

**T.C.
ERCIYES ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ
BİLİM DALI**

**OKUL ÖNCESİ EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN İŞ
DOYUMU VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI**

**Hazırlayan
Dilber SAYGILI**

**Danışman
Yrd. Doç. Dr. Habib HAMURCU**

Yüksek Lisans Tezi

**Haziran 2016
KAYSERİ**

**T.C.
ERCIYES ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ
BİLİM DALI**

**OKUL ÖNCESİ EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN İŞ
DOYUMU VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI**

Yüksek Lisans Tezi

**Hazırlayan
Dilber SAYGILI**

**Danışman
Yrd. Doç. Dr. Habib HAMURCU**

**Haziran 2016
KAYSERİ**

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK


Bu çalışmadaki tüm bilgilerin, akademik ve etik kurallara uygun bir şekilde elde edildiğini beyan ederim. Aynı zamanda bu kural ve davranışların gerektirdiği gibi, bu çalışmanın özünde olmayan tüm materyal ve sonuçları tam olarak aktardığımı ve referans gösterdiğimi belirtirim.



Dilber SAYGILI

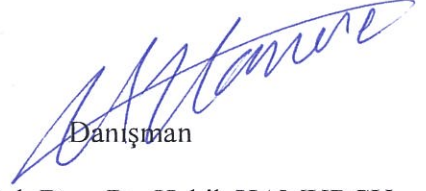
YÖNERGEYE UYGUNLUK

Okul Öncesi Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılıkları adlı Yüksek Lisans Tezi Erciyes Üniversitesi Lisans Üstü Tez Öneri Ve Tez Yazma Yönergesine Uygun olarak hazırlanmıştır.



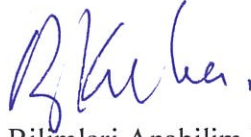
Tezi Yazan

Dilber SAYGILI



Danışman

Yrd. Doç. Dr. Habib HAMURCU



Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Başkanı

Prof. Dr. Remzi KILIÇ

Yrd. Doç. Dr. Habib HAMURCU danışmanlığında Dilber Saygılı tarafından hazırlanan “Okul Öncesi Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılıkları ” adlı bu çalışma jürimiz tarafından Erciyes Üniversitesi Eğitim Bilimleri anabilim dalında Yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

29.06/2016

JÜRİ

İMZA

Danışman : Yrd. Doç. Dr. Habib HAMURCU



Üye : Yrd. Doç. Dr. Evrim ÇETİNKAYA YILDIZ



Üye : Yrd. Doç. Dr. Şaban KARAYAĞIZ



ONAY:

Bu tezin kabulü Enstitü Yönetim Kurulunun .30/06/2016. tarih ve .23.-01....sayılı kararı ile onaylanmıştır.



Doç. Dr. Cevdet KIRPIK

Enstitü Müdürü

ÖNSÖZ/TEŞEKKÜR

Tez yazım aşaması boyunca ilminden faydalandığım, insani ile de örnek edindiğim, birlikte çalışmaktan onur duyduğum ve ayrıca tecrübelerinden yararlanırken yoğun çalışma temposu içinde bana vakit ayırıp iş yerime kadar gelme nezaketi göstererek yazdıklarımı kelimesine kadar inceleyen, hoşgörülü, sabırlı ve değerli hocam,

Sayın Yrd. Doç. Dr. Habib Hamurcu'ya

Bu süreçte yaşadığım tüm stresli dönemlerde bana destek olan, sabrı ile bana örnek olan hayat arkadaşım Tefvik Saygılı 'ya ve bana en çok ihtiyaçları olduğu dönemde vakit ayıramadığım çocuklarım Hatice Azra ve Çağan Semih'e...

Her zaman bana güvenen annem ve babama sonsuz ve içten teşekkür ederim.

OKUL ÖNCESİ EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUMU VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI

DİLBER SAYGILI

Erciyes Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Yüksek Lisans Tezi, Haziran 2016

Danışman: Yrd. Dr. Habib HAMURCU

ÖZET

Bu araştırmada okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ve iş doyum düzeylerini etkileyen faktörler incelenmiştir. Araştırmada tarama modelinden yararlanılmıştır. Bu araştırmanın örneklemini 2014-2015 eğitim öğretim yılında, Kayseri İl Merkezindeki Kocasinan, Melikgazi ve Talas ilçelerinde devlet okullarında görev yapan ilköğretim okullarının bünyesindeki ana sınıfları ve anaokullarında çalışan 151 okul öncesi öğretmeninden oluşturmaktadır.

Araştırmanın belirlenen amacına ulaşmak için gerekli olan verileri toplamak için, “Kişisel Bilgi Formu” , “Minnesota İş doyum Ölçeği” ve “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmada ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır, veriler anket aracılığıyla toplanmıştır. Araştırmadan elde edilen veriler, SPSS 16.00 (SocialSciences Statistical Package) istatistik programı aracılığı ile analiz edilmiştir. Verilerin çözümlenmesinde ikili küme arasındaki anlamlı farklılıkların tespiti için “Mann-Whitney U Testi” , ikiden fazla kümeler arası anlamlı farklılıkların tespiti için “Kruskal Wallis-H” testinden yararlanılmıştır Tüm istatistik çözümlenmelerinde. 0.05 anlamlılık düzeyi temel alınmıştır. Bulgular çerçevesinde tartışma ve öneriler yapılmıştır. Bu araştırmada; örgütsel bağlılık ile iş doyum ölçeği alt boyutları arasında düşük, orta ve yüksek düzeylerde pozitif yönlü birçok ilişki bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: İş doyum, Örgütsel Bağlılık, Okul Öncesi

JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PRE-SCHOOL EDUCATION TEACHERS

DİLBER SAYGILI

Erciyes University, Institute of Education Science

Master of Science Thesis, June 2016

Advisor: Asst.Prof.Dr. Habib HAMURCU

ABSTRACT

In this study, the factors influencing pre-school teacher's organizational commitment and job satisfaction were studied. The population of the study consists of 151 pre-school teachers; working at kindergartens within primary schools in Kocasinan, Melikgazi, Talas districts of Kayseri city, during 2014-2015 academic year. Personal information form, Minnesota Job Satisfaction Scale and Organizational Commitment Scale were used in the study. Relational screening method was used in the study and the data were collected via survey. The data collected through the study were analysed with SPSS 16.0 (Statistical Package for Social Sciences) software. Mann-whitney "U" test was used for determination of significant variations between dual groups. Kruskal Wallis-H Test was used for determination of significant variations between the groups more than two. All the statistical analyses were carried out by determining the significance level as 0.05. Results and Discussions were introduced in the study. In this study; lots of were found on positive direction of low moderate, and high levels between sub-topics of organizational commitment and job satisfaction scale.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment.

İÇİNDEKİLER

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK	i
YÖNERGEYE UYGUNLUK	ii
ONAY:	iii
ÖZET	v
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xiii
1.GİRİŞ	1
1.1. Problem Cümlesi	1
1.2. Alt Problemler	4
1.3. Araştırmanın Amacı	4
1.4. Araştırmanın Önemi	4
1.5. Varsayımlar	4
1.6. Sınırlılıklar	5
1.7. Tanımlar	5
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	6
2.2. İş Doyumu Kavramı	6
2.2.1. İş Doyumunun Önemi	8
2.2.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler	10
2.2.2.1. İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler	10
2.2.2.1.1. İş Doyumu Tecrübe	10
2.2.2.1.2. İş Doyumu ve Yaş	11
2.2.2.1.3. İş Doyumu ve Cinsiyet	11

2.2.2.1.4. İş Doyumu ve Eğitim Düzeyi.....	11
2.2.2.2. İş Doyumunu Etkileyen Örgütsel Faktörler	12
2.2.2.2.1. İş ve İşin Niteliği	12
2.2.2.2.2. Ücret	13
2.2.2.2.3. Çalışma Şartları	13
2.2.2.2.4. Yükselme	13
2.2.2.2.5. Ödüllendirme.....	14
2.2.2.2.6. Çalışma Arkadaşları	14
2.2.2.2.7. İşin Toplum İçindeki Genel Görünümü.....	15
2.3. İş Doyumunun Bireysel Ve Örgütsel Sonuçlar Üzerindeki Etkisi.....	15
2.4. İş Doyumuna İlişkin Kuramsal Yaklaşımlar.....	15
2.4.1. İçerik Kuramları	15
2.4.1.1. Maslow'un Gereksinimler Kuramı	15
2.4.1.2. Herzberg'in İki Etken Kuramı	17
2.4.1.3. Mc.Clelland'ın Başarıya Güdülenme Kuramı	19
2.4.1.4. Alderfer'in ERG Kuramı	20
2.4.2. Süreç Kuramları.....	20
2.4.2.1. Victor Vroom'un Beklenti Kuramı	20
2.4.2.2. Edvin A. Locke'un Tutarsızlık (Amaçlama) Kuramı.....	21
2.4.2.3. Stacy Adams 'ın Denklik Kuramı.....	21
2.4.2.4. V-İ-G Kuramı	22
2.5. İş Doyumunun Sonuçları.....	24
2.6. İş Doyumsuzluğunun Sonuçları.....	24
2.6.1. Bireysel Açidan İş Doyumsuzluğunun Sonuçları	25
2.6.2. Örgütsel Açidan İş Doyumsuzluğunun Sonuçları.....	26
2.7. Örgütsel Bağlılık Kavramı	26

2.7.1. Örgütsel Bağlılığın Önemi.....	27
2.8. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmaları.....	28
2.8. 1. Etzioni'nin Sınıflandırması	29
2.8.2. Katz ve Kahn'ın Sınıflandırması	30
2.8.3. Buchanan'ın Sınıflandırması	30
2.8.4. O'Reilly III ve Chatman'ın Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı.....	31
2.8.5. Allen ve Meyer'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı.....	31
2.9. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	33
2.9.1. Kişisel Faktörler	33
2.9.1.1. Yaş	33
2.9.1.3. Eğitim düzeyi	34
2.9.1.4. Medeni Durum	34
2.9.1.5. Hizmet Süresi.....	35
2.9.2. Örgütsel Faktörler	35
2.9.2.1. Örgüt Kültürü	36
2.9.2.2. Ücret	36
2.9.2.3. İşin Niteliği	37
2.9.2.4. Çalışma Koşulları.....	37
2.9.2.5. Örgütsel Adalet	37
2.9.2.6. Yönetim Tarzı.....	38
2.9.3. Diğer Faktörler.....	38
2.10. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları.....	38
2.10.1. Düşük Örgütsel Bağlılık	39
2.10.2. İlmli Örgütsel Bağlılık	40
2.10.3. Yüksek Örgütsel Bağlılık.....	40
2.11. Örgütsel Bağlılık Boyutları	43

2.11. 1. Uyum Boyutu.....	43
2.11.2. Özdeşleşme Boyutu	44
2.11.3. İçselleştirme Boyutu.....	44
2.12. Örgütsel Bağlılık Araştırmalarının Sonuçları.....	45
2.13. İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi.....	46
2.14. Alanda Yapılan Araştırmalar	47
2.14.1. İş doyumu Konusunda Yapılmış Olan Çalışmalar	48
2.14.2. Örgütsel Bağlılık İle İlgili Araştırmalar	49
2.14.3. İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık İle İlgili Yapılan Araştırmalar	50
3. YÖNTEM.....	55
3.1. Araştırmanın Modeli	55
3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	55
3.3. Veri Toplama Araçları	55
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu.....	56
3.3.2. Minnesota İş Doyum Ölçeği	56
3.3.2.1. Minnesota İş Doyum Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirliği:	57
3.3.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği.....	58
3.3.3.1. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirliği:.....	59
3.4. Verilerin Analizi ve Değerlendirilmesi.....	59
4. BULGULAR	60
5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	74
5.1. Tartışma	74
5.2. Sonuç	77
KAYNAKÇA	80

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. Kolmogorov-Smirnov testi ve Shapiro-Wilk testi	70
Tablo 2. Okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin iş doyum ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutları arasındaki ilişkinin belirlenmesi için yapılan spearman momentler çarpım korelasyon katsayısı sonuçları.....	71
Tablo 3. Okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin “Cinsiyet” değişkenine göre yüzde ve frekans dağılımları	71
Tablo 4. Okulöncesi öğretmenlerinin “Mesleki Kıdem” değişkenine göre yüzde ve frekans dağılımları.....	72
Tablo 5. Okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin “okuldaki görev süresi” değişkenine göre yüzde ve frekans dağılımları	73
Tablo 6. Okulöncesi öğretmenlerin örgütsel bağlılık ölçeği ortalamalarına ait $n, x, ss,$ değerleri	74
Tablo 7. Okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarının cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılmasını gösteren Mann- Whitney U Testi Sonuçları.....	75
Tablo 8. Okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarının kıdem değişkenine göre karşılaştırılmasını gösteren Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	75
Tablo 9. Tablo 8’de Okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarının kıdem değişkenine göre karşılaştırılmasını gösteren Kruskal Wallis-H Testi Sonuçlarına ilişkin bulgulara yer verilmiştir	76
Tablo 10. Okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin İş doyum ölçeği alt boyutlarının cinsiyet değişkenine göre Karşılaştırılmasını gösteren Mann- Whitney U Testi Sonuçları.....	77
Tablo 11. Okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin iş doyum ölçeği ortalamalarına ait $n, x, ss,$ değerleri	77

Tablo 12. Okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin iş doyum ölçeği alt boyutlarının kıdem değişkenine göre karşılaştırılmasını gösteren Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	78
Tablo 13. Okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin iş doyum ölçeği içsel doyum ve genel doyum alt boyutlarının mesleki kıdem değişkeninde çıkan anlamlı farkın, hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere ikili kombinasyonları üzerinden Mann Whitney U-testi Sonuçları	79
Tablo 14. Okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin iş doyum ölçeği alt boyutlarının okulda görev süresi değişkenine göre karşılaştırılmasını gösteren Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	80
Tablo 15. Okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin iş doyum ölçeği içsel doyum ve genel doyum alt boyutlarının okulda görev süresi değişkeninde çıkan anlamlı farkın, hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere ikili kombinasyonları üzerinden Mann Whitney U-testi Sonuçları	81

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. İhtiyaçlar Hiyerarşisi Örgütlere Uyarlanması	17
Şekil 2. Eşitlik Kuramı.....	25
Şekil 3. Alderfer Ve Maslow'un Kuramlarının Karşılaştırılması	27



1.GİRİŞ

Eğitim faaliyetlerinin genel ve temel amacı, doğumundan itibaren yetişmekte olan insanların, topluma ve insanlığa sağlıklı ve verimli bir şekilde uyum sağlamalarına yardımcı olmaktır. Bu uyumun gerçekleştirilmesi için, insanların sahip oldukları her türlü yetenek, değer ve güçleri eğitim yoluyla en son sınırına kadar geliştirilmekte ve bu suretle insan davranışları, eğitimin amaçları doğrultusunda değiştirilebilmektedir. Buna göre eğitim, insanlara bilgi ve beceri kazandırmakla birlikte, toplumun ve insanlığın yaşamasını ve kalkınmasını devam ettirebilme boyutunda her türlü değer üretimi, mevcut değerlerin geliştirilmesi ve yeni değerlerle bağdaştırılması sorumluluğunu taşımaktadır (Varış, 1984). Milli Eğitim Bakanlığı iş doyumunu hukuki düzenlemelere konu etmiştir. Eğitim yöneticilerine ilişkin hazırlanan Milli Eğitim Bakanlığı Yönetici Atama, Değerlendirme, Görevde Yükselme ve Yer Değiştirme yönetmeliğinin temel ilkelerinin belirtildiği 5. maddesinde “Kurumsal etkililik ve verimlilik” ile birlikte personelde yöneticilik bilgi formasyonu, göreve bağlılık, iş doyumunu ve yüksek moral sağlamak” hükmü yer almaktadır. 19 Ekim 1999 tarihli bir başka (401 sayılı karar) örnek düzenlemede ise Milli Eğitim Bakanlığı “toplam kalite yönetimi yönergesini” kabul etmiş ve bu yönerge ile yürütülecek olan uygulamaların bireysel açıdan iş doyumunu arttıracakđı, işgörenler arasında işbirliği ve güvene dayalı bir ortam oluşturacakđı belirtilmiştir. Bir başka ifadeyle MEB içinde bulunduğu konum ve üstlendiği misyon nedeniyle toplam kalite yönetimine önem vermekte ve bu uygulamayı hayata geçirme amaçlarından birinin de işgörenlerin iş doyumunun arttırılması olduğunu belirtmektedir (Akçadağ, 2003).

Örgütler işgörenlerin yetenekli, eğitimli, yetişmiş, uzmanlaşmış, donanımlı, bilgili ve yeterli olmalarının yanında işe, iş yerindeki çalışma arkadaşlarına, meslektaşlarına, örgüte ve çalışma ortamına ilişkin pozitif düşünce ve tutumlara sahip olmasını da önemsemek durumundadırlar. İşgörenlerin mesleki tutum ve davranışları, iş ilişkileri, işe yönelik kararları ve değer yargıları ile birlikte hayata ve işe bakış açıları da örgütlerin başarı, verimlilik ve gelişimleri açısından çok anlamlı kavramlardır

(Pehlivan, 1998). İşgören davranışlarını anlamak, geleceğe yönelik tahminler yapmak ve işgörenlerin davranışlarını kontrol etmek, böylelikle işgören verimliliğini ve örgütsel etkinliği arttırmak örgütsel davranış konusunun kapsamındadır. Eğitim örgütleri, eğitim hizmeti veren bir örgüttür. Eğitim örgütlerinde örgütsel davranışın çözümlenmesi, diğer örgütlere göre büyük önem taşımaktadır. Çünkü bu örgütlerin ürünü insandır (Çelik, 2002). Eğitim örgütlerinin; işgören verimliliği ve performansı, çalışma yaşamının kalitesi ve örgüt etkililiği açısından, işgörenlerin davranışlarını anlamaya odaklı konular üzerinde önemle durması gerekmektedir (İmamoğlu, 2011). İnsan davranışlarını etkileyen konulardan, iş doyumu ve örgütsel bağlılık konularının araştırılması örgütsel davranışı daha iyi tanımlamaya ve çözümlenmeye katkı sağlayacaktır. Bu sayede örgüt; üyelerinin davranışlarını daha gerçekçi değerlendirme imkânına sahip olabilir, etkililik ve verimliliğe katkı sağlayabilir

Diğer bütün örgütler gibi, eğitim örgütlerinin de var olan kaynaklarını, en etkili biçimde amaçlarını gerçekleştirmek için kullanabilmesi oldukça önemlidir. Entelektüel sermayenin her geçen gün giderek önem kazanması, örgütlerde bireyin devamlılığının sağlanması zorunluluk haline gelmiştir. Eğitim kurumlarında, eğitimin amaçlarına ulaşabilmesi için en önemli kaynaklardan biri de öğretmenlerdir. Okul ortamının iş görenleri olan öğretmenlerin güdülenmiş, üretken, istekli olmaları ve beklentilerine uygun bir örgüt ortamında bulunmaları, onların daha verimli çalışmalarını sağlayabilir. Öğretmenlerin örgüte bağlılıklarını arttırmanın, insan sermayesinden en etkili bir biçimde yararlanmak ve eğitim kurumlarının hedeflerini gerçekleştirmek adına bir zorunluluk haline geldiği düşünülebilir.

Eğitim kurumlarının hedefi toplumun geleceğine en iyi şekilde yön vermektir. Eğitimin iyileştirilmesi için, öğretmenlerin bilgi beceri ve tutumlarının yeterli olması ile beraber bunları kurum için kullanarak çalışmaları gerekir. Öğretmenlerin kurum için en verimli şekilde çalışmaları, onların amaç ve beklentilerinin karşılanmasına, kendilerini örgütün bir parçası olarak görmelerine bağlıdır. Bu bağlamda üyelerin devamlılığını sağlama, işgörenlerde daha çok çalışma isteği olması gibi birçok fayda elde edilecek, böylece örgütün amaçlarını gerçekleştirme derecesi artmış olacaktır. Bu bakımdan öğretmenleri kuruma bağlayacak etkenlerin belirlenmesi önem taşımaktadır. İşte burada büyük sorumluluk okul yöneticilerine düşmektedir. Yöneticilerin tarafsız ve adil bir şekilde davranmalarının örgüte bağlılığı etkileyeceği düşünülmektedir (İmamoğlu, 2011).

Örgütsel ortamda insanların iş doyumları ve örgütsel bağlılıkları birçok etkene bağlı bir konudur. İnsan kaynaklarının etkili kullanılıp kullanılmadığı bu kavramlarla yakından ilişkilidir. Bu konularda örgütlerin durumu, hem bireysel açıdan hem de toplumsal açıdan gelişme ve ilerleme ile mutluluğun belirleyicisi olabilmeleri yönüyle büyük önem taşımaktadır. İş doyumunu dendiğinde, işten elde edilen maddi getiriler ile işgörenin beraber çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve bir iş yapmanın sağladığı bir mutluluk ifade edilmektedir. İşin sonucunu gören işgören bundan bir gurur duyacak ve bu onun tatmin kaynağı olacaktır (Eren, 2001).

