğan, 2009, 47).

Ahlaki Bağlılık: Birey örgütün ortaya koyduğu başarı ya da başarısızlıktan kendini sorumlu tutmakta, kendini örgüte feda etmektedir. Bireyin örgütsel amaçları kabullenip

harekete geçmesi birey ve örgütün özdeşleşmesine dayanmaktadır (Gül, 2002, 44). Örgüt kendi kendine sonuç elde edememektedir. Örgütü başarılı yapan da başarısız yapan da bireydir. Bu nedenle birey-örgüt özdeşleşmesi önem kazanmaktadır.

Çıkarıcı Bağlılık: Çalışanların, yaptıkları karşılığında ödül, teşvik elde etme beklentisi bulunmaktadır. Birey ödül, teşvik elde etmek için örgütü araç görmektedir (Gündoğan, 2009, 47). Örgütün amaç ve değerlerini gerçekleştirilmesi beklenen birey, kendi çıkarına ulaşmak için örgütü kullanması gerektiğini düşünmektedir.

Yabancılaştırıcı Bağlılık: Bireyin örgütün etkilediği ya da etkilendiği çevre üzerinde etkili olmadığı, birey için olası iş imkânlarının olmadığı, çevresinde kendisi için benzer ya da farklı imkânları sunacak örgütlerin olmadığı algısına dayanmaktadır (Gündoğan, 2009, 47).

2.2.3.1.5. Allen ve Meyer'in Yaklaşımı

Allen ve Meyer örgütsel bağlılığı üç grupta ele almaktadır. Bunlar duygusal (affective), devam (continuance) ve normatif bağlılıktır (Meyer, Irving, Allen, 1998, 32):

Duygusal Bağlılık: Bireyin örgütle bütünleşmesini ifade etmektedir. Bireyin örgütte kalması, devamsızlık yapmaması birey-örgüt arasındaki bütünleşmeye dayanmaktadır. Birey amaç ve değerleriyle örgüt amaç ve değerleri bütünleşince duygusal bağlılık sağlanmış olur. Birey ve örgüt arasında sağlıklı bir duygusal bağlılık oluştuğunda bireyin örgütte kalması ihtiyaçtan değil istekten kaynaklanmaktadır.

Devam Bağlılığı: Birey örgütten ayrılma kararı verirken elde edeceği kâr-zarar dengesini göz önünde tutmaktadır. Birey ayrılma sonucunda zarar göreceğini anlarsa örgütte kalmayı tercih etmektedir. Birey elde edeceği kâr-zarar için kıdem, yaş, iş bulma imkânı, yatırım gibi unsurları dikkate alır. Yaptığı işe göre daha fazla fayda elde eden birey örgütten ayrılmayı düşünmemektedir. Ödül, teşvik görmek bireyi örgüte bağlamaktadır. Becker, değişim yaklaşımına yatırımla birlikte zaman unsurunu da eklemiştir. Bireyin örgüt içinde kaldığı süre arttıkça örgüte yaptığı yatırım da artmakta ve ayrılma ihtimali azalmaktadır.

Normatif Bağlılık: Birey kendi çıkarı için değil yaptıklarının ahlaki ve doğru olduğuna inandığı için belli davranışlar göstermektedir. Bireylerin örgütte kalma ile uyacakları kuralları, yükümlülükleri ifade etmektedir. Birey bu kural ve yükümlülükleri yerine getirmek için örgütte kalmaktadır.

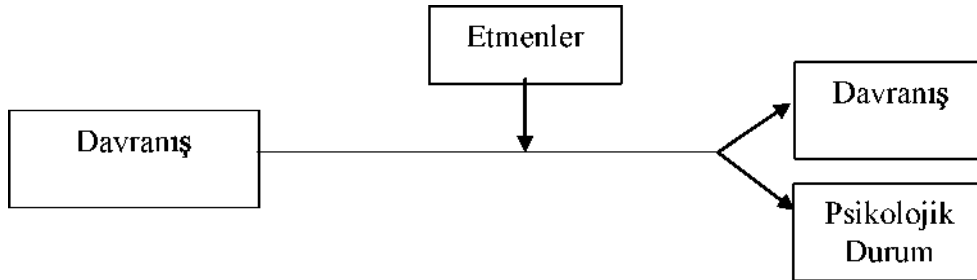
Üç bağlılık türü de arttığında iş görenler örgütte kalmaya devam etmektedir, ancak birincide kalma güdüsü isteğe, ikincide ihtiyaca, üçüncüde ise yükümlülüğe dayanmaktadır.

2.2.3.2. Davranışsal Bağlılık

Davranışsal bağlılığın temelinde örgüte bağlılıktan öte yapılan belli bir faaliyete bağlılık bulunmaktadır. Davranışsal bağlılıkta bireyin önceki tecrübeleri ile örgüte uyum sağlama süreci önemlidir. Örgütte çok uzun süre kalma ve bunun sonucunda ortaya çıkan sorunlarla başa çıkma davranışsal bağlılıkla ilgilidir (Çöl, 2004, 49).

Devamsızlık yapmama, işten ayrılıp başka işlere yönelmeme ve örgütte kalmaya istekli olma örgütte kalma süreci ile ilgilidir. Bireyler birçok farklı örgütte bulunabilir, görev alabilir. Bu örgütlerdeki yaşanmışlıklar davranışsal bağlılık için önem arz etmektedir (Gül, 2003, 77).

Örgüte katılmak için yapılan fedakârlıklar örgüt için başlangıç eşiği olarak kabul edilmektedir. Bunun gösterimi üyelerin kabul törenleridir. Birçok farklı alanda askeri kurumlarda, sosyal kulüplerde, dini tarikatlarda yoğun olarak kabul törenleri görülmektedir (Gül, 2003, 77). Şekil 3’de örgütsel bağlılığın davranışsal bağlılık yaklaşımı ile ilgili bilgi verilmiştir.



Kaynak: Meyer, J.P. and Allen, N.J., (1991), “A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment”, *Human Resources Management Review*, (1), 63; Akt. Gül, 2002, 48).

Şekil 3’de görüldüğü gibi, davranışsal bağlılığın temelinde bireyin kendi davranışı bulunmaktadır. Birey bir davranışı yaptıktan sonra devamı gelmektedir. Daha sonra davranışlarına bağlılık gösteren bireyin davranışı tekrar etme sayısını artmaktadır.

2.2.3.2.1. Becker'in Yaklaşımı

“Yan Bahis Yaklaşımı” olarak da bilinen yaklaşım Becker (1960) tarafından geliştirilmiştir. Bu yaklaşım bireyin gerçekleştirmesi gereken davranışlarla doğrudan ilişkisi olmayan çıkarları ilişkilendirmesini, bireyin farklı bahislere girerek tutarlı davranışlar sergilemesini ifade eder (Becker, 1960; Akt. Aydın, 2008, 26).

Birey bu yaklaşıma göre bahislerde bulunur. Bireyin girdiği bahisler bireye örgüt içinde farklı kazançlar olarak dönmektedir. Ancak burada bireyin harcadığı enerji, zaman, yetenek, birikim gibi değerlerin örgüt için düzenli bir şekilde kullanılması gerekmektedir (Güçlü, 2006, 13).

Bireylerin tutarlı davranışlar sergilemesini Becker yan bahis yaklaşımı ile açıklamaktadır. Yan bahis görünürde birbiriyle pek ilişkili olmayan davranışların birbirini etkilemesidir. Bu yaklaşıma göre birey ve örgüt aralarında bir bahse tutuşmaktadır. Bahse girmekle kastedilen birey için kıymetli olan bir şeyleri ortaya koyarak örgüte yatırım yapmaktadır. Bireyin bahse konu ettiği değerler ne kadar onun için önemli olursa yapılan yatırımda o kadar fazla olmaktadır. Yatırımları artan birey çevresindeki farklı işlere yönelmekten vazgeçmektedir (Becker, 1960; Akt. Aydın, 2008, 26).

Becker'e (1960) göre yan bahisleri ortaya çıkaran birçok neden bulunmaktadır. Sosyal rollere hazırlık, kültürel beklentiler, bireyi etkileyen bürokratik gelişmeler, kendini ifade etme, iş dışı kaygılar olarak sayılabilmektedir (Özcan, 2008, 10).

2.2.3.2.2. Salancik'in Yaklaşımı

Örgütsel bağlılık, bireyin örgüte olan ilgisini artıran, sağlamlaştıran değerlere, inançlara bağlanma durumudur. Bazı davranışlarla bireyin özdeşleşmesi, örgüte bağlanmasıdır. Üç değişik unsur bireyi davranışlarına bağlamaktadır. Bunlar, davranışın değişmezlik niteliği, görünürlük niteliği, davranışın isteğe bağlı oluş şeklidir (Cengiz, 2001, 40).

Salancik, bireyin her yapılan davranışa aynı şekilde bağlanmayacağını ifade eder. Davranışa bağlılığı bireyin davranışının bazı özellikleri etkilemektedir. Bireyin yaptığı iş, örgüte katılırken vermiş olduğu o kararın özellikleri bağlılık düzeyini etkilemektedir (Ölçüm, 2004, 97).

2.2.3.3. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı

Çoklu bağlılık yaklaşımı bireyin çevresine, arkadaşlarına, içinde bulunduğu örgüte, hizmet verdiği insanlara, yöneticilere farklı bağlılık göstereceklerini temel almaktadır. Çoklu bağlılık yaklaşımında başarılı olabilmek için örgüt detaylı şekilde tanınmalıdır. Çoklu bağlılık yaklaşım kaynakları yöneticiler, sendikalar, hizmet alanlar yani genel olarak kamuoyu denilebilir. Örgütler birçok amacı gerçekleştirmek için kurulmaktadır. Yöneticiler örgüt üyelerinin çoklu rollerinin farkında olarak sonuca ulaşmaya çalışmaktadır (Gül, 2003, 50).

Çoklu bağlılık yaklaşımında örgütü bir araya getiren iç ve dış unsurların birbirine kenetlenmesi olarak bağlılık ortaya çıkmaktadır. Bireylerin mesai arkadaşlarına, yöneticilere ve diğer etkileşim gruplarına farklı bir bağlılık gelişmektedir. Örgüt sadece içerideki unsurlara değil aynı zamanda dışarıdaki sivil toplum kuruluşlarına, işbirlikçilere, hizmet alan insanlara farklı bağlılık göstermektedir (Balay, 2000, 26).

2.2.4. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler; kişisel-demografik, örgütsel faktörler ve durumsal faktörler olmak üzere üç başlık altında ele alınmıştır.

2.2.4.1. Kişisel-Demografik Faktörler

Örgüt içinde çalışmayı etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bu başlık altında yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu ve örgütte çalışma süresi gibi faktörler ele alınmıştır.

2.2.4.1.1. Yaş

Bireyin bulunduğu yaş, işe olan ilgisini, işten olan beklentisini, isteklerini etkilemektedir. Örgüt içindeki bireyleri genç, orta ve yaşlı olmak üzere üç gruba ayırmak mümkündür. Her yaşta işle ilgili değişik arayışlarla karşılaşmak mümkündür. Genç yaştaki bir bireyin eğitim durumuna ve kişisel özelliklerine uygun bir iş araması, ararken sıkıntılar çekmesi normaldir. Bireyin işi ve ortamı tanınması, işe ve arkadaşlarına alışması, kendi için olumlu bir çalışma atmosferinin oluşması belli bir zaman alacaktır (Çakır, 2001, 123).

Meyer ve Allen'e göre bireyin örgüt içinde kaldığı vakit arttıkça bireyin örgüt içinde daha iyi yerlere gelme ihtimali artmaktadır. Örgütte kalma süresi artan birey kendi kendini örgüte kalma nedenlerine ikna etmeye çalışmaktadır. Bunun sonucunda mevcut örgüt, birey

için daha hoş görünmeye başlamakta, bireyin örgüte olan bağlılığı artmaktadır (Çırpan, 1999, 60).

Genç çalışanların örgütte bulunma süresinin orta ve yaşlı çalışanlardan daha az olması, daha az bağlılık göstermelerine neden olmaktadır. Bağlık düzeyi düşük olan genç çalışanların, işi bırakma, devamsızlık yapma eğilimleri diğer yaş gruplarına göre daha yüksek olmaktadır (Sökmen, 2000, 51).

Örgüt üyesinin yaşının küçük olması, genç olması, daha ani karar almasını sağlamaktadır. Alternatif işleri takip etme ve uygun işi bulma olasılığı yaşı daha fazla olanlara göre daha çabuk gerçekleşmektedir. Bu nedenle gençlerin işi bırakması, yeni işlere yönelmesi yaşlılara göre daha çabuk gerçekleşmektedir.

2.2.4.1.2.Cinsiyet

İş hayatında kadınların nüfusunun artmasıyla birlikte örgütsel bağlılık ve cinsiyet arasındaki ilişkiye yönelik artmıştır. Bazı araştırma sonuçlarına göre bazen kadınların örgütsel bağlılık düzeyi fazla, bazen erkeklerin bağlılık düzeyi fazla, bazende bağlılık düzeyleri eşit çıkmaktadır. Özellikle sağlık sektöründe iş yükü paylaşımında kadınlara pozitif ayrımcılık yapıldığı bu nedenle örgütsel bağlılıklarının yüksek olduğu görülmektedir. Ağır işlerde çalışan erkeklerin örgütsel bağlılık düzeylerinin düşük olması beklenmektedir (Öztürk, 2013, 30-31).

Bu konuda farklı araştırmalar ve sonuçlar bulunmaktadır. Bazı araştırmalar kadınların ailesine daha düşkün olduğunu bu nedenle iş yaşamından uzaklaştıklarını ve örgütsel bağlılıklarının düşük olduğunu göstermektedir. Bazı araştırmalar ise kadınların işlerinde daha istikrarlı olduğunu ve iş değiştirme, ayrılma konusunda daha tutarlı olduklarını öne sürmektedir (İnce ve Gül, 2005, 23).

Örgütsel bağlılığa cinsiyetin etkisi üzerine yapılan araştırmalar kesin bir sonuca varmanın mümkün olmadığını göstermektedir. Ne kadınların örgütsel bağlılığının erkeklerden yüksek olduğunu söylemek, ne de erkeklerin örgütsel bağlılığının kadınlardan yüksek olduğunu söylemek doğru olmaz. Bu durum biraz da cinsiyetin içinde bulunduğu kültür bağlamında daha çok hangi roller ile ilişkilendirildiğine bağlı görünmektedir.

2.2.4.1.3. Medeni Durum

Zorunlu bağıllık ile medeni halin arasında ilişkili olduğu söylenebilir. Bunun nedeni ise, bekâr bireylere göre evli bireylerin daha çok para ihtiyacının olması olabilir.(Çırpan, 1999, 61). Bekâr bireylerin bir yerden ayrılması, taşınması evli, çocuklu bireylere göre daha kolaydır. Evli birey işten ayrılma kararı alırken daha kapsamlı düşünürken bekâr birey daha dar düşünebilir. Evli birey bir yerden bir yere taşınırken çocuğunun okulunu, eşinin yeni taşınacağı yere uyumunu bile düşünürken bekâr bir bireyden bunları beklemek gerçekçi olmaz. Evli bireylerin bu nedenle örgüte daha bağlı olmasını beklemek doğru olabilir.

Devam bağıllığı ve normatif bağıllık ile medeni durum arasındaki pozitif ilişkiye karşın, medeni durum ile duygusal bağıllık arasındaki ilişki için herhangi bir araştırma sonucu bulunmamaktadır (Güçlü, 2006, 42).

2.2.4.1.4. Eğitim Durumu

Eğitim düzeyi ile örgütsel bağıllık arasında ters orantılı bir ilişki bulunmaktadır. Eğitim düzeyi azaldıkça örgütsel bağıllık artmakta, eğitim düzeyi arttıkça örgütsel bağıllık azalmaktadır. Eğitim düzeyi yüksek bireyin örgütten istekleri, beklentileri artmakta, örgüt ise bu istek ve beklentileri karşılayamazsa ayrılık kaçınılmaz olmaktadır. Eğitim düzeyi yüksek bireyin olası iş imkânlarına da ulaşması daha kolaydır (İnce ve Gül, 2005, 67-68). Teknolojinin gelişmesi ile birlikte dünya daha da küçülmüş, insanların çok uzaklara ulaşması, aradığını bulması çok kolay hale gelmiştir. Kendini geliştiren bir bireyin sahip olduğu iş ile alternatif işleri kıyaslaması, alternatif işlere eğilmesi çok hızlı olmaktadır.

Eğitim düzeyi ile cesur kararlar alma arasındaki ilişkide belirleyici olan eğitimin düzeyidir. Eğitim düzeyi arttıkça birey daha cesur kararlar almakta olup, sorumluluk duygusu artmaktadır. Ayrıca aldığı kararları uygulama şansı bulan bireyin çalışma ortamı monotonluktan kurtulmaktadır. Bireyin devamsızlık yapma olasılığı azalmaktadır (Eren, 2004, 68).

Eğitim düzeyinin yüksek olmasının örgüt amaçlarını gerçekleştirmede olumsuz yönü de bulunmaktadır. Eğitim düzeyi yüksek bireyin kendi amaçları örgüt amaçlarının önüne geçmektedir. Eğitim düzeyi düşük bireyin kariyer planlaması yapmadan işine sahip çıkma eğilimi daha ağır basmaktadır (Başyigit, 2006, 45).

2.2.4.1.5. Örgütte Çalışma Süresi

Birey, örgüt içinde geçirdiği her anı bir yatırım olarak görmektedir. Bireyin örgüt içinde bulunduğu her an yatırım olarak değerlendirildiğinde bağlılık düzeyini artırmaktadır. Bireyin örgüt içinde bulunduğu zaman, bireyin örgüte özel bazı alanlarda uzmanlaştığını göstermekte bunun da bireyi farklı işlere yönelmeyi engellediği görülmektedir. Örgütte çalışma süresi de yaş unsuru gibi devam bağlılığını etkilemektedir (Uslu, 2012, 35).

Örgüte bağlılık ile örgütte çalışma süresi arasında zayıf düzeyde olumlu bir ilişki vardır. Örgütte çalışma süresi arttıkça örgütsel bağlılık artmakta, örgütte çalışma süresi azaldıkça örgütsel bağlılık azalmaktadır (Çırpan, 1999, 61). Bireyin çalıştığı yeri benimsemesi için süreye ihtiyaç vardır. Çalıştığı yeri bireyin benimsemesi örgütsel bağlılığa olumlu etki yapmaktadır.

Örgüte olan bağlılığa, işe girme öncesi yapılan fedakârlıklar, emeklilik ve sonrası için yapılan planlamalar, yaş, örgüt içinde edinilen makam-mevki, örgüt içinde geçirilen zamanın fazlalığı etki etmektedir. Bireyin örgüt içinde geçirdiği zaman bireye örgütten ayrılması durumunda maliyet olarak yansımaktadır (Balay, 2000, 58).

Bireyin örgüte bağlanmasında kritik yıllar bulunmaktadır. Kritik yıllar birey ve örgütün birbirini tanıma süreci olabilir. Birey bu süreci atlatırsa örgüte olan bağlılığı artmaktadır. Birey örgüte, örgüt bireye alışmaktadır. Kritik yılların örgüt için olumlu geçmesi uyum döneminin iyi değerlendirilmesine bağlıdır.

2.2.4.2. Örgütsel Faktörler

Örgüt içinde bireyin çalışmasını etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Örgütsel faktörlerden işin niteliği ve önemi, yönetim tarzı ve karar alma süreçlerine katılım, ücret düzeyi, rol belirsizliği ve çatışması, örgüt kültürü, örgütsel adalet, örgüt iklimi, örgütsel güven bu başlık altında ele alınmıştır.

2.2.4.2.1. İşin Niteliği ve Önemi

Bireyin çalıştığı işten haz alması için işin kendisi ve genel yapısı dikkatle ele alınmalıdır. Bireyin isteklerine, karakter yapısına, beklentisine uygun olmayan işte çalışan birey her ne kadar fazla maaş, üst düzey makam sahibi olsa bile doyumсуuzluk yaşamaktadır (Özgen, 1998, 332). Yüksek maaş, üst düzey makam uzaktan bakıldığında cazip

gelebilmektedir, ancak makamın bireye yüklediği sorumluluk bireyin kaldıramayacağı bir yük haline gelip iş doyumsuzluğu ortaya çıkmaktadır.

Örgütsel bağlılık düzeyi örgütün amaçlarının gerçekleştirilmesi için önemlidir. İşin yapılma zorluğu arttıkça birey işi başarmak için daha fazla meydan okumakta ve bu bağlılık düzeyini etkilemektedir. Bireyin zor işlere meydan okuması, yapması bireyin bağlılık düzeyini olumlu yönde etkilemektedir (Gürkan, 2006, 37).

Araştırmalar çalışanın sorumluluk duygusunu artıran işlerin bağlılığı artırdığını, sorumluluk yüklemeyen işlerin ise bağlılık düzeyini azalttığını göstermektedir. Bireyin sorumluluk duygusu yapılan işin birçok özelliğiyle yakından ilgilidir. Bazı üst düzey makamlar daha fazla sorumluluk gerektirir. Bu makamdaki bireylerin bağlılık düzeyleri daha da fazlalaşmaktadır. Çalışma alanında bağımsız kararlar alan bireyler, özgürlüğü kısıtlanmış bireye göre daha fazla bağlılık göstermektedir (Çetin, 2004, 105).

2.2.4.2.2. Yönetim Tarzı ve Karar Alma Süreçlerine Katılım

Örgütlerin verimli olabilmesi için yönetim şekillerini iyi belirlemeleri gerekmektedir. Yapılacak işleri üst düzey yöneticiler belirlemektedir, unutulmamalıdır ki çalışanlar alınan kararların uygulayıcısıdır. Çalışanlar hoşlarına gitsin ya da gitmesin alınan kararlara uymak zorundadır. Alınan kararlara çalışanların katılımı örgütün verimliliği bakımından önem arz etmektedir. Alınan kararlar üst düzey yöneticiler tarafından ele alınmalıdır (Öztürk, 2013, 37).