1.1. Problem Cümlesi

Öğretmenler meslekleri ile ilgili iş doyumuna ulaştıkları zaman performans olarak daha verimli olurlar. Amaç ve beklentilerinin karşılanmasına, kendilerini örgütün bir parçası olarak görmelerinde, buldukları kuruma bağlılıkları eğitime olumlu olarak katkı sağladığından bu araştırmada “Okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu ve örgütsel bağlılıkları arasında bir ilişki var mıdır?” sorusuna cevap aranmıştır.

1.2. Alt Problemler

1. Okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin cinsiyetine göre iş doyumunu ve alt boyutlarına ilişkin algıları nedir?
2. Okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin cinsiyetine göre örgütsel bağlılık ve alt boyutlarına ilişkin algıları nedir?
3. Okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin kıdemine göre iş doyumunu ve alt boyutlarına ilişkin algıları nedir?
4. Okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin kıdemine göre örgütsel bağlılık ve alt boyutlarına ilişkin algıları nedir?
5. Okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin okuldaki görev süresi bakımından iş doyumunu ve alt boyutlarına ilişkin algıları nedir?
6. Okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin okuldaki görev süresi bakımından örgütsel bağlılık ve alt boyutlarına ilişkin algıları nedir?

7. Okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin iş doyumlarına ve örgütsel bağlılığa ilişkin algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.3. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı; Kayseri ilinin Melikgazi, Kocasinan ve Talas ilçelerinde görev yapan okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu ve örgütsel bağlılık algılarını belirlemek, iş doyumunu ve örgütsel bağlılığın demografik değişkenlerle ilişkisini ortaya koymak, aynı zamanda iş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkisini incelemektir. Bu çalışmada, okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin işlerinden elde ettikleri doyumun, çalıştıkları kuruma olan bağlılıklarının (özdeşleşmelerinin) arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.

1.4. Araştırmanın Önemi

İş yaşamında istediği işi yapan, ihtiyaçlarını karşılayacak ücreti alan istediği olanak ve koşulları kısmen de olsa bulan, ihtiyaçlarının çoğunu karşılayan bir kimsenin kuşkusuz maddi ve manevi doyumunu yakaladığı için gerek iş gerekse iş dışı yaşamında huzurlu olacağı söylenebilir. Oysa istediği işi yapmayan, istediklerinin sürekli göz ardı edildiği bir ortamda çalışan, ihtiyaçlarını karşılayamayan bir birey olumsuz tutumlar içerisine gireceğinden iş ve iş dışı yaşamı da bu durumdan olumsuz yönde etkilenecektir. Okullarda eğitim ve öğretimin zamanın gereksinimlerine uygun bir şekilde planlaması ve uygulanabilir olması gerekmektedir. Sürekli gelişen ve değişen bu dünyada öğretmenlerin rolü çok önemlidir. Eğitimde başarıyı gerçekleştirmek ve hedeflere ulaşmada ancak kuruma bağlı ve iş doyumuna ulaşmış çalışanlar ile mümkündür. Bu nedenle bireysel, örgütsel ve toplumsal açıdan gelişme, ilerleme ve kalkınma çalışmaları için insan kaynağının iş doyumunu ve örgüte bağlılıklarının incelenmesinin önem taşıdığı değerlendirilmektedir. Bu bağlamda Okul Öncesi Eğitimi Öğretmenlerinin iş doyumunu ve örgüte bağlılıklarının ölçülmesi, saptanması, bilinmesi ve yorumlanmasının önemli olduğu düşünülmektedir.

1.5. Varsayımlar

Araştırmanın varsayımları aşağıda verilmiştir.

1. Araştırmaya katılan okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin araştırmada kullanılan ölçme aracını gerçek durumlarını yansıtacak şekilde içten cevapladıkları kabul edilmiştir.
2. Araştırmada kullanılan iş doyumu ve örgütsel bağlılık ölçeklerinin verileri toplamakta yeterli olduğu varsayılmaktadır.

1.6. Sınırlılıklar

Bu araştırmada elde edilen veriler;

- 2014-2015 eğitim-öğretim yılında Kayseri İli Kocasinan, Melikgazi, Talas Milli Eğitim Müdürlüklerine bağlı merkez ve ilçe ilköğretim okullarında, anaokullarında ve liselerde görev yapan okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu ve örgütsel bağlılık algılarını belirlemekle,
- Elde edilen veriler örneklere verdikleri cevaplarla,
- Kayseri ilinde random yöntemiyle seçilmiş ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler ile,
- Konuyla ilgili araştırmacının ulaşabildiği kaynaklardan elde edilen verilerle,
- Yapılan ankete katılımcılar tarafından verilen cevaplarla sınırlandırılmıştır.

1.6. Tanımlar

İş Doyumu: İş doyumu; işgörenin işinden dolayı kendini iyi hissetme derecesini ve işinin kişi açısından ne derece anlamlı ve doyurucu olduğunu belirten bir kavramdır (Çarıkçı, 2001).

Örgütsel Bağlılık: Örgütsel bağlılık çalışanların örgütle ilişkilerini karakterize eden ve örgütte kalma kararlarına etki eden psikolojik durum olarak tanımlamıştır (Meyer ve Allen, 1991).

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İş Kavramı

İş, bir kişinin yaşamını devam ettirmesi için gerekli olan ekonomik kazancın elde edilmesinde temel bir işleve sahiptir. Bu nedenle kişi için çok önemli bir değerdir. Bu doğrultuda örgütsel davranış alanında yıllardır işin anlamı, işin kişi için önemi ve işin kişiye sağladığı yararlar konusunda araştırmalar yapılmaktadır (Akşit-Aşık, 2010).

2.2. İş Doyumu Kavramı

İş, insan yaşamında önemli bir yere sahiptir. İnsan yaşamının büyük bir kısmının iş yerinde geçmesinden dolayı geçirilen sürenin verimli bir şekilde kullanılması bireyin işinden sağladığı doyum düzeyiyle ilintili olması önem kazanmaktadır.

Yoğun rekabetin yaşandığı günümüzde, örgütlerin ayakta kalabilmeleri ve rekabet edebilmeleri, sahip oldukları kaynakları en etkili ve verimli biçimde kullanmalarına bağlıdır. Örgütün en önemli kaynağı çalışanlardır ve çalışanların performansı ve verimi işletmelerin başarısını etkileyen faktörlerin başında gelmektedir. Çalışanların yüksek performans gösterebilmeleri ve verimli bir şekilde çalışabilmeleri ise, onların işlerinden yeterince tatmin olmalarına bağlıdır (Akşit-Aşık, 2010). İş, yaşamın vazgeçilmez bir parçasıdır. Çalışanlar yaklaşık 25-30 yıllık bir süre boyunca, gününün önemli bir kısmını iş yerinde geçirmektedir. Bu nedenle çalışanın işinden doyum sağlaması psikolojik ve fiziksel sağlığı açısından son derece önemlidir. Başka bir deyişle kişinin mutlu olması ve yaşamından haz alması için iş doyumunu gereklidir. Çalışanı geliştirmek ve zenginleştirmek suretiyle doyumunu artırma çabası, tarih boyunca öncelikli olarak dikkate alınan konu olmuştur. Bireyin yetenek, bilgi, beceri ve iletişim kurma özelliklerinin geliştirilmesi, gerek iş gerekse özel yaşamını daha anlamlı kılacak ve kendini değerli hissetmesini sağlayacaktır (Telman ve Ünsal, 2004).

Çalışma yaşamındaki doyum, diğer bir ifade ile iş doyumunu, çalışanın işinden aldığı doyum, haz ve mutluluğu ifade etmektedir. İş doyumunu yüksek olan çalışanın, örgüte katkısının yüksek olduğu, bir diğer ifade ile iş doyumunun çalışanın performansını yükselttiği görüşü egemendir. İş doyumunu etkileyen unsurlar sıralandığında; işin niteliği, örgütün yönetim şekli, çalışma ortamı, çalışanın iş arkadaş çevresi gibi etkenler dikkat çekicidir (Yeğin, 2009). İş doyumunu birçok yazar tarafından farklı şekillerde tanımlanan bir kavramdır. Bunun altında yatan neden ise, çalışanın işinden tatmin olmasını sağlayan birçok unsurun var olması ve tanımlamalarında bu unsurlar çerçevesinde yapılmış olmasıdır denilebilir. İş doyumunu ile ilgili yapılan bazı tanımlamaları şu şekilde sıralayabiliriz.

En temel “iş doyumunu” tanımları Landy ve Locke tarafından yapılmıştır. İş doyumunu, bireyin genel olarak çalışma yaşamından aldığı hazzı ve mutluluğu ifade etmektedir. Landy, iş doyumunu işe ait bireysel değerlendirme sonucu ortaya çıkan duygusal durum olarak tanımlamaktadır. Locke ise kavramı şu şekilde tanımlamıştır: Bir kişinin mesleği ya da meslek tecrübelerinin takdir edilmesi sonucunda, onu memnun eden, duygusal durum, ya da onu memnun eden olumlu duygusal durum sağlanmasıdır (Locke, 1969, Akt. Keser, 2009).

İş doyumunu denince, işten elde edilen maddi çıkarlar ile çalışanın beraberce çalışmasından zevk aldığı iş arkadaşları ve ürün meydana getirmenin sağladığı bir mutluluk akla gelmektedir. İş doyumunun, işi tutkuyla yapmak gibi bireysel, kararlara katılmak gibi toplumsal etkenlere bağlı olduğu anlaşılmaktadır (Keser, 2005).

Çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal gereksinimlerinin, beklentileri doğrultusunda karşılanma düzeyini ifade eden iş doyumunu; kişilerin başarılı, mutlu ve üretken olabilmelerinin en önemli koşullarından biridir. İş doyumunu, çalışanın işini ve iş çevresini değerlendirmesi sonucunda geliştirdiği duygusal bir tepkidir (Durmuş ve Günay, 2007).

Bu tanımlamalarda da görüldüğü gibi iş doyumunu, en basit ifadeyle çalışanın işinde ne kadar mutlu olduğunu gösterir.

İş tatmini geçmişi eski olmakla birlikte 1.Dünya savaşının izleri hem askeri hem de toplumsal alanda etkilerini göstermektedir. Ekonomik ve toplumsal alanda hissedilen

sıkıntılar ve zorluklar, insanları arayışlara sürüklemiştir. Amerikalı ve Avrupalı düşünürler bu sorunlardan kurtulmak hem de bozuk olan ekonomiyi düzeltmek için araştırmalara girişmişlerdir. Bu sayede bozuk olan ekonomi hareketlendirerek, savaş sonrası düşen verime arttırılıp piyasaların canlandırılması amaçlanmaktadır (Türk, 2003).

İş doyumu, ilk kez 1920'lerde ortaya atılmış asıl önemi 1930 ve 1940'lı yıllarda anlaşılmıştır. O yıllardan beri endüstri ve örgüt psikolojisinin en fazla çalışılan konuları arasında "iş doyumu" da yer almaktadır. Konunun bu denli önemli olmasının pek çok nedeni vardır. Birincisi, insani nedenlerdir; iş doyumu, yaşam doyumu ile ilişkilidir ve bunlar bireylerin fizik ve ruh sağlıklarını doğrudan etkilemektedir. Bir başka neden, konuya işyeri açısından bakıldığı zaman ortaya çıkmaktadır. İş doyumu ve üretkenlik arasında doğrudan bir ilişki olmamakla birlikte, iş doyumsuzluğun yarattığı gerilim ve grup uyumu sorunları gibi dolaylı etkiler konunun önemini göstermektedir (Ergin, 1997). Ekonomik faktörler dışında insan davranışlarının sosyal boyutu üzerinde duran Hawthorne Araştırmaları ile yönetici davranışlarının ve iş arkadaşlarıyla iyi ilişkilerin de bireyleri etkilediği ortaya çıkarılmıştır. Modern yaklaşımda ise; iyi ve anlamlı bir işin işgöreni işe motive ettiği vurgulanmıştır (Aykaç, 2010).

2.2.1. İş Doyumunun Önemi

İnsanlar zamanlarının büyük bir kısmını çalışarak veya işini düşünerek geçirmektedirler. İş görenlerin beklentileri, ümitleri ve idealleri; çalışma hayatı üzerinde odaklanmakta dolayısıyla bireyin özel ve aile yaşamı da çalışma hayatı etrafında biçimlenmektedir. Çalışma hayatında doyum sağlayan birey mutlu ve huzurlu olup; olumlu duygularını diğer yaşam alanlarına taşıyarak yaşam doyumuna pozitif bir ivme kazandırmaktadır. Fiziksel, zihinsel ve ruhsal açıdan huzurlu iş görenlerin çalışma hayatında yakaladığı kalite, yaşam kalitesine de yansımaktadır (Aykaç, 2010). İş ortamındaki birçok farklı değişkenden etkilenen, kısa zaman dilimleri içinde, hızlı iniş ve çıkışlar gösteren çok yönlü bir tutum boyutu olan iş doyumu, çalışanların işleri hakkında ne düşündükleri ve ne hissettikleri yani doyum sağlayıcı veya hayal kırıcı, sıkıcı veya anlamlı bulmaları açısından, hem kendileri hem de işleri açısından önem taşır. İş görenin iş doyumu örgütlerine tanımlanması ve ölçülmesi birçok yarar sağlar (Tok, 2007).

İş, yaşamın vazgeçilmez bir parçasıdır. Çalışanlar yaklaşık 25-30 yıllık bir süre boyunca, gününün önemli bir kısmını iş yerinde geçirmektedir. Bu nedenle çalışanın işinden doyum sağlaması psikolojik ve fiziksel sağlığı açısından son derece önemlidir. Başka bir deyişle kişinin mutlu olması ve yaşamından haz alması için iş doyumunu gereklidir. Çalışanı geliştirmek ve zenginleştirmek suretiyle doyumunu artırma çabası, tarih boyunca öncelikli olarak dikkate alınan konu olmuştur. Bireyin yetenek, bilgi, beceri ve iletişim kurma özelliklerinin geliştirilmesi; gerek iş gerekse özel yaşamını daha anlamlı kılacak ve kendini değerli hissetmesini sağlayacaktır (Telman ve Ünsal, 2004).

İş doyumunu iş gören mutluluğu sağlarken, düşüklüğü de iş görenin işine yabancılaşmasına ve uyumsuzluğun ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Öte yandan çalışanların eğitim ve kültür düzeyleri yükseldikçe, iş doyumunu talepleri de zamanla artacağından kurumların bunlara karşılık vermemesi durumunda gelecekte iş doyumunsuzluğu önemli sorunların kaynağı olacağı düşünüldüğünde iş doyumunun önemi daha da artacaktır (Kayıkçı, 2005).

İş doyumunun önemini üç başlık altında toplamak mümkündür. Bunlar:

Birey Açısından: Yüksek iş doyumuna sahip bireyler, olumlu özellik ve teknik yanlarını öne çıkararak kendilerini yaptıkları iş ile özdeşleştirmiş bireylerdir. Oysa yaptıkları işe ilişkin olumsuz duygular besleyen çalışanların iş stresine maruz kaldıkları bilinmektedir (Akşit-Aşık, 2010).

Örgüt Açısından: Çalışanlarının beklentilerini karşılayabilen işletmelerin eleman bulmakta zorlanmadıkları, personelinin süreklilik gösterdiği, iş doyumunu sağlayamayan ve beklentileri karşılayamayan işletmelerin işe eleman bulmakta zorlanmaları, mevcut iş görenler de devamsızlıkların artması ve buna bağlı olarak verimliliğin düşmesi, iş doyumunun işletme açısından ne kadar önemli bir etmen olduğunu göstermektedir.

Yönetici Açısından: Yöneticilerin başarısı; personelin işletme amaçları doğrultusunda verimli çalışmasına bağlıdır. Üstleri tarafından özellikle, diğer insanların yanında takdir edilmek, iş görenin işe karşı şevkini, amirlerine karşı saygısını artırır (Çeliker, 2010).

Bireyin işinden ve iş ortamından sağladığı doyum, hem kendi mutluluğu hem de verdiği hizmetin kalitesini yükseltme açısından önemlidir. İş ortamındaki doyum, çalışanların sadece fiziksel durumunu değil, aynı zamanda psiko-sosyal durumunu da etkilemektedir (Tekbalkan, 2010).

2.2.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

Organizasyonlar misyonlarını yerine getirebilmek için yüksek iş doyumuna sahip işgörenlere ihtiyaç duymaktadır. Bu ihtiyaç organizasyonları, işgörenlerin iş doyumlarını etkileyen faktörleri belirlemeye ve iyileştirmeye yöneltmektedir (Erdil v.d.2004). Zaman içinde iş doyumunu sağlayan faktörler bireysel ve örgütsel faktörler olarak iki grup altında incelenmeye başlanmıştır (Erdoğan, 1996).

2.2.2.1. İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler

İşlerinden doyum sağlayamayan bireyler, işyerinde geçirdikleri zamanı katlanılır kılmak için devamsızlığın yanı sıra farklı tepkiler de geliştirirler. Bunlar arasında, işyerinde geçirilen zamanı özel işler için kullanmak, uzun molalar vermek, iş yapmaksızın meşgul görünmek, iş arkadaşları ile önemsiz konularda sohbet etmek, işi geciktirmek, kuralları kasıtlı olarak görmezden gelerek otoriteye karşı çıkmak, iş arkadaşlarına ve üstlerine karşı saldırgan davranışlar sergilemek, öç almak, misilleme yapmak gösterilebilir. Bireylerin bu tepkilerin birini veya birkaçını seçmelerinde kişisel geçmişleri, grup normları, bireysel özellikleri, işyeri politikaları gibi değişkenler etkilidir (Ertürk ve Keçecioglu, 2012).

İnsanlar farklı yapıda, kişilikler ve kendine özgü özellikler taşımaktadır. Eğitim ve çevrenin etkisiyle bu özellikler gelişerek şekillenmektedir. Dolayısıyla olayları ve durumları algılayış biçimleri Bireysel özelliklerine yani cinsiyet, yaş, kişilik yapıları vb. faktörlerle değişebildiği gibi genel nitelikler, yani statü, yetiştirilme tarzı, ekonomik durumu, eğitim gibi unsurlar iş tatmini ve iş tatminsizliği yaşanmasında önemli etki oluşturmaktadır (Dönmez, 2013).

2.2.2.1.1. İş Doyumu ve Tecrübe

Tecrübe ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyen çoğu araştırmada hizmet süresi arttıkça iş doyumunun da artacağı sonucuna varılmıştır. Araştırmacılar bunun nedenini;

uzun yıllar aynı işi yaparak daha fazla deneyim kazanan ve adeta işle bütünleşen işgörenlerin; işlerine uyumlarının fazla olacağına ve işten beklentilerinin daha gerçekçi olacağına bağlamışlardır. Ancak burada gözden kaçırılan bir nokta bulunmaktadır. İşgörenler, hizmet sürelerinin ilk yıllarında örgütlerinden yüksek beklenti içinde oldukları için iş doyumunu düzeyleri yüksek olmakta; ancak yıllar geçtikçe beklentilerinin karşılanmadığını düşünmeleriyle doyum düzeyleri düşmeye başlamaktadır. Uzun yıllar aynı işyerinde çalışıldığında ise; beklenti düzeyi düşmekte ve iş doyumunu tekrar artmaktadır (Aykaç, 2010).

2.2.2.1.2. İş Doyumu ve Yaş

İnsanların ihtiyaçları, beklentileri ve tutumları her yaş döneminde farklılık gösterebilmektedir. Çalışma yaşamının ilk yıllarında büyük bir hevesle çalışan, her şeyi başarabileceğine inanan gençler, işle ilgili tecrübeleri arttıkça gerçeklerin farkına varmaya ve yapabilecekleri işlere yoğunlaşmaya başlarlar. Yaş ilerledikçe iş doyumunun da arttığı görülmektedir. Yaşı ilerlemiş insanlar gençlere göre daha gerçekçi beklentiler içerisinde olduklarından, bu kişilerin iş doyumuna ulaşmaları daha kolay olmaktadır (Balaban, 2010).

2.2.2.1.3. İş Doyumu ve Cinsiyet

Yapılan araştırmalar cinsiyet değişkeninin iş tatmininde bir etken olmasına rağmen hangi cinsin daha çok doyum sağladığı konusunda tutarsız sonuçlar göstermektedir (Balcı, 1987). İş devamsızlığını etkileyen faktörlere değinirken, cinsiyet ve iş devamsızlığı arasındaki ilişkiyi arayan düşünürlerin ortalama olarak kadınların erkeklerden daha çok devamsız olduğu sonucuna vardıklarını aktarmakta ve bu durumu kadınların erkeklere oranla işlerine daha az bağlı olmaları ile açıklamaktadır (Eren, 2007).

2.2.2.1.4. İş Doyumu ve Eğitim Düzeyi

Yapılan araştırmalarda iş görenlerin eğitim düzeyleri ile iş doyumları arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu araştırma sonucunda eğitim düzeyleri düşük olanların doyum düzeyleri yüksek, eğitim düzeyleri yüksek olan iş görenlerin ise iş doyumlarının düşük olduğu ortaya çıkmıştır (Demir, 2001).