Örgüt, üyesi olan herkesin rahatlıkla katılabileceği bir çalışma ortamını sağlamalıdır. Aktif olarak kararlara katılan çalışanların bağlılık ve sorumluluk durumları olumlu yönde değişmektedir. Katılımcı yönetim tarzı örgüte büyük katkı sağlamaktadır (İnce ve Gül, 2005, 72). Örgüt içinde iş bölümü yapıp çalışanların yapması gereken işler belirlenmeli, çalışan yapacağı işle ilgili söz sahibi olmalıdır. Çalışan yapılacak işle ilgili fikirlerini söylediği zaman işe daha fazla sarılacak, örgüte bağlılığı artacaktır.

2.2.4.2.3. Ücret Düzeyi

Çalışanın ücret yönünden tatmin edilmesi, maaşının yüksek olması çalışandan tam verimli sağlanacağı anlamına gelmez. Çalışanın ücret bakımından tatmin edilmesinin bağlılık ve verimlilik bakımından yeterli olacağı görüşü son zamanlara kadar sürmüştür. Çalışanı örgüte bağlamanın, verimliliği üst düzeye çıkarmanın tek yolunun para olduğu

düşünülmüştür, ancak yapılan araştırmalar göstermektedir çalışanın huzurlu, mutlu olması için sadece para yeterli gelmemektedir (Kalkan, 2009, 63).

Adalet kavramı özellikle ücret dağılımında çok önem taşımaktadır. Çünkü her bir çalışanın ücret dağılımında adalet beklentisi farklıdır. Dengeli ve adil bir ücret dağıtım sistemi çalışanların örgütsel bağlılığına olumlu etki yapmaktadır. Ayrıca yönetim şemasının üst katmanında yer alanlar için gelir yüksekliği önemlidir. Çalışanların ücret dışında da ödüllendirilmesi gerekmektedir (İnce ve Gül, 2005, 73). Eşit işi yapana aynı ücretin verilmesi, daha fazla sorumluluğu olup daha fazla işi yapana da fazla ücretin verilmesi, ücret adaletinin sağlanması bakımından doğru olacaktır.

2.2.4.2.4. Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması

Örgüt içinde her bir çalışanın üstlendiği rol bulunmaktadır. Örgüt içindeki çalışanları rollerinin gerektirdiği davranışların bildirilmemesi rol belirsizliğine yol açmaktadır. Örgüt içinde çalışana beklentilerin net olarak bildirilmemesi, çalışanın yapması gerekenlerin açıkça ifade edilmemesi başlıca belirsizliklerdendir. Yetki, sorumluluk, rol bakımından kesin bir tutarlılığın olmaması rol belirsizliği olarak ifade edilmektedir (Cengiz, 2001, 61).

Örgüt içindeki çalışanın yapması gereken davranışlar bulunmaktadır. Ancak yapılan bir davranış diğer davranışın yapılmasını imkânsız ya da zor hale getirmektedir. Çalışan, birden fazla rolü üzerinde taşımaktadır. Taşındığı rollerden birini oynaması diğer rolü yapmasına engel olmaktadır (Kılınç, 1985, 120).

2.2.4.2.5. Örgüt Kültürü

Örgütü meydana getiren bütün unsurları etkileyen bir gücünün bulanması örgüt kültürünün yönetim ve diğer alanlarda fazlaca ele alınmasına yol açmaktadır. Örgütsel bağlılık ile örgüt kültürü birbiriyle yakın ilişki içinde olan iki kavramdır. Örgütsel bağlılığın yüksek ya da düşük olmasında örgüt kültürünün etkisi bulunmaktadır (Erdem, 2007, 63). Örgüt kültürü değerler, normlar, simgeler, ahlaki kurallar gibi unsurların bir araya gelmesiyle oluşmaktadır. Bu unsurların örgütsel bağlılığa etkisi oldukça fazla olmaktadır. Örgüt kültürü birey ile örgüt arasındaki bağı sağlamlaştırmaktadır.

Sadece ülkemizde değil yurtdışında da örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık üzerine çalışma yapılmıştır. Yapılan çalışmaların birçoğunda örgütsel bağlılık ile örgüt kültürü arasında

anamlı bir ilişki bulunmuş, örgüt kùltürünün örgütsel bağlılığı etkilediği belirtilmiştir. Örgüt kùltürü örgütün her aşamasında etkili olup, örgütsel bağlılığın artması için örgüte katkı sağlamaktadır (Yücel ve Koçak, 2006, 46).

2.2.4.2.6. Örgütsel Adalet

Tarafsız ve adaletli bir yönetim anlayışı örgüt içi kararlara, ödöl dağıtımına yansımalıdır. Çalışanlar fayda-maliyet hesabı yaparak örgüte kattıkları oranda beklenti oluŐturur. Bu beklentinin karŐılanma durumu örgüte bağlanma ya da örgütten kopma noktasında etkili olmaktadır. Örgüt içi kararlarn alınmasında maddi ödöl dağıtımında adalet anlayışını yansıtmayan örgütlerde çatışma olması kaçınılmazdır (Ersoy, 2007, 90).

Örgüt mensuplarının adalet beklentisi iş doyumunu sağlanması bakımından önemlidir. Adalet bakımından düzensiz olan örgüt, çalışanın işten doyumсуuzluk sağlamasına neden olmaktadır. Örgütün tarafsız karar alması, adalet temelli yönetime olumlu katkı sağlarken tam tersi durum örgüte zarar verecektir (Öztürk, 2013, 36). İŞ doyumunu sağlanmayan bireylerin örgüte bağlılığı azalmaktadır.

Örgütün adalet içinde hareket ettiğini bilen çalışan kendisine haksızlık yapılmayacağını bilerek rahat çalıŐır. Çalışanın rahatlığı, yaptığı işten haz almasını sağlamaktadır. Rahatlık, iş doyumunu ve örgüt ile çalışan arasındaki bağı güçlendirmektedir.

2.2.4.2.7. Örgüt İklimi

Örgüt mensubu herkesin çalışma arzusunu artıran örgüt iklimi ile örgütsel bağlılık yakından ilgilidir. Çalışanların kendi beklenti ve istekleri ile örgüt beklenti ve istekleri arasındaki bağın oluşması örgüt iklimi için önemlidir. Örgüt iklimi güven merkezli ilişkilerin örgüt içinde kurulmasında etkilidir (Eren, 2004, 135).

Örgütün sahip olduğu değerlerin, normların, kuralların, yönetim anlayışının yansıması olan örgüt iklimi, çalışana huzur, moral, güven gibi duygular katabilmektedir. Örgüt içinde oluşan huzur, güven atmosferi örgütün gelişimi için önem arz etmektedir. Çalışanların verimliliğini artırmak için sadece maddi unsurları ele almak yeter gelmektedir.

2.2.4.2.8. Örgütsel Güven

Güven, çalışanın örgüt içinde olumsuz, zarar göreceği bir davranışla karşılaşmayacağı duygusudur. Çalışan örgüt içinde bulunanların kendisi için zarar verecek davranışlardan sakınacağını düşünmektedir. Güven bakımından çalışana eksiklik hissettirmeyen örgüt, çalışanlarını kendine bağlamakta zorlanmaz. Örgütsel güveni hisseden çalışanın örgütsel bağlılığı artar. Örgütsel güven örgüt içi huzurun sağlanmasında etkili olmaktadır (Uslu, 2012, 41).

Örgüt birden fazla çalışanın bir araya gelmesiyle oluşmaktadır, çalışanlar arasında güven eksikliği örgütün yapısına zarar verecektir. Birbirine güvenmeyen insanların olduğu bir örgütten başarı, verimlilik gibi beklenti içine girmek gerçekçi olmayacaktır. Örgüt içindeki üstüne, astına, dengine güvenen çalışan daha verimli olmak için çaba gösterecektir.

2.2.4.3. Durumsal Faktörler

Bireyin örgütle karşılaşmadan önce yaşadığı olaylar, durumlar örgütsel bağlılık için ilk basamak olmaktadır. İçinde bulunulan durum örgüte yüksek düzeyde ön bağlılık için olumlu bir unsur olarak görülmekle birlikte, düşük bağlılığa yol açan bir unsur olduğu da düşünülmektedir. Araştırmalar, örgütsel bağlılık düzeylerinde bulunulan duruma göre değişiklik olacağını göstermektedir. Çalışanların örgütsel bağlılık ile ilgili durumsal tepkilerini anlamaya yönelik araçsal kestirim, benzeyiş kestirimi ve adaletin grup-değer kestirimi olmak üzere üç yaklaşımdan söz edilmektedir (Balay, 2014, 72):

Araçsal kestirim, örgütsel bağlılık için çalışan örgütle karşılaşmalarında görevde yükselmeye, adaletli yönetimle, ödemelerle ilgilenmektedir. Ön karşılaşmanın açık ve doğrudan oluşuna bireysel bağlılıktaki değişime bağlıdır. Önceki örgütsel bağlılık düzeyinin ya hiç ya da az etkisi vardır (Balay, 2014, 72).

Benzeyiş kestirimi, çalışanların önceki karşılaştıkları duruma verdikleri tepkiler daha sonra karşılaştıkları duruma verecekleri tepkileri şekillendirmektedir. Çalışanlar önceki algılarına uygun hareket ederlerse karşılamaya verdikleri tepki ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında olumlu bir ilişki görülecektir. Önceden yüksek düzeyde bağlılık gösterenler örgüt içinde adaletsiz ya da uygunsuz durumla karşılaştıklarında düşük bağlılık gösterenlere göre aynı tepkiyi göstermezler (Balay, 2014, 72).

Adaletin grup-değer kestirimi, ön bağlılığı yüksek olan çalışanlar örgüt- çalışan ilişkilerinde adaletsiz davranış gördüklerinde tepki vermektedirler. Adaletin davranışlara yansımaları önemlidir (Balay, 2014, 72).

2.2.5. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Örgütsel bağlılık sonuçları, örgütsel bağlılık düzeylerine göre negatif ya da pozitif yönde etki yapmaktadır. Örgütün gerçekleştirmeye çalıştığı hedefler ulaşılabilir olduğu takdirde yüksek düzeydeki bağlılık olumlu olurken, örgütün gerçekleştirmeye çalıştığı hedeflerin ulaşılmayacak olması yüksek düzeyde bağlılığı olan bireylerin örgütten çabuk ayrılma olasılığını artırmaktadır. Örgüt içindeki beklenti, istek ve davranışlar örgütsel bağlılık üzerinde oldukça etkilidir. Yönetime katılım, iş ortamındaki isteklendirme unsurları, örgüt üyesi olma, örgütte bulunma isteği örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilemekte iken, farklı işlere yönelme, süreklilik sağlamama örgütsel bağlılığı olumsuz yönde etkilemektedir (Bayram, 2005, 135).

2.2.5.6. Düşük Örgütsel Bağlılık

Düşük örgütsel bağlılık düzeyinde birey ile örgüt arasında güçlü bir bağ bulunmamaktadır. Bu durumun birey ve örgüte yönelik olumlu ve olumsuz sonuçları bulunmaktadır. Bunlar (Balay, 2014, 93- 97):

- Olumlu Sonuçlar: Birey örgüte tamamen sarılmadığı için daha özgür hareket edebilmektedir. Bu da bireyin yaratıcılık yönünü ortaya koymaktadır. Birey örgütten koptu kopacak halde olduğu için insan kaynakları çok fazla kullanılmaktadır. İnsan kaynakları her zaman aktif, hazır durumdadır. Örgüt içinde örgüte zarar veren hal ve hareket sergileyen, yetersiz performans sergileyen bireylerin ayrılması örgüt için yararlı olmaktadır.

Örgütsel bağlılık düzeyi düşük olan bireyin çalışma ortamındaki eleştiri anlamındaki düşünceleri zamanında değerlendirilirse örgüt için olumlu gelişmeler sağlanabilir. Örgüt içindeki eleştiriler dedikoduya dönüşmeden müdahale edilirse faydalı olur, ileride çok büyük sıkıntı olacak davranışların önüne geçilebilir.

- Olumsuz Sonuçlar: Örgüt içinde en az kıymetli ve duygusuz olarak tanımlanan bireyler örgüte düşük düzeyde bağlılık gösterenlerdir.

Örgüte düşük düzeyde bağlılık gösteren bireyler maddi kayıplar, kişilik aşınması, yapılan toplantılara devamsızlık yapma, yapılmaması gereken, takdir edilmeyen faaliyetlere girişme gibi büyük karşılıklar verme potansiyeli taşımaktadır. İşte istikrarsızlık iş devrinin fazla olmasına, iş yerinde süreklilik olmaması devamsızlığın artmasına, işe karşı ilgisizlik örgütte bulunma isteğinin körelmesine, işe gereken önemin verilmemesi kalitenin düşmesine, gerekli emeğin verilmemesine, örgüte sadakatsizliğe yol açmaktadır. Bu unsurların düşük örgütsel bağlılıkla yakın ilişkili olduğu bilinmektedir (Balay, 2014, 93- 97). Düşük bağlılığın olumsuzlarından kurtulmak için örgüt amaçlarını kendi amaçlarının önüne koymayan, örgüte zarar veren bireylerle örgüt yolunu ayırmalıdır. Örgüt üzerindeki yüklerden kurtularak daha verimli hale gelebilir.

2.2.5.7. İlimli Örgütsel Bağlılık

Tecrübenin kuvvetli ancak örgütsel bağlılığın tam olmadığı, özdeşleme boyutunun istenen düzeyde gerçekleşmediği bağlılık düzeyidir. Birey ile örgüt arasında sıkıntı çıkmakta sistem değişim, yenilik istemekte, ancak birey karşı çıkmaktadır. Birey karakterini muhafaza etmek için emek vermektedir. Birey örgüt amaç, değerleri ile kendi amaç, değerleri arasında kalmakta örgütün isteklerini gerçekleştirirken diğer yandan kendi değerlerini korumaya devam etmektedir. Birey örgütün bütün değil, bazı değerlerini benimsemeye daha yakındır (Bayram, 2006, 44).

- **Olumlu Sonuçlar:** Birey içinde bulunduğu örgüte körü körüne bağlı değildir. Birey kendi kimliği ile örgüt değerleri arasında kalmaktadır. İlimli bağlılık düzeyinde bireyin örgüte karşı olumlu yaklaşımı nedeniyle bireyin örgüt için yapacağı çalışma süresi artmakta, yapılan işten alınan haz artmakta ve bu da devamsızlık, örgütten ayrılma isteği gibi olumsuzlukları engellemektedir. Birey ve örgütün birbiriyle karşılıklı değer uyumunun olması bireysel tercihte bulunma imkânı sunmaktadır (Balay, 2014, 93- 97).

- **Olumsuz Sonuçlar:** Her zaman örgütte ilimli bağlılık düzeyinde olumlu gelişmeler sağlanmayabilir. Bu bağlılık düzeyindeki bireylerden üretkenlik, düşüncelerini ifade etme, gerektiğinde beklenenden fazla emek verme gibi davranışlar beklenir. Çünkü örgütler bazen bocalama yaşayabilir bu sıkıntılı süreçlerde örgütü beklenmeyen krizlerden koruyabilecek esneklik gereklidir. Ancak bu düzeydeki bireyler örgüte bağlılık ile topluma karşı yerine getirmesi gereken davranışlar arasında ikilem yaşarlar. Bu bocalama, belirsizlik örgütün performansını düşürür (Balay, 2014, 93- 97).

2.2.5.8. Yüksek Örgütsel Bağlılık

Yüksek bağlılık düzeyinde örgüt ile birey arasında gerçekleşen özdeşleme sonucunda birey örgüte karşı güçlü bir bağlanma göstermektedir. Örgüt ile birey arasındaki yüksek düzeydeki bağlılık olumlu ve olumsuz sonuçlar ortaya çıkarmaktadır.

•Olumlu Sonuçlar: Yüksek bağlılık gösteren birey yaptığı işten haz aldığı için, başarıya duygusunu yaşadığı için, maddi konularda beklentisi karşılandığı için bağlılığını devam ettirir. Birey örgüt içinde gösterdiği sadakate karşılık daha üst konumlara getirilerek mükâfatlandırılır. Yüksek bağlılık düzeyindeki birey en zor görevleri bile gerçekleştirmeye isteklidir, bu da bireyin örgüt içinde kendini kıymetli hissetmesini sağlar.

•Olumsuz Sonuçlar: Yüksek bağlılık düzeyinde gelişim ve değişime karşı direnç ortaya çıkmaktadır. Bireylerin bağlılık düzeyinin yüksekliği üretkenliği, ileriye yönelik hamle yapmayı engellemektedir. Bireylerin örgüt içinde diğer üyelerle ilişkiler kurması kısıtlanmakta bunun sonucunda topluma ve kendine karşı yabancılaşma gerçekleşmektedir (Balay, 2014, 93- 97).

Bireylerin yüksek bağlılık gösterdiği örgüte karşı hep daha fazlasını yapmaya çalışması, bireyin eşinden, çocuklarından, çevresinden, kişisel ihtiyaçlarından fedakârlık etmesini gerektirir. Bu da bireyin yıpranmasına yol açar (Yağcı, 2007, 56).

Düşük bağlılıkta örgüt ile bireyin frekansları birbirini tutmadığı için devamsızlık, iş devri yüksekliği, işe karşı ilgisizlik ve en önemlisi verimsizlik ortaya çıkmaktadır. Yüksek düzeyde bağlılık gösteren bireyler ise örgüte kendini çok fazlasıyla teslim ettiği için bireysel körelme gerçekleşmekte, zamanının büyük bölümünü örgüt için harcayarak evinde, çevresinde yapması gereken işleri aksatmaktadır. Birey örgüt amaçlarını gerçekleştirmek için çalışmalı ama oynaması gereken diğer rolleri unutmamalıdır.

2.2.6. Örgütsel Bağlılık Boyutları

Örgüt amaçlarının gerçekleşmesini ya da zorlaşmasını sağlayan unsurlardan biri de örgütsel bağlılıktır. Örgüt içinde bireyin gösterdiği düşük bağlılık iş tatminsizliğine, verimsizliğe, bireysel sağlık sorunları bakımından yakınmaya, örgütü terk etmeye yol açmaktadır (Yüksel, 2000, 262).

Örgütsel bağlılığın boyutlarını bilmek, bunlara göre örgüt amaçlarını gerçekleştirecek faaliyetler içine girmek gereklidir. Bireyin uyum, özdeşleme, içselleştirme boyutlarından hangisine sahip olduğunu bilmemiz örgüt için gerçekleştireceği olası faaliyetleri tahmin etmemizi sağlar. Aşağıda örgütsel bağlılığın uyum, özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarına değinilmiştir.

2.2.6.1.Uyum (compliance) Boyutu

Uyum örgütsel bağlılıkta ilk boyuttur. Birey mükâfatları kazanmak ve örgüt içinde karşılaşacağı cezalardan kurtulmak için bağlılık göstermektedir. Örgüt içinde bireyin tek düşüncesi maddi kazançlar elde etmek, cezaları uzaklaştırmaktır. Örgüt bir şeyler kazanmak için kullanılan veya olumsuz durumlara karşı kalkan görevi üstlenen bir araçtır (Topaloğlu, 2010, 65).

Uyum boyutunda bağlılık gösteren birey emek-maliyet hesaplaması yapmaktadır. Birey içinde bulunduğu örgütten ne elde ettiğini ve bunu elde etmek için ne kadar emek verdiğini düşünmektedir. Ne kadar kazanç, o kadar emek bu önem arz etmektedir. Örgütün yapısındaki bozukluk bireyler örgütten haz almaması olarak yansır. Menfaate dayalı örgütlerde üstlerin verdiği emirlere uyulur ancak uyulma nedeni çıkar beklentisidir. Bu nedenle bağlılık uzun süreli gerçekleşmez. Makam, mevki, maddiyata dayalı beklentiler kısa süreli bağlılık sağlayan unsurlar olmaktan öte geçmemektedir. Bu unsurların eksikliği iş doyumunu düşürmektedir. Birey kendi amacına ulaşmak için örgütü araç olarak görmektedir (Balay, 2014, 105).

Birey ile örgüt arasında adı konulmamış karşılıklı kabuller bulunmaktadır. Örgüt ile birey arasındaki uyulması gereken kuralları sözleşmeler ortaya koymaktadır. Bireylerin örgüt içinde beklentilerinin karşılanamaması, bireyin karakterine yönelik saldırılar, örgütün faaliyette bulunduğu çevrenin yetersizliği, kanuna uygun olmayan işlerin çok olması gibi nedenler birey ile örgüt arasındaki bağın kopmasını yol açar (Başaran, 1993, 157).

Uyum boyutunda birey ile örgüt arasında yüzeysel bir ilişki söz konusudur. Birey ihtiyaçlarını gidermek, beklentilerini gerçekleştirmek için örgütü bir araç görmektedir. Bu nedenle örgüt amaçları ile birey amaçları örtüşmemektedir. Birey özellikle para, makam gibi amaçları için örgütü basamak olarak kullanma eğilimindedir. Bu beklentiler gerçekleşmediğinde bağlılık örgütten ayrılma ile sonuçlanmaktadır.

2.2.6.2. Özdeşleşme (Identification) Boyutu

Özdeşleşme, bireylerin birbiriyle yakın ilişki içinde olma anlayışına dayanan bağlılık aşamasıdır. Birey başkalarının davranış ve hareketlerini diğer insan ve gruplar ile temasa geçmek, bunu devam ettirmek için kabulleniyorsa özdeşleşme vardır. Bireye çekicilik durumu yarattığından özdeşleşme bireye hoş gelebilir ancak bağlılık hoş gelmenin yanında bireye sorumluluk ve maliyet yüklemektedir. Ayrıca çekicilik durumunun kaybolmaması için önlem almak gerekir. Temel amaç bireylerin değerli gördüğü davranış ve tutumlarla birbirine uyum içinde olan bağlılık düzeyi oluşturmaktır. Bireyleri amaca inandırma ya da amacı ortaya koyan bireyleri destekleme isteği bu bağlılık için önemlidir. Özdeşleme düzeyinde bağlılık duyan birey örgütün mensubu olmaktan gurur duyar çünkü örgüt bireyin önemli gördüğü unsurları sahiplenir (Balay, 2000, 108).

Örgüt amaçlarını gerçekleştirmek için çalışan, çabalayan bireylerin davranışlarının takdir edilmesi özdeşleme sağlamada etkili olacaktır. Bu takdir edilmeler örgütün gelecek beklentisiyle ilgili çalışmalarına güç verecektir. Bireyler örgütün beklentilerini gerçekleştirmek için çok daha fazla emek verecektir (İnce ve Gül, 2005, 11).

Bireyin kendine ait amaçlarının olması doğaldır ancak birey örgüt amaçları ile kendi amaçlarını aynı çizgide buluşturursa özdeşleşme gerçekleşecektir. Özdeşleme ile beraber bireyin en zor işlerde bile çalışıp, çabalaması artacaktır.

2.2.6.3. İçselleştirme (Internalization) Boyutu

İçselleştirme boyutunda birey ile örgütün frekansları birbirini tutmaktadır. Bireyin sahip olduğu değerlerle örgütsel değerler birbiriyle uyumludur. Bireyin hal ve hareketleri üzerinde örgütsel değerlerin etkisi hissedilmektedir. İçselleştirme boyutu örgütlerin en çok arzuladığı, tercih ettiği boyuttur. Çünkü içselleştirmede başlangıç noktasından bağımsız bir şekilde davranış devam etmektedir. Örgüt amaçlarını gerçekleştirmek için bireyin davranışlarının sürekliliği önem arz etmektedir, içselleştirme boyutunda birey kendiliğinden beklenen davranışı sergilemektedir. Ancak içselleştirme boyutunda bireyleri örgüte kazandırmak zaman bakımından uzun ve zor bir süreçtir. Bu boyuttaki birey örgüt içindeki yeni düşünceleri, davranışları kendi düşünce ve davranışlarına eş görür (Balay, 2000, 101).

Örgütsel bağlılığın uyum, özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarının farklı sonuçları bulunmaktadır. Örgüte ait değerleri benimseyen bireylerin içten gelen bir istekle çalışacağı

beklenmektedir. Bireyin kendinden çok bulunduğu örgütün amaçlarına hizmet edecek davranışlar sergileyen bireyler özdeşleşme ve içselleştirme boyutunda olacaktır. Özdeşleşme ve içselleştirme boyunda örgüt için elinden geleni yapma, çabalama, zaman harcama görülmektedir. İçselleştirme ve özdeşleştirme boyutunda örgüte bağlılık daha yüksek olmaktadır. Uyum boyutunda bağlılık gösteren bireylerin örgütü amaçlarına ulaşmak için bir araç olarak görmesi ve ulaşamadığında hayal kırıklığı yaşaması bağlılık düzeyinin düşük olmasına neden olmaktadır. Bunun sonucunda devamsızlık, verimsizlik artmaktadır (Uslu, 2012, 31).

2.2.7. Örgütsel Bağlılığın Diğer Kavramlarla İlişkisi

Bu başlık altında kişilik, iş doyumu, performans, katılım ve mobbing kavramlarının örgütsel bağlılıkla ilişkisi ele alınmıştır.

2.2.7.1. Örgütsel Bağlılık ve Kişilik

İnsanı diğer canlılardan ayıran düşünce yapısı, inançları, değerleri, istek ve beklentileri gibi unsurlar kişiliği oluşturmaktadır. Örgüt içindeki bireyin sahip olduğu düşünce yapısının, değerlerin, inançların, istek ve beklentilerin çalışma hayatındaki etkisi yadsınamazdır. Bu unsurların örgüte bağlılık için olumlu katkı yapması gibi olumsuz etki de yapması muhtemeldir.

Bireyleri örgüt içinde ve dışında birçok olay etkilemektedir. Bu olayların kendi kontrolünde olduğunu belirten bireyler içten denetimliler, kendilerini etkileyen olayların kendi kontrolü dışında, başka unsurların kontrolü altında olduğunu düşünenlere dıştan denetimliler denilebilir (Balay, 2014, 155).

Araştırmalar örgütsel bağlılıkla denetim odağı arasında bir ilişkinin olduğunu ortaya koymaktadır. İçten denetimi ağır basan bireyler örgüte karşı daha fazla bağlılık duymaktadır. Bu bireyler, örgüte bağlılık duymadıklarında örgütü terk etmektedirler. Bunlar, örgüt içinde bulunmayı bir tercih nedeni olarak görmekte, kendi değerlerine göre hareket etmekte ve değer çatışması halinde örgütten ayrılmaktadırlar. Dıştan denetim odağı ağır basan bireyler örgüt üyesi olmayı bir tercih değil, şans olarak görmektedirler. Dıştan denetim odaklı bireyler örgüte içten denetim odaklı bireylere göre daha az bağlılık göstermektedirler (Balay, 2014, 155).

2.2.7.2. Örgütsel Bağlılık ve İş Doymu

Örgütsel bağlılık, iş doymuna göre daha geneldir. İş doymu bireyin bulunduğu örgütte yaptığı işe yönelik duygusal tepki iken, örgütsel bağlılık örgütün tamamındaki duruma yönelik genel bir duygudur (İnce ve Gül, 2005, 57).

Örgütsel bağlılık ile iş doymu arasında yakın bir ilişki söz konusudur. İş doymunun örgütsel bağlılığa olumlu ya da olumsuz etkisi olabilmektedir. İş doymuna ulaşan bireyin bağlılık düzeyi yüksek iken, iş doymu yeteri kadar gerçekleşmeyen bireyin örgütsel bağlılığı düşük olabilmektedir. Örgütsel bağlılığın düşüklüğü devamsızlığın, iş terklerinin artmasına neden olmaktadır (Gündüz, 2016, 31).

İş doymu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki önem arz etmektedir. Ancak ilişkinin yönü bakımından çeşitli görüşler bulunmaktadır. Kimi araştırmalara göre iş doymundan örgütsel bağlılığa, kimi araştırmalara göre ise örgütsel bağlılıktan iş doymuna hareket bulunmaktadır (Bakan, 2011, 247).

2.2.7.3. Örgütsel Bağlılık ve Performans

Örgütün amaçlarını gerçekleştirmesi için en önemli unsur çalışanlardır. Çalışanların üst düzey performans sergilemesi hem örgütün verimliliği hem de çalışanın gelecekte daha iyi işler edinmesi için çok önemlidir. Örgüt verimliliğini artırmak için üyesi olacak bireylerin seçiminde dikkatli olmalıdır. Performans değerlendirmesiyle eksiklikler tarafsız bir şekilde ortaya konmalıdır. Eksikliklerin tamamlanması konusunda bireylere yeterli imkân sunulmalıdır. Eksikliklerini tamamlayan ya da üstün performans gösteren bireyler ödüllendirilmelidir (Uludağ, 2018, 179-180).

Kendini bitmiş, tükenmiş gören bireylere gerekli yardım yapılmalıdır. Bireyin kendini çaresiz, bitkin ve yalnız hissetmesinin önüne geçilmeli, bireyin ufak tefek hataları görmezden gelinmelidir. Bu şekilde davranıldığında, nitelikli ama tükenmişlik hisseden bireyler kazanılmış olur (Meydan, 2011, 302).

Birçok neden çalışanların performansını etkiler. Maddi imkânlar, istekler, yönetim tarzı ve benzerleri bunlardan bazılarıdır. Araştırma sonuçları, örgüt üyesi bireye sunulan maddi imkânların fazlalığı ile yeterli sosyal faaliyetlerin örgütsel bağlılık ve performans üzerinde olumlu etki yaptığını göstermiştir (Gündüz, 2016, 32).

Örgüte ait amaçları gerçekleştirmesi beklenen birey, duyguları, düşünceleri, sezgileri, hisleri olan bir varlıktır. Bireylerin bir makine gibi hep aynı performansı göstermesini beklemek gerçekçi olamaz. Yönetim performans durumlarını izleyerek beklenen performansı gösteremeyen bireye gerekli desteği sunmalıdır. Birey performansını tam olarak ortaya koyarsa bireyin işten alacağı haz artacak bu da örgütsel bağlılığa olumlu katkı sağlayacaktır.

2.2.7.4. Örgütsel Bağlılık ve Yönetime Katılım

Katılmanın sağlanması için bu eyleme ve katılımcıların değerlerine uygun şartların sağlanması gerekmektedir. Örgüt içindeki her bireyin gücüne, kapasitesine uygun işler verilmelidir. Birey yapması gereken işi diğer bireylerin işleriyle eşgüdüm içinde yapmalıdır (Bursalıoğlu, 2015, 160).

Göstermelik olarak bireylerin katılımını sağlamak yerine her bireyin gücü ölçüsünde katılımı sağlanmalıdır. Birey katılımı ile örgütün gücü artacaktır. Örgüt amaçlarını gerçekleştirmek için bütün üyelerin katılımından faydalanmalıdır. İşten gelen bir etkiyle katılım sağlayan bireyin örgüte bağlılığı sağlamdır.

2.2.7.5. Örgütsel Bağlılık ve Mobbing

Mobbing davranışının olumsuz etkilerinde iki boyuttan bahsedilmektedir. Bunlardan ilki, psikolojik tacizin kurumların verimliliğine olan olumsuz etkisi, diğeri ise iş görenlerin iş doyumuna olan olumsuz etkisidir. Mobbingin yaşandığı süre içerisinde kurban olan ve süreçten olumsuz etkilenen iş görenler, çalıştıkları kurumlara maddi bir takım zararlar vereceklerdir. Yaşadığı sürecin sonunda kişiler, örgütlerin hedeflerinden ve kendi amaçlarından uzaklaşarak, var olma savaşı vereceklerdir. Bu durum elbette takım çalışmasını zorlaştıracak, bunun sonucunda da bir güvensizlik ortamı yaratacaktır (Tınaz, 2011, 163). Sadece psikolojik taciz mağduru değil, aynı zamanda sürece dâhil olan ya da mobbingi gözlemleyen diğer iş görenler de, aynı süreci bir gün kendilerinin de yaşayacaklarını düşünerek, kurumlarına ait güveni giderek kaybedeceklerdir (Tınaz 2011, 163).

2.2.8. Örgütsel Bağlılık İle İlgili Yapılan Çalışmalar

Örgütsel bağlılık, üzerinde çok fazla çalışma yapılan konulardan biridir. Yurt içinde ve yurt dışında örgütsel bağlılık üzerine birçok araştırma yapılmıştır. Bu çalışmada örgütsel bağlılık üzerine yapılan çalışmalar yurt içi ve dışı olmak üzere iki başlık halinde ele alınmıştır.

2.2.8.1 Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar

Balay (2000) “Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı” adlı çalışmada devlete ait ortaöğretim kurumları ile özel sektörün çalıştırdığı ortaöğretim kurumlarındaki öğretmen ve yöneticilerin değişkenlere göre örgütsel bağlılık düzeylerini ele almıştır. Çalışmada devlete ait ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmen ve yöneticilerin özel sektöre göre yüksek düzeyde uyuma ilişkin bağlılık görülmektedir. Çalışmaya göre özel sektöre ait ortaöğretim kurumlarında çalışanların devlete ait ortaöğretim kurumlarında çalışan yöneticilere ve öğretmenlere oranla özdeşleşme boyutunda daha üst düzeyde örgütsel bağlılık algılamasına sahiptirler. İçselleştirme boyutuna ilişkin olarak ise çalışmaya katılan özel sektöre ait ortaöğretim kurumlarında çalışanların devlete ait ortaöğretim kurumlarında çalışan yönetici ve öğretmenlere kıyasla daha üst düzeyde örgüte ilişkin içselleştirme algısına sahiptirler. Sonuçta devlete ait ortaöğretim kurumlarında çalışan yönetici ve öğretmenlerin okullarına zorunlu uyum ve araçsal nitelikte bağlılık gösterdikleri, özel sektöre ait ortaöğretim kurumlarında çalışanların kurumlarıyla psikolojik bir bütünleşme çerçevesinde duygusal bir bağ oluşturdıkları ileri sürülmektedir.

Erdem (2008) tarafından yapılan “Öğretmenlere Göre Kamu ve Özel Liselerde İş Yaşam Kalitesi ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi” adlı çalışmada, devlete ait ortaöğretim kurumu öğretmenleri, özel sektör ortaöğretim kurumu öğretmenlerine göre, daha fazla uyum bağlılığı göstermişlerdir. Özdeşleşme bağlılığı boyutuna göre ise, devlete ait ortaöğretim kurumu öğretmenleri, özel sektör ortaöğretim kurumu öğretmenlerine göre daha az özdeşleşme bağlılığı göstermiştir. İçselleştirme boyutuna göre ise, devlete ait ortaöğretim kurumu öğretmenleri, özel sektör ortaöğretim kurumu öğretmenlerine göre daha az içselleştirme bağlılığı göstermiştir. Çalışmadan elde edilen diğer sonuçlara göre, iş yaşamı kalitesi boyutlarıyla örgütsel bağlılığın uyum boyutu arasında olumsuz, orta ve düşük düzeyde bir ilişki görülmüştür. İş yaşamı kalitesi boyutlarıyla örgütsel bağlılığın özdeşleşme boyutu arasında olumlu, yüksek ve orta düzeyde bir ilişki görülmüştür. İş yaşamı kalitesi boyutlarıyla

örgütsel bağlılığın içselleştirme boyutu arasında olumlu ve genelde orta düzeyde bir ilişki görülmüştür.

Demirtaş (2010), “Dershane Öğretmenlerinde Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu” adlı çalışmada, dershane öğretmenlerinin orta düzeye bağlılık gösterdikleri, dershane öğretmenlerinin bağlılık düzeylerinin branş, en son mezun olunan yükseköğretim kurumu, cinsiyet, branş, pedagojik formasyon alma ve haftalık ders saati değişkenleri açısından anlamlı biçimde farklılaşmamakta, kıdem, dershanedeki öğretmen sayısı değişkenlerine göre anlamlı biçimde farklılaşmakta, dershane öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile iş doyumları arasında olumlu yönde ve orta düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Taşdemir (2011) tarafından yapılan “Çalışma Yaşam Kalitesinin Örgütsel Bağlılık Düzeyi Üzerindeki Etkisi” adlı çalışmada, iş yaşam kalitesinin düzeyinin örgütsel bağlılık düzeyi üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Özel sektöre ait üniversitelerde çalışan akademisyenlerin duygusal bağlılık düzeyleri kamu üniversitesinde çalışan akademisyenlere göre daha düşük değildir. Normatif bağlılık bakımından özel sektöre ait üniversitelerde çalışan akademisyenlerle kamu üniversitesinde çalışan akademisyenler arasında bir farklılık görülmemiştir. Devam bağlılığı türüne bakıldığında ise, kamu üniversitesinde çalışan akademisyenlerin özel sektöre ait üniversitelerde çalışanlara göre devam bağlılıklarının daha yüksek olduğu, ancak bu farkın istatistikî açıdan anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Akgül (2012) tarafından yapılan “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Kimlik Algıları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki” adlı çalışmada, cinsiyet açısından erkek öğretmenlerin duygusal bağlılıkları daha yüksek çıkmıştır. Üstlerinden takdir edilen öğretmenlerin normatif ve duygusal bağlılık düzeylerinin takdir edilmeyen öğretmenlere göre yüksek olduğu görülmektedir. Duygusal bağlılık düzeyleri ücretini yeterli gören öğretmenlerde yüksek iken, ücretine yeterli görmeyen öğretmenlerde düşüktür.

Yıldız (2013) tarafından yapılan “Örgütsel Bağlılık ile Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişki” adlı çalışmada, sınıf öğretmenlerin örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet algıları arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışma sonuçlarına göre, sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algılarının yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Çalışmada sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algıları ile örgütsel sinizm algıları arasında yüksek düzeyde negatif yönde bir ilişki, örgütsel bağlılık ile örgütsel muhalefet algıları arasında orta düzeyde olumsuz yönde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Köse (2014) tarafından yapılan “Dezavantajlı Okullarda Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları İle Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkiler” adlı çalışmada, dezavantajlı okullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkilerin olumsuz yönde ve anlamlı olduğu, örgütsel sessizliğin örgütsel bağlılığı ve iş doyumunu etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Saraçoğlu (2009) tarafından yapılan çalışmada sınıf öğretmeni adaylarının problem çözme becerileri ile okuma ilgi ve alışkanlıkları incelenmiştir. Araştırma sonucunda sınıf öğretmeni adaylarının iletişim yeteneklerinin yeterli, okuma ilgilerinin orta, problem çözme yeteneklerinin de yeterli seviyede olduğu tespit edilmiştir.

Çetin (2011) tarafından yapılan çalışma; ilköğretim okulu öğretmenlerinin problem çözme becerileriyle yıldırımaya maruz kalma seviyelerini belirlemek; problem çözme becerileriyle yıldırımaya maruz kalma seviyeleri arasında ilişki olup olmadığını belirlemek ve problem çözme becerileriyle yıldırımaya maruz kalma seviyelerini cinsiyet, mesleki kıdem, öğrenim durumu ve yaş değişkenleri bakımından incelemeyi amaçlamıştır. Ayrıca ilköğretim okulu öğretmenlerinin problem çözme becerilerinin, cinsiyet, yaş ve öğrenim durumu yönünden anlamlı farklılaştığı tespit edilirken; mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı fark olmadığı tespit etmiştir.

Sesli (2013) tarafından yapılan çalışmanın amacı; okul öncesi öğretmenlerinin disiplin anlayışlarının, problem çözme becerileri ve öğrenciye karşı tutumları üzerinde bazı değişkenler açısından farklılaşıp farklılaşmadığını saptamaktır. Elde edilen sonuçlara göre, meslekteki kıdem, okul türü, mesleki unvanları, öğrenci sayısı ve yaş grubu değişkenleri ile öğretmenlerin problem çözme becerileri arasında anlamlı farklılaşmanın olmadığı; buna karşılık, mezun olunan okul türü ile kişisel kontrol alt boyutu arasında istatistiksel anlamda farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Tan (2016) tarafından yapılan çalışma; okul yöneticilerinin çatışmayı yönetme stilleri ve problem çözme becerileri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın verilerini toplamak amacıyla ‘Problem Çözme Envanteri’ ve ‘Rahim Örgütsel Çalışma Ölçeği’ uygulanmıştır. Araştırmanın neticesine göre, okul yöneticilerinin problem çözme becerilerine ilişkin algıları cinsiyet, öğrenim durumu, okul kademesi, okul türü, okuldaki çalışan sayısı değişkenlerine göre istatistiksel anlamda farklılık göstermezken; yaş ve kıdem yılı değişkenlerine göre istatistiksel anlamda farklılaştığını ortaya koymuştur.

2.2.8.2. Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

Mrozik (1993) tarafından yapılan bir diğer çalışmada “Öğretmenliği ikinci meslek olarak seçen iş görenlerin çalışma ortamına bağlılığı ile bu bağlılığın is doyumuna etkisi” araştırılmış, araştırma sonuçlarına göre, ikinci meslek olarak öğretmenliği seçen iş görenlerin çeşitli programlarla bilgi ve rehberlik açısından desteklenmesi gerektiği, böylelikle öğretmen açığının da kapatılması yönünde önemli bir adım atılacağı belirtilmiştir (Balay, 2014).

Busby (1992) tarafından yapılan “örgütsel bağlılık ve örgütsel iklim çalışmaları” adlı çalışma ile açık örgütsel iklim ve güçlü örgütsel bağlılık algılarının ilişkilendirilmesiyle gelişmiş görev performansı ve ileri üretimin ortaya çıktığı sonucuna ulaşılmıştır (Balay, 2014).

Everett (1992) tarafından ilköğretim öğretmenleri üzerinde yapılan araştırma, bir meslek iş göreni olarak öğretmenlerin tutumsal bağlılık düzeylerini ve yönetici liderin bu bağlılığı ne kadar etkilediğini ölçmeyi amaçlamıştır. Araştırma sonucuna göre yönetici liderlerin, öğretmenlerin hem okula hem de öğretime olan bağlılıklarını arttırmada önemli bir faktör oldukları ve liderliğin örgütsel bağlılığı etkileyen önemli bir değişken olduğu sonucuna varmıştır (Tiryaki, 2005).

Payne ve Bullis (2003) çalışma süresinin Duygusal ve Devam Bağlılığı üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla ABD ordu çalışanları üzerinde yapmış oldukları araştırmada, Duygusal Bağlılık algılarının Devam Bağlılığı algılarından daha güçlü olduğu ve bu farkın önemli olduğunu bulmuşlardır. Çalışma süresinin Duygusal Bağlılıkla düşük de olsa anlamlı bir ilişki içinde görülmüştür.

Malik (2010) tarafından yapılan “Pakistan’da devlet üniversitelerinde görev yapan öğretim üyelerinin örgütsel bağlılıkları ve iş memnuniyetleri” adlı çalışmada, işin doğası, ücret, kalite denetimi gibi etkenlerin örgütsel bağlılığın önemli belirleyicileri olduğu, memnuniyet, işin kendisi, ücretler ve denetimin örgütsel bağlılık üzerinde pozitif yönde, önemli bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Eslami ve Gharakhani (2012) tarafından yapılan “örgütsel bağlılık ve iş memnuniyeti” adlı çalışmada, iş memnuniyetinin çalışanların örgütsel bağlılıkları üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Albdour ve Altarawneh (2014) tarafından yapılan “Çalışanların bağlılığı ve örgütsel bağlılık” adlı çalışmada, çalışanların iş bağlılıklarının yüksek olması örgütsel bağlılıklarının da yüksek olmasını, çalışanların işe bağlılıkları ile devam bağlılıkları arasında olumsuz bir ilişki olduğu, çalışanların işe bağlılıkları yüksek oldukça normatif bağlılıklarının da yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ahmad, Javed, ve Hamad (2014) tarafından yapılan “örgütsel bağlılık ve çalışan performansının çalışan memnuniyeti üzerine etkisi” adlı çalışmada, çalışan performansı ile çalışan memnuniyeti arasında olumlu bir ilişki olduğu, örgütsel bağlılık ile çalışan performansı ve çalışan memnuniyeti arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

2.3. İş Yaşamı Kalitesi ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

Erdem (2008) tarafından yapılan “Öğretmenlere Göre Kamu ve Özel Liselerde İş Yaşam Kalitesi ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi” adlı çalışma ile Yalçın (2014) tarafından yapılan “Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı çalışma iş yaşam kalitesi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye ışık tutmaktadır.