Çalışanlar eğitim düzeyleri ve deneyimlerine uygun pozisyonlarda yer alamadıklarında mutsuz olmakta ve iş doyumunu azalmaktadır. Bununla birlikte, sahip olduğu yeterliliklerden daha fazla beklentilerin olduğu bir pozisyonda yer alan çalışanlarda da yüksek düzeyde endişe ve stres yaşama iş doyumunun azalmasına neden olabilmektedir. (Yelboğa, 2007). Kişiliğin de iş doyumunu üzerinde; esnek, kararlı, düşük sosyo-ekonomik düzeyin engellerini yenen, kendine güvenen, onaylanmaya ve övülmeye daha az gereksinim duyan, eleştirilere daha az kırılan kişiliğe sahip çalışanların iş doyumunun daha yüksek olduğu söylenebilir (Alan, 2010).

2.2.2.2. İş Doyumunu Etkileyen Örgütsel Faktörler

İş doyumunu konusunda iş görenin kişisel özellikleri kadar çalıştığı kurum da önemli rol oynamaktadır. Çalışan insanların çalışma ortamlarından ve çevrelerinden kaynaklanan bazı nedenlerle sıkıntı ve endişe yaşadıkları ve bu nedenle kurum ile bütünleşemedikleri, verimli çalışmadıkları ve doyumсу oldukları bilinmektedir. Bu nedenle çalışan-kurum ilişkilerini inceleyerek, kurum üyelerinin ihtiyaçlarını giderecek ve amaçlara ulaştıracak bir ortam oluşturmak çalışanların iş doyumunu artırmada önemli rol oynayacaktır (Sezgin, 2010).

2.2.2.2.1. İş ve İşin Niteliği

İşin niteliği, işgörenlerin beklenti ve ihtiyaçlarına cevap verdiği sürece, kişi işinden doyum sağlamaktadır. Hackman ve Oldham'ın işin niteliğinin iş doyumunu nasıl etkilediğine dair geliştirdiği model; beceri çeşitliliği, işin önemi, işin kimliği, kendi kendini yönetme ve geri bildirim gibi özelliklere sahip işlerde işgörenlerin iş doyumunun, bu özelliklere daha sınırlı bir şekilde sahip olanlara göre daha fazla olduğunu ortaya koymaktadır. Çalışanlar bilgi ve becerilerine uyumlu bir işte görev almadığı sürece o işten doyum sağlayamayıp isteksiz çalışarak işletmede verim düşüklüğüne neden olmaktadır. Buradan anlaşılacağı üzere; iş doyumunu etkileyen bir diğer faktör işin niteliğidir. İşin niteliği, çalışanların beklenti ve ihtiyaçlarına cevap verdiği sürece, kişi işinden doyum sağlamaktadır (Aykaç, 2010).

2.2.2.2.2. Ücret

Çalışan çalıştığı işyerinin uyguladığı ücret sistemi ve terfi politikasının adil ve beklentilerine uygun olmasını istemektedir. Ücret işin kişiden istediklerine, bireyin yeteneğine ve toplumun ekonomik yapısına göre adil ise çalışanın işine karşı tutumu olumlu olacaktır. Alınan ücretin iş doyumu açısından diğer kişilere göre dengeli olması yüksek olmasından daha önemlidir. Araştırmalar ücretlerin çalışanlar için çok önemli olduğunu göstermektedir. İş doyumunun gelir düzeyi ile olumlu bir ilişkisinin olduğunu belirten bulgular vardır. Ücret nedeni yüksekse doyumda o denli yüksektir (Yıldız, 2013).

2.2.2.2.3. Çalışma Şartları

Diğer iş doyumu faktörleriyle karşılaştırıldığında çalışma koşulları iş doyumu üzerinde daha az etkilidir. Yine de işin kişi için tehlikeli olması, iş ortamının aşırı sıcak ya da soğuk olması, işyerinin kişinin oturduğu yere uzak olması gibi değişkenler iş doyumunu belli sınırlar içinde etkilemektedir. Bunun temelinde iş görenlerin fiziksel ihtiyaçlarını karşılayarak rahatlık sağlaması ve çalışma amaçlarını gerçekleştirme imkanı bulmalarının yattığı söylenebilir. İşgörenler çalışma ortamlarından rahatsızlık duymamak isterler. Çalışma ortamının aşırı sıcak, aşırı soğuk, gürültülü olması gibi fiziksel koşullar ise işgörenlerin fiziksel açıdan rahatsız olmalarına yol açar (Sezgin, 2010). Böyle bir durumda işgörenlerin olumsuz olarak etkilenecektir. Çalışma şartlarının uygun olması durumu ise işgörenleri olumlu olarak etkileyecektir ve iş doyumunun artmasını sağlayacaktır.

2.2.2.2.4. Yükselme

Yükselmenin anlamı, kişiden kişiye değişir. Yükselme bazı iş görenler için, ruhsal gelişme anlamına gelirken, bazıları için işe daha çok para kazanılması, daha yüksek konum elde edilmesi, bir yarışmanın kazanılması anlamına gelebilir. Bu yüzden her iş görenin yükselmeye bakış açısı değişkenlik gösterebilir. Her ne kadar iş gören için yükselmenin anlamı farklılık gösterse de yükselme olanağının varlığı iş doyumunu olumlu bir etkendir. Eğer bir iş gören, örgüte girdiğinde önünde yükselme olanağının bulunmadığı duygusuna kapılırsa her türlü çabanın gereksiz olduğuna inanarak işe karşı olumsuz bir duygu geliştirecek ve iş doyumunu düşecektir (Orhan, 2013).

2.2.2.2.5. Ödüllendirme

Organizasyondaki ödül sistemi ise; çalışanı mutlu ederek iş doyumunu sağlanmasına katkıda bulunmaktadır. Eşitlik algısı yaratan ve performans için doğru geri bildirim sağlayan ödüller doyum sağlayıcıdır (Turmuş, 2005). Diğer bir deyişle ödüller başarıya göre adil bir şekilde verildiğinde, iş doyumunu yaratmaktadır.

Burtçugil'e göre ödüllendirmede göz önünde bulundurulması gereken temel ilkeler aşağıdaki şekilde özetlenebilmektedir.

- Ölçülebilenin ödüllendirilmesi,
- Ödüllendirmenin uygulanabilir olması,
- Tüm işgörenlerin ödüllendirilebilir olması,
- Ödüllerin performansa bağlı olması,
- Ödüllerin zamanında verilmesi,
- Ödüllerin kişileri geliştirici olması.

Bu ilkeler dikkate alınarak oluşturulacak adil bir ödüllendirme sistemiyle, organizasyon içinde iş doyumunun artması sağlanabilecektir (Turmuş, 2005).

2.2.2.2.6. Çalışma Arkadaşları

Örgütteki ilişkiler, genellikle işgörenlerin birbirlerine karşılıklı hizmet etmesine dayalı işlevsel bir ilişkidir. İşlevsel ilişkide, her ilişki, karşılıklı yapılan hizmete, yardıma, dayanışmaya dayanır ve bu ilişkilerin iyi olması işgörene doyum sağlar (Başaran,2008).İnsan sosyal bir varlıktır ve iş arkadaşlarıyla sosyalleşme içerisindedir; birbiriyle iletişim kurulması engellenen işgörenlerin iş doyumları azalmakta ve sosyal yalnızlığa itilmekte; sonuçta işi terk etmeleri gündeme gelmektedir. İş doyumunun olumlu sosyal tutumla ilgili olduğu bilindiğine göre; çalışma arkadaşlarıyla olumlu ilişkilerin; iş doyumunu etkileyen önemli öğelerden biri olduğu unutulmamalıdır (Aykaç, 2010).

2.2.2.2.7. İşin Toplum İçindeki Genel Görünümü

Her örgütün dış görünüşü, elemanlarına sağladığı haklar ve dış dünyaya yansıyan imajına bağlı olarak çevreyi etkileme gücü farklıdır. Bireyler, çevreden kabul gören ve özellikli olarak algılanan örgütlerde çalışmayı tercih edip, bu tür örgütlerde çalışmaktan doyum sağlarlar (Demirsoy, 2009).

2.3. İş Doyumunun Bireysel Ve Örgütsel Sonuçlar Üzerindeki Etkisi

İş görenin işinden doyumuna açıklık getirmek için bazı kuramlar geliştirilmiştir. Bu kuramlar, işten tatmine değişik açılardan yaklaşırlar. Bunları içerik (kapsam) ve süreç kuramları olarak iki grupta toplamak mümkündür.

2.4. İş Doyumuna İlişkin Kuramsal Yaklaşımlar

İş tatmini kuramları iki grupta incelenmektedir. Birinci gruptaki kuramlar iş görenlerin iş tatmini nedenlerini, dolayısıyla içeriğini araştıran kapsam kuramlarıdır. İkinci gruptaki kuramlar ise süreç kuramlarıdır. Süreç kuramları ise iş tatminin oluşumunu, oluşum aşamalarını araştıran kuramlardır. Süreç kuramları ihtiyacın doğuşundan doyumuna kadar gözlenebilen sürecinin niteliğini tanımaya çalışır. En belirgin kapsam kuramları, Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı, Herzberg'in Çift Faktör Kuramı, McClelland'ın Başarı Kuramı ve Alderfer'in ERG Kuramıdır (Tütüncü ve Küçükusta, 2013).

2.4.1. İçerik Kuramları

İçerik kuramları Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı, Herzberg'in İki Etmenli Güdülenme Kuramı ve McClelland'ın Başarıya Güdülenme Kuramı olarak sıralanabilir.

2.4.1.1. Maslow'un Gereksinimler Kuramı

Maslow'un gereksinimler kuramı Amerikalı psikolog Abraham Maslow tarafından 1943 yılında formüle edilmiştir. Maslow'un yaklaşımına temel teşkil eden unsurlar; insan ihtiyaçları önem sırasına göre düzenlenmiştir, insanlar sürekli olarak bir şeyler istemektedir, bu nedenle insan ihtiyaçları hiçbir zaman tamamen karşılanamamaktadır. Tatmin edici düzeyde karşılanan bir ihtiyaç herhangi bir davranışı motive etme işlevini yitirir, ihtiyaçlar arasında bağımlılık ve çekişmeler vardır (Boone, 1987).

Gereksinim Düzeyleri	Genel Doyum Etkenleri	Örgütsel Etkenler
1.Fizyoojik	Yiyecek, içecek, uyku vb.	a. Ödemeler b. Hoş bir çalışma ortamı c. Kafeterya
2.Güvenlik	Rahatlık, güvenlik, devamlılık, destekleme	a. Güvenli çalışma koşulları b. Örgütsel olanaklar c. İş güvenliği
3.Sosyal	Sevgi, iyi ilişkiler, ait olma	a. Birlikte Çalışılan İş grupları b. Arkadaşça denetim c. Profesyonel ilişkiler
4.Saygınlık	Kendine güven, kendine saygı, prestij, statü	a. Sosyal tanınma b. Unvan c. Yüksek statülü iş d. İşten alınan geri bildirim
5.Kendini Gerçekleştirme	Gelişme, ilerleme, statü	a. Anlamlı bir iş b. Yaratıcılık için olanaklar c. İşte olanaklarına ulaşma d. Örgütte ilerleme

Şekil 1. Maslow'un Gereksinimler Kuramı Örgütlere Uyarlanması (Çetinkanat, 2000).

Maslow'a göre; insan davranışlarına yön veren en önemli faktör ihtiyaçlardır. Bu nedenle Maslow, motivasyonu ihtiyaçlar ile açıklamaya çalışmıştır. Maslow'un açıklamaya çalıştığı ihtiyaçlar hiyerarşisine göre ise motivasyon dinamik bir yapı bir süreçtir. Motivasyon süreci kişisel değişkenleri içerdiği gibi toplumsal değişimleri de içerir (Fındıkçı, 2003).

Maslow'a göre; bireylerin ihtiyaçları şekil 1'de görüldüğü gibi hiyerarşik bir yapı içinde belirlenir ve temel fizyolojik ihtiyaçlardan kendini geliştirmeye doğru bir gelişme gösterir. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi yaklaşımının bir diğer varsayımı ise gereksinimlerin sırasını açıklamaya yöneliktir. Yani bireylerin gereksinimleri belirli bir sıralama içerisinde ve her gereksinim kendi önceliğine sahiptir. Yani alt sırada bulunan ihtiyaçlar giderilmeden, üst sıradaki gereksinimler bireyi diğer davranışa yönlendirmez. İhtiyaçların kişiyi davranışa yönlendirmesi ise bu ihtiyaçların tatmin edilme durumuna bağlıdır. Tatmin edilen bir ihtiyaç davranışı yönlendirme özelliğini kaybeder ve daha üst seviyedeki ihtiyaçlara yönelik davranışa yön vermeye başlar. İhtiyaçlar hiyerarşisi içerisinde yer alan ihtiyaçlar zinciri aşağıdaki gibi özetlenebilir.

- Fizyolojik ihtiyaçlar: Fizyolojik ihtiyaçlar tüm bireylerde olduğu gibi çalışanların da tüm ihtiyaçlarından en önceliklisidir. Bu ihtiyaçlar beslenme, barınma, dinlenme, korunma gibi ilkel ve temel ihtiyaçlardır.

- **Güvenlik İhtiyacı:** Çalışanların ya da bireylerin fizyolojik ihtiyaçlarını tatmin olacak kadar karşılaması sonrasında ihtiyaç duyulmaktadır. Bireyler kendi özel alanına yönelik saldırı, hırsızlık gibi durumlarda ve hastalık, işsizlik gibi sosyal güvence gerektiren durumlar için güvenlik ihtiyacı duyar. Bu güvenlik ihtiyacı içinde çalışma ortamının fiziksel güvenliği de ön plandadır.
- **Sosyal Benlik İhtiyacı:** Çalışanlar ya da bireyler güvenlik ve fizyolojik ihtiyaçlarının karşıladıktan sonra sosyal benlik ihtiyaçları ön plana çıkmaya başlar. Sosyal benlik ihtiyaçları kişinin ailesi tarafından sevilmesi, başkaları tarafından hoş görülmesi, çevresindeki kişiler ile ilişkilerin güzel olması ve kendine bir gruba ait hissetmesi olarak sıralanabilir.
- **Saygınlık ihtiyacı:** Çalışanlar, bireyler ya da toplum içerisinde bulunan bütün kişiler kendi kendilerine saygı duydukları gibi birlikte yaşadığı, çalıştığı kişilerin de kendisine saygı duymasını isterler. Kişiler başarı ve elde ettiği güç ile kendisine saygı duyarken, aynı şeyler için çevresindekiler tarafından da saygı görmek isterler.
- **Kendini Gerçekleştirme:** Çalışanlar ya da bireylerin yukarıda sıraladığımız bütün ihtiyaçları karşılanacak olursa bu seferde kişilerin kendisi ile ilgili hoşnutsuzluğa neden olan ihtiyaçlarını ön plana çıkarmaya bağlayacaktır (Koçel, 2003).

2.4.1.2. Herzberg'in İki Etken Kuramı

Herzberg arkadaşları Mausner ve Synderman ile birlikte 1959 yılında Herzberg Modeli diye de bilinen Çift Faktör Kuramını geliştirmişlerdir. Bu kurama göre işyerinde çalışanların kötümser olmasına yol açan ve işten ayrılmasına ve tatminsizliğe sebep olan “hijyenik etmenler” ile iş yerinde çalışanı mutlu kılan, işyerine bağlayan “teşvik edici” ya da doyum sağlayan etken bulunmaktadır ve bunların birbirinden ayrılması gerekmektedir (Eren, 2001).

Hijyen Faktörler: İşteki bazı koşullar olmadığı zaman, bunların yokluğunun kişileri doyumsuzluğa itici etkisi vardır. Ancak bunların varlığının güçlü motive edici etkisi yoktur. Bunlar hijyen faktörler (koruyucu ve sağlık etmenleri) olarak adlandırılabilirler.

Yöneticiler çoğu kez bunları motive edici olarak görür. Fakat gerçek böyle olmayıp, yalnız yokluklarının doyumsuzluk doğurma etkisi vardır

Herzberg'e göre 10 tane hijyen faktör vardır (Davis, 1988).

1. Örgüt politikaları ve yönetim,
2. Teknik gözetim,
3. Amirlerle olan kişiler arası ilişkiler,
4. Çalışma arkadaşları arasındaki ilişkiler (Yatay İlişkiler),
5. Astarlarla kişiler arası ilişkiler,
6. Ücret,
7. İş güvenliği,
8. Kişisel yaşam,
9. İş koşulları,
10. Statü.

Motive Edici Faktörler (Motivasyon Faktörleri) : Herzberg'in çalışmasında altı adet motive edici faktör bulunmaktadır. Bunlar;

1. Başarma
2. Tanınma,
3. Yükselme,
4. İşin kendisi,
5. Gelişme ihtimali
6. Sorumluluk alma

Bu faktörlerin varlığı, yüksek derecede motivasyon ve iş doyumunu sağlar. Bunların yokluğu ise, motivasyon eksikliği ve doyumsuzluk duygusu yaratabilir (Davis, 1988).

2.4.1.3. McClelland'ın Başarıya Güdülenme Kuramı

McClelland bir psikolog olarak, Maslow ve Herzberg'den farklı bir bakış açısı ile kişilerin farklı ihtiyaçlara gereksinim duyduklarının ve bu ihtiyaçlarını karşıladıkları duruma göre tatmin düzeylerinin değişeceği görüşünü öne sürmüştür. McClelland, üç tür insan ihtiyacı üzerinde durmuştur; Bu ihtiyaçlar;

Başarma ihtiyacı; Bireyin kendine özel hedefler saptayıp bu hedeflere ulaşmak için çalışmasına denir. Başarı kişiden kişiye farklılık gösterir. Bazılarına göre başarma duygusu başarı sonucunda elde edilecek ödülünden daha kıymetlidir. Keşfedilmeyeni bulma, herhangi bir işi evvelden yapılmadığı kadar iyi yapma, daha önce kimse tarafından elde edilmeyen bir skoru elde etme başarma ihtiyacına yöneliktir.

Güç kazanma ihtiyacı; Bireyin sahip olduklarını artırma güdüsü sonucu yaptığı çalışmalardır. Bu sebeple bireyler güçlerini arttırmak için, faal olukları alanları genişletmek için ellerinden geleni yaparlar. Üstün olma çabaları başkalarının işini engelleyebileceğinden çatışma ortamları doğabilir. Çıkarlar çakışabilir ve bu da çatışma ortamı yaratır. Böyle bir tehlikenin olması bireylerin daha sınırlı davranmasını sağlar. Bundan dolayı bu güdünün ortaya çıkma şiddeti kişilere göre farklılık gösterir.

İlişki kurma ihtiyacı; gruba girme ve sosyal ilişkiler geliştirmeyi ifade eder. Bu ihtiyacı kuvvetli olan bir kişi kişilerarası ilişkileri kurma ve geliştirmeye önem verir (Koçel, 2003).

Her insanın bağlı olduğu bir çevresi vardır. Bazı insanlar ise bu çevrenin kalabalık olmasına önem verirler ve başkaları tarafından sevmek ve sosyal faaliyetlerde bulunmak için bazı davranışlara güdülenebilirler. Bu ihtiyacın insanın sosyal bir varlık olmasından dolayı ortaya çıktığı ve insanı bir gruba dâhil olma yönünde güdülediği söylenebilir (Terzi, 2002).

2.4.1.4. Alderfer'in ERG Kuramı

Clayton Alderfer'in, Maslow'un ihtiyaçlar Hiyerarşisi kuramını basite indirgeyerek geliştirmiş olduğu motivasyon kuramıdır. Bu teoride ihtiyaçlar basit bir sıralamayla sunulmuştur, Maslow'un bahsettiği ihtiyaçlar sıralaması olmazsa olmazdır, kural tekdir. Bir alt basamak ihtiyacı giderilmeden üst basamağa çıkılmaz. Alt basamağa göre üst basamak ihtiyaçları tahmin edilir. ERG yaklaşımı Maslow'un beş ihtiyaç kategorisi yerine üç kategori üzerinde kurulmaktadır.

- Var olma ihtiyacı (Existence)
- Ait olma ihtiyacı (Relatedness)
- Gelişme ihtiyacı (Growth) (Koçel, 2003).

Bu teoriye göre soyut hedeflerine varamayanlar somut ihtiyaçlara doğru yönelecektir. Asıl istek bu şekilde elde edilmiş olmaz somut ihtiyaç giderilmiş olur ancak onun yerini tutmaz (iek, 2005).

2.4.2. Süreç Kuramları

Süreç teorilerinin temelinde; kişilerin hangi amaçlarla ve nasıl motive edildikleri yatmaktadır. Kısaca belirli bir davranışı gösteren bireyin bu davranışı tekrarlayıp tekrarlamaması nasıl sağlanır sorusunun yanıtını süreç teorileri arar. İnsan davranışlarını etkileyen kavramları açıklar, ödüllerin çalışanlar ve iş durumları üzerindeki etkisine dikkat çeker. Kapsam teorileri, davranışları bilinçaltından canlandıran ve motive eden tatmin edilmemiş ihtiyaçlar gibi içsel faktörler üzerinde dururken, süreç teorileri insanların çevrelerini nasıl algıladıkları ve sürekli olarak nasıl tepki verdiklerini ele alır (Barutçugil, 2004).