Erdem (2008) tarafından yapılan “Öğretmenlere Göre Kamu ve Özel Liselerde İş Yaşam Kalitesi ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi” adlı çalışmasında öğretmenlerin iş yaşamı kalitesi algılarıyla örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki, yine iş yaşamı kalitesinin alt boyutlarıyla örgütsel bağlılığın alt boyutları arasında düşük, orta ve yüksek düzeyde bir ilişki bulmuştur. İYK'nin boyutlarıyla örgütsel bağlılığın boyutları arasındaki ilişkilere bakıldığında genel olarak örgütsel bağlılığın uyum boyutuyla, İYK'nin; demokratik ortam, sosyal bütünleşme, sosyal sorumluluk, iş gören kapasitesinin geliştirilmesi, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları boyutları arasında olumsuz ve orta düzeyde bir ilişki görülürken; uygun ve adil karşılık, toplam yaşam alanı, boyutları arasında olumsuz ve düşük düzeyde bir ilişki görülmüştür.

Erdem' (2008) in çalışmasına göre okullarda öğretmenlerin düşüncelerini ifade edebildikleri demokratik bir ortamın olması, öğretmenler arasında sosyal bir bütünleşmenin olması, öğretmenlerin sahip olduğu becerilerinin, yeteneklerinin geliştirilmesi, okullarda öğretmenlere güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarının oluşturulması, okula bireysel çıkarlar

(uyum bağıllığı) için bağlanmanın ötesinde bir bağıllık gerektirmektedir. Öğretmenlerin becerilerinin, yeteneklerinin geliştirilmesi ve okulların çevresine karşı sorumluluklarını yerine getiriyor olması, öğretmenlerin örgütlerine karşı saygısını artırmakta, o okulun bir üyesi olmaktan gurur duymasını sağlamaktadır.

Yalçın (2014) tarafından yapılan “Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi ve Örgütsel Bağıllık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı çalışmada iş yaşam kalitesi alt boyutları ile örgütsel bağıllığın özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutları arasında ve örgütsel bağıllığın uyum boyutu ile iş yaşam kalitesi alt boyutlarından güvenli ve sağlıklı yaşam ve demokratik ortam alt boyutları arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır.

İYK, örgütlerde teknolojinin gelişmesiyle unutulmuş ve geriye atılan insan unsurunu ele alıp insanın çalışma hayatını düzenlemeyi görev edinmiştir. İYK, çalışma hayatında demokratik yapı ile çalışanın karar sürecine daha çok katılımını sağlamayı, iş yerinde daha insanca ve sağlıklı çalışma koşullarını ve gelir kaynaklarında adaletli paylaşımı amaç edinmiştir. Öğretmenlerin başarılı ve etkili birer iş gören olması okulları başarıya ulaştırmada en önemli göstergelerden biridir. İYK'nin istenilen seviyede olmadığı okulların öğretmenlerin sadece işlerini etkilemekle kalmadığı örgüte bağıllıklarını, motivasyonlarını, iş doyumlarını etkilediği görülmektedir.

Shobe' ye göre “bir kişi, işi iyi gidiyor, iş yerinde motive olabiliyor, işinin kendine uygun olduğunu hissediyorsa ve iş dışındaki yaşamı da güzel gidiyorsa o zaman İYK'nin yüksekliğinden söz edebilir” diyerek, iş ve iş dışı yaşam dengesinden söz etmektedir. Bu durumda öğretmen ve yöneticilerin yalnızca okul yaşamlarının veya okul dışı yaşamlarının iyi olması, onların İYK'lerinin yüksek olduğu anlamını taşımamaktadır. İYK'nin artırılması, işin insancılaştırılmasına yönelik öncelikler her kurumun kendi koşulları içinde belirlenir. Bununla birlikte eğitim çalışanın psikolojik, sosyal ve akademik ihtiyaçlarının karşılanması ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi, işin insancılaştırılması için ilk adım olabilir (Erdem, 2010, 51).

BÖLÜM III

Bu bölümde, araştırma modeli, araştırmanın evreni ve örnekleme, veri toplama aracı ve veri analiziyle ilgili bilgilere yer verilmiştir.

3.YÖNTEM

Bu bölümde araştırma modeli, araştırmanın evreni ve örnekleme, veri toplama aracı ve veri analizi ele alınmıştır.

3.1. Araştırma Modeli

Kırşehir il merkezinde bulunan ortaöğretim kurumlarında çalışmakta olan öğretmenlerin iş yaşamı kalitesi algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlayan bu araştırma, betimsel tarama modelinde bir çalışmadır. Bu tür araştırmalar, birden fazla değişken arasındaki değişimin varlığını, yönü ve derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir. Ayrıca araştırmaya katılanların görüşlerinin kişisel değişkenlere göre değişip değişmediğini belirlemek amacıyla ilişki taraması yapılmıştır.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Bu araştırmanın evrenini 2018–2019 eğitim-öğretim yılında Kırşehir il merkezinde bulunan ortaöğretim kurumları: sınavla öğrenci alan 3 lisede; meslek lisesi olan 5 lisede; Anadolu lisesi olan 7 lisede; imam-hatip lisesi olan 4 lisede çalışan 682 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma, 480 kişiden oluşan çalışma grubu üzerinde gerçekleştirilmiştir. Buna göre evrenin %70'lik kısmına anket uygulanmıştır. Hatalı ve eksik anketlerin çıkarılmasından sonra 311 anket değerlendirmeye alınmıştır. Sonuç olarak, evren içindeki çalışma grubunun %65'ine ulaşılmıştır. Bu oran evrenin temsil edilme koşulunu sağlamaktadır.

Evren ve çalışma grubunu oluşturan Kırşehir il merkezindeki okul ve öğretmenlerin sayısı Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1: Araştırmanın Evren ve Çalışma Grubuna İlişkin Bilgiler

	Sayı	Okul Adı	Öğretmen Sayısı	Dağıtılan Anket
Sınavla Öğrenci Alan Liseler	1	Prof. Dr. İlhan Kılıçözlu Fen Lisesi	35	20
	2	Abdulkadir Özcan İmam- Hatip Lisesi	18	15
	3	Kırşehir Sosyal Bilimler Lisesi	24	20
Meslek Liseleri	4	Aşıkpaşa Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	30	25
	5	Fatma Muzaffer Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	45	30
	6	İMKB 75. Yıl Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	47	30
	7	Kırşehir Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	69	45
	8	TOKİ Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	37	25
Anadolu Liseleri	9	Hacı Fatma Erdemir Anadolu Lisesi	40	30
	10	Hayriye Kımçak Anadolu Lisesi	32	25
	11	Kırşehir Ahi Evran Anadolu Lisesi	33	25
	12	Kırşehir Lisesi	71	50
	13	Kırşehir Osman Yalçinkaya Anadolu Lisesi	36	25
	14	Mehmet Akif Ersoy Anadolu Lisesi	28	20
	15	Sıddık Demir Anadolu Lisesi	35	25
İmam-Hatip Liseleri	16	Fatimatüz Zehra Anadolu İmam-Hatip Lisesi	22	15
	17	Durdu-Muzaffer Marşap Anadolu İmam-Hatip Lisesi	29	20
	18	Yunus Emre Anadolu İmam-Hatip Lisesi	38	25
	19	Hoca Ahmet Yesevi İmam-Hatip Lisesi	13	10
EVREN			682	

Tablo 1’de görüldüğü üzere Kırşehir il merkezinde bulunan 19 ortaöğretim kurumuna 480 anket ulaştırılmış olup, uygulanan anketlerden 328’i dönmüştür. 328 ankette hatalı

olduğu tespit edilen 17 anket değerlendirme dışı kalmıştır. 311 anket veri analizine dâhil edilmiştir. Tablo 2’de katılımcılara ilişkin bilgiler verilmiştir.

Tablo 2: Katılımcılara İlişkin Demografik Bilgiler

	Kategori	f	%
Cinsiyet	Kadın	138	44,4
	Erkek	173	55,6
	Toplam	311	100,0
Alan	Sosyal bilimler	108	34,7
	Fen bilimleri	91	29,3
	Görsel sanatlar	34	10,9
	Diğer	78	25,1
	Toplam	311	100,0
Okul türü	Sınavla alanlar	47	15,1
	Anadolu liseleri	93	29,9
	Meslek liseleri	113	36,3
	İmam hatip liseleri	58	18,6
	Toplam	311	100,0
Kıdem	0-10 yıl	39	12,9
	11-15yıl	68	22,2
	16-20 yıl	103	32,9
	21 yıl ve üzeri	101	31,6
	Toplam	311	100,0

Tablo 2 cinsiyete göre incelendiğinde araştırmaya katılanların 138’i (% 44,4) kadın, 173 ‘ü (%55,6) erkek; alana göre incelendiğinde katılanların 108 ‘i (% 34,7) Sosyal Bilimler Grubu öğretmenleri (Türk Dili ve Edebiyatı, Tarih, Coğrafya, Felsefe), 91 ‘i (% 29,3) Fen Bilimler Grubu öğretmenleri (Matematik, Fizik, Kimya, Biyoloji), 34’ü (% 10, 9) Güzel Sanatlar Grubu öğretmenleri (Müzik, Görsel Sanatlar, Beden Eğitimi), 78 ‘i (% 25,1) diğer öğretmenler (Meslek öğretmenleri, Rehber öğretmen, İngilizce öğretmeni) ; okul türüne göre incelendiğinde araştırmaya katılanların 47’si (% 15,1) Sınavla öğrenci alan liseler, 93’ü (% 29,9) Anadolu liseleri, 113’ü (%36,3) Meslek liseleri, 58’i (% 18,6) İmam-Hatip liseleri; kıdeme göre incelendiğinde 39’u (% 13) 0-10 yıl arası, 68’i (% 22,3) 11-15 yıl arası, 103’ü (%33) 16-20 yıl arası ve 101’i (%31,7) 21 yıl üzeri olduğu görülmektedir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş yaşamı algılarını belirlemek için Erdem'in (2008) geliştirdiği İş Yaşamı Kalitesi Ölçeğinden ve örgüte bağlılıklarını ölçmek amacıyla da Balay'ın (2000) geliştirdiği Örgütsel Bağlılık Ölçeğinden faydalanılmıştır. Ölçeklerin kullanımına ilişkin izinler EK 4 ve 5'te verilmiştir. Ölçeklerin dışında katılımcı öğretmenlerin kıdem, alan, okul türü, cinsiyet gibi bilgilerine ulaşmak amacıyla Kişisel Bilgi Formu geliştirilmiştir.

Erdem (2008) tarafından geliştirilen İş Yaşam Kalitesi Ölçeği, "toplam yaşam alanı", "güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları", "iş gören kapasitesinin geliştirilmesi", "sosyal sorumluluk", "sosyal bütünleşme", "demokratik ortam", "uygun ve adil karşılık" olarak yedi boyutta hazırlanmıştır. Likert tipi beşli dereceleme türünde hazırlanmıştır. Ölçek, hiç katılmıyorum (1), az katılıyorum (2), orta düzeyde katılıyorum (3), çok katılıyorum (4), tamamen katılıyorum (5) seçeneklerinden oluşmaktadır.

Erdem (2008) tarafından geliştirilen ölçek toplam 43 maddeden oluşmuştur. Ölçeğin toplam yaşam alanı alt boyutunda 4 madde (1-4), güvenli ve sağlıklı yaşam alt boyutunda 7 madde (5-11), İş gören kapasitesinin geliştirilmesi alt boyutunda 6 madde (12-17), sosyal sorumluluk alt boyutunda 7 madde (18-24), sosyal bütünleşme alt boyutunda 5 madde (25-29), demokratik ortam alt boyutunda 7 madde (30-36), uygun ve adil karşılık alt boyutunda 7 madde (39-43) bulunmaktadır.

Erdem (2008) tarafından geliştirilen İş Yaşam Kalitesi Ölçeğine ait bulunan cronbach alfa değerleri ve her bir alt boyutun açıklanan toplam varyansları şu şekildedir: Toplam yaşam alanı alt boyutuna ait alfa değeri 84, açıklanan varyans % 67; güvenli ve sağlıklı yaşam alt boyutuna ait alfa değeri 87, açıklanan varyans % 58; iş gören kapasitesinin geliştirilmesi alt boyutuna ait alfa değeri 88, açıklanan varyans % 63; sosyal sorumluluk alt boyutuna ait alfa değeri 86, açıklanan varyans %53; sosyal bütünleşme alt boyutuna ait alfa değeri 81, açıklanan varyans 58; demokratik ortam alt boyutuna ait alfa değeri 88, açıklanan varyans %59; uygun ve adil karşılık alt boyutuna ait alfa değeri 86, açıklanan varyans %54 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin geneline ait cronbach alfa güvenilirlik katsayısı ise, 85 olarak bulunmuştur. Alfa değerleri dikkate alındığında ölçeğin her bir alt boyutunda yer alan alfa değerlerinin oldukça güvenilir düzeylerde olduğu görülmektedir.

Bu çalışma için yapılan güvenilirlik analizi sonucunda, toplam yaşam alanı alt boyutuna ait alfa değeri 82, açıklanan toplam varyans % 65; güvenli ve sağlıklı yaşam alt boyutuna ait alfa değeri 88, açıklanan varyans % 60; iş gören kapasitesinin geliştirilmesi alt boyutuna ait alfa değeri 83, açıklanan varyans %55; sosyal sorumluluk alt boyutuna ait alfa değeri 83, açıklanan varyans %50; sosyal bütünleşme alt boyutuna ait alfa değeri 88, açıklanan varyans % 66; demokratik ortam alt boyutuna ait alfa değeri 90, açıklanan varyans %63; uygun ve adil karşılık alt boyutuna ait alfa değeri 91, açıklanan varyans %65 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin geneline ait cronbah alfa güvenilirlik katsayısı ise, 95 olarak bulunmuştur. Elde edilen bu sonuçlar incelendiğinde İş Yaşam Kalitesi Ölçeğine ait sonuçlar Erdem (2008) tarafından elde edilen sonuçlarla benzerlik göstermektedir.

Balay (2000) tarafından geliştirilen ölçek 27 maddeden ve uyum, özdeşleşme, içselleştirme olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Erdem (2008) tarafından 24 maddeye indirilen ve analizi tekrar yapılan örgütsel bağlılık ölçeği, likert tipi beşli dereceleme türünde hazırlanmıştır. Uyum boyutu 8 maddeden (1-8), özdeşleşme boyutu 7 maddeden (9-15), içselleştirme boyutu 9 maddeden (16-24) oluşmaktadır. Ölçek, (1) hiç katılmıyorum, (2) az katılıyorum, (3) orta düzeyde katılıyorum, (4) çok katılıyorum, (5) tamamen katılıyorum seçeneklerinden oluşmuştur.

Balay (2000) üç faktörlü olarak ortaya koyduğu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinde, her bir alt faktörün güvenilirliğini belirlemek için alfa iç tutarlılık katsayısı ve madde toplam korelasyonları hesaplanmıştır. Madde toplam korelasyonları için; birinci faktörde, .38 ile .68; ikinci faktörde, .33 ile .75 ve üçüncü faktörde .53 ile .83 arasında değişen bulgular elde edilmiştir. Her bir faktörün açıkladığı varyans oranları sırasıyla; %26,2, %16,7, %13,8 olmak üzere toplam %56,7, bulunmuştur. Hesaplanan alfa katsayısı da sırasıyla; .79, .89 ve .93 olarak bulunmuştur.

Ölçek üç faktörlü olarak analize sokulmuş, analiz sonucunda 22. maddenin (Okulun değerleriyle bireysel değerlerim oldukça benzerdir.) iki faktörde de yüksek yük değerine sahip olduğu görülmüştür. Bu maddenin yük değeri; 1. faktör için .515 ve 2. faktör için .588'dir. Her iki faktörde yüksek yük değerine sahip olan 22. maddenin ölçekten çıkarılması uygun görülmüştür.

26. maddenin (Okulumu başkalarına anlatmaktan zevk alıyorum.) de her iki faktörde de yüksek yük değerine sahip olduğu görülmektedir. Bu maddenin yük değeri; 1. faktör için

.551 ve 2. faktör için .585'dir. Her iki faktörde yüksek yük değerine sahip olan 26. maddenin ölçekten çıkarılması uygun görülmüştür.

22. ve 26. maddeler ölçekten çıkartıldıktan sonra kalan 25 madde için Varimax Dik Döndürme Yöntemi ile faktör analizi yapıldığında 14. maddenin "Çalışma arkadaşlarımla okul dışında da sık sık birlikte oluyorum." faktör yük değerinin düşük (.363) olduğu görülmüş ölçekten çıkmasının daha uygun olacağı kanısına varılmıştır.

Ölçeğin yapılan analiz sonucunda madde faktör yük değerleri birinci faktör için. 45 ile 64; ikinci faktör için. 65 ile 83; üçüncü faktör için de. 61 ile 82 arasında değiştiği görülmüştür. Her bir faktörün açıkladığı varyans ise birinci faktör için %13, ikinci faktör için %21, üçüncü faktör için %23 ve ölçeğin açıkladığı toplam varyans ise %56 olarak bulunmuştur.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin bu çalışma için yapılan geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasında her bir alt faktörü için güvenilirliğin göstergesi olarak alfa iç tutarlılık katsayısı ve bu kapsamda madde toplam korelasyonları hesaplanmıştır. Buna göre madde toplam korelasyonları için; birinci faktörde. 31 ile. 71; ikinci faktörde. 69 ile. 87; üçüncü faktörde. 48 ile. 87 arasında değişen bulgular elde edilmiştir. Alt faktörlerin açıkladığı varyans oranları sırasıyla %58.8, %10.4 ve %8.7 olup toplam açıklanan varyans oranı %77.9 dur. Her bir faktör için elde edilen alfa katsayısı sırasıyla. 65, .95 ve. 88'dir. Örgütsel bağlılık için toplam alfa katsayısı ise. 92 olarak hesaplanmıştır. Tablo 3'de analiz sonuçlarını değerlendirmek için kullanılacak likert ölçeğinin ağırlık ve puan sınırları verilmiştir.

Tablo 3: Likert Ölçeğinin Ağırlık ve Puan Sınırları

Seçenek	Seçenek Puanları	Puan Sınırlılıkları
Hiç	1.00	1.00-1.79
Az	2.00	1.80-2.59
Orta	3.00	2.60-3.39
Çok	4.00	3.40-4.19
Tamamen	5.00	4.20-5.00

Tablo 3'de görüldüğü üzere 1.00 ile 1.79 arası hiç katılmıyorum, 1.80 ile 2.59 arası az katılıyorum, 2.60 ile 3.39 orta düzeyde katılıyorum, 3.40 ile 4.19 çok katılıyorum, 4.20 ile

5.00 tamamen katılıyorum, anlamına gelmektedir. Hiç+ az =düşük=1.00-2.59; orta= 2.60-3.39; çok+ tam= yüksek=3.40-5.00 olarak ifade edilmektedir.

3.4. Verilerin Analizi

Verilerin analizi SPSS 22.0 programı ile yapılmıştır. Öncelikle veriler üzerinde kayıp veri analizi yapılmış, örüntü içermediği tespit edilen kayıp verilere ortalama atama yöntemiyle yeni veriler atanmıştır. Daha sonra normallik analizleri sonuçlarına göre analizler için uygun testler seçilmiştir. Bu çalışmada verilerin betimsel analizini yapmak amacıyla frekans, ortalama ve standart sapma, ikili değişkenlerin karşılaştırılması için t testi, üç ve üzeri gruptan oluşan değişkenlerin karşılaştırılması için ANOVA, ölçek puanlarının birbiri ile ilişkisine bakmak için ise Pearson korelasyon testi yapılmıştır. ANOVA sonucu istatistiksel olarak anlamlı çıkan değişkenler için alt grupları karşılaştırmada Post Hoc analizleri yapılmış ve Tukey testi sonuçları değerlendirilmiştir. Araştırmada anlamlılık düzeyi .05 olarak kabul edilmiştir.

BÖLÜM IV

Bu bölümde iş yaşamı kalitesi algıları ile örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyet, yaş, alan ve okul türüne ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

4.BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde iş yaşamı kalitesi ve örgütsel bağlılık ölçeğiyle elde edilen verilerin cinsiyet, kıdem, alan, okul türü değişkenine göre değerlendirilmesi yapılmış olup ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş yaşamı kalitesi algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiye yer verilmiştir.

Ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş yaşamı kalitesi algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri okul türü, cinsiyet, kıdem ve alana göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin iki faktörlü varyans analizi (t-testi) sonuçlarına yer verilmiştir. İş yaşamı kalitesi ve örgütsel bağlılığın okul türü, kıdem ve alan değişkenlerine ilişkin varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

4.1.1. Öğretmenlerin İş Yaşamı Kalitesi Algılarına İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Bu bölümde ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş yaşamı kalitesi algılarının “toplam yaşam alanı”, “güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları”, “iş gören kapasitesinin geliştirilmesi”, “sosyal sorumluluk”, “sosyal bütünleşme”, “demokratik ortam”, “uygun ve adil karşılık” boyutlarıyla cinsiyet, kıdem, alan ve okul türüne göre değerlendirilmesi yapılmıştır. Tablo 4’te Öğretmenlerin İş Yaşamı Kalitesi Algılarına İlişkin Faktör ve Standart Sapmaları verilmiştir.

Tablo 4: Öğretmenlerin İş Yaşamı Kalitesi Algılarına İlişkin Faktör ve Standart Sapmaları

İYK BOYUTLARI	N	\bar{X}	ss
Toplam yaşam al.	311	2,94	0,72
Güvenli ve sağlıklı.	311	3,17	0,67
İş gören kapasitesi	311	3,09	0,69
Sosyalsorumluluk	311	3,08	0,80
Sosyal bütünleşme	311	3,17	0,71
Demokratik ortam	311	3,16	0,54
Uygunveadil	311	1,67	0,46

Öğretmenlerin İYK algı düzeylerini belirlemek için yapılan betimsel istatistik sonuçları Tablo 4’de verilmiştir. Buna göre öğretmenlerin İYK algı düzeyleri “uygun ve adil karşılık” boyutu için çok düşükken diğer boyutlarda orta düzeydedir. En yüksek iş yaşamı kalitesi algı düzeyi $\bar{X}=3,17$ ile “güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları” ve “sosyal bütünleşme” boyutlarında görülürken en düşük algı düzeyi ise $\bar{X}=1,67$ ile “uygun ve adil karşılık” boyutunda elde edilmiştir. Toplam yaşam alanı $\bar{X}=2,94$, iş gören kapasitesinin geliştirilmesi $\bar{X}=3,09$, sosyal sorumluluk $\bar{X}=3,08$, demokratik ortam $\bar{X}=3,16$ olarak belirlenmiştir. Genel olarak $\bar{X}= 2,89$ olarak elde edilmiştir.

Uygun ve adil karşılık düşük, toplam yaşam alanı, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları, iş gören kapasitesinin geliştirilmesi, sosyal sorumluluk, sosyal bütünleşme, demokratik ortam boyutları orta olarak tespit edilmiştir.

Erdem (2008) tarafından çalışmada en yüksek ortalama ($\bar{X}=3,92$) ile demokratik ortam alt boyutu iken en düşük ortalama ($\bar{X}=2,32$) ile uygun ve adil karşılık alt boyutu olmuştur. Erdem’ in çalışmasındaki en düşük alt boyut ile araştırmada çıkan en düşük ortalamaya sahip alt boyut uygun ve adil karşılık olarak örtüşmektedir.

Yalçın (2014) tarafından çalışmada en yüksek ortalama ($\bar{X}=3,81$) ile demokratik ortam alt boyutu iken en düşük ortalama ($\bar{X}=3,18$) ile uygun ve adil karşılık alt boyutu olmuştur. Yalçın’ın çalışmasındaki en düşük alt boyut ile araştırmada çıkan en düşük ortalamaya sahip alt boyut uygun ve adil karşılık olarak örtüşmektedir.

4.1.1.1. Öğretmenlerin İş Yaşamı Kalitesi Algı Düzeylerinin Cinsiyete Göre Bulgu ve Yorumları

Öğretmenlerin iş yaşamı kalitesi algı düzeylerinin cinsiyete göre değişip değişmediğini belirlemek için yapılan analiz sonuçları aşağıda Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5: Öğretmenlerin İş Yaşamı Algı Düzeylerinin Cinsiyete Göre T- Testi Sonuçları

İYK boyutları		n	\bar{X}	Ss	t	p
Toplam yaşam al.	Kadın	138	3,05	0,51	,85	,40
	Erkek	173	3,11	0,52		
Güv. ve sağ.çal.koş.	Kadın	138	2,64	0,90	-,69	,48
	Erkek	173	2,77	1,03		
İş gören kap.geliş.	Kadın	138	2,82	0,71	-,57	,56
	Erkek	173	2,92	0,79		
Sosyal sor.	Kadın	138	2,98	0,73	-,61	,54
	Erkek	173	2,91	0,72		
Sosyal bütün.	Kadın	138	3,14	0,68	-,46	,64
	Erkek	173	3,19	0,66		
Demokratik ort.	Kadın	138	3,06	0,67	-,09	,92
	Erkek	173	3,11	0,70		
Uygun adil karş.	Kadın	138	1,91	0,80	,03	,97
	Erkek	173	1,93	0,80		

Öğretmenlerin İYK algı düzeylerinin cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığına bakmak için yapılan t testi sonuçları Tablo 5'te verilmiştir. Toplam yaşam alanı kadınlarda $\bar{X}=3,05$ iken erkeklerde $\bar{X}=3,11$; güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları kadınlarda $\bar{X}=2,64$ iken erkeklerde $\bar{X}=2,77$; iş gören kapasitesinin geliştirilmesi kadınlarda $\bar{X}=2,82$ iken erkeklerde $\bar{X}=2,92$; sosyal sorumluluk kadınlarda $\bar{X}=2,98$ iken erkeklerde $\bar{X}=2,91$; sosyal bütünleşme kadınlarda $\bar{X}=3,14$ iken erkeklerde $\bar{X}=3,19$; demokratik ortam kadınlarda $\bar{X}=3,06$ iken erkeklerde $\bar{X}=3,11$; uygun ve adil karşılık kadınlarda $\bar{X}=1,91$ iken erkeklerde $\bar{X}=1,93$ olarak belirlenmiştir. Buna göre alt boyutların tamamı için öğretmenlerin İYK algı düzeyleri cinsiyete göre farklılaşmamaktadır. Toplam yaşam alanı için $t=0,85$; $P>0,05$, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları için

$t=-0,69$; $P>0,05$, iş gören kapasitesinin geliştirilmesi için $t=-0,57$; $P>0,05$, sosyal sorumluluk için $t=-0,61$; $P>0,05$, sosyal bütünleşme için $t=-0,46$; $P>0,05$, demokratik ortam için $t=-0,09$; $P>0,05$, uygun ve adil karşılık için $t=0,03$; $P>0,05$ olarak bulunmuştur.

Kadınlarda en yüksek $\bar{X}=3,14$ ile sosyal bütünleşme alt boyutu olurken, erkeklerde de en yüksek $\bar{X}=3,19$ ile sosyal bütünleşme alt boyutu olmuştur. Kadınlarda en düşük $\bar{X}=1,91$ ile

uygun ve adil karşılık alanı olurken erkeklerde de en düşük $\bar{X}=1,93$ ile uygun ve adil karşılık alanı olmuştur.

Toplam yaşam alanı ile ilgili Erdem (2008), Kösterelioğlu (2011) ve Yalçın'ın (2014) çalışmaları örtüşmektedir. Toplam yaşam alanı alt boyutuyla ilgili olarak üç çalışmada da farklılık ortaya çıkmamıştır. Erdem (2008) tarafından yapılan çalışmada kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin cinsiyetleri bakımından güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları alt boyutuna ilişkin görüşlerinde anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamış olup bu araştırma sonuçlarıyla örtüşmektedir. Erdem (2008) ve Yalçın'ın (2014) çalışmalarında erkek öğretmenlerin okulların demokratik ortamlar olduğunu kadınlara göre daha fazla ifade ettiği gözükmekte olup araştırmayla örtüşmektedir. Yalçın'ın (2014) çalışmasında erkeklerin kadınlara göre uygun ve adil ücret aldıkları ifade edilmektedir, araştırmada erkeklerin kadınlara göre uygun ve adil ücret aldıklarını daha fazla ifade ettiğini göstermektedir.

4.1.1.2. Öğretmenlerin İş Yaşamı Kalitesi Algı Düzeylerinin Yaşa Göre Bulgu ve Yorumları

Öğretmenlerin iş yaşamı kalitesi algı düzeylerinin yaşa göre değişip değişmediğini belirlemek için yapılan analiz sonucu aşağıda Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6: Öğretmenlerin İş Yaşamı Kalitesi Algı Düzeylerinin Yaşa Göre Anova Testi Sonuçları

İYK Boyutları	Yaş	N	\bar{X}	Ss	F	p
Toplam yaşam	1.35 yaş ve altı	45	3,04	,73	,47	,70
	2.36-40	112	2,92	,72		
	3.41-45	114	2,94	,73		
	4.46 yaş ve üzeri	40	2,87	,71		
	Toplam	311	2,94	,72		
Güvenli sağlıklı	1.35 yaş ve altı	45	3,30	,67	,99	,40
	2.36-40	112	3,17	,70		
	3.41-45	114	3,15	,69		
	4.46 yaş ve üzeri	40	3,06	,52		
	Toplam	311	3,17	,67		
İş gören kapasite	1.35 yaş ve altı	45	3,19	,66	1,78	,15
	2.36-40	112	3,04	,67		
	3.41-45	114	3,16	,74		
	4.46 yaş ve üzeri	40	2,91	,58		
	Toplam	311	3,09	,69		
Sosyal sorum.	1.35 yaş ve altı	45	3,14	,76	,97	,41
	2.36-40	112	3,06	,81		
	3.41-45	114	3,15	,83		
	4.46 yaş ve üzeri	40	2,92	,68		
	Toplam	311	3,08	,80		
Sosyal büt.	1.35 yaş ve altı	45	3,30	,71	1,48	,22
	2.36-40	112	3,15	,69		
	3.41-45	114	3,21	,74		
	4.46 yaş ve üzeri	40	3,00	,65		
	Toplam	311	3,17	,71		
Demokratik ort.	1.35 yaş ve altı	45	3,27	,51	2,25	,08
	2.36-40	112	3,15	,51		
	3.41-45	114	3,19	,59		
	4.46 yaş ve üzeri	40	2,98	,52		
	Toplam	311	3,16	,54		
Uygunveadil	1.35 yaş ve altı	45	1,74	,48	1,46	,23
	2.36-40	112	1,68	,48		
	3.41-45	114	1,68	,45		
	4.46 yaş ve üzeri	40	1,54	,37		
	Toplam	311	1,68	,45		

Öğretmenlerin İYK algı düzeylerinin yaşa göre farklılaşıp farklılaşmadığına bakmak için yapılan ANOVA testi sonuçları Tablo 6’da verilmiştir. Buna göre alt boyutların tamamı için öğretmenlerin İYK algı düzeyleri yaşa göre farklılaşmamaktadır. Toplam yaşam alanı için $f=0,47$; $P>0.05$, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları alanı için $f=0,99$; $P>0.05$, iş gören kapasitesinin geliştirilmesi alanı için $f=1,78$; $P>0.05$, sosyal sorumluluk alanı için $f=0,97$; $P>0.05$, sosyal bütünleşme alanı için $f=1,48$; $P>0.05$, demokratik ortam alanı için $f=2,25$; $P>0.05$, uygun ve adil karşılık alanı için $f=1,46$; $P>0.05$ olarak bulunmuştur.

Toplam yaşam alanı alt boyutu 35 yaş ve altı $\bar{X}=3,04$; 36-40 yaş $\bar{X}=2,92$; 41-45 yaş $\bar{X}=2,94$; 46 yaş ve üstü $\bar{X}=2,87$, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları alanı alt boyutu 35 yaş ve altı $\bar{X}=3,30$; 36-40 yaş $\bar{X}=3,17$; 41-45 yaş $\bar{X}=3,15$; 46 yaş ve üstü $\bar{X}=3,06$, iş gören kapasitesinin geliştirilmesi alanı alt boyutu 35 yaş ve altı $\bar{X}=3,19$; 36-40 yaş $\bar{X}=3,04$; 41-45 yaş $\bar{X}=3,16$; 46 yaş ve üstü $\bar{X}=2,91$, sosyal sorumluluk alanı alt boyutu 35 yaş ve altı $\bar{X}=3,14$; 36-40 yaş $\bar{X}=3,06$; 41-45 yaş $\bar{X}=3,15$; 46 yaş ve üstü $\bar{X}=2,92$, sosyal bütünleşme alanı alt boyutu 35 yaş ve altı $\bar{X}=3,30$; 36-40 yaş $\bar{X}=3,15$; 41-45 yaş $\bar{X}=3,21$; 46 yaş ve üstü $\bar{X}=3$, demokratik ortam alanı alt boyutu 35 yaş ve altı $\bar{X}=3,27$; 36-40 yaş $\bar{X}=3,15$; 41-45 yaş $\bar{X}=3,19$; 46 yaş ve üstü $\bar{X}=2,98$, uygun ve adil karşılık alanı alt boyutu 35 yaş ve altı $\bar{X}=1,74$; 36-40 yaş $\bar{X}=1,68$; 41-45 yaş $\bar{X}=1,68$; 46 yaş ve üstü $\bar{X}=1,54$ olarak belirlenmiştir.

Boyutların ortalamasına bakıldığında güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları ile sosyal bütünleşme $\bar{X}=3,17$ ile en yüksek boyut iken, $\bar{X}=1,67$ ile uygun ve adil karşılık en düşük değer olarak belirlenmiştir. Kösterelioğlu’nun (2011) yaptığı çalışmada yaşa bağlı olarak farklılık bulunmamış olup, elde edilen sonuçlar bu araştırma sonuçlarını destekler nitelikte sonuçlar ortaya koymuştur.

4.1.1.3. Öğretmenlerin İş Yaşamı Kalitesi Algı Düzeylerinin Kıdeme Göre Bulgu ve Yorumları

Öğretmenlerin iş yaşamı kalitesi algı düzeylerinin kıdeme göre değişip değişmediğini belirlemek için yapılan analiz sonucu aşağıda Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7: Öğretmenlerin İş Yaşamı Kalitesi Algı Düzeylerinin Kıdeme Göre Anova Testi Sonuçları

İYK Boyutları	Kıdem	N	\bar{X}	Ss	F	p
Toplam yaşam	1.0-10 yıl	39	3,07	,74	,69	,56
	2.11-15 yıl	68	2,94	,72		
	3.16-20 yıl	103	2,95	,75		
	4.21 yıl ve üzeri	101	2,88	,70		
	Toplam	311	2,94	,72		
Güvenli sağlıklı	1.0-10 yıl	39	3,35	,68	1,38	,25
	2.11-15 yıl	68	3,19	,68		
	3.16-20 yıl	103	3,14	,67		
	4.21 yıl ve üzeri	101	3,11	,65		
	Toplam	311	3,17	,67		
İş gören kapasit	1.0-10 yıl	39	3,25	,65	,87	,46
	2.11-15 yıl	68	3,04	,67		
	3.16-20 yıl	103	3,08	,71		
	4.21 yıl ve üzeri	101	3,07	,70		
	Toplam	311	3,09	,69		
Sosyal sorum.	1.0-10 yıl	39	3,20	,76	,72	,54
	2.11-15 yıl	68	3,01	,79		
	3.16-20 yıl	103	3,13	,85		
	4.21 yıl ve üzeri	101	3,04	,76		
	Toplam	311	3,08	,80		
Sosyal büt.	1.0-10 yıl	39	3,34	,72	,84	,47
	2.11-15 yıl	68	3,13	,67		
	3.16-20 yıl	103	3,16	,71		
	4.21 yıl ve üzeri	101	3,15	,74		
	Toplam	311	3,17	,71		
Demokratik ort.	1.0-10 yıl	39	3,29	,53	1,31	,27
	2.11-15 yıl	68	3,16	,48		
	3.16-20 yıl	103	3,18	,58		
	4.21 yıl ve üzeri	101	3,10	,55		
	Toplam	311	3,16	,54		
Uygunveadil	1.0-10 yıl	39	1,74	,49	1,16	,33
	2.11-15 yıl	68	1,70	,47		
	3.16-20 yıl	103	1,68	,47		
	4.21 yıl ve üzeri	101	1,60	,42		
	Toplam	311	1,67	,46		

Öğretmenlerin İYK algı düzeylerinin kıdeme göre farklılaşıp farklılaşmadığına bakmak için yapılan ANOVA testi sonuçları Tablo 7’de verilmiştir. Buna göre alt boyutların tamamı için öğretmenlerin İYK algı düzeyleri kıdeme göre farklılaşmamaktadır. Toplam yaşam alanı için $f=0,69$; $P>0,05$, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları alanı için $f=1,38$; $P>0,05$, iş gören kapasitesinin geliştirilmesi alanı için $f=0,87$; $P>0,05$, sosyal sorumluluk alanı

için $f=0,72$; $P>0.05$, sosyal bütünleşme alanı için $f=0,84$; $P>0.05$, demokratik ortam alanı için $f=1,31$; $P>0.05$, uygun ve adil karşılık alanı için $f=1,16$; $P>0.05$ olarak bulunmuştur. Toplam yaşam alanı alt boyutu 0-10 yıl $\bar{X}=3,07$; 11-15 yıl $\bar{X}=2,94$; 16-20 yıl $\bar{X}=2,95$; 21 yıl ve üstü $\bar{X}=2,88$, güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarını alt boyutu 0-10 yıl $\bar{X}=3,35$; 11-15 yıl $\bar{X}=3,19$; 16-20 yıl $\bar{X}=3,14$; 21 yıl ve üstü $\bar{X}=3,11$, iş gören kapasitesinin geliştirilmesi alanı alt boyutu 0-10 yıl $\bar{X}=3,25$; 11-15 yıl $\bar{X}=3,04$; 16-20 yıl $\bar{X}=3,08$; 21 yıl ve üstü $\bar{X}=3,07$, sosyal sorumluluk alanı alt boyutu 0-10 yıl $\bar{X}=3,20$; 11-15 yıl $\bar{X}=3,01$; 16-20 yıl $\bar{X}=3,13$; 21 yıl ve üstü $\bar{X}=3,04$, sosyal bütünleşme alanı alt boyutu 0-10 yıl $\bar{X}=3,34$; 11-15 yıl $\bar{X}=3,13$; 16-20 yıl $\bar{X}=3,16$; 21 yıl ve üstü $\bar{X}=3,15$, demokratik ortam alanı alt boyutu 0-10 yıl $\bar{X}=3,29$; 11-15 yıl $\bar{X}=3,16$; 16-20 yıl $\bar{X}=3,18$; 21 yıl ve üstü $\bar{X}=3,10$, uygun ve adil karşılık alanı alt boyutu 0-10 yıl $\bar{X}=1,74$; 11-15 yıl $\bar{X}=1,70$; 16-20 yıl $\bar{X}=1,68$; 21 yıl ve üstü $\bar{X}=1,60$ olarak belirlenmiştir.

Kıdeme göre boyutların ortalaması toplam yaşam alanı alt boyutu $\bar{X}=2,94$; güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları alanı alt boyutu $\bar{X}=3,17$; iş gören kapasitesinin geliştirilmesi alanı alt boyutu $\bar{X}=3,09$; sosyal sorumluluk alanı alt boyutu $\bar{X}=3,08$; sosyal bütünleşme alanı alt boyutu $\bar{X}=3,17$; demokratik ortam alanı alt boyutu $\bar{X}=3,16$; uygun ve adil karşılık alanı alt boyutu $\bar{X}=1,67$ olarak belirlenmiştir. En yüksek ortalama güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları alanı ile sosyal bütünleşme alanlarında, en düşük ortalama uygun ve adil karşılık alanında görülmektedir.

Erdem'in (2008) çalışmasında toplam yaşam alanı, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları, iş gören kapasitesinin geliştirilmesi, sosyal bütünleşme, demokratik ortam alt boyutları farklılık bulmuştur. Sosyal sorumluluk ve uygun ve adil karşılık alt boyutlarında farklılık bulunmamış olup araştırmayla örtüşmektedir.

Yalçın'ın (2014) çalışmasında güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları, iş gören kapasitesinin geliştirilmesi ve sosyal bütünleşme farklılık bulunmuş olup, toplam yaşam alanı, sosyal sorumluluk, uygun ve adil karşılık ve demokratik ortam alt boyutlarında farklılık bulunmamıştır. Bu yönüyle araştırmayla birbirini destekler niteliktedir.

4.1.1.4. Öğretmenlerin İş Yaşamı Kalitesi Algı Düzeylerinin Alana Göre Bulgu ve Yorumları

Öğretmenlerin iş yaşamı kalitesi algı düzeylerinin alana göre değişip değişmediğini belirlemek için yapılan analiz sonucu aşağıda Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8: Öğretmenlerin İş Yaşamı Kalitesi Algı Düzeylerinin Alana Göre Anova Testi Sonuçları

İYK Boyutları	Branş	N	\bar{X}	Ss	F	F	p
Toplam yaşam	1.Sosyal bilimler	108	2,93	0,69	2,52		0,06
	2.Fen Bilimleri	91	2,98	0,77			
	3.Görsel Sanatlar	34	3,18	0,83			
	4.Diğer	78	2,79	0,63			
	Toplam	311	2,94	0,72			
Güvenli sağlıklı	1.Sosyal bilimler	108	3,08	0,65	2,78	1-3	0,04*
	2.Fen Bilimleri	91	3,21	0,70			
	3.Görsel Sanatlar	34	3,44	0,70			
	4.Diğer	78	3,12	0,63			
	Toplam	311	3,17	0,67			
İş gören kapasit	1.Sosyal bilimler	108	3,00	0,64	3,70	1-3 3-4	0,01*
	2.Fen Bilimleri	91	3,19	0,73			
	3.Görsel Sanatlar	34	3,35	0,71			
	4.Diğer	78	2,98	0,66			
	Toplam	311	3,09	0,69			
Sosyal sorum.	1.Sosyal bilimler	108	3,03	0,79	1,36		0,26
	2.Fen Bilimleri	91	3,14	0,81			
	3.Görsel Sanatlar	34	3,29	0,86			
	4.Diğer	78	3,01	0,75			
	Toplam	311	3,08	0,80			
Sosyal büt.	1.Sosyal bilimler	108	3,14	0,61	2,00		0,12
	2.Fen Bilimleri	91	3,23	0,78			
	3.Görsel Sanatlar	34	3,39	0,80			
	4.Diğer	78	3,06	0,69			
	Toplam	311	3,17	0,71			
Demokratik ort.	1.Sosyal bilimler	108	3,17	0,48	1,70		0,17
	2.Fen Bilimleri	91	3,20	0,59			
	3.Görsel Sanatlar	34	3,29	0,63			
	4.Diğer	78	3,06	0,54			
	Toplam	311	3,16	0,54			
Uygunveadil	1.Sosyal bilimler	108	1,68	0,44	1,34		0,26
	2.Fen Bilimleri	91	1,67	0,47			
	3.Görsel Sanatlar	34	1,78	0,54			
	4.Diğer	78	1,60	0,42			
	Toplam	311	1,67	0,46			

*:p<,05

Tablo 8’de öğretmenlerin İYK algı düzeylerinin alana göre farklılaşıp farklılaşmadığına bakmak için yapılan ANOVA testi sonuçlarına göre toplam yaşam alanı alt boyutu sosyal bilimler $\bar{X}=2,93$; fen bilimleri $\bar{X}=2,98$; güzel sanatlar $\bar{X}=3,18$; diğer branşlar $\bar{X}=2,79$, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları alanı alt boyutu sosyal bilimler $\bar{X}=3,08$; fen bilimleri $\bar{X}=3,21$; güzel sanatlar $\bar{X}=3,44$; diğer branşlar $\bar{X}=3,12$, iş gören kapasitesinin geliştirilmesi alanı alt boyutu sosyal bilimler $\bar{X}=3$; fen bilimleri $\bar{X}=3,19$; güzel sanatlar $\bar{X}=3,35$; diğer branşlar $\bar{X}=2,98$, sosyal sorumluluk alanı alt boyutu sosyal bilimler $\bar{X}=3,03$; fen bilimleri $\bar{X}=3,14$; güzel sanatlar $\bar{X}=3,29$; diğer branşlar $\bar{X}=3,01$, sosyal bütünleşme alanı alt boyutu sosyal bilimler $\bar{X}=3,14$; fen bilimleri $\bar{X}=3,23$; güzel sanatlar $\bar{X}=3,39$; diğer branşlar $\bar{X}=3,06$, demokratik ortam alanı alt boyutu sosyal bilimler $\bar{X}=3,17$; fen bilimleri $\bar{X}=3,21$; güzel sanatlar $\bar{X}=3,29$; diğer branşlar $\bar{X}=3,06$, uygun ve adil karşılık alanı alt boyutu sosyal bilimler $\bar{X}=1,68$; fen bilimleri $\bar{X}=1,67$; güzel sanatlar $\bar{X}=1,78$; diğer branşlar $\bar{X}=1,60$ olarak belirlenmiştir.