2.4.2.1. Victor Vroom' un Beklenti Kuramı

Davranış nedenleri konusunda dört düşünce bu kuramın temelini genişletmiştir. Kişideki güçlerin bileşimi ve evre davranışı belirler. Toplumda insanlar kendi ihtiyaçları hususunda karar verirler. Ne kadar üretebileceği, nasıl sıkı çalışacağı ve işin kalitesi konusu genel anlamda işinin performansı ile ilgili olan kararlardır. İnsanların farklı ihtiyaçları vardır. Vroom'un Beklenti Teorisi'ne göre tatmin üç ögeden meydana

gelir. Bunlar; değer, beklenti ve araçsallıktan oluşmaktadır. “Bir bireyin etkin olabilme gücü, bütün sonuç veya amaçların değeriyle bu sonuç veya amaçların gerçekleşebilme ihtimallerinin çarpımlarının toplamına eşittir. Vroom’un modelinde verimlilik sağlayabilmek üç faktöre bağlıdır. Bu faktörler;

- Kişinin kendi üretkenlik düzeyini etkileyebilmesi için kendi yeteneklerini görebilmesi,
- Üretkenlik ve amacın gerçekleşmesi arasında ilişkilerin görülebilmesi,
- Amacın gerçekleştirilmesi hususunda arzunun gücüdür (Koçel, 2003).

2.4.2.2. Edvin A. Locke’un Tutarsızlık (Amaçlama) Kuramı

İnsanların umma ve amaç edinme özelliklerine dayanarak E. A. Locke tarafından geliştirilmiştir. Bu kurama göre iş gören, işinde kendi özelliklerine uygun hedefler koymaktan ve bu hedeflere ulaşmaktan hoşlanır. İş gören kendi koyduğu hedefe kendiliğinden güdülenir. Bu güdülenme örgütteki üst yönetmenin uygun önderliği ile dışarıdan güçlendirilebilir. İşgörenin böylesine güdülenmesi, onun edimini artırarak amaçladığı sonuca ulaşmasını sağlar (Başaran, 1982).

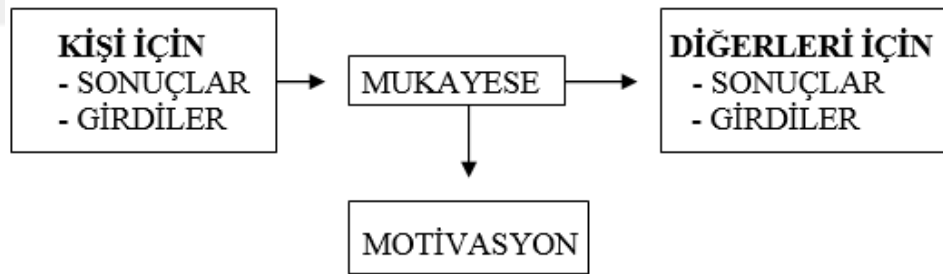
Bu kurama göre motivasyonu sağlamak için amaçlar şu özelliklere sahip belirlenmelidir.

- Amaçlar çok açık olmalı, en iyisini, en fazlasını yapmak gibi genel ifadeler içermemelidir.
- Motivasyonun sağlanabilmesi için gerçekleştirecekleri amaçların birey tarafından kabullenilmelidir.
- Amaçlar zor fakat amaca ulaşması istenilen bireylerin bilgisi ve becerisi kapsamında olmalıdır.
- Sonuçlarla ilgili bireye geri bildirim sağlanmalıdır (Tortumluoğlu, 2014).

2.4.2.3. Stacy Adams’ın Denklik Kuramı

J.S. Adams, araştırmasında bireylerin şahıslarına karşı sunulan ödüllerin başka kişilerde benzer durumlarda verilir verilmediğini kontrol ederler. Karşılaştırma yaparlar. Adil olup olmadıklarına bakarlar. Çalışanın iş verimi ve işinden tatmin olma durumu kurumun iş görenlere karşı davranışlarının eşit olup olmamasıyla ilgilidir. Bireyin iş başarısı ve tatmin olma derecesi çalıştığı ortamla ilgili olarak algıladığı eşitlik veya eşitsizliğe bağlıdır. Eşitlik teorisinin dört temel kavramı vardır. Bu kavramlar şunlardır;

- Kişi: Eşitliği ya da eşitsizliği algılayan kişi,
- Diğer Kişi: Ödül ve katkı anlamında karşılaştırma yapılan kişi,
- Ödüller: Kişinin çalışması karşılığı elde ettiği, ücret yan ödemeler, statü, tanıma, iyi çalışma koşulları gibi ödüller,
- Katkılar: Kişinin işine taşıdığı eğitim, zekâ, deneyim, yetenek emek gibi özellikler (Aşan, 2001).



Şekil 2. Eşitlik Kuramı (Çiçek, 2005)

Şekil 2’de gösterilen Eşitlik Kuramına göre; çalışanlar eşitliğin ve dengenin sağlandığına inandığı anda huzura kavuşacaktır. Bu kurama göre amaç, ödül adaletinde daima bir eşitlik ve denge aramaktır (Eren, 2001).

2.4.2.4. V-İ-G Kuramı

Maslow'un kuramının değişik bir biçimi olup ihtiyaçlar üç kümede toplanmıştır.

1. Varlık: Açlık, susuzluk, fiziki güvenlik vb. fizyolojik gereksinimler burada toplanmıştır. Bu gereksinimlerin giderilmesi örgütün kaynaklarının bol olmasına bağlıdır.

2. İlişki: İnsanın kendisi için önemli olan öteki insanlarla ilişkide bulunma istekleri burada toplanır. Bu gereksinmelerde karşılıklılık vardır.
3. Gelişme: Bir insanın kendisi veya çevresi üstünde yaratıcı, üretici etkiler yapmak, yeteneklerim kullanmak, yeni yetenekler geliştirmek istekleri de burada toplanmıştır.

Alderfer'e göre varlık sürdürme ve ilişki ihtiyaçları tatmin edilmeleriyle şiddetlerini kaybetmelerine karşılık, gelişme ihtiyaçları tatmin edildikçe daha şiddetli hale gelir (Koçel, 1991).

Alderfer'in kuramı Maslow'un kuramından 2 şekilde ayrılmaktadır.

Birincisi; Maslow'un beşli ihtiyaçlar hiyerarşisi yerine Alderfer üçlü bir ihtiyaç hiyerarşisi önermektedir

MODELLER	1. BASAMAK	2. BASAMAK	3. BASAMAK
Alderfer	Varlık Sürdürme İhtiyaçları	İlişki İhtiyaçları	Gelişme İhtiyaçları
Maslow	Fizyolojik İhtiyaçlar	Güven Ve Sosyal İhtiyaçlar	Saygınlık Ve Kendini Geliştirme

Şekil 3. Alderfer Ve Maslow'un Kuramlarının Karşılaştırılması (Koçel, 1991)

İkincisi ; Maslow'a göre birey alt düzeydeki ihtiyaçlarını gidermeden bir üst düzeydeki ihtiyacı gidermeye yönelmezken Alderfer'de üst düzeydeki ihtiyaç karşılanamazsa alt basamaktaki ihtiyacın karşılanmasına yönelir, yani gerginlik bireyin geri çekilmesine neden olur.

Yapılan araştırmalar;

- Çalışma ortamında gereksinmeleri üçlü biçimde düşünmenin yararlı olduğunu göstermiştir.

- Bununla birlikte bir gereksinim kümesinde engellemeyle karşılaşıldığında bir alt kümedeki gereksinimlere dönüleceği önermesi, varlıkla ilgili gereksinimler için geçerli bulunmuş, gelişme kümesi için geçerli bulunmamıştır.
- Bir alt kümedeki gereksinimlerin doyumu arttıkça bir üst kümedeki gereksinimlere önem verilmeye başlanacağı önermesi de yalnız ilişkiyle, gelişme kümesi için geçerli bulunmuştur (Erdem, 1997).

2.5. İş Doyumunun Sonuçları

İş doyumlarının artması çalışanların genel yaşam doyumlarına olumlu yönde katkıda bulunurken, bireylerin fizik ve ruh sağlıklarına iyi yönde etkide bulunarak işlerine ve örgütlerine yönelik istenir tutumlar geliştirmesini sağlar. İş doyumunu ile iş başarısı doğrudan ilişkili iki kavramdır. Başarma duygusu bir gereksinimdir. Başarı ise bu gereksinimin doyumuna yardımcı olur. Başarı düzeyini etkileyen faktörlerden bir bölümü bireyin gereksinimleri ile yakından ilgilidir. Gereksinimler, işgöreni isteklendirmede önemli bir güdüdür (Yıldız, Yolsal, Ay ve Kıyan, 2003).

İş doyumunun önemi, yönetimin bu konuyu etkileyebilecek kararlar alırken iş doyumuna ilişkin bilgi sağlanmasını gerektirmektedir. İş doyumunun incelenmesi işgörenlerin işleri hakkında ne hissettikleri, bu duygularının işlerinin hangi boyutları ile ilgili olduğu ve kimlerin hangi tür duygularının söz konusu olduğu konularına açıklık getirmektedir. Bu nedenle araştırmalar işgören sorunlarına bakışta önemli bir teşhis aracı niteliği taşımaktadır. Ayrıca iş doyumunu incelemeleri örgüt içerisinde her yönde iletişim gerçekleştirmektedir. Beklenmeyen yararlardan biride tutumların gelişmesidir. İşgörenler için yönetimin işgörenle ilgilendiğinin somut bir kanıtı ve yönetime karşı daha olumlu duygular beslemenin nedeni olabilmektedir. Bir başka yararda eğitim gereksinimlerinin ortaya çıkarılabilmesidir. Bireye egemen olan gereksinimler doyurulmadıkça iş doyumundan söz edilmeyeceğini belirten Kaynak çalışanların iş doyumları arttıkça, performans ve işe bağlılıklarının artacağını, böylelikle insanların örgütle bütünleşerek daha etkin, daha üretken aynı zamanda çalışma mutluluğuna ulaşan bir birey olma duygusuna sahip olabileceklerinin üzerinde durmuştur.

2.6. İş Doyumsuzluğunun Sonuçları

İş doyumunun az olması işgöreni işten gönüllü ayrılmaya itebileceği gibi, onu daha fazla çaba göstermek yoluyla iş doyumunu artırmaya da itebilir. İş doyumsuzluğu, iş doyumunun tam karşıtı bir durum değildir. Böyle bir sonuç için tatminsizliğin, tatmin oluşturan koşulların tam tersi durumlarda ortaya çıkması gerekmektedir. İş doyumsuzluğu işgörenlerin işe olan konsantrasyonlarının bozulması, motivasyon düşüklüğü ve o işten haz almamaları olarak tanımlanmaktadır (Silah, 2001).

2.6.1. Bireysel Açıdan İş Doyumsuzluğunun Sonuçları

İş doyumsuzluğunun hem çalışanlar hem de örgütler açısından önemli sonuçları vardır. İş doyumunu yüksek olan çalışanlar, işteki pozisyonlarının gerektirdiği işlerin ötesinde görevlerini en iyi biçimde yapabilmek için çaba gösterirler. İş doyumundaki azalmalar ise kişinin hayatındaki olumsuz yaşam olaylarıyla, gündelik sıkıntılarla ve kişilik özellikleriyle de birleşince, genellikle, huzursuzluk, gerginlik, öfke, anksiyete, depresyon, yorgunluk gibi öznel duygulanımlar ve soğuk algınlıklarında artış, alerjik reaksiyonlar, gastroentestinal hastalıklar ve madde kullanımı gibi fizyolojik sorunlarla ilişkili görünmektedir (Yıldız, Yolsal, Ay ve Kıyan, 2003). Bu sorunların iş yaşamına yansımaları da psikolojik olarak geri çekilme (iş zamanında işin dışında başka şeylerle ilgilenme, hayal kurma vb), fiziksel olarak geri çekilme (izinsiz dışarı çıkmalar, işten kaçmalar, işten erken ayrılmalar-geç gelmeler, molaları riayet etmeme, çok sık rapor alma vb.), verimde düşme, konsantrasyonda azalma, hatalarda artış, hoşgörüde azalma, duyarsızlıklar, kişiler arası ilişkilerde çatışmalar hatta fiziki olarak şiddete başvurmalar gibi davranışlar şeklinde kendini göstermektedir (Batıgün ve Şahin, 2006). İş süreçlerinde çalışanların fikirlerini almayan, onların sorunlarıyla ilgilenmeyen ve iş bilgi düzeyi düşük olan yöneticiler, çalışanlarda tatminsizlik duygularına yol açmaktadır (Bozkurt ve Bozkurt, 2008).

Çalışma koşullarının iyi olmaması, işgörenlerin kendi örgütlerine yabancılaşmalarına neden olmaktadır. Örgütüne yabancılaşan işgörenler sadece para kazanmak amacıyla olup tatminsizliğin kısır döngüsüne gireceklerdir. İşyeri koşullarının iyileştirilmesi yönünde herhangi bir gayret göstermeyen işverenler, işgörenlerin yapmakta oldukları işlerine sadece yapacakları daha iyi bir iş bulamadıklarından devam eden, örgütsel amaç ve hedeflerden uzak işgörelere sahip olacaklardır. Çalışma koşullarının iyi olmaması, işgörenlerin kendi örgütlerine yabancılaşmalarına neden olmaktadır. Örgütüne

yabancılaşan işgörenler sadece para kazanmak amacıyla olup tatminsizliğin kısır döngüsüne gireceklerdir. İşyeri koşullarının iyileştirilmesi yönünde herhangi bir gayret göstermeyen işverenler, işgörenlerin yapmakta oldukları işlerine sadece yapacakları daha iyi bir iş bulamadıklarından devam eden, örgütsel amaç ve hedeflerden uzak işgörelere sahip olacaklardır (Erdoğan, 1996).

2.6.2. Örgütsel Açıdan İş Doyumsuzluğunun Sonuçları

Çalışma ortamında yaşanan rol çatışması, aşırı iş yükü, görev belirsizliği ve sorumluluğun yetkiden fazla olması durumlar, işin gerilimli olmasına neden olmaktadır. İşgörenin algıladığı iş güçlüğü öğelerinin, işin içerik ve düzeyinin gerilimli olmasında belirleyici olduğu yapılan araştırmalarda saptanmıştır. Yapılan işin özellik ve gereklilerinin işi gerilimli kılması, yalnızca işgören üzerinde olumsuz etkiler oluşturmayacak, aynı zamanda da örgüt açıdan da istenmeyen sonuçlara neden olacaktır (Tekbalkan, 2010). Yüksek düzeyde bir iş gerilimi ve yetersiz bir iş doyumunu ve örgütsel bağlılık, işgörende stres, sağlık yakınmaları ve örgütsel ortamda ise yüksek iş devri, devamsızlık, düşük iş kalitesi, verimsizlik, örgüte karşı sadakatsizlik gibi olumsuz bireysel ve örgütsel sonuçlara neden olacaktır (Balay, 2000). Çatışma ve doyumumsuzluk sonucunda ortaya çıkan devamsızlık, işgören ve işveren ilişkilerinin daha da bozulmasına yol açmakta ve çalışma huzursuzluğunun hem nedeni hem de sonucunu oluşturmaktadır. Devamsızlık, hem örgütün üretim gücünü, hizmetin azaltan hem de işyerindeki ilişkileri olumsuz olarak gerginleştiren bir durumdur. Her iki durumda da örgüt için hiç istenmeyen durumlardır. Yapılan araştırmalar gösteriyor ki; devamsızlığa eğilimli işgörenlerin işe karşı antipati duyan kişisel ilişkilerde fazla alıngan olan, iş grubu içerisinde kaynaşamayan ve yalnız kalan kimselerden oluşmaktadır. Bu tür işgörenler işyeri doyumumsuzluğu nedeniyle çeşitli bahanelerle işyerine gelmekten kaçınacaklar ve eğer daha iyi bir iş imkânı bulurlarsa işten ayrılacaklardır (Tekbalkan, 2010).

2.7. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Genel olarak örgütsel bağlılık en yüksek derecede bir duygudur. Bir kişiye, bir düşünceye, bir kuruma, kendimizden daha büyük gördüğümüz bir şeye karşı bağlılık gösterme, yerine getirmek zorunda olduğumuz bir yükümlülüğü anlatır (Balay, 2000).

Örgütsel bağlılık kavramı, zaman içerisinde toplumsal ve çevresel değişimlerle şekillenmiştir. 1800'lü yılların sonunda klasik yönetim anlayışına göre insanlar bir makine gibi görülmüş, örgüt içindeki insan verimliliği artırmanın bir yolu olarak değerlendirilmiştir. Buna göre, örgüt çalışanı, sağladığı verimlilik oranında ekonomik çıkarlarla ödüllendirilmiş, bunun dışındaki insan ile ilgili faktörler göz ardı edilmiştir. Klasik yönetim anlayışı, örgütün temel amacının verimliliği arttırmak, insanın temel amacının ise ekonomik kazanç elde etmek olduğunu varsaymıştır. Fakat insanın psikolojik yönünü ihmal eden ve ekonomik ödüllerin dışında insani ihtiyaçları önemsemeyen bu anlayış, zaman içinde yerini insanın ruhsal ve ekonomik ihtiyaçlarını göz önüne alan yeni yaklaşımlara bırakmıştır. Birliğin oluşmasında bir araya gelmiş kişi ya da kurumların isteklilikleri, özverileri ve gösterdikleri çabanın niteliği, birliğin ne kadar süre devamlılık göstereceğinin ve başta ortaya konan amaçların veya işin ne kadar kaliteli gerçekleştirileceğinin belirleyicisi olmaktadır. Öyleyse, bir örgütün başarısının çoğunlukla örgüt çalışanlarının performansları ve istekliliklerine bağlı olduğu söylemek yanlış olmaz. Çalışanların örgüt içi görevlerini yürütürken işin sadece sorumlu olduğu kısmını yerine getirip çekilmekten çok yüksek performans gösterdiği, örgütün geleceği konusunda endişeler taşıyan ve örgütün devamlılığı için çaba gösteren, örgütün çıkarı için yeteneklerini en üst düzeyde gerçekleştirmeye çalışan ve gerektiğinde fedakarlık yapmaktan kaçınmayan bireylerin bulunduğu bir örgüt için başarı kaçınılmaz olacaktır (Güzelbayram, 2010).

Meyer ve Allen'e göre örgütsel bağlılık; çalışanın örgüte olan psikolojik yaklaşımını ifade etmektedir ve iş gören ile örgüt arasındaki ilişkiyi yansıtan, örgüt üyeliğini devam ettirme kararına yol açan psikolojik bir durumdur (Meyer ve Allen, 1990). Genel kabul görmüş bir tanıma göre; Örgütsel bağlılık, örgütün üyesi olarak varlığını sürdürmek için yoğun istek duyma, örgüt yararı için normalden fazla çaba gösterme ve örgütün değer ve hedeflerine inanma ve kabul etmedir (Luthans, 1995).

2.7.1. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Yoğun rekabetin yaşandığı günümüzde örgütler, ellerindeki kaynakları etkili kullanarak başarıya ulaşmak için büyük çaba sarf etmektedirler. Yüksek düzeyde performansın sağlanması, işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olmasına bağlıdır. Bu farkındalık, işgörenlerin bağlılık derecelerinin arttırılmasına yönelik örgütsel

çalışmalara olan ilgiyi arttırmıştır. 1980'lerin sonu ve 1990'ların başında yönetim politikalarında kontrolden bağlılığa doğru hızlı ve büyük bir geçişin yaşandığı bir felsefe değişikliği gerçekleşmiştir. İnsanı makinenin bir parçası gibi gören geleneksel Taylorist Yönetim düşüncesi, örgüt (işletme) için iyi olan her şey insan içinde iyidir felsefesiyle sıkı bir iş ve yönetim baskısını içermekte; iş bölümü, uzmanlaşma ve hiyerarşi merkezli hareketler tercih edilmekte ve çalışanların motivasyonu ikinci plana itilmekteydi. Ancak, çalışanların hakları ile ilgili yasal ve sendikal faaliyetlerin yoğunlaşması, yeni teknolojilerin çalışma hayatına dahil edilmesi, uluslararası rekabetin kızışması, çalışanların iş ve beceri düzeylerinin gelişmesine olanak tanımıştır. Bu arada Japonların bu rekabetçi ortamda yüksek kalite standartlarına örgütsel bağlılıkla ulaştıkları konuşulmaya ve tartışılmaya başlanmıştır. Şüphesiz bu tartışmalar ve yaşanan gelişmeler örgütsel bağlılığa karşı bir ilgi uyandırmıştır.

Çalıştığı örgüte karşı bağlılığı yüksek olan işgörenlerin, örgüte olumlu yönde katkı sağlaması beklenir. Bu katkı, işgörenlerin örgütün amaç ve hedeflerini benimseme düzeylerine göre farklılık gösterecektir. Bağlılığı yüksek işgörenlerin, bağlılıklarını güçlü kılan etkenler nedeniyle örgütteki devamlılıklarını devam ettirme istekleri daha güçlüdür ve bu işgörenler örgütte daha etkindirler. Çünkü yüksek bağlılıkları nedeniyle, işten ayrılma, işe geç kalma, devamsızlık gibi olumsuz davranışları, zayıf bağlılığa sahip çalışanlara kıyasla daha düşüktür. Güçlü örgütsel bağlılıkla çalışan İşgörenlere sahip olan örgütler, yüksek bir rekabet avantajı elde ederler. Bu tarz işgörenler, örgüt hakkındaki olumlu görüşlerini örgüt dışına da aktarmakta ve örgüt lehine olumlu izlenimler edinilmesine katkıda bulunmaktadır. Bu durum, örgütün kaliteli elemanları bulmasını kolaylaştırıcı önemli bir etken olmaktadır. İşgörenlerin bağlılık derecesi arttıkça, işten ayrılma, işe geç kalma ve devamsızlık gibi örgüt tarafından istenmeyen olumsuz davranışlar daha az sergilenecektir. İşgörenler, örgütteki performansları ile örgütün hedeflerine katkıda buldukları gibi, bağlılık dereceleri gönüllülük esasına dayandıkça, örgütü benimsemeleri ve örgütün değerlerini kendi değerleriyle özdeşleştirmeleri daha yüksek olacaktır (Sonay, 2013).