Alana göre boyutların ortalaması toplam yaşam alanı alt boyutu $\bar{X}=2,94$; güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları alt boyutu $\bar{X}=3,17$; iş gören kapasitesinin geliştirilmesi alanı alt boyutu $\bar{X}=3,09$; sosyal sorumluluk alanı alt boyutu $\bar{X}=3,08$; sosyal bütünleşme alanı alt boyutu $\bar{X}=3,17$; demokratik ortam alanı alt boyutu $\bar{X}=3,16$; uygun ve adil karşılık alanı alt boyutu $\bar{X}=1,67$ olarak belirlenmiştir. En yüksek ortalama güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları alanı ile sosyal bütünleşme alanlarında, en düşük ortalama uygun ve adil karşılık alanında görülmektedir.

“Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları” ile “iş gören kapasitesinin geliştirilmesi” alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma görülmektedir. Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları boyutu için $f=2,78$; $P<0.05$, iş gören kapasitesinin geliştirilmesi boyutu için $f=3,70$; $P<0.05$ olarak bulunmuştur. Bu farklılaşma “Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları” alt boyutu için sosyal bilimler ile görsel sanatlar arasında olup; “Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları” boyutu için; alanı görsel sanatlar olan öğretmenlerin İYK algı düzeyleri daha yüksektir. Diğer yandan “İş Gören Kapasitesinin Geliştirilmesi Alanı” alt boyutu için sosyal bilimler ile görsel sanatlar (1-3) ve görsel sanatlar ile diğer (3-4) branşlar arasında görülen anlamlı farklılık her iki grup için de görsel sanatlar lehinedir. Dolayısıyla “iş gören boyutu için; alanı görsel sanatlar olan öğretmenlerin İYK algı düzeyleri daha yüksektir. Diğer alt boyutlarda alan değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur. Toplam yaşam alanı için $f=2,52$; $P>0.05$, sosyal sorumluluk alanı için $f=1,36$; $P>0.05$, sosyal bütünleşme alanı için $f=2$; $P>0.05$, demokratik ortam alanı için $f=1,7$; $P>0.05$, uygun ve adil karşılık alanı için $f=1,3$; $P>0.05$ olarak bulunmuştur.

4.1.1.5. Öğretmenlerin İş Yaşamı Kalitesi Algı Düzeylerinin Okul Türüne Göre Bulgu ve Yorumları

Öğretmenlerin iş yaşamı kalitesi algı düzeylerinin okul türüne göre değişip değişmediğini belirlemek için yapılan analiz sonucu aşağıda Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9: Öğretmenlerin İş Yaşamı Kalitesi Algı Düzeylerinin Okul Türüne Göre Anova Testi Sonuçları

İYK Boyutları	Okul türü	N	\bar{X}	Ss	F	F	p
Toplam yaşam	1.Sınavla alanlar	47	3,40	0,66			
	2.Anadolu liseleri	93	3,42	0,70		1-3	
	3.Meslek liseleri	113	2,58	0,48	59,84	1-4	,000***
	4.İmam hatip liseleri	58	2,46	0,43		2-3	
	Toplam	311	2,93	0,72		2-4	
Güvenli sağlıklı	1.Sınavla alanlar	47	3,63	0,61		1-3	
	2.Anadolu liseleri	93	3,63	0,68		1-4	
	3.Meslek liseleri	113	2,80	0,38	68,12	2-3	,000***
	4.İmam hatip liseleri	58	2,76	0,37		2-4	
	Toplam	311	3,17	0,67			
İş gören kapasite	1.Sınavla alanlar	47	3,51	0,63		1-3	
	2.Anadolu liseleri	93	3,63	0,69		1-4	
	3.Meslek liseleri	113	2,70	0,35	79,42	2-3	,000***
	4.İmam hatip liseleri	58	2,65	0,35		2-4	
	Toplam	311	3,09	0,69			
Sosyal sorum.	1.Sınavla alanlar	47	3,59	0,74		1-3	
	2.Anadolu liseleri	93	3,65	0,77		1-4	
	3.Meslek liseleri	113	2,66	0,49	65,37	2-3	,000***
	4.İmam hatip liseleri	58	2,60	0,47		2-4	
	Toplam	311	3,08	0,80			
Sosyal büt.	1.Sınavla alanlar	47	3,71	0,71		1-3	
	2.Anadolu liseleri	93	3,68	0,68		1-4	
	3.Meslek liseleri	113	2,75	0,37	77,78	2-3	,000***
	4.İmam hatip liseleri	58	2,76	0,37		2-4	
	Toplam	311	3,17	0,71			
Demokratik ort.	1.Sınavla alanlar	47	3,55	0,53		1-3	
	2.Anadolu liseleri	93	3,53	0,51		1-4	
	3.Meslek liseleri	113	2,83	0,33	67,66	2-3	,000***
	4.İmam hatip liseleri	58	2,89	0,31		2-4	
	Toplam	311	3,16	0,54			
Uygunveadil	1.Sınavla alanlar	47	1,96	0,45		1-3	
	2.Anadolu liseleri	93	1,99	0,45		1-4	
	3.Meslek liseleri	113	1,43	0,27	64,93	2-3	,000***
	4.İmam hatip liseleri	58	1,37	0,25		2-4	
	Toplam	311	1,67	0,46			

***:p<,001

Tablo 9’da öğretmenlerin İYK algı düzeylerinin okul türüne göre farklılaşıp farklılaşmadığına bakmak için yapılan ANOVA testi sonuçlarına göre toplam yaşam alanı alt boyutu sınavla öğrenci alanlar \bar{X} =3,40; Anadolu liseleri \bar{X} =3,42; meslek liseleri \bar{X} =2,58; imam-hatip liseleri \bar{X} =2,46, güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarını alt boyutu sınavla

öğrenci alanlar $\bar{X}=3,63$; Anadolu liseleri $\bar{X}=3,63$; meslek liseleri $\bar{X}=2,80$; imam-hatip liseleri $\bar{X}=2,76$, iş gören kapasitesinin geliştirilmesi alanı alt boyutu sınavla öğrenci alanlar $\bar{X}=3,51$; Anadolu liseleri $\bar{X}=3,63$; meslek liseleri $\bar{X}=2,7$; imam-hatip liseleri $\bar{X}=2,65$, sosyal sorumluluk alanı alt boyutu sınavla öğrenci alanlar $\bar{X}=3,59$; Anadolu liseleri $\bar{X}=3,65$; meslek liseleri $\bar{X}=2,66$; imam-hatip liseleri $\bar{X}=2,60$, sosyal bütünleşme alanı alt sınavla öğrenci alanlar $\bar{X}=3,71$; Anadolu liseleri $\bar{X}=3,68$; meslek liseleri $\bar{X}=2,75$; imam-hatip liseleri $\bar{X}=2,76$, demokratik ortam alanı alt boyutu sınavla öğrenci alanlar $\bar{X}=3,55$; Anadolu liseleri $\bar{X}=3,53$; meslek liseleri $\bar{X}=2,83$; imam-hatip liseleri $\bar{X}=2,89$, uygun ve adil karşılık alanı alt boyutu sınavla öğrenci alanlar $\bar{X}=1,96$; Anadolu liseleri $\bar{X}=1,99$; meslek liseleri $\bar{X}=1,43$; imam-hatip liseleri $\bar{X}=1,37$ olarak belirlenmiştir.

Okul türüne göre boyutların ortalaması toplam yaşam alanı alt boyutu $\bar{X}=2,93$; güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları alanı alt boyutu $\bar{X}=3,17$; iş gören kapasitesinin geliştirilmesi alanı alt boyutu $\bar{X}=3,09$; sosyal sorumluluk alanı alt boyutu $\bar{X}=3,08$; sosyal bütünleşme alanı alt boyutu $\bar{X}=3,17$; demokratik ortam alanı alt boyutu $\bar{X}=3,16$; uygun ve adil karşılık alanı alt boyutu $\bar{X}=1,67$ olarak belirlenmiştir. En yüksek ortalama güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları alanı ile sosyal bütünleşme alanlarında, en düşük ortalama uygun ve adil karşılık alanında görülmektedir.

Öğretmenlerin İYK algı düzeylerinin okul türüne göre tüm alt boyutlarda istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma görülmektedir. Toplam yaşam alanı için $f=59,84$; $P<0.001$, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları alanı için $f=68,12$; $P<0.001$, iş gören kapasitesinin geliştirilmesi alanı için $f=79,42$; $P<0.001$, sosyal sorumluluk alanı için $f=65,37$; $P<0.001$, sosyal bütünleşme alanı için $f=77,78$; $P<0.001$, demokratik ortam alanı için $f=67,66$; $P<0.001$, uygun ve adil karşılık alanı için $f=64,93$; $P<0.001$ olarak bulunmuştur. Bu farklılaşma sınavla öğrenci alan liseler ile meslek liseleri (1-3) ve sınavla öğrenci alan liseler ile imam hatip liseleri (1-4) arasında olup sınavla öğrenci alan liseler lehinedir. Yani sınavla öğrenci alan okullarda görev yapan öğretmenlerin İYK algı düzeyleri daha yüksektir. Diğer yandan Anadolu liseleri ile meslek liseleri (2-3) ve Anadolu liseleri ile imam hatip liseleri (2-4) arasında da istatistiksel olarak farklılaşma olup bu farklılaşma Anadolu liseleri lehinedir. Yani Anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlerin İYK algı düzeyleri diğer gruplara göre daha yüksektir.

Demir (2016) tarafından yapılan çalışmada meslek liseleri öğretmenlerinin iş yaşamı kalitesi algısı diğer liselere göre en düşük bulunmuş olup bu anlamda araştırmayı destekler niteliktedir.

Literatürde sınavla öğrenci alan liseler, Anadolu liseleri, meslek liseleri ve imam-hatip liseleri gruplandırılarak yapılan çalışmalara rastlanılmamış olup araştırmada sınavla öğrenci alan liseler ile Anadolu liselerinde çalışan öğretmenlerin iş yaşamı kalitesi algılarının daha yüksek çıkmasında öğrencilerin akademik durumunun etkili olduğu sonucuna varılabilir.

4.1.2. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin faktör ve standart sapmalarını belirlemek için yapılan analiz sonucu aşağıda Tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 10: Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Faktör ve Standart Sapmaları

ÖB Boyutları	N	\bar{X}	ss
Uyum	311	1,92	0,51
Özdeşleşme	311	2,71	0,98
İçselleştirme	311	2,87	0,76

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek için yapılan betimsel istatistik sonuçları Tablo 10’da verilmiştir. Buna göre öğretmenlerin ÖB düzeyleri “uyum” boyutu için düşüken diğer boyutlarda orta düzeydedir. En yüksek ÖB düzeyi “içselleştirme” boyutunda $\bar{X}=2,87$ görülürken en düşük ÖB düzeyi ise “uyum” boyutunda $\bar{X}=1,92$ olarak elde edilmiştir.

Erdem’in (2008) çalışmasında en yüksek ortalamaya sahip örgütsel bağlılık boyutu içselleştirme, en düşük ortalamaya sahip örgütsel bağlılık boyutu da uyum olarak bulunmuştur. Uyum boyutu düşük iken, özdeşleşme ile içselleştirme boyutları orta düzeydedir. Bu araştırma sonuçları Erdem’in (2008) çalışmasında elde edilen sonuçlarla örtüşmektedir.

Yalçın’ın (2014) çalışmasında en yüksek ortalamaya sahip örgütsel bağlılık boyutu içselleştirme, en düşük ortalamaya sahip örgütsel bağlılık boyutu da uyum olarak bulunmuştur. Bu araştırma sonuçları, Yalçın’ın (2014) çalışmasında elde edilen sonuçlarla benzerlik göstermektedir. Ayrıca Uğurlu, Sincar ve Çınar (2013) yaptıkları “Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Etkisi” adlı çalışmada öğretmenlerin orta düzeyde örgütsel bağlılık gösterdiklerini bulmuşlardır. Adı geçen yazarların araştırma sonuçları bu çalışmayla örtüşmektedir.

4.1.2.1. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Cinsiyete Göre Bulgu ve Yorumları

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyete göre değişip değişmediğini belirlemek için yapılan analiz sonucu aşağıda Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11: Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Cinsiyete Göre T- Testi Sonuçları

ÖB Boyutları	Cinsiyet	n	\bar{X}	Ss	t	p
Uyum	Kadın	138	1,91	0,51	-,43	,66
	Erkek	173	1,93	0,52		
Özdeşleşme	Kadın	138	2,64	0,90	-1,21	,23
	Erkek	173	2,77	1,03		
İçselleştirme	Kadın	138	2,82	0,71	-1,12	,26
	Erkek	173	2,92	0,79		

Öğretmenlerin İYK algı düzeylerinin cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığına bakmak için yapılan t testi sonuçları Tablo 11’de verilmiştir. Uyum boyutunda kadın $\bar{X}=1,91$, erkek $\bar{X}=1,93$; özdeşleşme boyutunda kadın $\bar{X}=2,64$, erkek $\bar{X}=2,77$; içselleştirme boyutunda kadın $\bar{X}=2,82$, erkek $\bar{X}=2,92$ olarak belirlenmiştir. Uyum, özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarında erkeklerin ortalaması kadınlardan fazladır. Analiz sonucunda uyum boyutunda $t= -0,43$; $P>0,05$, özdeşleşme $t= -1,21$; $P>0,05$, içselleştirme boyutunda $t= -1,12$; $P>0,05$ olarak tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre öğretmenlerin ÖB düzeyleri cinsiyete göre farklılaşmamaktadır.

Cinsiyete göre uyum boyutunda farklılaşma yoktur, bu sonuç Zeren (2007), Erdem (2008), Usta (2013), Yalçın (2014) tarafından yapılan araştırma sonuçları ile örtüşmektedir. Usta (2013) çalışmasında erkek öğretmenlerin özdeşleşme bağlılıklarının orta düzeyde, kadın öğretmenlerin özdeşleşme bağlılıklarının ise düşük düzeyde olduğu sonucuna ulaşmıştır. Erdem (2008) ise özdeşleşme boyutunda anlamlı farklılık olmadığını tespit etmiş, ulaştığı sonuçlar bu araştırma sonuçlarını destekler nitelikte bulunmuştur.

4.1.2.2. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Yaşa Göre Bulgu ve Yorumları

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin yaşa göre değişip değişmediğini belirlemek için yapılan analiz sonucu aşağıda Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 12: Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Yaşa Göre Anova Testi Sonuçları

ÖB Boyutları	Yaş	N	\bar{X}	Ss	F	p
uyum	1.35 yaş ve altı	45	2,83	1,09	1,36	,26
	2.36-40	112	2,65	0,92		
	3.41-45	114	2,81	0,99		
	4.46 yaş ve üzeri	40	2,50	0,96		
	Toplam	311	2,71	0,98		
özdeşleşme	1.35 yaş ve altı	45	2,03	0,54	1,07	,36
	2.36-40	112	1,90	0,48		
	3.41-45	114	1,93	0,52		
	4.46 yaş ve üzeri	40	1,84	0,55		
	Toplam	311	1,92	0,51		
içselleştirme	1.35 yaş ve altı	45	2,95	0,88	1,73	,16
	2.36-40	112	2,85	0,74		
	3.41-45	114	2,95	0,74		
	4.46 yaş ve üzeri	40	2,65	0,69		
	Toplam	311	2,87	0,76		

Öğretmenlerin ÖB düzeylerinin yaşa göre farklılaşıp farklılaşmadığına bakmak için yapılan ANOVA testi sonuçları Tablo 12’de verilmiştir. Tabloya göre uyum boyutu 35 yaş ve altı $\bar{X}=2,83$; 36-40 yaş $\bar{X}=2,65$; 41-45 yaş $\bar{X}=2,81$; 46 yaş ve üstü $\bar{X}=2,50$, özdeşleşme boyutu 35 yaş ve altı $\bar{X}=2,03$; 36-40 yaş $\bar{X}=1,90$; 41-45 yaş $\bar{X}=1,93$; 46 yaş ve üstü $\bar{X}=1,84$, içselleştirme boyutu 35 yaş ve altı $\bar{X}=2,95$; 36-40 yaş $\bar{X}=2,85$; 41-45 yaş $\bar{X}=2,95$; 46 yaş ve üstü $\bar{X}=2,65$ bulunmuştur. Analiz sonucunda uyum boyutunda $f= 1,36$; $P>0,05$, özdeşleşme $f= 1,07$; $P>0,05$, içselleştirme boyutunda $f= 1,73$; $P>0,05$ olarak tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre öğretmenlerin ÖB düzeyleri yaşa göre farklılaşmamaktadır.

Boyutların örgütsel bağlılık ortalamaları uyum $\bar{X}=2,71$ ile orta, özdeşleşme $\bar{X}=1,92$ ile düşük, içselleştirme $\bar{X}=2,87$ ile orta olarak bulunmuştur. Yaşa göre uyum ve özdeşleşme boyutunda 35 yaş ve altı, içselleştirme boyutunda 35 yaş ve altı ile 41-45 yaş en yüksek ortalamaya sahiptir. İlk göreve başlayan öğretmenlerin uyum, özdeşleşme ve içselleştirme boyutları yüksek iken belli bir süre çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları azalmaktadır. Özellikle 41-45 yaş arası öğretmenlerin bağlılık düzeyleri tekrar artmaktadır.

4.1.2.3. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Kıdeme Göre Bulgu ve Yorumları

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin kıdeme göre değişip değişmediğini belirlemek için yapılan analiz sonucu aşağıda Tablo 13'te verilmiştir.

Tablo 13: Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İlişkin Kıdeme Göre Anova Testi Sonuçları

ÖB Boyutları	Kıdem	N	\bar{X}	Ss	F	p
uyum	1.0-10 yıl	39	2,06	0,53	1,16	0,33
	2.11-15 yıl	68	1,92	0,51		
	3.16-20 yıl	103	1,89	0,49		
	4.21 yıl ve üzeri	101	1,90	0,53		
	Toplam	311	1,92	0,51		
özdeşleşme	1.0-10 yıl	39	2,88	1,12	0,72	0,54
	2.11-15 yıl	68	2,63	0,91		
	3.16-20 yıl	103	2,76	0,95		
	4.21 yıl ve üzeri	101	2,67	0,99		
	Toplam	311	2,71	0,98		
içselleştirme	1.0-10 yıl	39	2,99	0,90	0,76	0,52
	2.11-15 yıl	68	2,81	0,77		
	3.16-20 yıl	103	2,92	0,72		
	4.21 yıl ve üzeri	101	2,82	0,73		
	Toplam	311	2,87	0,76		

Öğretmenlerin ÖB düzeylerinin kıdeme göre farklılaşıp farklılaşmadığına bakmak için yapılan ANOVA testi sonuçları Tablo 13'te verilmiştir. Analiz sonucunda uyum boyutunda $f=1,16$; $P>0,05$, özdeşleşme $f=0,72$; $P>0,05$, içselleştirme boyutunda $f=0,76$; $P>0,05$ olarak tespit edilmiştir. Buna göre alt boyutların tamamı için öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri kıdeme göre farklılaşmamaktadır. Uyum boyutu 0-10 yıl $\bar{X}=2,06$; 11-15 yıl $\bar{X}=1,92$; 16-20 yıl $\bar{X}=1,89$; 21 yıl ve üstü $\bar{X}=1,90$, özdeşleşme boyutu 0-10 yıl $\bar{X}=2,88$; 11-15 yıl $\bar{X}=2,63$; 16-20 yıl $\bar{X}=2,76$; 21 yıl ve üstü $\bar{X}=2,67$, içselleştirme boyutu 0-10 yıl $\bar{X}=2,99$; 11-15 yıl $\bar{X}=2,81$; 16-20 yıl $\bar{X}=2,92$; 21 yıl ve üstü $\bar{X}=2,82$ olarak belirlenmiştir. Uyum boyutu $\bar{X}=1,92$; özdeşleşme boyutu $\bar{X}=2,71$; içselleştirme boyutu $\bar{X}=2,87$ olarak bulunmuştur.