2.8. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmaları

Örgütsel yaşamın devamlılığı için önemli bir kavram olduğu anlaşılan örgütsel bağlılığın, farklı yaklaşımlar ile bazı temeller üzerine kurulduğu fikrine varılmaktadır.

Literatürde örgütsel bağlılık yaklaşımıyla ilgili farklı birçok ayrımlar bulunmaktadır (Yıldız, 2013).

Örgütsel bağlılık konusunda yapılan sınıflandırmalar, en az örgütsel bağlılığın tanımları kadar çeşitlidir. Ancak, örgütsel bağlılık sınıflandırmalarının ortak özelliği bir örgüt ortamındaki işgörenin örgüte bağlılığını tanımlayarak, bağlılık boyutlarını belirlemek olduğu söylenebilir. Örgütsel bağlılıkla ilgili bu çalışmaların, bir işgörenin örgüte bağlılığını sağlayan, onu örgüte çeken ve örgütün sahip olduğu birçok özelliğin olabileceğini de ortaya çıkarmaktadır (Üstüner, 2009).

2.8. 1. Etzioni'nin Sınıflandırması

Örgütsel davranış alan yazını incelendiği zaman örgütsel bağlılık ile ilgili ilk çalışmaların Etzioni tarafından gerçekleştirilmiş olduğu görülmektedir. Etzioni, örgütsel bağlılığı, üyelerin örgüte bağlılıkları bakımından üçe ayırmaktadır. Buna göre en olumsuz uçta negatif-yabancılaştırıcı, ortada nötr-hesapçı ve en olumlu uçta ise pozitif-moral bağlılık vardır (Balay, 2000a). Etzioni örgütün üyeler üzerindeki güç veya yetkinliklerinin üyenin örgüte yaklaşmasından kaynaklandığını ileri sürmektedir (Gül, 2002).

1-Ahlâki Bağlılık (Pozitif, Moral Bağlılık): Örgütün amaçları, değerleri ve normlarını içselleştirme ile otoriteyle özdeşleşme temeline dayanmaktadır. Bireyler, toplum için faydalı amaçları takip ettiklerinde örgütlerine daha çok bağlanmaktadır (Bayram, 2005). Birey örgütün amacını ve örgütteki işini değerli saymakta ve işi, her şeyden önce ona değer verdiği için yapmaktadır.

2- Nötr - Hesapçı Bağlılık (Çıkara Dayalı Yakınlaşma): Bu bağlılık türünün temel felsefesi örgüt ile üyeleri arasındaki alışveriş ilişkisidir. Ahlaki açıdan yakınlaşmaya göre örgütle daha az yoğun bir ilişkiyi yansıtmaktadır. Bu bağlılık türünde bireyler bağlılık düzeylerini, güdülerini karşılayacak şekilde ayarlamaktadırlar (Gül, 2002). Kişi kendisine verilen ücrete karşılık olarak bir günde çıkarılması gereken iş normuna uygun ölçüde bir bağlılık göstermekte ve örgüte katkısı karşılığında elde edeceği ödüllerden dolayı bağlılık duymaktadır.

3- Yabancılaştırıcı Bağlılık: Bireylerin, davranışlarının sınırlandırıldığı durumlarda oluşan bağlılık durumudur ve örgüte karşı olumsuz bir yönelimi ifade etmektedir. Birey, psikolojik olarak örgüte bağlılık duymamakta fakat üyeliğini devam ettirmektedir (İmamoğlu, 2011).

Etzioni'ye göre, bir örgütte, yukarıda belirtilen sınıflandırmalardan sadece bir tanesi bulunmaktadır. Genellikle, örgütlerde, sembolik uyum sistemiyle, pozitif - moral bağlılık; ödüllendirici uyum sistemiyle, nötr -hesapçı bağlılık; korkutucu uyum sistemiyle de negatif-yabancılaştırıcı bağlılık bir arada görülmektedir (Güner, 2007). Ahlaki açıdan yakınlaşma, örgütün amaçları, değerleri ve normlarının içselleştirilmesi ile örgüte pozitif ve yoğun bir yöneliştir. Hesapçı bağlılıkta, örgütle daha az yoğun bir ilişki söz konusu iken yabancılaştırıcı bağlılıkla, bireysel davranışın sınırlandırılması sonucu örgüte karşı takınılan olumsuz tutum temsil edilmektedir (Varoğlu, 1993).

2.8.2. Katz ve Kahn'ın Sınıflandırması

Katz ve Kahn (1977), örgüte bağlılığın bir örgüt ortamındaki kişileri, rollerinin gereklerini yerine getirmeye yani onları örgüte bağlılık duymaya yönelten farklı ödüllere dayalı devreler olduğunu ileri sürmüştür. İşgörenlerin sistem içindeki eylemleri, hem iç ödüller hem de bazı dış ödüllerin birleşiminin bir sonucudur. İç ödüller anlatımsal devreyi, dış ödüller ise araçsal devreyi ifade etmektedir. Anlatımsal ve araçsal devreler ayırımı, kişilerin kendilerini sisteme verişlerinin/adayışlarının niteliğini belirtmektedir. İçsel bakımdan ödüllendirici olduğu durumlarda, anlatımsal devre söz konusudur. Buna benzer dış ödüllerin güdeleyici olduğu durumlarda ise araçsal devreden bahsedilmektedir (Katz ve Kahn, 1977).

2.8.3. Buchanan'ın Sınıflandırması

Buchanan (1974) örgütsel bağlılığın tanımını işgörenin örgütün amaç ve değerlerine karşı hissettiği taraflı ve duygusal bir bağlılık şeklinde yapmaktadır. Bağlılığı içselleştirme, kabullenme ve sadakat olmak üzere üç bileşen ile ele alan Buchanan (1974);

1. İçselleştirme ile işgörenin, örgütün hedef ve amaçlarını kendi hedefi ve amaçları gibi algıladığını,

2. Kabullenme ile işgörenin örgüt içindeki rolünü ve verdiği hizmeti kabullenmesini
3. Sadakat ile de işgörenin örgüte gösterdiği sadakati ifade etmiştir (Genç, 2014).

2.8.4. O'Reilly III ve Chatman'ın Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

O'Reilly ve Chatman örgütsel bağlılığı, kişinin örgüte psikolojik olarak bağlanması şeklinde ele almışlardır. Bu iki araştırmacıya göre örgütsel bağlılığın üç boyutu bulunmaktadır (O'Reilly ve Chatman, 1986).

a) Uyum: Bu boyutta temel amaç, belli dış ödüllere ulaşmaktır. Bireyler tutum ve davranışlarını, belli kazanımları elde etme ve belli cezaları savuşturma temeline oturtarak gerçekleştirirler (Balay, 2000).

b) Özdeşleşme: Üyenin örgütün bir parçası olarak kalma isteğine dayanır. Üye diğerleriyle yakın ilişkiler içine girmektedir. Böylece bireyler, tutum ve davranışlarını, kendilerini ifade etmek ve tatmin sağlamak için diğer üye ve gruplarla ilişkilendirdiğinde özdeşleşme meydana gelmektedir. Birey örgütün amaçlarını, değerlerini ve özelliklerini kabul eder ve bunlarla özdeşleşirse bağlılık gerçekleşmektedir. Bu durumda örgütsel bağlılık, bireyin örgütün bakış açılarını ve özelliklerini kabul etme ve kendine uyarlama derecesini yansıtmaktadır (İlsev, 1997).

c) İçselleştirme: Bütünüyle kişisel ve örgütsel değerler arasındaki uyuma dayanmaktadır. Örgütsel bağlılığın içselleştirme veya benimsemeye dayanan üçüncü boyutu, bireyin tutum ve davranışlarını örgütün ve örgütteki diğer insanların değerler sistemiyle uyumlu kılması halinde ortaya çıkmaktadır (Gül, 2002).

2.8.5. Allen ve Meyer'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Örgütsel bağlılığın etkili biçimde değerlendirilmesi maksadıyla, örgütsel bağlılığı sınıflandırma ile ilgili yapılan ilk çalışmalardan biri Meyer ve Allen tarafından ortaya konulan üç boyutlu örgütsel bağlılık modeli literatürde yoğun şekilde kabul görmüş model olarak ön plana çıkmaktadır. Bu yaklaşıma göre örgüte bağlılık, bir çalışanın örgütte çalıştığı süre içinde harcadığı emek, zaman ve çaba ile edindiği, ücret, terfi gibi kazanımların örgütten ayrıldığı takdirde kaybedileceği korkusuyla oluşan bir bağlılıktır.

Çalışanlar, üç farklı bağlılık hissederler. Bunlar duygusal, sürekli ve normatif bağlılıktır (Meyer ve Allen, 1991).

Duygusal Bağlılık: İşgörenlerin örgütlerine duygusal olarak bağlılığını, onunla bütünleşmesini ifade eder. İşgörenler örgütte kalma nedenlerinin başında, örgüte duygusal olarak bağlı olmaları ve örgütün amaçları ile özdeşleşmeleri gelir. Örgütte kalmayı bir gereksinim olarak değil de güçlü bir bağlılık olarak gören işgörenler örgütte kalmaya devam ederler (Balay, 2000). İşgörenler temel ihtiyaçlarını gidermek için daha az doyum sağlayıcı deneyimlerden çok, örgüte daha güçlü bir şekilde duygusal bağlılık geliştirmelerini sağlayıcı deneyimlere eğilimlidirler (Yıldırım, 2002).

Allen ve Meyer'e göre devam bağlılığını etkileyen faktörler; yetenek, eğitim, yer değiştirmek, bireysel yatırım, toplum ve iş seçeneklerinden oluşmaktadır. Sonuç olarak devam bağlılığında birey, örgüt ile ilişkilerine; duygusal bir bağlılık hissettiğinden değil, işten ayrılmanın vereceği zarardan dolayı organizasyonda kalmaya devam etmektedir (Ketchand ve Strawser, 2001).

Sürekli Bağlılık/Devam Bağlılığı: Devam bağlılığı, kişilerin çalıştığı örgütten ayrılmak istemeleri durumunda karşılaştıkları gelir getirici maliyetler ve bu maliyetlerden dolayı iş alternatifinin az veya hiç olmamasından ötürü örgüt üyeliğini sürdürmeye devam etmesidir. Devamlılık bağlılığı yüksek olan çalışanlar ekonomik ve hak kayıplarından kaçınmak için örgütte kalmayı zorunlu olarak kabul ederler. Devamlılık bağlılığında çalışanlar, örgütte çalıştığı zaman boyutu içinde sarf ettiği emek neticesinde harcadığı zaman ve çaba sonucu edindiği para, statü gibi kazanımları değerlendirerek edinimlerini karşılaştırarak elde ettiği edinim ne kadar fazla ise çalıştığı örgütten ayrıldığı takdirde ayrılmanın getireceği maliyetlerin de o derece yüksek olacağını düşünecektir. Bunun yanında çalışanların çalıştıkları iş konusunda uygun iş alternatifinin az olması nedeni ile mevcut pozisyonlarını kaybetmek istememeleri durumunda da devam bağlılıkları yüksek olacaktır. Devamlılık bağlılığında çalışanlar, koşullar gerektirdiği için örgütte çalışmayı sürdürürler ve sürdürdükleri bu çalışmada performans olarak alt seviyede bir çalışma sergilerler. "Bu nedenle devam bağlılığı örgütler açısından istenmeyen bir bağlılık türüdür.(Baysal, 1999). Sonuç olarak devam bağlılığında birey, örgüt ile ilişkilerine; duygusal bir bağlılık hissettiğinden değil, işten ayrılmanın kendisine vereceği zarardan dolayı organizasyonda kalmaya devam etmektedir (Ketchand ve Strawser, 2001).

Normatif bağlılık: Örgüte normatif olarak bağlı olan birey, örgütte kalma ile ilgili ahlaki bir yükümlülük olduğunu hissetmektedir. Normatif bağlılık kendini kuruma adamayla ve sadakat ile yakın ilişkilidir. Normatif bağlılık, örgütsel misyon, hedef, politika ve faaliyet tarzları ile ilgili olan ve birey tarafından içselleştirilen inançları da kapsamaktadır (Durna ve Eren, 2005). Normatif bağlılık işgörenin kendini örgüte görev ve sorumluluk duygusu gereği bağlılığını ifade etmektedir. İşgörenler ahlaki tutumları ve düşünceleri gereği örgüt amaçlarını gerçekleştirmeye istekli olurlar. Örgütün değer ve amaçlarına bağlılığı ifade eden normatif bağlılık “burada çalışıyorum çünkü bir işe ihtiyaç duyduğum dönemde beni işe aldılar, onlara borçluyum” cümlesinde yansıtıldığı gibi bir zorunluluk hissidir (Izgar, 2008). Çalıştığı örgütten aldığı eğitimler veya kurduğu iyi ilişkiler çalışanın üyesi olduğu örgüte karşı kendisini borçlu hissetme ve örgüte minnet duyduğu için çalışmaya devam etmesidir (Ünler, 2006).

2.9. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Örgütsel bağlılığın artmasına ya da azalmasına neden olan faktörlerin bilinmesi, bağlılığı etkileyebilmek açısından önem taşımaktadır. Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörleri; kişisel faktörler ve örgütsel faktörler olarak incelemek mümkündür.

2.9.1. Kişisel Faktörler

Birey ve örgüt arasındaki bağlılık ilişkisini açıklayan örgütsel bağlılık kavramı doğal olarak bireysel ve örgütsel özelliklerden yüksek düzeyde etkilenecektir (Uslu, 2012). İş görenlerin örgütsel bağlılığının kişisel faktörlere bağlı olarak değişebileceği, birçok araştırmacı tarafından kanıtlanmıştır. Kişisel faktörlerin organizasyonun değerleriyle özdeşleşmesi; örgütsel bağlılığı etkilemektedir. Bu kapsamda yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve kıdem devreye girmektedir.

2.9.1.1. Yaş

Meslek yaşamına yeni başlayan gençlerin örgüte bağlılık düzeyleri, yaşlı işgörenlere göre daha düşüktür. Bunun nedeni ise iş tatminsizliği ya da daha iyi bir iş bulabilme ümidi olabilmektedir. Ancak; yaş ilerlediği sürece, alternatif çalışma olanakları da azaldığı için bireylerin sahip oldukları işe daha çok bağlanmaları ile psikolojik bağlılıkta bir artış meydana gelebilmektedir (Eren, 2001).

2.9.1.2. Cinsiyet

Örgütsel bağlılık literatüründe erkeklerin mi yoksa kadınların mı örgütlerine daha çok bağlılık gösterdiği konusunda görüş ayrılıkları bulunmaktadır. Araştırmacılar farklı gerekçeler göstererek erkeklerin veya kadınların örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğunu iddia etmektedirler. Bir grup araştırmacı kadın çalışanların, ailesel rollere verdikleri önem ve işgücüne katılımlarının önündeki engeller nedeniyle örgütsel bağlılık düzeylerinin erkeklere göre daha düşük olduğunu savunmaktadırlar. Diğer bir grup ise kadın çalışanların, sık sık örgüt değiştirmeyerek daha istikrarlı olmaları ve karşılaştıkları engellerin motivasyonlarını arttırması nedeniyle örgütsel bağlılık düzeylerinin erkeklere göre daha yüksek olacağını savunmaktadırlar (Tülek, 2008).

2.9.1.3. Eğitim düzeyi

Eğitim durumu ve örgütsel bağlılık arasında ters yönlü ilişkinin olduğu bulunmuştur. Bireyin eğitim düzeyi arttıkça, örgütün sağlayabileceğinden daha fazlası beklenmektedir ve diğer iş imkanlarına başvurma, buna paralel olarak artmaktadır. Aynı şekilde, yüksek eğitim düzeyine sahip bir kişinin üyesi olduğu örgütte devamlılığı kendi mesleki kariyerini geliştirmesine yöneliktir, diğer ifadeyle örgüt çıkarları ikinci plandadır. Dolayısıyla, yüksek eğitim düzeyinin örgütsel bağlılığı azaltacağı ifade edilmektedir (Çöl ve Gül, 2000). Bununla birlikte, daha az eğitilmiş bireylerin gelecekte eğitim almayı planlamayan veya eğitimleri ile ilgili belirsizlik yaşayan bireylerin daha yüksek seviyede örgüte bağlılık göstereceklerine dair bulgularda belirtilmiştir (İnce ve Gül, 2005).

12.9.1.4. Medeni Durum

Yeni bir iş teklifi alan bekar olan kimseler, düzenli hayatları olmamaları ve sorumluluğunu taşıdıkları kişi sayısı daha az olduğu için, evli olanlara kıyasla daha girişken ve cesaretli davranabilirler. Bu nedenle bekarların hayatlarında bir iş değişikliği yapmaları evlilerden daha kolay olacaktır. Dolayısıyla evlilerin örgütsel bağlılıklarının, sorumluluklarından dolayı bekarlara oranla daha yüksek olacağını belirtmek mümkündür (Cengiz, 2000).

2.9.1.5. Hizmet Süresi

Becker'in Yan Bahis Sınıflandırması başlığı altında da belirtildiği gibi kişinin organizasyon içindeki hizmet süresi arttıkça, yatırımları da buna paralel olarak artmakta; kişi tutarlı davranıp organizasyondan ayrılmayarak davranışsal bağlılığını arttırmaktadır. Ayrıca kişinin yatırımları zaman içerisinde arttıkça alternatif iş olanaklarının çekiciliği de azalmaktadır. Özetlemek gerekirse; aşağıdaki etkenler hizmet süresi uzadıkça örgütsel bağlılığın artma olasılığını arttırmaktadır.

- 1- Başarılardan tatmin olma, elde edilen ödüllerin sayıca çokluğu, pozisyon kapma, özgür ve özerk davranış gösterebilme olanağı,
- 2- Örgüte yapılan yatırımların artması sonucunda işi bırakmanın giderek zorlanması,
- 3- Örgütle ve örgüt çalışanları olan işgörenlerle artan sosyal ve beşeri ilişkiler ve yakınlaşmalar,
- 4- Örgütte geçen sürenin iş değiştirme konusunda hareket kabiliyeti ya da manevra alanını daraltması, alternatif iş olanaklarının zamanla azalması,
- 5- Fırsat maliyetlerinin bulunması yani, kariyer için yapılan fedakarlıkların farkına varılması ve geri dönülmesi mümkün olmayan bir noktada bulunulması.

Yeni işe giren kişilerde işe; organizasyona henüz bir yatırımda bulunmadığı için işi bırakma olasılığı daha yüksektir. Buna karşılık, işyerinde uzun süreden beri çalışan yani kıdemli işgörenlerde, kıdemsizlere kıyasla işe devamsızlık oranının arttığını dolayısıyla örgüte bağlılığın azaldığını ileri süren görüşler de bulunmaktadır. Buna neden olarak da, işgörenin kıdemi dolayısıyla elde etmiş olduğu güven, bıkkınlıklar ve yıpranmalar ile yaşlanma sayılmaktadır. Ancak yine de hizmet süresinin arttıkça örgütsel bağlılığın arttığı görüşü daha ağır basmaktadır (Aykaç, 2010).

2.9.2. Örgütsel Faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörler; işgörenlerin iş ve çalımsa hayatına ilişkin faktörleri içermektedir. Bu faktörlerin hangi dinamiklerden oluştuğu konusu; birçok araştırmacı tarafından ele alınmıştır. Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerle ilgili olarak Oliver, demografik faktörlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerinin nispi olarak daha

az; örgütsel ödüller ve iş değerlerinin ise, örgütsel bağlılıkla daha güçlü bir ilişki içinde olduğunu öne sürmüştür. Diğer bir deyişle; örgütsel bağlılığı etkileyen demografik faktörlerin; örgütsel faktörlere göre örgütsel bağlılığı daha az etkiledikleri ifade edilebilmektedir (Aykaç, 2010).

2.9.2.1. Örgüt Kültürü

Örgüt kültürü, çalışanlar arasında aitlik duygusunun gelişmesine katkıda bulunarak, çalışanların örgütsel hedeflere dahil olmasına ve birliktelik duygusunun güçlenmesine destek olmaktadır. Örgütün kendi kültürüne uygun amaç ve politikalar geliştirmesi, çalışanlarda sürekli bir örgütsel bağlılık tutumu yaratılmasını sağlamaktadır (Tiryaki, 2005).

2.9.2.2. Ücret

Örgütsel bağlılığı etkileyen en belirgin faktörlerden birisi de ücret düzeyidir. Kar amacı gütmeyen örgütler hariç, hemen hemen örgütlerin tamamında işler belirli bir ücret karşılığın da yapılmaktadır. Ücret düzeyi, örgütte ve sosyal yaşamda iş göreninin statüsünü de belirleyen bir unsurdur. İş görenlerin ücretlerinin hesaplanma ve ödeme biçimlerini belirlemede kullanılan üç tür ücret sistemi vardır. Bunlar, doğrudan iş gücü piyasasına dayalı ücret sistemleri, işe dayalı ücret sistemleri, işe dayalı ücret sistemi ve işi yapana dayalı ücret sistemi. Ücretin örgütsel bağlılık üzerinde ne derece etkili olduğu ücretin motive edici özelliği ile ilgili bir konudur. Frederik Herzber'in motive edici ve hijyen faktörler içinde ele aldığı gibi, ücret isin içeriğinden çok, dışsal güdülenme özelliğine sahip bir faktördür. Bu konu ile ilgili olarak yapılan bir takım araştırmalarda, dışsal motivasyonun işten ayrılma eğilimi ile yüksek derecede ilintili, işten ayrılma davranışı ile daha az ilintili olduğu tespit edilmiştir. Buna neden olarak da, ekonomik sıkıntı ve başka iş imkanlarının sınırlı oluşu gösterilmiştir. Ücret, iş görenin ihtiyaçlarını karşılamada temel bir araç durumundadır. Ücret düzeyi, örgütte ve sosyal yaşamda iş göreninin statüsünü de belirleyen bir unsurdur. İş görenlerin ücretlerinin hesaplanma ve ödeme biçimlerini belirlemede kullanılan üç tür ücret sistemi vardır. Bunlar; doğrudan iş gücü piyasasına dayalı ücret sistemleri, işe dayalı ücret sistemi ve işi yapana dayalı ücret sistemidir (Gözen, 2007).

2.9.2.3. İşin Niteliği

İşin niteliği; işin çeşitlilik, özerklik, başarıldığında doyum, önem derecesi ve geri bildirim sağlaması gibi çeşitli boyutlardan Oluşan bir yapıda iş görenlerin yüksek düzeyde bağlılık göstermelerini sağlamaktadır. Yapılan işte başarı, gurur ve doyum duygularının varlığı örgütsel bağlılığı etkileyen özellikler arasında yer almaktadır. Bir iş gören yaptığı işe katkısını somut biçimde gözlemlediği takdirde işle kendini bütünleştirmekte; iş görende ilgi uyandırmakta ve anlamlı hale gelmektedir, bu durumda iş gören işi elinden gelen en iyi şekilde yapmaya çalışmaktadır. Sıkıcı ve basit bir iş yapan bir iş gören gönülsüz çalışmaktadır. Yapılan işle İş gören arasındaki uyumsuzluğun varlığı, iş göreni işinden soğutmaktadır. İş doyumsuzluğu karşısında iş görenler ya işe ilgisiz, kayıtsız kalmakta ya da işten ayrılmaktadırlar. Oysa işin niteliği, iş görenin değerleri ile uyduğunda, görev alanları arttığında ve sorumluluk almasını mümkün kıldığında, iş görenin örgütsel bağlılığı artmaktadır (Aykaç, 2010).

2.9.2.4. Çalışma Koşulları

İş görenlerin örgütte çalışma şekilleri de örgütsel bağlılıklarını etkilemektedir. Tam zamanlı çalışan iş görenler yarım zamanlı çalışan iş görenlere göre daha bağımlı oldukları görülmektedir. Yarım zamanlı çalışan iş görenler günün diğer yarısında ya başka işlerde çalışmakta ya da hiç çalışmamaktadırlar. Dolayısıyla örgütte çok az zaman geçirdiklerinden örgüte duygusal anlamda bağlanmamaktadırlar. Diğer taraftan örgütte geçici olarak veya taşeron şirketlerin elemanları olarak çalışan iş görenler de örgütün asıl iş görenlerine göre örgütsel bağlılıklarının daha düşük olacağı düşünülmektedir (Tekbalkan, 2010).

2.9.2.5. Örgütsel Adalet

Örgütlerde adalet, ortaya çıkan ödül ve cezaların nasıl yönetileceğine dağıtılacağına dair kurallar ve sosyal normlardır. Bu kurallar ve sosyal normlar ise ödül ve cezaların nasıl dağıtılacağını, bazı dağıtım kararlarının nasıl alındığını gösteren işleme ve kişiler arası uygulamalara ilişkin kurallar ve normlardır Örgütsel adaletin iki kaynağından söz edilmektedir: adil dağıtım ve adil işlem (adil işlemin bir boyutu olarak adil etkileşim). Adil dağıtım (distributive justice), çalışanların elde ettikleri sonuçların adil olmasını, herkese hakkının verilmesini ifade eder. Adil işlem (formal procedure), elde edilenleri

belirlemek için bir karar verilirken kullanılan işlemin adil olmasını ifade eder. Adil etkileşim (interactional justice) işlemlerle ilişkili kişilerarası iletişimin adil olarak algılanmasını ifade eder. Bu üç adalet biçimi de birbirleriyle ilişkili olmasına rağmen genel adalet yapısının birbirinden farklı olduğu ileri sürülmektedir (Yıldırım, 2008).

2.9.2.6. Yönetim Tarzı

Örgütlerde yöneticilerin yönetim ve liderlik tarzları, bireyin örgütsel hedeflere ve değerlere bağlılık düzeyini etkilemektedir. Üst yönetimin katılımcı ve paylaşımcı bir tutum sergilemesi bireyin memnuniyetini arttıran, dolayısıyla bağlılığının belirleyicisi olan önemli bir faktördür. Daha esnek liderlik tutumu, bireye daha fazla serbesti ve kendi kararını verme yetkisi sunar. Bu noktada bağlılığın geliştiği gözlemlenmektedir. Bununla beraber, liderlik davranışlarının; diğerlerini etkileme, vizyon yaratma, rol modeli olma, süreci yönlendirme, cesaret verme açısından örgütün üyelerini etkilemekte olduğu ve yöneticilerin katılımcı liderlik tarzlarının, örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediği ifade edilmektedir (Duygulu ve Aban, 2011).

2.9.3. Diğer Faktörler

Bu grupta yer alan faktörler, bireyin çalışmaya bakışını etkileyen toplumsal faktörler, bireyin yaşadığı ülkenin ekonomik koşulları ve krizler, çalışma yaşamını düzenleyen işçi ve işverene bir takım sorumluluklar yükleyen hukuksal faktörler ve piyasadaki iş olanaklarıdır (Balay, 2000).

Yeni iş bulma olanakları; bir kişinin işe başladıktan sonra bağlılığını etkileyen en önemli örgüt dışı faktör, yeni iş bulma fırsatıdır. Özellikle gelişmekte olan ve işsizlik oranlarının yüksek olduğu ülkelerde bu faktörü daha da önemli kılmaktadır. Şüphesiz istihdam kişisel yetenekleri ile değil, örgütün bağlı bulunduğu sektör, küreselleşme ve ülkenin sosyo-ekonomik durumu gibi ulusal ve uluslararası değişkenlerle de ilişkilidir (Arslan, 2008).

2.10. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Örgütsel bağlılığın, örgütler için birçok yararlı sonucu vardır. Bu sonuçların bireysel açıdan olduğu kadar örgüt açısından da örgüt verimliliğini azaltması bakımından önemli olduğu tartışmasızdır. Daha çok bağlılık, düzenli iş göstergesi, daha çok örgütte kalma

isteği ve daha çok çalışma isteğini gösterir. Yöneticiler bu sonuçları desteklemelidirler (Kartal, 2003). Örgütsel bağlılığın sonuçları, bağlılık derecesi ile ilgili olarak olumlu ya da olumsuz olabilmektedir. Örgütsel amaçlar kabul edilebilir olmadığında işgörenlerin yüksek düzeydeki bağlılığı, örgütün dağılmasını hızlandırabilmektedir. Diğer taraftan amaçlar akılcı ve kabul edilebilir olduğunda ise, yüksek düzeyde bir bağlılığın etkili davranışlarla sonuçlanması olanağı bulunmaktadır (Balay, 2000a). Mowday vd. (1979), örgütsel bağlılığın en güçlü ve en fazla beklenen sonucunun, işten ayrılma niyetinin ve dolayısıyla işgücü devrinin azalması olduğunu belirtirler ve örgütsel bağlılığı düşük olan bireylerin örgütten ayrılma niyetlerinin ve isteklerinin daha fazla olacağını söylerler. Nitekim araştırmalarında, işten ayrılma niyetinin, düşük örgütsel bağlılığın ve işin çeşitli yönlerine ilişkin doyumsuzluğun bir sonucu olarak ortaya çıktığı ve örgütsel bağlılığın yüksek olmasının işten ayrılma niyetini azalttığı saptarlarken; Reichers (1985), bağlılığın iş bırakma davranışı ile yüksek düzeyde; düşük performans, artan devamsızlık ve gecikme gibi davranışlarla ise, düşük düzeyde negatif ilişki içinde olduğunu belirtmektedir. Mowday, Steers ve Porter (1979) örgütsel bağlılığın sonuçlarının bireyin örgütte kalmak için arzu duyması, ayrılmayı düşünmemesi ve iş tatmini olduğunu ileri sürmüşlerdir. Aynı zamanda yüksek düzeyde bir örgütsel bağlılığın olumsuz sonuçları olabileceğini söylemişlerdir (Serin, 2011). Örgütsel bağlılığın sonuçları ile iş doyumunun sonuçları kimi durumlarda karıştırılır. Mowday, Steers ve Porter, iş doyumunu ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğunu daha önceden belirlemişler, düşük iş devri, azalan gecikmeler, düşük isten ayrılmalar, yükseltile iş performansı gibi faktörlerde benzerliklerini ortaya koymuşlardır. Daha sonra Randall, Fedor ve Longenecker bu konuda daha az inandırıcı olabilmüşlerdir. Bu durum farklı tanımlamalar ve yorumlamaların ortaya çıkması sonucunu doğurmuştur.

2.10.1. Düşük Örgütsel Bağlılık

Düşük düzeyde bağlılık bireyin örgüt ile arasındaki bağın oldukça zayıf olduğu ve örgütün amaç ve hedeflerini gerçekleştirmek için gösterdiği tutum ve davranışlardan yoksun olduğu bir durumdur (Koç, 2009). Örgütler çalışanlarına çeşitli ödül, terfi, performans değerlendirme ve ücret sistemleri gibi uygulamalar sunarak örgütlere katkılarını artırmaya ve örgütte devamlılıklarını sağlamaya çalışmaktadırlar. Bireyler örgüte katkılarının karşılığını yeterli bulmamaları halinde, ilk fırsatta başka bir örgüte

geçmeyi arzulamaktadırlar. Yani örgüte olan bağları zayıflamakta ve hatta kopmaktadır. Bundan dolayı örgütler, işgörenlerinden bekledikleri bağlılık karşılığında onların isteklerine karşılık vermek zorundadırlar (Çakır, 2007). Örgüte düşük düzeyde bağlılık gösteren işgörenler, bireysel görevlerle ilgili çabalarda geride oldukları gibi, grup bağlılığının sağlanmasında da en az çaba gösterirler. Bu yüzden bu tür işgörenler örgüt içerisinde “duygusuz işgörenler” olarak tanımlanmaktadır. Düşük örgütsel bağlılık; söylenti, itiraz ve şikâyetlerle sonuçlandığından örgütün adına zararlar gelmekte, örgütle ilişkide olan kişilerin güveni kaybolmakta, yeni durumlara uyum sağlanamamakta ve gelir kayıpları meydana gelmektedir (Bayram, 2005).

2.10.2. İlimli Örgütsel Bağlılık

İlimli bağlılık düzeyi, genelde işgören ve örgüt açısından etkilerinin yüksek olduğu düzeydir. Bu bağlılık düzeyinin işgören ve örgüt için çeşitli olumlu ve olumsuz sonuçları vardır (Celep, 2000). Birey deneyiminin güçlü, fakat örgütsel özdeşleşmenin ve bağlılığın tam olmadığı bağlılık düzeyidir. İlimli bağlılık düzeyinde yer alan işgörenler, sistemin kendilerini yeniden şekillendirmesine karşı çıkmakta ve bu yüzden birey olarak kimliklerini korumak için çaba göstermektedirler. Bu düzeydeki işgörenler, örgütün bütün değil ancak bazı değerlerini kabul etme yeterliğine sahip olmakta, örgütün beklentilerini karşılarken, bir yandan örgütle bütünleşmeyi bir yandan da kişisel değerlerini korumayı sürdürmektedirler. Bunun yanında örgüte ilimli düzeyde bağlılık, her zaman olumlu sonuçlar ortaya çıkarmayabilir. Bu düzeydeki işgörenler, topluma sorumluluk ile örgüte sadakat arasında bir bocalama ya da çatışma yaşarlar. Bu durum, kararsızlığa ve örgütün verimsiz işleyişine yol açabilecektir (Bayram, 2005).

2.10.3. Yüksek Örgütsel Bağlılık

Bu bağlılık düzeyinde birey örgüte güçlü tutum ve eğilimlerle bağlılık gösterir. Örgütle olan özdeşleşme sonucunda yüksek bağlılık, hem birey hem de örgüt açısından önemli sonuçlar yansıtmaktadır. Örgüte yüksek derecede bağlılık, örgüt amaçlarının etkili bir biçimde gerçekleştirilmesini sağladığı gibi, bazı koşullarda amaçlardan sapmaya da neden olabilmektedir (Serin, 2011). Yüksek düzeyde bağlılık gösteren bireyler aynı zamanda yüksek derecede işlerine de bağlı iseler, örgütün en değerli üyeleri olurlar. Bu gibi işgörenler örgüt içinde kurumsal yıldızlar olarak adlandırılır. Bu işgörenlerin; işin kendisinden, örgütteki geleceklerinden, denetimden, iş arkadaşlarından, ödemedeki

eşitliğin yansıması olarak da ücretlerinde doyumu yüksektir. Kurumsal yıldızların örgütten ayrılmaları; mutsuzluk, hayal kırıklığına uğramaları, örgüt amaç ve kültürünün değişmesi, işten doyumsuzluk ve az ödülleniş veya mahrum bırakılmış hissine kapılmaları durumlarında olur. Bu bağıllık düzeyinde işgörenler, örgüte güçlü tutum ve eğilimlerle bağıllık gösterirler. Yüksek örgütsel bağıllık işgörene, meslekte başarı ve ücrette doyum sağlayabileceği gibi örgüt, işgörenin sadakatine karşılık ona yetki devrederek ve onu üst pozisyonlara getirerek bir şekilde ödüllendirmektedir (Balay, 2000a). Örgüte yüksek derecede bağıllık, örgüt amaçlarının etkili bir biçimde gerçekleştirilmesini sağladığı gibi, bazı koşullarda amaçlardan sapmaya da neden olabilmektedir .

Yüksek düzeyde bağıllık gösteren bireyler aynı zamanda yüksek derecede işlerine de bağıl iseler, örgütün en değerli üyeleri olurlar. Bu gibi işgörenler örgüt içinde kurumsal yıldızlar olarak adlandırılır. Bu işgörenlerin; işin kendisinden, örgütteki geleceklerinden, denetimden, iş arkadaşlarından, ödemedeki eşitliğin yansıması olarak da ücretlerinde doyumu yüksektir. Kurumsal yıldızların örgütten ayrılmaları; mutsuzluk, hayal kırıklığına uğramaları, örgüt amaç ve kültürünün değişmesi, işten doyumsuzluk ve az ödülleniş veya mahrum bırakılmış hissine kapılmaları durumlarında olur. Bu bağıllık düzeyinde işgörenler, örgüte güçlü tutum ve eğilimlerle bağıllık gösterirler. Yüksek örgütsel bağıllık işgörene, meslekte başarı ve ücrette doyum sağlayabileceği gibi örgüt, işgörenin sadakatine karşılık ona yetki devrederek ve onu üst pozisyonlara getirerek bir şekilde ödüllendirmektedir (Balay, 2000a). Devretmek suretiyle onu ödüllendirmektedir. Aşırı bağıllıktan dolayı, yüksek derecede bağıllık gösteren işgörenler, en verimli ürünü ortaya koyma amacına dayalı olarak örgütün amacını isteyerek kabul etmektedirler. Böylece örgüt, yüksek iş başarısı düzeyine ulaşmaktadır. Ancak aşırı adanmışlık örgütün esnekliğini azaltabilmektedir. Örgüt kendisine güçlü biçimde bağlanan; ancak örgütün gerektirdiği koşullara uymayan işgörenleri, örgütte tutmak zorunda kalmaktadır. Sonuç olarak; yüksek bağıllık düzeylerinin kabul edilmeyen olumsuz sonuçlarından ve en önemlilerinden birisi, bu işgörenlerin örgüt adına yasal ve ahlaki olmayan davranış göstermede daha istekli davranabildikleridir. Örgüt içi çatışmalarda, bu işgörenler, kendi kişisel ahlaklarını ve yaptırımları, örgütün emirlerinin ve kurallarının üstünde tutabilmektedirler (Celep, 2000).

Yapılan araştırmalar, öğretmenlerin okula ilişkin üç bağlılığını öne çıkarmıştır. Bunlar; okul için çaba gösterme isteği, okulda çalışmaya devam etme isteği ve okulun eğitimsel amaç ve değerlerini kabuldür. Bir diğer bağlılık olarak öğretime bağlılıktan da söz edilebilir. Öğretime bağlılık ise üç koşulu gerektirir: öğretmenin öğretimde farklılık yaratma konusunda inançlı olması, öğrencilerin öğreneceği konusundaki beklentisi ve öğretimin gerçekteşmesinde gerekli çabayı ortaya koymadaki istekliliği. Geçmişten günümüze kadar yapıla gelen etkili okul araştırmaları, yönetici ve öğretmenlerin örgütlerine bağlılığı kapsamında düşünölebilecek şu özelliklerini sıralamaktadırlar (Yıldız, 2013).

- Öğretmenlerin öğretim uygulamalarını sıkça ve sürekli olarak konuşur olmaları,
- Yönetici ve öğretmenlerin sürekli olarak birbirlerinin öğretimini gözlemeleri bu gözlemlerle kendi öğretimlerini değerlendirmeleri,
- Yönetici ve öğretmenlerin birlikte öğretim materyalleri planlaması, araştırması, değerlendirmesi ve hazırlanmasından oluşan bir dizi birleşik eylemleri yapmaları,
- Yönetici ve öğretmenlerin birbirlerinin öğretim uygulamalarını geliştirmeye yardımcı olması.

Eğitim örgütlerinde örgütün üst kademesine yükselme olasılığı azdır. Alt kademeyi oluşturan öğretmenlerin sayısı sistemin özelliği gereği merkezi örgütte yer alan işğören sayısından kat kat fazladır. Buna göre öğretmenlerin üst kademelere yükselme algılarının düşük olabileceği gibi, yükselme algısının bağlılığa etki derecesi de düşük olabilir. Diğer yandan, öğretmenlerin başarı değerlendirmelerini de nesnel olarak yapmak güçtür. Öğretmenlerin iş başarısının yönetici tarafından nesnel ve yansız olarak yapılması öğretmenlerin okullara olan bağlılığını yükseltebilir. Öğretmenlik mesleği diğer mesleklere oranla daha özerk yapıya sahiptir. Bu iş özerkliğinin öğretmenlerin bağlılıklarını olumlu yönde etkilediği ileri sürölebilir. Öğretmenlerin çoğunun aynı mesleki eğitime sahip olmalarından dolayı kendi aralarındaki etkileşiminin doyumunu yüksektir. Bu nedenle okul içi toplumsal etkileşim bağlılığı artırıcı yönde etkili olabilir (Celep, 2000).

2.11. Örgütsel Bağlılık Boyutları

Örgütsel bağlılık, örgüte psikolojik olarak kendini adamadır. Bireyin, örgütteki diğer kişilere yakın olma duygusuyla kendini ifade ettiği *özdeşleşme* boyutu; bireysel ve örgütsel amaç ve değerler sisteminin uygunluğunu anlatan *içselleştirme* boyutu (ki bunlar adanmışlığın karşılığıdır) ve araçsal bir birlikteliği anlatan *uyum* boyutu olmak üzere üç boyutta incelenebilir (Balay, 2000).

2.11.1. Uyum Boyutu

Örgüte yüzeysel bağlılığı ifade eder. Uyum içinde çalışan, yaptığını, yapmak zorunda olduğu için yapar. Yani uyumda bireyin zorla uyması söz konusudur. Çalışan yaptığını gerçekten inandığı için değil de ceza korkusu ya da ödül beklentisi içinde, kendisini mecbur hissettiği için yapması söz konusudur (Balay, 2000a). Uyum, çalışana seçme imkanı vermez; birey yapması gerekenleri denetim altında, güvensiz bir ortamda yapmak zorunda kalır. Uyum, bağlılığın ilk aşamasıdır. Bu aşamada birey, örgütte diğerlerinin etkilerini bir çıkar karşılığında kabul eder. Burada bir çıkar ilişkisi vardır. Birey bazı çıkarlar (ödeme, yükselme, vb.) karşılığında uyum gösterir. Buna karşın bir okulda, işgörenlerin tamamen mali yaklaşımlarla güdüleneceğini söylemek doğru olmaz. Çünkü okulun felsefe ve amaçları kar amacı güden bir örgütten tamamen farklıdır (Bursalıoğlu, 1994). Uyum bağlılığında, işgörenler örgüte sunduğu hizmetler karşılığında bir şeyler elde etme beklentisindedirler. Yani uyumda, ödeme, ilerleme, cezaları savma gibi dışsal ödülleri kazanma amacı vardır.