Erdem'in (2008) çalışmasında kıdeme göre özdeşleşme ve içselleştirme boyutları anlamlı farklılık gösterirken uyum boyutu anlamlı farklılık göstermemektedir. Yapılan araştırmanın uyum boyutu ile Erdem'in (2008) çalışması birbirini destekler niteliktedir. Yalçın'ın (2014) çalışmasında kıdeme göre içselleştirme boyutunda anlamlı farklılık göstermekte ancak uyum ve özdeşleşme boyutlarında anlamlı farklılık göstermemektedir. Araştırmanın uyum ve özdeşleşme boyutu ile Yalçın'ın (2014) çalışması uyuşmakta, birbirini desteklemektedir.

4.1.2.4. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Alana Göre Bulgu ve Yorumları

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin alana göre değişip değişmediğini belirlemek için yapılan analiz sonucu aşağıda Tablo 14’te verilmiştir.

Tablo 14: Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Alana Göre Anova Testi Sonuçları

ÖB Boyutları	Okul türü	N	\bar{X}	Ss	F	p
uyum	1.Sosyal bilimler	108	1,87	0,46	1,465	,224
	2.Fen Bilimleri	91	1,96	0,57		
	3.Görsel Sanatlar	34	2,06	0,54		
	4.Diğer	78	1,89	0,50		
	Toplam	311	1,92	0,51		
özdeşleşme	1.Sosyal bilimler	108	2,61	0,91	2,466	,062
	2.Fen Bilimleri	91	2,84	1,03		
	3.Görsel Sanatlar	34	3,01	1,12		
	4.Diğer	78	2,59	0,91		
	Toplam	311	2,71	0,98		
içselleştirme	1.Sosyal bilimler	108	2,83	0,71	2,096	,101
	2.Fen Bilimleri	91	2,97	0,77		
	3.Görsel Sanatlar	34	3,06	0,91		
	4.Diğer	78	2,74	0,71		
	Toplam	311	2,87	0,76		

Tablo 14’te öğretmenlerin ÖB boyutlarının alana göre farklılaşıp farklılaşmadığına bakmak için yapılan ANOVA testi sonuçlarına göre uyum boyutu sosyal bilimler $\bar{X}=1,87$; fen bilimleri $\bar{X}=1,96$; güzel sanatlar $\bar{X}=2,06$; diğer branşlar $\bar{X}=1,89$, özdeşleşme boyutu sosyal bilimler $\bar{X}=2,61$; fen bilimleri $\bar{X}=2,84$; güzel sanatlar $\bar{X}=3,01$; diğer branşlar $\bar{X}=2,59$, içselleştirme boyutu sosyal bilimler $\bar{X}=2,83$; fen bilimleri $\bar{X}=2,97$; güzel sanatlar $\bar{X}=3,06$; diğer branşlar $\bar{X}=2,74$ olarak bulunmuştur.

Alana göre boyut ortalamasına bakıldığında uyum $\bar{X}=1,92$; özdeşleşme $\bar{X}=2,71$; içselleştirme 2,87 olarak bulunmuştur. Bütün boyutlarda alana göre en yüksek ortalama güzel sanatlardadır. Tablo 14’e göre analiz sonucunda uyum boyutunda $f= 1,46$; $P>0,05$, özdeşleşme $f= 2,46$; $P>0,05$, içselleştirme boyutunda $f= 2,09$; $P>0,05$ olarak tespit edilmiştir. Öğretmenlerin ÖB düzeyleri arasında alana göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur. Erdem (2008) ve Yalçın’ın (2014) çalışmalarında alana göre uyum, özdeşleşme ve içselleştirme anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Araştırma bu yönüyle Erdem (2008) ve

Yalçın'ın (2014) çalışmalarıyla uyusmaktadır. Erdem (2008) ve Yalçın'ın (2014) çalışmaları alana göre araştırmayı desteklemektedir.

4.1.2.5. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Okul Türüne Göre Bulgu ve Yorumları

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin okul türüne göre değişip değişmediğini belirlemek için yapılan analiz sonucu aşağıda Tablo 15'te verilmiştir.

Tablo 15: Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Okul Türüne Göre Anova Testi Sonuçları

ÖB Boyutları	Okul türü	N	\bar{X}	Ss	F	F	p
Uyum	1.Sınavla alanlar	47	2,35	,53	67,203	1-3	,000***
	2.Anadolu liseleri	93	2,23	,48		1-4	
	3.Meslek liseleri	113	1,64	,30		2-3	
	4.İmam hatip liseleri	58	1,61	,28		2-4	
	Toplam	311	1,95	,52			
Özdeş	1.Sınavla alanlar	47	3,42	1,06	78,077	1-3	,000***
	2.Anadolu liseleri	93	3,41	,96		1-4	
	3.Meslek liseleri	113	2,11	,42		2-3	
	4.İmam hatip liseleri	58	2,17	,41		2-4	
	Toplam	311	2,77	,98			
İçsel	1.Sınavla alanlar	47	3,35	,82	54,234	1-3	,000***
	2.Anadolu liseleri	93	3,36	,73		1-4	
	3.Meslek liseleri	113	2,45	,46		2-3	
	4.İmam hatip liseleri	58	2,50	,42		2-4	
	Toplam	311	2,91	,76			

***:p<,001

Tablo 15'te öğretmenlerin ÖB boyutlarının okul türüne göre farklılaşım farklılaşmadığına bakmak için yapılan ANOVA testi sonuçlarına göre uyum boyutu sınavla öğrenci alan liseler \bar{X} =2,35; Anadolu liseleri \bar{X} =2,23; meslek liseleri \bar{X} =1,64; imam-hatip liseleri \bar{X} =1,61, özdeşleşme boyutu sınavla öğrenci alan liseler \bar{X} =3,42; Anadolu liseleri \bar{X} =3,41; meslek liseleri \bar{X} =2,11; imam-hatip liseleri \bar{X} =2,17, içselleştirme boyutu sınavla öğrenci alan liseler \bar{X} =3,35; Anadolu liseleri \bar{X} =3,36; meslek liseleri \bar{X} =2,45; imam-hatip liseleri \bar{X} =2,50 olarak bulunmuştur.

Tablo 15'te öğretmenlerin ÖB düzeylerinde okul türüne göre tüm alt boyutlarda istatistiksel olarak anlamlı farklılaşım görülmektedir. Analiz sonucunda uyum boyutunda f= 67,20; P<0,001, özdeşleşme f= 78,07; P<0,001, içselleştirme boyutunda f= 54,23; P<0,001 olarak tespit edilmiştir. Bu farklılaşım sınavla öğrenci alan liseler ile meslek liseleri (1-3) ve sınavla öğrenci alan liseler ile imam hatip liseleri (1-4) arasında olup sınavla öğrenci alan

liseler lehinedir. Yani sınavla öğrenci alan liselerde görev yapan öğretmenlerin ÖB düzeyleri daha yüksektir. Diğer yandan Anadolu liseleri ile meslek liseleri (2-3) ve Anadolu liseleri ile imam hatip liseleri (2-4) arasında da istatistiksel olarak farklılaşma olup bu farklılaşma Anadolu liselerin lehinedir. Yani Anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlerin ÖB düzeyleri diğer gruplara göre daha yüksektir.

Yalçın'ın (2014) yaptığı çalışmada ilkokul, ortaokul ve lise okul türü olarak ele alınmış ve okul türleri arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Araştırmanın da lise türleri olarak anlamlı farklılık göstermesi yönüyle Yalçın (2014) ile birbirini desteklemekte ve benzerlik göstermektedir.

Literatürde sınavla öğrenci alan liseler, Anadolu liseleri, meslek liseleri ve imam-hatip liseleri gruplandırılarak yapılan çalışmalara rastlanılmamış olup araştırmada sınavla öğrenci alan liseler ile Anadolu liselerinin çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları düzeyinin daha yüksek çıkmasında öğrencilerin akademik durumunun etkili olduğu sonucuna varılabilir. Sınavla öğrenci alan liseler ile Anadolu liseleri genel olarak sözel, mantıksal ve matematiksel zekâ bakımından daha üst düzey öğrenci almaktadır. Öğrencilerin sözel, mantıksal ve matematiksel algılama düzeylerinin yüksek olması öğretmenlerin işlerini yapmasını kolaylaştırmaktadır.

4.1.3. Öğretmenlerin İş Yaşamı Kalitesi Algıları ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Ait Bulgu ve Yorumlar

Öğretmenlerin iş yaşamı kalitesi algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan analiz sonucu aşağıda Tablo 16'da verilmiştir.

Tablo 16: Öğretmenlerin İYK Algı Düzeyleri ve ÖB Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

	yaşam	güven	iş gören	sosyalsor	sosbüt	demokratik	uygunveadil
uyum	,74**	,76**	,74**	,79**	,88**	,82**	,70**
özdeş	,78**	,84**	,82**	,83**	,82**	,84**	,79**
içsel	,73**	,73**	,78**	,73**	,78**	,78**	,72**

** : p<.01

Tablo 16'da öğretmenlerin İYK ve ÖB düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiş ve iki ölçek arasında tüm boyutlarda oldukça yüksek düzeyde ilişki $p<.01$ bulunmuştur. Yani öğretmenlerin ÖB düzeyleri yükseldikçe İYK algı düzeyleri de yükselmekte, İYK algı düzeyleri yükseldikçe de ÖB düzeyi yükselmektedir.

Gnanayudam ve Dharmasiri (2007) tarafından yapılan “İş Yaşam Kalitesinin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi” adlı çalışmada, iş yaşam kalitesi ile örgütsel bağlılık arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmış olup, elde edilen sonuçların bu araştırma sonuçlarını desteklediği görülmüştür.

Erdem (2008) tarafından yapılan öğretmen algılarına göre liselerde iş yaşamı kalitesi ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi adlı çalışmada, iş yaşam kalitesinin örgütsel bağlılığı olumlu etkilediği belirtilmiş olup araştırma sonuçlarını destekleyecek nitelikte olduğu görülmüştür.

Normala (2010) Malezya’da rastgele yöntemle belirlediği 50 farklı örgütte görev yapan çalışanların iş yaşamı kalitesi algıları ile örgüte olan bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmada çalışanın iş yaşamı kalitesi artınca bağlılık düzeylerinin artacağı belirtilmiştir. Çalışmanın araştırma ile uyum içinde olduğu, araştırmayı desteklediği görülmektedir.

Nanjundeswaraswamy ve Swamy (2012) “Liderlik Stili ve İş Yaşam Kalitesi Üzerine Bir Alan Araştırması” adlı çalışmasında, iş yaşam kalitesi, örgütsel bağlılık ve liderlik stili arasında karşılıklı bir ilişki olduğu sonucuna ulaştığı ifade edilmiştir. Araştırma, çalışmanın ifade ettiği gibi iş yaşamı kalitesi ile örgütsel bağlılık ilişkisini ortaya koymuştur. Nanjundeswaraswamy ve Swamy’ın (2012) çalışması araştırmayı destekleyecek niteliktedir.

Radja, Tawe, Rijal, ve Tiro (2013) tarafından yapılan “Effect Quality of Work Life And Organizational Commitment Tomarda Work Satisfaction In Increasing Public Service Performance” adlı çalışmada çalışanların iş yaşam kaliteleri ile örgütsel bağlılıkları arasında önemli bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışma, araştırma ile paralellik göstermekte ve desteklemektedir.

Kösterelioğlu (2011) ve Yalçın (2014) tarafından yapılan çalışmalarla araştırma, örgütsel bağlılık ve iş yaşamı kalitesi arasındaki ilişki bakımından benzerlik göstermektedir. Araştırmanın Kösterelioğlu (2011) ve Yalçın (2014) tarafından yapılan çalışmalarla aynı doğrultuda olduğu görülmektedir.

BÖLÜM V

Bu bölümde araştırmayla ilgili sonuç ve önerilere yer verilmiştir.

5.SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırma bulgularına dayalı olarak ulaşılan sonuçlara ve yöneticiler ile araştırmacılar için önerilere yer verilmiştir.

5.1. Sonuçlar

Bu bölümde araştırmanın bulgularına dayalı olarak varılan sonuçlara yer verilmiştir. Öğretmenlerin iş yaşamı kalitesi algıları ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkilere ait bulgulara dayalı olarak ulaşılan sonuçlar şu şekilde özetlenebilir.

5.1.1. Öğretmenlerin İş Yaşamı Kalitesine İlişkin Algı Sonuçları

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş yaşamı kalitesi algılarına ilişkin görüşleri cinsiyet, yaş, kıdeme göre toplam yaşam alanı, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları, iş gören kapasitesinin geliştirilmesi, sosyal sorumluluk, sosyal bütünleşme, demokratik ortam, uygun ve adil karşılık alt boyutlarında anlamlı farklılık göstermez iken araştırmaya katılan öğretmenlerin iş yaşamı kalitesi algılarına ilişkin görüşlerinde alana göre güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları, iş gören kapasitesinin geliştirilmesi alt boyutlarında görsel sanatlar alanı lehine anlamlı farklılık görülmektedir. Ayrıca araştırma sonunda okul türüne göre öğretmenlerin iş yaşamı kalitesi algıları sınavla öğrenci alan okullar ile Anadolu liseleri lehine anlamlı farklılık göstermektedir.

Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin iş yaşamı kalitesi algıları uygun ve adil karşılık boyutunda düşük, toplam yaşam alanı, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları, iş gören kapasitesinin geliştirilmesi, sosyal sorumluluk, sosyal bütünleşme, demokratik ortam boyutlarında orta düzeyde ve iş yaşamı kalitesi boyutlarından güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları ile sosyal bütünleşme ortalamaları en yüksek iken, uygun ve adil karşılık boyutunda en düşük ortalamaya sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Cinsiyete göre sosyal sorumluluk dışındaki toplam yaşam alanı, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları, iş gören kapasitesinin geliştirilmesi, sosyal bütünleşme, demokratik ortam, uygun ve adil karşılık boyutların erkeklerin ortalamasının kadınlardan yüksek olduğu; yaşa göre sosyal sorumluluk dışındaki

toplam yaşam alanı, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları, iş gören kapasitesinin geliştirilmesi, sosyal bütünleşme, demokratik ortam, uygun ve adil karşılık boyutlarında 35 yaş ve altının yüksek olduğu, 46 ve üzeri yaşın bütün boyutlarda düşük ortalamaya sahip olduğu sonucuna varılmıştır.

Kıdeme göre araştırmaya bakıldığında toplam yaşam alanı, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları, iş gören kapasitesinin geliştirilmesi, sosyal bütünleşme, sosyal sorumluluk, demokratik ortam ve uygun ve adil karşılık boyutlarında 0-10 yıl arası kıdeme sahip olan öğretmenlerin ortalamasının yüksek olduğu; 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin iş gören kapasitesinin geliştirilmesi, sosyal bütünleşme, sosyal sorumluluk boyutlarında, 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin ise demokratik ortam, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları, toplam yaşam alanı ortalamalarının düşük olduğu sonucuna varılmıştır. Alanlara göre bakıldığında öğretmenlerin iş yaşamı kalitesi algılarında alan olarak güzel sanatlar grubunun bütün boyutlarda yüksek ortalamaya sahip olduğu, diğer alan olarak belirtilen grubun ise genel olarak düşük olduğu; okul türü olarak iş yaşamı kalitesi algıları sınavla öğrenci alan okullar ile Anadolu liselerinde çalışan öğretmenlerin yüksek, meslek liseleri ile imam hatip liselerinde çalışan öğretmenlerin ise düşük olduğu tespit edilmiştir.

5.1.2. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Sonuçlar

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri cinsiyet, yaş, kıdem ve alana göre anlamlı farklılık göstermezken okul türüne göre araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri sınavla öğrenci alan liseler ile Anadolu liseleri lehine anlamlı farklılık görülmektedir. Araştırma sonucuna göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin uyum boyutunda düşük, özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarında orta düzeyde olduğu, öğretmenlerin cinsiyete göre ise örgütsel bağlılığın uyum, özdeşleşme ve içselleştirme erkek ortalamalarının yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kıdeme göre araştırma sonucunda öğretmenlerin uyum ve özdeşleşme boyutlarında 35 yaş ve altının, içselleştirme boyutunda ise 41-45 yaş aralığının, 0-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin ise uyum, özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarının yüksek olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya alan olarak bakıldığında güzel sanatlar alan grubu öğretmenlerinin ortalamasının uyum, özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarında en yüksek, diğer alan grubu öğretmenlerinin ise ortalamasının en düşük olduğu tespit edilmiştir. Okul türü olarak da sınavla öğrenci alan liseler ile Anadolu liselerinin ortalaması örgütsel bağlılığın bütün boyutlarında yüksek, meslek liseleri ile imam hatip

liselerinin ortalamasının düşük olduğu belirlenmiştir. Ayrıca örgütsel bağlılık ile iş yaşamı kalitesi arasında yüksek ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

5.2. Öneriler

Bu bölümde araştırmanın bulgularına dayalı olarak geliştirilen önerilere yer verilmiştir.

5.2.1. Yöneticiler İçin Öneriler

1. Araştırma sonunda sınavla öğrenci alan liseler ve Anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlerin iş yaşamı kalite algıları ile örgütsel bağlılık düzeylerinin meslek liseleri ve imam-hatip liselerinde görev yapan öğretmenlere göre anlamlı şekilde daha yüksek olduğu tespit edildiğinden akademik yönden daha başarılı öğrencilerin meslek liseleri ile imam-hatip lisesini tercih etmesini sağlayacak, okullar arasındaki imkân adaletsizliğini giderecek düzenlemeler yapılabilir.

2. Araştırma sonunda iş yaşamı kalitesi algısı olarak öğretmenlerin ortalamasının en düşük olduğu boyut uygun ve adil karşılık olarak belirlendiğinden öğretmenlere maddi ve manevi olarak hak ettiği değeri verecek meslek kanunu çıkarılabilir.

3. Araştırma sonunda öğretmenlerin yaş ve kıdeme göre iş yaşamı kalitesi algıları ile örgütsel bağlılık düzeylerinin istikrarlı olmadığı görüldüğünden öğretmenlerin kendini geliştirebilmesi ve uzman ve başöğretmen olarak yükselmesi için imkânlar verilebilir.

4. Araştırma sonunda öğretmenlerin iş yaşamı kalitesi algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında yüksek ilişki olduğu belirlendiğinden iş yaşamı kalitesini artıracak güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarının sunulduğu, çalışanın kendini geliştirebildiği, sosyal sorumluluk aldığı, katılımının sağlandığı okul ortamları oluşturulabilir.

5.2.2. Araştırmacılar İçin Öneriler

1. Araştırma sadece Kırşehir il merkezinde bulunan ortaöğretim kurumlarını kapsayacak şekilde yapıldığından bu araştırma daha geniş bir alanı kapsayacak şekilde Milli Eğitim Bakanlığı desteğiyle yapılabilir.

2. Araştırma kamu ortaöğretim kurumlarını kapsamaktadır, özel ortaöğretim kurumlarını, temel eğitimi kapsayacak şekilde genişletilebilir.

3.Araştırma iş yaşamı kalitesi algıları ile örgütsel bağlılık ilişkisine odaklandığından bu konuların yanına akademik başarı, sosyal etkinlikler gibi konular eklenerek değişik zaman ve yerde uygulanabilir.

4. Araştırma nicel bir araştırma olduğundan nitel araştırmalar yapılabilir.



KAYNAKÇA

- Aba, G. (2009). *İş Yaşam Kalitesi ve Motivasyon İlişkisi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Anafarta, N. (2009). Orta Düzey Yöneticilerin Kariyer Planlamasına Bireysel Perspektif. *Akdeniz Üniversitesi İİBF Dergisi*, 1, (2), 1-17.
- Allen, N. J. and Meyer, J. P. (1997). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity. *Journal Of Vocational Behavior*, 49, 252–276.
- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1998). The measurement and antecedents of affective, Continuance and normative commitment to the organization, *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Armağan, E. Bozkurt, Y. (2008). Çalışma Sürelerinde Esneklik Sağlayan Modeller Üzerine Değerlendirmeler. *Finans Politik Ekonomik Yorumlar*, 45, (51), 519.
- Aşan, Ö. Aydın, E.M. A. (2006). “Güç ve Politika” Örgütsel Davranış. İstanbul: Arıkan Basım-Yayım Dağıtım Ltd. Şti.
- Aydemir, Y. (2008). *OHSAS/TS 18001 İş Sağlığı Ve İş Güvenliği Uygulamalarının Çalışma Yaşamı Kalitesine Etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Aydın, S. (2008). *Büro Yönetimi Ve Sekreterlik Bölümü Öğrencilerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Ve Bu Düzeylerin Akademik Başarıları İle İlişkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Balcı, A. (2002). *Örgütsel Gelişme*. (3. Baskı). Ankara: PegemAYayınları.
- Balcı, A. (2003). *Örgütsel Sosyalleşme*. (2. Baskı). Ankara: PegemA Yayınları.
- Balcı, A. (2016). *Sosyal Bilimlerde Araştırma: Yöntem, Teknik ve İlkeler*. Ankara: PegemA Yayınları.
- Balay, R. (2000). *Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Balay, R. (2014). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Bakan, İ. (2011). *Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Gazi Kitabevi.

- Barutçugil, İ. (2004). “*Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*”. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Başıyigit, A. (2006). *Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Bayram, L. (2006). “Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık”. *Sayıştay Dergisi*, (59), 125-139.
- Başaran, E. İ. (1993). *Yönetimde İnsan İlişkileri*. Ankara: Gül Yayınevi.
- Başaran, İ. E. (2000). *Eğitim Yönetimi: Nitelikli Okul*. Ankara: Feryal Matbaası.
- Bingöl, D.(2006). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Arıkan Basım Yayım.
- Can, A. (1991). Çalışma Hayatının Kalitesinin Geliştirilmesi. *I. Verimlilik Kongresi Bildiriler Kitabı*. 27-29 Kasım. Ankara: MPM Yayınları, 89-99.
- Cascio, W. F. (1995). *Managing Human Resources*. New York: McGraw-Hill. Inc,
- Çakır, Ö. (2001). *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Cengiz, A. (2001). *Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri ve Eskişehir'de Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Cummings, T. G. ve Worley, C. G. (1997). *Organizational Development And Change*. (6. Edition). South-Western: College Publish.
- Çıtır, Ö. I. (2005). *Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Açısından BTC (Bakü- Tiflis-Ceyhan) Ham Petrol Boru Hattı Projesi Ceyhan Terminali Kara ve Deniz İnşaat İşlerinde Bir Uygulama*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Çırpan, H. (1999). *Örgütsel Öğrenme İklimi ve Örgüte Bağlılık İlişkisi: Bir Alan Araştırması*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çiçek, D. (2005). *Örgütlerde Motivasyon ve İş Yaşam Kalitesi: Bir Kamu Kuruluşundaki Yönetici Personelin Motivasyon Seviyelerinin Tespit Edilerek İş Yaşam Kalitesinin Geliştirilmesi Üzerine Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Çukurova Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Adana.
- Çöl, G. (2004). Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi, *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6, (2), 25-40 www.isguc.org
- Dengiz, M. (2000). *Takım Çalışması Teknikleri*. Ankara: Academy Plus Yayınevi.
- Demir, M. (2011). İşgörenlerin Çalışma Yaşamı Kalitesi Algılamalarının İşte Kalma Niyeti ve İşe Devamsızlık ile İlişkisi. *Ege Akademik Bakış*, 453-464.