Bunlar elde edilemediğinde işgörenin çalışma düzeni ve performansı etkilenecektir. Eğitim çalışanlarının beklentilerinin karşılanmaması, gereksinimlerinin göz ardı edilerek geçiştirilmesi, çalışanların uzmanlığına, kişiliğine karşı saygının yok olması, çalışma ortamı ve koşulların uygunsuzluğu, etik olmayan uygulamaların çoğalması v.b. sebepler öğretmenlerin kendisini işine ve okuluna vermekten alıkoyar. Örgütlerde bu türden bir bağlılığın olması pek istenmemektedir. Özellikle okul gibi öğretmenlerin birçok fedakârlık ve özveride bulunması gereken örgütlerde, işgörenlerin uyum aşamasında bağlılık göstermeleri, örgütün etkililiğinin yanı sıra gelişmesini de olumsuz yönde etkileyecektir (İmamoğlu, 2011).

2.11.2. Özdeşleşme Boyutu

Örgütsel bağlılığın ikinci aşaması olup bireylerin örgüte ve çalışanlarına yakın olma isteklerine bağlıdır ve duygusal bir boyuttur. Bu boyutta çalışan başkalarının etkilerini, kendini tanımlamaya imkan veren ilişkilerin kurulması ve sürdürülmesi karşılığında kabul eder. Çalışan diğer örgüt üyeleriyle yakın ilişki içerisine girer, örgütün amaç ve değerlerini benimser, örgütle kendini özdeşleştirir ve böylece bağlılık oluşur. Özdeşleşmede başkalarının davranışları, başkalarıyla ilişkiye girmek ve bunu sürdürmek amacıyla benimsenir. Özdeşleşme, bireyin, değer verdiği şey ya da şeyler karşılığında örgütü ile bir anlamda bir kişilik bütünleşmesine girmesidir. Kurumuyla özdeşleşen birey, örgütüyle gurur duyar. Bu aşamada bireye hoşnutluk veren bir çekicilik vardır. Ancak örgütteki bu çekicilik kaybolunca bireyin de örgüte bağlılığı zayıflayabilir ve hatta sona erebilir (Balay, 2000a). Özdeşleşme bağlılığı ile çalışan, örgüte karşı sorumluluk hisseder, fedakarlıklarda bulunur, örgütle arasında bir gönül bağı kurar, örgütün tüm değerleri ile özdeşleşir.

2.11.3. İçselleştirme Boyutu

İçselleştirme, bireyin değerlerinin örgütsel değerlerle uyum içinde olması ve örgütsel değerlerin bireyin tutum ve davranışlarında etkili olmasıdır. Bu aşamada çalışanların, örgütün değerlerini gerçekten kişisel değerleriyle uyumlu görmesi söz konusudur. İçselleştirmede çalışanın, örgütün değer ve normlarını, kendi değer ve normları olarak, hiçbir zorlama olmaksızın içten kabulü ve benimsemesi söz konusudur (Gül, 2002). İçselleştirme uzun zaman gerektirir. Bunun yanında içselleştirme bir kere gerçekleştiikten sonra, bireyin yeni etki kaynaklarıyla etkilenmesi gerekmez. Örgütlerin en çok arzuladığı bağlılık formunun içselleştirmedir. Çünkü içselleştirmenin, kendi kendini devam ettirici olarak başlangıçtaki etki kaynağından bağımsız olma sebebindendir. Fakat başarılması hem daha zor hem de daha uzun zaman alıcıdır. İçselleştirme bir kez gerçekleştiğinde, bireyi etkilemek için yeni etki kaynaklarının devreye sokulması gerekmez. Çünkü bu bağlılık boyutunda birey, yeni bir fikri, değişimi, tutum veya davranışı kendisinin olarak kabul eder. Bunun için zorlamasız ve baskısız davranır.

Bu üç bağlılık boyutu birbirinden farklı ve bağımsız boyutlardır. Kısaca uyum bağlılığı, ödül ceza değerlendirmesini ön plana çıkarırken, özdeşleşme bağlılığı ve içselleştirme

örgütün bir üyesi olma, değerlerini kendi değerleri gibi benimseme ve örgütün beklentilerine dönük sonuçlara yönelmektedir (İmamoğlu, 2011).

2.12. Örgütsel Bağlılık Araştırmalarının Sonuçları

Örgütsel bağlılığın sonuçları ile iş doyumunun sonuçları kimi durumlarda karıştırılır. Mowday, Steers ve Porter (1979) iş doyumunu ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğunu daha önceden belirlemişler, düşük iş devri, azalan gecikmeler, düşük işten ayrılmalar, yükseltile iş performansı gibi faktörlerde benzerliklerini ortaya koymuşlardır. Daha sonra Randall, Fedor ve Longenecker bu konuda daha az inandırıcı olabilmişlerdir. Bu durum farklı tanımlamalar ve yorumlamaların ortaya çıkması sonucunu doğurmuştur (Luthans, 1992).

Örgütsel bağlılığın sonuçlarını beş başlıkta toplamak mümkündür (Çırpan,1999).

1. Bağlılık ve İş Başarımı: Bu değişkenler arasında zayıf bir ilişki vardır. Çünkü başarının şartları eğitim, yetenek, güdülenme, olanaklar gibi çok farklı etkenlerden oluşmaktadır. Bağlılık belki başarıyı bir yönüyle etkileyebilir. Güçlü bir ilişki beklememekle birlikte bağlılığın işgörenlerin çabalarını olumlu yönde etkileyerek başarıya katkıda bulunabileceği düşünülmektedir.

2. Bağlılık ve Örgütte Kalma Süreci: Bu iki değişken arasında olumlu bir ilişki olduğu araştırmalarla ortaya konmuştur.

3. Bağlılık ve İse Devamsızlık: Kuramsal olarak iki değişken arasında birebir ilişkiden daha çok, örgüte bağlılık düzeyleri yüksek bireylerin ise devam konusunda daha istekli olacakları, bu nedenle örgüte bağlılığın ise devamı etkileyen bir faktör olduğu ileri sürülebilmektedir.

4. Bağlılık ve İşe Geç Gelme: İki değişken arasında önemli derecede nitelendirilebilecek şekilde bir olumsuz ilişkinin varlığı söylenebilmektedir.

5. Bağlılık ve İş Gücü Devri: Araştırmaların gösterdiği istatistiklere göre örgüte bağlılık ile işgücü devri arasında önemli ölçüde ters bir ilişki olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılık özellikle sosyal, örgütsel ve endüstri psikoloji açısından da büyük

önem taşımaktadır. Birçok işgörenin çalıştığı örgütü en uygun çalımsa alanı olarak görmemesine dönük veriler ve araştırmalar bu kavramın önemini daha da arttırmaktadır.

2.13. İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi

İş doyumu iş doyumu işgörenlerin moralleri ve yaptıkları işe güdülenmeleri açısından önem arz etmektedir. Tatmin olan birey işiyle daha ilgili ve işini en iyi şekilde yapmaya çalışırken, örgütüne duyduğu bağlılıkta artar. İlk başlangıçta birey ve örgüt arasında güçlü bir bağlılık düzeyi oluşturulmamışsa kişinin en küçük bir tatminsizlik durumunda örgüte karşı olumsuz tutumlar içine gireceği ve işini de kolayca bırakabileceği söylenebilir. Ama örgütün değerleri ile bireyin değerleri birbirine uyuyorsa ve güçlü bir başlangıç bağlılık düzeyi oluşturulursa meydana gelecek tatminsizlik durumunda işgören bunun düzeleceğini ve bunun çözümlenebilir olduğunu düşünerek mücadele eder ve ilk etapta işini bırakmayı düşünmez. Örgütten kaynaklanan bir takım niteliklerin varlığı ya da yokluğu her bir işgörenin çalıştığı kuruma ilişkin tutumlarını ve çalışanın kurumuna karşı bağlılığını etkiler. İş doyumu ve örgütsel bağlılık birlikte değerlendirildiğinde kaçınılmaz olarak birbirleri ile ilişkili, fakat buna karşın ayırt edilebilir farkların olduğu görülmektedir. İş doyumu mevcut iş çevresi ile ilgili olarak işe yönelik verilen tepkilerden oluşurken, örgütsel bağlılık ise bu tepkilerle ilişkili daha kalıcı ve genel değerlendirmelerden oluşmaktadır. İş görenlerin moralleri ve yaptıkları işe güdülenmeleri açısından önem arz etmektedir. Tatmin olan birey işiyle daha ilgili ve işini en iyi şekilde yapmaya çalışırken, örgütüne duyduğu bağlılıkta artar. İlk başlangıçta birey ve örgüt arasında güçlü bir bağlılık düzeyi oluşturulmamışsa kişinin en küçük bir tatminsizlik durumunda örgüte karşı olumsuz tutumlar içine gireceği ve işini de kolayca bırakabileceği söylenebilir. Ama örgütün değerleri ile bireyin değerleri birbirine uyuyorsa ve güçlü bir başlangıç bağlılık düzeyi oluşturulursa meydana gelecek tatminsizlik durumunda işgören bunun düzeleceğini ve bunun çözümlenebilir olduğunu düşünerek mücadele eder ve ilk etapta işini bırakmayı düşünmez.

Kurumlarda iş doyumu ve örgütsel bağlılığın etkililik ve verimlilik üzerinde önemli bir etkisi olduğu bilinmektedir. Yöneticilere göre örgüte bağlı ve mutlu çalışanlar, daha etkili, yenilikçi, dikkatli, duyarlı ve mutsuz çalışanlardan daha çok çaba sarf ederler. Yöneticiler örgütsel davranışların örgütsel bağlılık ve iş doyumundan önemli ölçüde

etkilendiğini düşünürler. Bu nedenle yöneticiler iş doyumunu ve örgütsel bağlılık konuları ile daha yakından ilgilenmek durumundadırlar (Çetinkanat, 2000).

İnsan kaynakları yönetiminde ve örgütsel davranış biliminde işgörenlerin tutumları son derece önem taşımaktadır. Özellikle iş doyumunu ve örgütsel bağlılık boyutundaki tutumlar ayrı bir yer tutmaktadır. İki kavramın kısaca anlatımı, işe ve örgüte karşı geliştirilen tutumların toplamı şeklinde özetlenebilmektedir. İş doyumunu, çalışanın yapmakta olduğu işine karşı geliştirdiği tutumlarla ilgili iken, örgütsel bağlılık işgörenin çalıştığı örgüte karşı geliştirdiği tutumlarla ilgilidir. Bağlılık örgüte duyulan duygusal tepkiyi yansıtan genel bir kavram iken, iş tatmini kişinin işe veya onun bazı yönlerine duyduğu bir tepkiyi yansıtmaktadır. Bağlılık amaçları ve değerleri kapsayıcı bir şekilde örgüte bağlanmayı, tatmin ise kişinin görevlerini yerine getirdiği belirli bir iş veya çalışma ortamını öne çıkarmaktadır. Ayrıca Lyman ve arkadaşları bağlılığın zaman süreci boyutunda iş tatmininden daha kalıcı olduğunu belirtmişlerdir. Smith ve arkadaşları ile Porter, bağlılığın yavaş ve tutarlı bir şekilde gelişirken tatmin daha değişken olup daha çabuk gelişebildiğini ifade etmektedirler. Diğer taraftan Smith, örgütsel bağlılığın, işten çok örgüte yönelik olduğundan iş doyumunu da kapsayıcı nitelikte, genel, karmaşık ve bütüncü olduğunu belirtmektedir (Mahmutğlu, 2007).

Örgütten kaynaklanan bir takım niteliklerin varlığı ya da yokluğu her bir işgörenin çalıştığı kuruma ilişkin tutumlarını ve çalışanın kurumuna karşı bağlılığını etkiler. İş doyumunu ve örgütsel bağlılık birlikte değerlendirildiğinde kaçınılmaz olarak birbirleri ile ilişkili, fakat buna karşın ayırt edilebilir farkların olduğu görülmektedir. İş doyumunu mevcut iş çevresi ile ilgili olarak işe yönelik verilen tepkilerden oluşurken, örgütsel bağlılık ise bu tepkilerle ilişkili daha kalıcı ve genel değerlendirmelerden oluşmaktadır (Konuk, 2006; Tekbalkan, 2010).

2.14. Alanda Yapılan Araştırmalar

Bu bölümde iş doyumunu ve örgütsel bağlılık konularında Türkiye’de ve dünyada yapılmış olan bazı çalışmalara yer verilmiştir.

2.14.1. İş doyumu Konusunda Yapılmış Olan Çalışmalar

Niehoff (1997), iş doyumu, örgütsel bağlılık ve bireysel ve örgütsel değerlere uyum, konulu araştırmasında, Katolik ve Yahudi üniversitelerinde görevli 500 çalışanın görüşlerine başvurmuştur. Yapılan araştırmada iş doyumu, örgütsel bağlılık ve görev uyumu arasında az, ancak önemli ilişkilerin olduğu belirlenmiştir. İş doyumu ile demografik etkenler arasında da ilişkinin olduğu görülmüştür. Örgütsel bağlılık ise, bağlılığı artırmaya yönelik yaş, görev süresi, dini üyelik gibi etkenlerle ilişkilidir.

Shann (1998), kırsal bölgelerde görev yapan öğretmenlerin iş doyumu ve mesleki bağlılıklarını araştırdığı çalışmasında, öğretmenlerin eğitim düzeylerinin ve deneyimlerinin araştırmanın sonucunu en fazla etkileyen değişkenler olduğunu saptamıştır. Öğretmenlere çalıştıkları okulda, onlar için neyin önemli ve doyurucu olduğu sorusuna “çocuklar” yanıtını vermişlerdir. En fazla doyuma ulaştıkları nokta ise, öğretmen-veli işbirliğidir. Öğrencilerle ilgili kararlar alınırken velilerin katılımının az olması öğretmenlerin doyumunu olumsuz yönde etkilemektedir. Öğretmenlerin ayrıca, okulda yeterince söz sahibi olamamaktan dolayı doyum düzeylerinin düşük olduğu görülmektedir. En az doyuma ulaşılan noktalardan biri de iş güvenliğidir (Shann, 1998).

Cebeci (2006) tarafından yapılmış olan araştırmaya göre Okul müdürlerinin iş doyumu düzeyleri, onların cinsiyet, yaş, mezun olunan okul türü, mesleki kıdem, yöneticilik kıdemi ve yöneticilik ile ilgili hizmet içi eğitime katılma değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Şahin (1999) ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin iş doyum düzeylerini araştırmıştır. Araştırma sonucunda cinsiyet, yaş, medeni durum ile iş doyumu arasında anlamlı farklılıklar tespit etmiştir. Özellikle kadın öğretmenlerin iş doyumunun erkek öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca, kıdem düzeyi düşük olan öğretmenlerin kıdem düzeyi yüksek olan öğretmenlere nazaran iş doyum düzeyleri daha yüksek çıkmıştır.

Ağan (2002) özel okullar, devlet okulları ve dershanelerde çalışan lise öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini karşılaştırılmalı bir şekilde inceleyerek, özel okullarda ve dershanelerde çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin, devlet okullarında çalışanlara göre daha yüksek olduğunu belirlemiştir.

Toker'in (2007) demografik değişkenlerin iş doyumuna etkileri konusundaki çalışmasına göre çalışanların yaşlarının ilerledikçe iş doyumlarının arttığı bunun nedeninin ilerleyen yaşla birlikte; deneyim nedeni ile uyumun artması olabileceği belirtilmiştir. Diğer taraftan daha genç çalışanların yükselme ve diğer iş koşullarına yönelik aşırı beklentilere sahip olmaları nedeniyle, işe yeni başlayanlarda doyumsuz olma olasılıkları oldukça yüksektir. Çalışmada kadın ve erkek çalışanların iş doyum düzeyleri arasında farklılık bulunmadığı saptanmıştır. Bununla birlikte kadın çalışanların annelik rolleri ile işteki rolleri çatışmakta ve rol çatışması işteki rollerinde belirleyici olmaktadır. Genel olarak toplumda, aile ve bakım sorumluluğunu kadınların üstlenmesi beklenmekte ve kadın kendini çoğu zaman anne ve eş rolleri kapsamında gerçekleştirmeye çalışmaktadır. Araştırmada lise mezunu çalışanlar ile üniversite mezunu çalışanlar arasında iş doyumunu bakımından farklılık bulunmaktadır. Lise mezunu çalışanlar üniversite mezunu çalışanlarına oranla işlerinden daha çok doyum elde etmektedir. Bu farklılık üniversite mezunu çalışanların yüksek beklenti içerisinde olmasından kaynaklanmaktadır. Ayrıca, mesleği ile ilgili eğitim alanlarda işle ilgili doyum daha fazla saptanmıştır.

2.14.2. Örgütsel Bağlılık İle İlgili Araştırmalar

Varoğlu (1993), kamu sektörü çalışanlarının işlerine ve örgütlerine ilişkin tutumları, bağlılıkları ve değerlerini incelediği araştırmasında, işgörenlerin işlerine ve örgütlerine yönelik tutumları içerisinde önemli yer tutan örgütsel bağlılığı, hem genel hem de alt boyutlarıyla incelemiştir. Araştırma sonuçları, Türk kamu sektöründeki çalışanların, çoğunlukla yüksek düzeyde devamlılığa yönelik bağlılık gösterdiklerini; iş görenlerin ayrılma ve çalışma nedenlerinin ağırlıklı olarak çalışma ortamındaki faktörlerce belirlendiğini, devamlılığa yönelik bağlılığın aslında görünürdeki bağlılık olarak ortaya çıktığını; çıkara dayalı bağlılığın ise gerçekte bağlılık olarak düşünölemeyeceğini istatistiksel olarak ortaya koymuştur.

Zeyrek'in (2008) yaptığı 'Milli Eğitim Bakanlığı 2005 Öğretmenlik Kariyer Basamakları Yükselme Sınavında Öğretmenlerin Başarı Durumları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi' isimli araştırmada; öğretmenlerin örgütsel bağlılık toplam ve alt boyutları için aldıkları puanlar ile eğitim düzeyleri durumu, ek iş yapıp yapmama durumu, eşinin çalışma durumu değişkenleri arasındaki anlamlı bir fark

olmadığı, öğretmenlerin örgütsel bağlılık toplam ve alt boyutları için aldıkları puanlar ile cinsiyet, medeni durum, yaş, çalıştıkları kurum türü, branş, mesleki kıdem, meslek değiştirmeyi isteme durumu, aylık gelirlerinin yeterlilik algısı, mesleği seçme durumu ve hizmetiçi kurslara katılma durumu değişkenleri arasında ise anlamlı farklar görüldüğü tespit edilmiştir.

Topaloğlu v.d. (2008) tarafından yapılan araştırmada, öğretmenlerin örgütsel bağlılığının oluşmasında; yaş, cinsiyet, çalışma süresi, mesleki alanı, okul türü gibi bazı temel faktörlerin etkisi incelenmiştir. Araştırma grubundaki öğretmenlerin örgütsel bağlılığı üzerinde demografik faktörlerin (yaş, cinsiyet, kıdem yılı, branşı, okul türü, idari görevi, maaşı) etkisinin olduğu kanıtlanmıştır. Araştırma grubundaki öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ile cinsiyet dağılımı arasında bir ilişkinin olup olmadığına bakılmış ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığı üzerinde cinsiyet faktörünün belirgin bir etkiye sahip olmadığı bulunmuştur. Araştırma grubundaki öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ile okul türü değişkeni arasında bir ilişkinin olup olmadığına bakılmış ve ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının ilköğretimde görev yapan öğretmenlerden daha yüksek düzeyde olduğu bulunmuştur. Araştırma grubundaki öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ile branş değişkeni arasında bir ilişkinin olup olmadığına bakılmış ve öğretmenlerin branş dağılımlarına göre örgütsel bağlılıklarında bir farklılaşma gözlenmemiştir. Araştırma grubundaki öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ile idari görevleri olup olmadığı değişkeni arasında bir ilişkinin olup olmadığına bakılmış ve idari görevi olan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin idari görevi olmayan öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde olduğu bulunmuştur.

2.14.3. İş Doymu Ve Örgütsel Bağlılık İle İlgili Yapılan Araştırmalar

Mavuş (2014), tarafından yapılmış bir araştırmaya göre Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Teşkilatı yönetici olmayan çalışanların iş doymaları ile örgütsel bağlılığa ilişkin algılarında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. En düşük ilişki devam bağlılığı ile yönetim biçimi, gelişme ve yükselme olanakları, iş arkadaşları, fiziksel ortam, ve genel iş doymu algıları arasında gözlenmiştir. Bir başka deyişle devam bağlılığı ile yönetim biçimi, gelişme ve yükselme olanakları, iş arkadaşları, fiziksel ortam, ve genel iş doymu algıları arasında bir ilişki söz konusu değildir. En yüksek ilişki Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Teşkilatı yönetici olmayan çalışanların iş

doyumları ile duygusal bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bir başka ifadeyle, Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Teşkilatı yönetici olmayan çalışanların iş doyumları arttıkça duygusal bağlılığa ilişkin algıları da artmaktadır. Sonuç olarak Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Teşkilatı yönetici olmayan çalışanların iş doyum algıları arttıkça örgütsel bağlılık düzeyleri de artmaktadır.