- Demirel, Y. (2008). Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Tekstil Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (15), 2, 179-194.
- Dikmetaş, E. (2004). *Elektronik Bilgi Sistemi ve Çalışma Yaşam Kalitesi: Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastaneleri İbn-i Sina Hastanesi Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Dikmetaş, E. (2006). Hastane Personelinin Çalışma / İş Yaşam Kalitesine Yönelik Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15, (2), 169–182.
- Doğan, S., Kılıç, S. (2007). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (29), 37-6.
- Erginer, A. (2012). *Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar, Uygulamalar ve Sorunlar*. (Ed. C. Elma ve K.Demir). Ankara: Anı Yayıncılık. 180-187.
- Erdem, R. (2007). Eğitim Fakültesi Kültürünün Önemli Bir Ögesi: Değerler (Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Örneği). *Eğitim Araştırmaları Dergisi*, (7), 29, 58-60.
- Ersoy, S. (2006). *İlköğretim Okullarında Yönetici Ve Öğretmenler Arasındaki İletişim Sorunları –Van Örneği*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van.
- Erdem, M.(2008). *Öğretmenlere Göre Kamu ve Özel Liselerde İş Yaşamı Kalitesi ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Erdem, M. (2010). Öğretmen Algılarına Göre Liselerde İş Yaşamı Kalitesi ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16, (4), 511-536.
- Eren, E.(2004). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım.
- Genç, N. (2007). *Yönetim ve Organizasyon*. 3. Baskı. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Güçlü, H. (2006). *Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Gül, H.(2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi. *Ege Üniversitesi Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2, (1). 40-45
- Gül, H. (2003). Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı ve Değerlendirilmesi. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10, (1), 73-83.

- Gülen, G. (2009). *Toplam Kalite Yönetiminin İçinde Kalite Çemberlerinin Yeri ve Perakende Sektöründe Bir Uygulama Örneği- Kocaeli*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Gümüştekin, G. E. (2010). Personel Güçlendirme. (Ed: Derya Ergun Özler). *Örgütsel Davranışta Güncel Konular*. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Gündoğan, T. (2009). *Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması*. (Uzmanlık Yeterlilik Tezi). Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Gündüz, Y. (2016). İlkokullarda Çalışan Öğretmenlerin, Maarif Müfettişleri ve Okul Müdürlerinin Yapmış Olduğu Rehberlik çalışmalarından Yararlanma Düzeylerinin İncelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 22, (1), 128.
- Güney, S. (2001). *Yönetim ve Organizasyon*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Gürkan, Ç. G. (2006). *Örgütsel Bağlılık: Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Trakya Üniversitesi'nde Örgüt İklimi İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Huang, Yu-Ching. 2000, *Job Satisfaction and Organizational Commitment among Faculty at Taiwan's Higher Education Institutions, Omaha*. Nebraska: University Of Nebraska, A Doctoral Dissertation.
- İnce, M. Gül, H. (2005). *Örgütsel Bağlılık Yönetimde Yeni Bir Paradigma*. Ankara: Çizgi Kitapevi.
- İlsev, A. (1997). *Örgütsel Bağlılık: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Kapız, S.Ö. (2002). İş – Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım. Sınır Teorisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4, (3), 139-14.
- Kaymaz, K. (2010). *Çalışma Yaşamında Kalite*. (b.t.) <http://www.ikademi.com/endustri-iliskileri/234-calisma-yasamindakalite>. Html (Erişim: 24.12.2018).
- Kılınç, T. (1985) . Örgütlerde Çatışma: Mahiyeti ve Nedenleri. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 14, (1), 120-121.

- Kılınç, D. (2013). *Sınıf Öğretmenlerinin Okul Müdürlerinin Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderlik Stilleri ve Kendi Örgütsel Bağlılıklarını Algılamaları ile Okul Müdürlerinin Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarını Algılamaları Arasındaki İlişki*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Kösterelioğlu, M. (2011). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitesi ile Yabancılaşma Arasındaki İlişki*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Küçükusta, D. (2007). *Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesinin Çalışma Yasamı Kalitesi Üzerindeki Etkisi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir.
- MEB Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği. (2013). R.G Say: 28758, 3.
- Meyer, J. P. ve Allen N. J. (1991). *A Three-Component Conceptualization Of Organizational Commitment*. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61- 89.
- Meyer, J. P. Ve Allen N.J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*, Sage Publications, London.
- O'Reilly III, C. and Chatman, J. (1986). Organizational Commitment And Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71, (3),492-499.
- Ölçüm M. (2004). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Özaydın, M., Özdemir, Ö. (2014). Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6, (1), 251-281.
- Özcan, E.B. (2008). *Örgütsel Bağlılık ve İş Değerleri Arasındaki İlişki: Adana İlinde Bir İnceleme*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Özgen, H, Öztürk, A ve Yalçın, A. (1998). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Nobel Yayın.
- Özkalp, E.(1997). Takım Çalışmalarının Günümüz Yönetim Sistemlerindeki Yeri ve Takım Yönetim Tekerleği. *A.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi*, 1-2, (13), 31.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2001), *Örgütsel Davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Özkan, S. (2017). *Özgün Liderliğin Duygusal Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinde İşyerindeki Esenlik, Kolektif Yeterlilik Ve Kurumsal İtibar Değişkenlerin Rolü*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kocaeli.

- Öztürk, M. (2013). *Örgütsel Bağlılık ve Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyleri*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Pratzner, Frank C. (1984). *Quality Of School Life: Foundations For Improvement. Educational Researcher*. 13, (3), 20-25.
- Serbest, F. 2000. İş Yaşamı Niteliği. *Verimlilik Dergisi*, Milli Prodüktivite Merkezi Yayını, (2), 27-40.
- Solmuş, T.(2000). İş Yaşamında Kalite ve Kaliteyi Artırmaya Yönelik Program. *Türk Psikoloji Bülteni*. (18), 39-40.
- Sökmen, A. (2000). *Ankara`da Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık ile İş Gören Performansı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Ampirik Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Taşdan, M. ve Erdem, M. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Yaşamı Kalitesi ile Örgütsel Değer Algıları Arasındaki İlişki Düzeyi. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi*. VII, 92-113.
- Taşdemir Afşar, S. (2011). *Çalışma Yaşam Kalitesinin Örgütsel Bağlılık Düzeyi Üzerindeki Etkisi: Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Akademisyenler Üzerine Nicel Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Tınaz, P., 2011. Mobbingin Tanısı ve Olguyla Mücadele. *Mercek Dergisi*, 58-65.
- Tiryaki, T. (2005). *Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Topaloğlu, I.G. (2010). İşgörenlerin Adalet ve Etik Algıları Açısından Örgütsel Güven ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Türk Dil Kurumu. (2005). *Türkçe Sözlük*. Ankara.
- Uslu, A. (2012). *Örgütsel Bağlılık: Örgütsel Bağlılık Daimi ve Geçici İşçilerin Örgütsel Bağlılık Algıları Üzerine Bir Araştırma ve Muş Şeker Fabrikasında Alan Çalışması İlişkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Uygur, A. (2009), *Örgütsel Bağlılık ve İşe Bağlılık*. 1. Basım, Ankara: Barış Platin Kitabevi.

- Ünlü, Z. (2015). *Yenilik Yönetiminin İş Yaşam Kalitesi Üzerine Etkisi: Ankara'daki Devlet Üniversiteleri Bünyesinde Bulunan Teknokentlerde Araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yağcı, K. (2007). Meyer-Allen Örgütsel Bağlılık Modeli Yaklaşımıyla Otel İşletmeleri İş görenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Ölçülmesine Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9, (3), 512-518.
- Yalçın, A. ve F. N.İ. (2005). Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 395-412.
- Yalçın, S.(2014). *Öğretmenlerin Algularına Göre Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Yeniçeri, Ö. (2002). Liderlerin Stratejik Sorumlulukları. *Standart Dergisi*, 491,41.
- Yıldırım, F.(2003). Çalışma Yaşamında Örgüte Bağlılık ve Örgütsel Adalet İlişkisi. *Mülkiye Dergisi*, (27), 239.
- Yüçetürk, E. E. (2005). Türkiye'de İş Yaşam Kalitesini ve Verimliliği Azaltan Gizli Bir Sendrom: Yıldırma (mobbing). *İktisat, İşletme ve Finans Dergisi*. (20) 231, 97
- Yüksel, Ö. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.

EKLER

1. Araştırma İzin Yazısı
2. İş Yaşamı Kalitesi Ölçeği İzin Yazısı
3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği İzin Yazısı
4. İş Yaşamı Kalitesi Ölçeği
5. Örgütsel Bağlılık Ölçeği
6. Özgeçmiş



EK-1: Araştırma İzin Yazısı



T.C.
KIRŞEHİR VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim M¼d¼rl¼Đ¼

Sayı : 24512418-605.01-E.883883
Konu : Recep TEKİNARSLAN'ın
Araştırma izni

12.01.2018

..... M¼D¼RL¼Đ¼NE

Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstit¼s¼ Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Y¼netimi Bilim Dalı Y¼ksek Lisans Ğrencisi Recep TEKİNARSLAN'ın "Ortaöğretimde Görev Yapan Ğretmenlerin İŞ Yaşamı Kalitesi ve rg¼tsel Bağlılık D¼zeyleri Arasındaki İlişki" konulu anket uygulamasını merkezdeki resmi ortaöğretim kurumlarındaki öğretmenlere, gün¼ll¼k esasına göre anket Şeklinde uygulanması ile ilgili Valilik Makamınının 11.01.2018 tarih ve 827817 sayılı onayı ekte gönderilmiŐtir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Muhamed KARAKAYA
M¼d¼r a.
Őube M¼d¼r¼

Eki: onay rneği

DAĞITIM :
Merkez Ortaöğretim M¼d¼rl¼klerine

EK-2: İş Yaşamı Kalitesi Ölçeği İzin Yazısı

Mustafa Erdem <merdem50@gmail.com>
23.11.2017 Per 10:06

Siz

□
sayın recep tekinaslan,
**"Orta öğretimde Görev Yapan Öğretmenlerin İş Yaşamı Kalitesi ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki" adlı yüksek lisans tez çalışmada iş yaşam kalitesi ölçeğimi kullanabilirsin, çalışmada başarılar,
yrd.doç.dr. mustafa erdem**

19 Kasım 2017 07:33 tarihinde recep te <tekinarslanrecep@hotmail.com> yazdı:

EK-3: Örgütsel Bağlılık Ölçeği İzin Yazısı

refik balay <refikbalay@hotmail.com>
23.11.2018 Per 14:51

• Siz

□ Sayın Recep TEKİNARSLAN,

Tarafımdan geliştirilen "Örgütsel Bağlılık Ölçeği"ni referans göstermek suretiyle araştırmanızda kullanabilirsiniz.
İyi çalışmalar dilerim.

Prof. Dr. Refik BALAY
Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi
Eğitim Fakültesi Dekanı
Merkez (Bağbaşı) Yerleşkesi Kırşehir.

EK-4: İş Yaşamı Kalitesi Ölçeği

İŞ YAŞAMI KALİTESİ ÖLÇEĞİ

Değerli öğretmenler,

Bu ölçek, iş yaşamı kalitesi konusunda görüşlerinizi belirlemeye yönelik bir araştırmaya veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Toplanacak veriler yalnızca bilimsel amaçlar için kullanılacak, özel olarak herhangi bir kişi ya da kuruma verilmeyecektir. Ölçekte yer alan ifadelere ilişkin cevaplarınızı “(1) hiç katılmıyorum”, “(2) az katılıyorum”, “(3) orta düzeyde katılıyorum”, “(4) büyük ölçüde katılıyorum” ve “(5) tamamen katılıyorum” seçeneklerinden oluşan beşli derecelmeli ölçek üzerinde işaretlemeniz beklenmektedir.

Ölçekten elde edilecek veriler toplu olarak değerlendirilecektir. Bu nedenle ölçek formuna isim yazmanız beklenmemektedir. Yardımlarınız için teşekkür eder, saygılar sunarım.

I. Bölüm: Bu bölümde kişisel durumunuza ilişkin sorular bulunmaktadır. Her soruda durumunuza uyan seçeneği lütfen işaretleyiniz.

1. Görev yaptığınız okul :

2. Cinsiyetiniz: 1.() Kadın 2.() Erkek

3. Öğretmenlik Kıdeminiz (yıl) :

4. Branşınız :

II. Bölüm: Bu bölümde iş yaşamı kalitesini çeşitli boyutlarda belirlemeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Lütfen her boyuttaki ifadeye katılma düzeyinizi karşısındaki ölçekte size uygun gelen seçeneğin altındaki rakamı daire içine alarak belirtiniz.

İFADELER	Katılma Düzeyi				
	Hiç	Az	Orta düzeyde	Büyük ölçüde	Tamamen
A. Toplam yaşam alanı					
1. Hayatımdan memnunum.	1	2	3	4	5
2. Eğer yeniden dünyaya gelsem yaşamımda hiçbir şeyi değiştirmezdim.	1	2	3	4	5
3. Hayatım idealime yakındır.	1	2	3	4	5
4. Hayattan istediğim önemli şeyleri elde ettim.	1	2	3	4	5
B. Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları					
5. Bu okulun ısınma koşulları yeterlidir.	1	2	3	4	5
6. Bu okulda derslik sayısı eğitim ve öğretim açısından yeterlidir.	1	2	3	4	5
7. Bu okul sosyal ve kültürel etkinlikler bakımından yeterli fiziki donanıma sahiptir.	1	2	3	4	5
8. Bu okul sportif etkinlikler için yeterli fiziki donanıma sahiptir.	1	2	3	4	5
9. Bu okulda çalışma koşulları sağlık açısından uygundur.	1	2	3	4	5
10. Bu okulda eğitim ve öğretim etkinlikleri için uygun bir ortam vardır.	1	2	3	4	5
11. Bu okulda kendimi güvende hissediyorum.*	1	2	3	4	5
C. İş gören kapasitesinin geliştirilmesi					
12. Bu okulda kariyer (lisansüstü ve hizmet içi eğitim gibi) yapmak isteyenlere kolaylık gösterilmektedir.	1	2	3	4	5
13. Bu okulda yeteneklerimi en üst düzeyde kullanabiliyorum.	1	2	3	4	5
14. Yöneticilerden işimle ilgili yardım ve katkı alabiliyorum.	1	2	3	4	5
15. Müfettişlerden işimle ilgili yardım ve katkı alabiliyorum.	1	2	3	4	5

16. Bu okulda işimle ilgili değişiklik ve yenilikleri takip etme olanağı sağlanmaktadır.	1	2	3	4	5
17. Bu okulda açık oturum, konferans, panel vb. gelişim olanaklarına katılımım desteklenmektedir.	1	2	3	4	5
D. Sosyal sorumluluk					
18. Bu okulda çevreye yönelik sanat ve kültür etkinlikleri düzenlenmektedir.	1	2	3	4	5
19. Bu okulda çevrenin yeşillendirilmesine yönelik etkinlikler düzenlenmektedir.	1	2	3	4	5
20. Bu okulda çevre temizliğine özen gösterilmektedir.	1	2	3	4	5
21. Bu okulda hesap verme anlayışı vardır.	1	2	3	4	5
22. Bu okulda velilerin görüşleri dikkate alınmaktadır.	1	2	3	4	5
23. Bu okulda tüm bireylere eşit hizmet sunulmaktadır.	1	2	3	4	5
24. Bu okul toplum kalkınmasına katkıda bulunmaktadır.	1	2	3	4	5
E. Sosyal bütünleşme					
25. Bu okulda yöneticiler öğretmenlerle işbirliği içinde çalışmaktadır.	1	2	3	4	5
26. Bu okulda herkes birbirine güvenir.	1	2	3	4	5
27. Bu okula ait olduğumu hissediyorum.	1	2	3	4	5
28. Üstlerimle ilişkilerim iyidir.	1	2	3	4	5
29. Çalışma arkadaşlarımla ilişkilerim iyidir.	1	2	3	4	5
F. Demokratik ortam					
30. Bu okulda işimle ilgili karar alma şansına sahibim.	1	2	3	4	5
31. Üstlerimden eşit muamele görüyorum.	1	2	3	4	5
32. Hak ve sorumluluklarımı biliyorum.	1	2	3	4	5
33. Bu okulda hakkımı özgürce savunabiliyorum.	1	2	3	4	5
34. İşimle ilgili problemleri özgürce doğrudan üstlerimle konuşabilirim.	1	2	3	4	5
35. Okulun değerleriyle bireysel değerlerim örtüşmektedir.	1	2	3	4	5
36. Bu okulda yöneticiler özel yaşamın gizliliğine saygı göstermektedir.	1	2	3	4	5
G. Uygun ve adil karşılık					
37. Aldığım ücretin yaptığım işin karşılığı olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
38. Aldığım ücret, alanımla ilgili kitap ve dergi gibi akademik yayınları takip etmem için yeterlidir.	1	2	3	4	5
39. Sağlık haklarımla ilgili olanakları yeterli buluyorum.	1	2	3	4	5
40. Emeklilik haklarımla ilgili olanakları yeterli buluyorum.	1	2	3	4	5
41. Özlük haklarımla ilgili imkânları yeterli buluyorum.	1	2	3	4	5
42. Aldığım ücret işteki verimliliğimi olumlu yönde etkilemektedir.	1	2	3	4	5
43. Aldığım ücret, işe bağlılığımı olumlu yönde etkilemektedir.	1	2	3	4	5

EK-5: Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Bu bölümde örgütsel bağlılık düzeyini belirlemeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Her boyuttaki ifadeye katılma düzeyinizi karşısındaki ölçekte size uygun gelen seçeneğin altındaki rakamı daire içine alarak belirtiniz.

İFADELER	Katılma Düzeyi				
	Hiç	Az	Orta Düzeyde	Büyük Ölçüde	Tamamen
1. Bu okuldaki görevimi büyük ölçüde parasal kaygılarla yapıyorum.	1	2	3	4	5
2. Bu okulda çalışmaya karar vermekle hata ettiğimi düşünüyorum.	1	2	3	4	5
3. Emek birikimlerim bu okuldan ayrılmamı engelliyor.	1	2	3	4	5
4. Öğrencilerin başarısına ilişkin çabamın ders saatleriyle sınırlı olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
5. Bu okula uyum sağlamada güçlük çekiyorum.	1	2	3	4	5
6. Bu okulun kurallarına mecbur olduğum için uyuyorum.	1	2	3	4	5
7. Bu okulda çalışma şevkimin her geçen gün azaldığını hissediyorum.	1	2	3	4	5
8. Bu okulda yönetimin beni okula bağlama çabalarından rahatsızlık duyuyorum.	1	2	3	4	5
9. Bu okulun çalışmak için mükemmel bir yer olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
10. Bu okulun bir üyesi olmaktan gurur duyuyorum.	1	2	3	4	5
11. Bu okulun mesleğimle ilgili değişiklik ve yenilikleri takip etme olanağı sağladığı kanısındayım.	1	2	3	4	5
12. Bu okul işimde beni en yüksek performans göstermeye özendiriyor.	1	2	3	4	5
13. Bu okulun eğitim ve öğretim etkinlikleri açısından uygun bir ortam sağladığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
14. Başka bir yerde çalışma olanağım olduğu halde bu okulda çalışmayı yeğliyorum.	1	2	3	4	5
15. Bu okulda yeteneklerimi en üst düzeyde gerçekleştirdiğime inanıyorum.	1	2	3	4	5
16. Okulumun başarısı için beklenenin ötesinde çaba gösteriyorum.	1	2	3	4	5
17. Bu okulun geleceğini gerçekten düşünüyorum.	1	2	3	4	5
18. Bu okulun problemlerini kendi problemim olarak algılıyorum.	1	2	3	4	5
19. Okulumla karşı yapılan eleştirileri kendime yapılmış sayıyorum.	1	2	3	4	5
20. Zamanımın çoğunu okulumla ilişkin etkinlikler dolduruyor.	1	2	3	4	5
21. Okulumun önceliklerini kendi önceliklerim olarak algılıyorum.	1	2	3	4	5
22. Okulumun çıkar ve beklentilerine uygun hareket etmeyi görev sayıyorum.	1	2	3	4	5
23. Okulum övüldüğünde kendimi övülmüş hissediyorum.	1	2	3	4	5
24. Okulumun yararı için her türlü fedakârlığı yaparım.	1	2	3	4	5

Katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim

EK-6: Özgeçmiş

Kişisel Bilgiler

Adı, Soyadı :Recep TEKİNARSLAN

Doğum Yeri ve Yılı : Akpınar-1983

Yabancı Dili :İngilizce

E-posta : tekinarslanrecep@hotmail.com

Eğitim Durumu

Lisans : Gazi Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Türkçe Öğretmenliği

Yüksek Lisans: KAEÜ, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi.

Mesleki Deneyim

Hamit Şehit Er Vemin Doğan İlköğretim Okulu 2005-2010

Aşıkpaşa Mesleki ve Tek. Anadolu Lisesi 2010-2016

Neşet Ertaş Güzel Sanatlar Lisesi 2019-(Halen)