Aykaç (2010), tarafından yapılmış araştırmada işgörenlerin iş doyum ve örgütsel bağlılık düzeyi; sadece demografik değişkenlerle değil aynı zamanda örgütsel ve örgütsel olmayan faktörlere de bağlıdır. Dengeli ve adil bir ücret ve ödüllendirme sistemi, iş arkadaşlarıyla kurulan dostluk ortamı, yapılan işte kariyer imkanı, açık ve çok yönlü iletişim, çalışmaya elverişli, ergonomik açıdan sorunsuz fiziksel çalışma koşulları, kararlara katılma, işgörenlerin beklenti ve ihtiyaçlarına cevap veren iş niteliği, takım çalışmasına imkan verme ve üyelerini bütünleştiren, biz kültürü oluşturan örgüt kültürü; işgörenlerin iş doyumunda ve örgütsel bağlılıklarında artış yaratmakta; daha verimli çalışmalarını sağlamaktadır. İş doyumunun artması ya da azalması; örgütsel bağlılığı aynı yönde arttırıp azaltırken; aynı zamanda örgütsel bağlılığın da artması ya da azalması iş doyumunu aynı yönde arttırmakta ya da azaltmaktadır sonucuna ulaşılmıştır.

Yıldızhan (2011),“Örgütsel Adalet ile İş doyumunu arasındaki ilişki: Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü Örneği” adlı yüksek lisans tezinde örgüt çalışanları olan yönetici ve iş görenlerin örgütlerinden bekledikleri ve bu beklenenlerin karşılanma derecesi olarak kabul edebileceğimiz iş doyum düzeyi ile iş görenlerin adalet algıları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmada MEB Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünde çalışan 752 personelden 500’üne anket uygulanmıştır. Araştırma bulgularına göre personelin iş doyumunu ile örgütsel adalet algısı arasında pozitif bir ilişki gözlenmektedir. Başka bir anlatımla, iş doyumunu algısı yükseldikçe örgütsel adalet algıları da olumlulaşmaktadır.

Tekbalkan (2010), “Dış Kaynaklardan Yararlanan Otel İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık ile İş doyum arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma” adlı yüksek lisans tezinde Ankara’da faaliyet gösteren ve dış kaynaklardan yararlanan 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde, DKY ile örgüte katılan çalışanlar (taşeron firma personeli) ile örgütün kendi çalışanları arasındaki örgütsel bağlılıkları ile iş doyumunu ilişkileri incelenmiştir.

Çalışanların örgütün kendi elemanı olup olmamaları, hem örgütsel bağlılıklarını hem de iş doyumlarını etkiledikleri araştırma sonucunda tespit edilmiştir.

Karaca (2001), “İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Bir uygulama” adlı yüksek lisans tezinde Denizli ili Özel sektör ve Kamu sektöründe en çok işçi çalıştıran kurumlar baz alınmıştır. Özel ve Kamu sektör arasında iş tatmininin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi iki sektör arasında karşılaştırma yapılarak incelenmiştir. Araştırma sonucunda her iki kurum karşılaştırıldığında kamu sektöründe çalışanların örgütsel bağlılıkları özel sektör çalışanlarına oranla daha yüksek çıkmıştır.

Mahmutoğlu (2007), “Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütünde İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık” adlı doktora tezinde Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütü yöneticilerinin iş doyumunu ve örgütsel bağlılıklarını algılama düzeyleri ve bu düzeyler arasında yaş, cinsiyet, eğitim durumu, yönetim görevi ve kıdem bakımından anlamlı bir fark ve iş doyumunu ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını saptamak istemiştir. Araştırma sonucunda MEB yöneticilerinin örgütsel bağlılıklarının genel olarak orta düzeyde, normatif bağlılığın ve devam bağlılığının da orta düzeyde, duygusal bağlılığın ise çok düzeyinde olduğu belirlenmiştir.

Güzelbayram (2010), “Ankara, İstanbul, İzmir’deki Vakıf Üniversitelerinde Görev Yapan Okutmanların Örgütsel Bağlılık Düzeyleri” adlı yüksek lisans tezinde Ankara, İstanbul ve İzmir illerinde bulunan vakıf üniversitelerinde görev yapan 118 okutmanın örgütsel bağlılık düzeyleri araştırılmıştır. Araştırma sonucu okutmanların buldukları okulla ilgili genel yargılarının olumlu olduğu, okulda bulunmaktan genel olarak hoşnut oldukları ve okulun kendileri için koyduğu kurallara kuralların gerekliliğine inandıkları için uydukları görülmüş. Benzer şekilde, okul yöneticilerinin okutmanların örgütsel bağlılıklarını arttırmak için yaptıkları çeşitli uygulama ve çabalardan da memnun oldukları fakat okutmanlar başka bir yerde çalışma olanağı buldukları takdirde emek ve birikimlerini dikkate almaksızın bu olanağı değerlendirebilecekleri görülmüştür.

Balay (2000), “Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı” isimli araştırmasında, özel liseler ile resmi liselerde görevli öğretmen ve yöneticileri, çeşitli değişkenler boyutunda, anlamlı farklılaşma olup olmadığı açısından incelemiştir. Araştırma ile örgütsel bağlılığın hizmet süresi, mezun olunan kurum, öğrenim düzeyi ve gelir faktörlerine göre karşılaştırmalı inceleme yapılmıştır. Bu çalışmada, örgütsel

bağlılık, uyum, özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarında tanımlanmıştır. Araştırmaya katılanlardan, resmi lisedekiler özel liselere göre, öğretmenler de yöneticilere göre yüksek düzeyde uyuma ilişkin örgütsel bağlılık göstermektedir. Katılımcıların algılamalarına göre, özel liseler resmi liselere göre, yöneticiler de öğretmenlere oranla özdeşleşme boyutunda daha üst düzeyde örgütsel bağlılık algılamasına sahiptirler. İçselleştirme boyutuna ilişkin olarak ise araştırmaya katılanlardan, özel lisedekiler resmi liselere kıyasla, yöneticiler de öğretmenlere göre daha üst düzeyde kuruma ilişkin içselleştirme algısına sahiptirler. Sonuçta, resmi liselerde çalışanların okullarına zorunlu uyum ve araçsal nitelikte bağlılık gösterdikleri, özel liselerde ise çalışanların okulları ile psikolojik bir bütünleşme çerçevesinde duygusal bir bağ oluşturdukları ileri sürülebilmektedir

Yıldırım (2002), “Çalışma Yaşamında Örgüte Bağlılık ve Adalet İlişkisi” adlı çalışmasında, genel olarak çalışanların örgütsel bağlılıklarının hangi değişkenlerle ilişkili olduğu ve hangi değişkenlerle açıklanabileceğinin ortaya çıkarılmasını amaçlamıştır. Bu çalışmada, kişisel değişkenlerden yaş ile örgüte duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında pozitif, kurumda kalmaya devam etme isteği arasında negatif bir ilişki olduğu; eğitim ile örgüte duygusal bağlılık ve örgütte kalma isteği arasında anlamlı bir ilişki olmadığı; eğitimle örgüte normatif bağlılık arasında ise negatif bir ilişki olduğu, unvan ile örgüte duygusal bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı, buna karşın unvan ile örgütte kalmaya devam etme isteği ile örgüte normatif bağlılık arasında negatif bir ilişki olduğu; çalışma yılı ile örgüte duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında pozitif bir ilişki varken örgütte kalma isteği ile çalışma yılı arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı gözlenmiştir.

Akınaltuğ (2003), “Yöneticilerde İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Analizi: Tedaş Örneği” adlı çalışmada, iş doyumu ve örgütsel bağlılık arasında doğru orantılı bir ilişki olduğunu; iş doyumu arttıkça örgütsel bağlılığın da arttığını belirlemiştir. Çalışanların, maddi doyumun yanında psikolojik doyuma da ulaşmak istedikleri; işle ilgili karar verirken işin özelliklerine, çalışma olanaklarına, çalışma arkadaşlarına baktıkları ifade edilmiştir. Çalışanın, işinden doyumu arttıkça verimliliği ve bağlılığı da artmaktadır. Bir başka deyişle doyum azaldıkça bağlılık da azalmaktadır.

Kaya (2005), “İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık: Polis Akademisi Başkanlığında Bir Uygulama” adlı çalışmada, çalışanların iş doyumuna ve örgütsel bağlılıklarına ilişkin algılarının alt boyutlarda anlamlı farklılıklar gösterdiğini; bu algılamaların eğitim seviyelerine göre farklılaştığını; yüksek lisans eğitimi alanların iş doyumlarının diğer eğitim seviyesinde bulunanlara göre daha yüksek iş doyumuna sahip olduklarını; 16-20 yıl kıdemi olan çalışanların, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık alt boyutlarında diğer kıdem aralıklarında bulunanlara göre daha yüksek bağlılık ve doyum elde ettikleri belirlenmiştir.

Efeoğlu (2006), “İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma” adlı çalışmada, iş-aile yaşam çatışmasının iş doyumunu üzerinde pozitif yönde etkisi olduğunu; aile-iş çatışmasının iş doyumunu üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmadığını; iş-aile yaşam çatışmasının ve aile-iş çatışmasının kurumsal bağlılık üzerinde negatif yönde bir etkisi olduğunu; iş-aile çatışmasının ise kurumsal bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisine rastlanmadığını belirlemiştir.

Ergü (1998), çalışmada, “Milli Eğitim Müfettişlerinin İş Doyumu” adlı çalışmada iş doyumunu konusunu incelemiş ve bakanlık müfettişleri ile ilköğretim müfettişlerinin iş doyum düzeylerini ele alarak elde edilen veriler sonucunda bir karşılaştırma yapma yoluna gitmiştir.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin “iş doyumu” ve “örgütsel bağlılıklarının” incelendiği bu araştırmada tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modeli geçmişte veya şuan var olan bir durumu olduğu şekliyle değiştirmeden betimlemeyi amaçlayan bir araştırma yaklaşımıdır. Araştırmaya konu olan olay ya da durum kendi koşulları içinde olduğu tanımlanmaya çalışılır (Karasar, 1999).

Bu araştırmada sırasıyla konu hakkında literatür taranmış, daha sonra okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumu ve örgütsel bağlılık düzeyleri incelenmeye çalışılmıştır.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Bu araştırmanın evrenini 2014-2015 eğitim öğretim yılında, Kayseri İl Merkezindeki Kocasinan, Melikgazi ve Talas ilçelerinde devlet okullarında görev yapan ilköğretim okullarının bünyesindeki ana sınıfları ve anaokullarında çalışan okul öncesi eğitimi öğretmenleri oluşturmuştur. Araştırmanın evreninde 2014-2015 eğitim öğretim yılı itibariye 710 okul öncesi eğitimi öğretmeni bulunmaktadır. Araştırma evreninin geniş olması sebebiyle, evreni temsil edecek örnekleme ulaşma kolaylığı sağlamak için araştırma evrenini araştırma açısından önemli görülen özelliklerine göre alt evrenlere ayrılması ve her alt evrenden alt evrenin genel evrendeki temsil edilme oranı kadar örneklem alınmıştır. Araştırma örneklemi belirlenirken random metodu kullanılmıştır. 200 Öğretmene anket formu dağıtılmış, ancak 151 anket formu geri dönmüştür.

3.3. Veri Toplama Araçları

Veri toplama aracı, Kayseri ilinde 3 farklı ilçede çalışan okul öncesi eğitimi öğretmenlerine araştırmacı tarafından uygulanmıştır. Uygulamadan önce, çalışmayla ve anketin yanıtlanmasıyla ilgili açıklamalar yapılarak katılımcıların isimlerini belirtmeden

anketteki sorulara serbestçe yanıt vermeleri sağlanmıştır.

Bu çalışmada, öğretmenlere ait kişisel verileri toplamak amacıyla da araştırmacı tarafından “Kişisel Bilgi Formu”, “Minnesota İş Doyum Ölçeği” ve Balay (2000) tarafından geliştirilen “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” dağıtılmıştır.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından oluşturulan ve örneklem grubunun demografik özelliklerinin yer aldığı anketten oluşmaktadır. Okul öncesi eğitimi öğretmenleri hakkında bilgi toplamak amacıyla geliştirilen kişisel bilgi formunda; araştırmaya katılacak olan öğretmenlerin; cinsiyet, mesleki kıdem, okuldaki görev süresi gibi demografik değişkenler yer almaktadır.

3.3.2. Minnesota İş Doyum Ölçeği

Bu çalışmada okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin iş tatminlerini ölçmek amacıyla (Minnesota Satisfaction Questionnaire) Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin kısa formu kullanılmıştır. R.V Davis, D.J. Weiss, G.W England, L.H. Lofquist (1967) Minnesota Tatmin Ölçeği'nin uzun formundan (100 madde) iç ve dış faktörlerinden oluşan tatmin durumları ile ilgili maddeleri birleştirerek 20 madde halinde bir ölçek geliştirmişlerdir. Ölçeğin Türkiye'deki adaptasyon çalışmasını Hacettepe Üniversitesi'nden Deniz ve Güliz Gökçora (1985) yapmışlar, ölçeği İngilizce formundan Türkçe 'ye çevirmişlerdir. Geçerlilik ve güvenirlik çalışmaları yapılmış, Cronbach Alpha değeri .77 olarak bulunmuştur. Bu çeviri başka dil bilimciler tarafından da kontrol edilerek, uygulanması uygun görülmüştür. Ölçek likert tipinde olup 20 maddeden oluşmaktadır. 12 maddesi içsel, 8 maddesi ise dışsal doyumu ölçmektedir.

İç Faktörler

1. **Faaliyet (meşguliyet):** Her zaman meşgul olması
2. **Serbestlik:** Yalnız başına çalışma şansı
3. **Değişiklik:** Zaman zaman değişik şeyler yapabilme
4. **Sosyal statü:** Toplumda saygın bir kişi olma şansı

- 7. Ahlaki Değerler (Vicdan):** Vicdani bir sorumluluk taşıma
- 9. Kendi kendine bir şeyler yapabilme:** Diğer insanlara yardım edebilme şansı
- 10. Otorite:** Diğer insanlara ne yapacaklarını söyleme şansı
- 11. Yeteneklerini Kullanma:** Yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapabilme şansı
- 15. Sorumluluk:** Alınan kararları uygulama şansı
- 18. Tanınma:** Bir meslekte çalışanların iyi bir iş yapması sonucu takdir edilmesi
- 19. Başarı:** Yaptığı iş karşılığında duyulan başarı hissi
- 20. Yaratıcılık:** Kendi yöntemlerini kullanma şansı

Dış Faktörler

- 5. Yönetici İnsan İlişkileri:** Yönetici ve çalışanların uyum içinde olmaları
- 6. Yönetici ve Teknik:** Yöneticilerin karar vermedeki yeteneği
- 8. Güvence:** Mesleğin güvenli bir gelecek sağlaması
- 12. Şirket Politikası ve Pratiği:** Şirket politikasının pratikteki uygulanışı
- 13. Ücret:** İş karşılığında yapılan ödemeler
- 14. İlerleme:** Mesleğinde ilerleme şansı
- 16. Çalışma Şartları:** Çalışma şartlarının uygunluğu
- 17. Çalışma Arkadaşları:** Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları (Gürbüz, 2008).

3.3.2.1. Minnesota İş Doyum Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirliği:

Boğaziçi Üniversitesi'nde Aslı Baycan, 1985'te Doç. Dr. Burhan Fişek'in kontrolü altında aynı form üzerinde çalışmış ve Yüksek Lisans tezinde kullanmıştır. Sheraton Oteli'nde çalışan iş görenlere bir pilot uygulama yaparak ölçeğin görünüş geçerliliği ve

cümlerinin anlaşılma düzeyleri kontrol edilmiş Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısının. 80'nin üzerinde olduğu görülmüştür.

İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi'nde Nurhayat Özdayı, 1990'da Eren'in danışmanlığında aynı form üzerinde çalışmış "Resmi ve Özel Liselerde çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Streslerinin Karşılaştırmalı Analizi" konusundaki doktora tezi için ölçeği 1134 lise öğretmenine uygulamıştır. Bu çalışmada güvenilirlik katsayısı Cronbach Alpha. 87 olarak bulunmuştur (Aliyeva, 2001).

Bu ölçek çalışanların iş ve iş yerine yönelik tatmin düzeyini belirleyen bir ölçek olduğundan Türkiye'de ve yurtdışında çok sık kullanılmaktadır. Marmara Üniversitesi'nde Aliyeva, 2001; Dalgan, 1998; Yıldırım, 2004 yüksek lisans tezlerinde Minnesota İş Tatmin Ölçeğini kullanmışlardır. Yurtdışında yapılan birçok çalışmada ölçeğin test-tekrar test güvenilirliği. 89 olarak bulunmuştur (Dawis, England, Lofquist ve Weiss 1967; Blackburn, Dunham ve Pierce 1979; Mellon ve Schmitt 1980). Wexley, Aleksander Greenawalt ve Couch (1980) çeşitli iş yerlerinde çalışanlarla yaptığı bir çalışmada içsel ve dışsal iş tatmini puanları arasındaki ilişki miktarının. 63 olduğunu açıklamıştır. Aynı şekilde Coyle, White, ve Rauscherger (1978) bu ilişkinin. 83 olduğunu ve boyutların iç tutarlılığının. 81 ve. 78 olduğunu ortaya çıkarmıştır (Aliyeva,2001.). Saunders ve arkadaşlarının (2003) çalışmalarında yaptıkları analiz sonucunda ise Cronbach Alpha katsayısı. 99 olarak bulunmuştur. Bu ölçeğin yüksek oranda güvenilir olduğunu ortaya koymaktadır. Ölçeğin uygulanmasında önce uzman bir ekibin, ifadelerin anlaşılabilirliği noktasında onayının alınması da ölçeğin içerik açısından geçerli olduğunu ortaya koymaktadır (Gündüz, 2009).

Puanlar 1-5 arası değerlerin toplamı alınarak hesaplanmakta ve üç şekilde değerlendirilmektedir: düşük (≤ 25), normal veya orta ($26-74$) ve yüksek iş tatmini (≥ 75).

3.3.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Balay'ın (2000b) "Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı" adlı çalışmasında hazırlanmış olduğu ölçek kullanılmıştır. Kendisi ile görüşülerek, ölçeği kullanmak için izin alınmış olup, ölçek beşli likert tipinde olup 27 maddeden oluşmaktadır. Örgütsel bağlılık ölçeğinin yapı geçerliliği ve güvenilirliği ile

ilgili çalışmalar, Balay (2000b) tarafından yapılmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeği; uyum, özdeşleşme ve içselleştirme bağlılık olmak üzere üç alt boyuta sahip 27 maddelik bir ölçektir. Örgütsel bağlılık ölçeği de 5'li likert tipinde hazırlanmış olup kodlamalar 1:Hiç katılmıyorum, 2: Az katılmıyorum, 3:Orta düzeyde katılıyorum, 4:Katılıyorum, 5:Tam katılıyorum şeklindedir. Örgütsel bağlılık ölçeğinin 1-8. maddeleri uyum alt boyutunu, 9-16. maddeleri özdeşleşme alt boyutunu ve 17-27. maddeleri içselleştirme alt boyutunu meydana getirmektedir.

3.3.3.1. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirliği:

Balay (2000b), tarafından yapılan çalışmada ise örgütsel bağlılık ölçeğinin yapı geçerliği faktör analizi ile incelenmiştir. Ölçekte yer alan maddelerin birbirinden bağımsız üç faktörde toplandığı ve maddelerin faktör yüklerinin 0.49 ile 0.85 arasında değiştiği belirtilmektedir. Örgütsel bağlılık ölçeğinin her bir alt faktörü için güvenirliliğin bir göstergesi olarak alfa iç tutarlık katsayısı ve bu kapsamda madde toplam korelasyonları birinci faktör için 0.38 ile 0.68; ikinci faktör için 0.33 ile 0.75 ve üçüncü faktör için 0.53 ile 0.83 arasında değiştiği, birinci faktör için alfa katsayısı 0.79 iken, aynı katsayı ikinci faktör için 0.89 ve üçüncü faktör için 0.93 olarak bildirilmiştir.

3.4. Verilerin Analizi ve Değerlendirilmesi

Araştırmadan elde edilen veriler, SPSS 16.00 (Social Sciences Statistical Package) istatistik programı aracılığı ile analiz edilmiştir. Katılımcıların kişisel niteliklerine ilişkin sorulara verdikleri yanıtların frekans ve yüzdeleri hesaplanarak dağılımları belirlenmiştir. Yapılan Kolmogorov-Smirnov testi ve Shapiro-Wilk testi sonuçlarında verilerin normal dağılım göstermediğinden ve hücrelere düşen sayı az olduğundan parametrik olmayan testler kullanılmıştır. Verilerin çözümlenmesinde ikili küme arasındaki anlamlı farklılıkların tespiti için “Mann-Whitney U Testi”, ikiden fazla kümeler arası anlamlı farklılıkların tespiti için “Kruskal Wallis-H” testinden yararlanılmıştır Tüm istatistik çözümlenmelerinde. .005 anlamlılık düzeyi temele alınmıştır.

4. BULGULAR

Bu bölümde; minnesota iş doyum ölçeğine ilişkin cinsiyet, kıdem ve okuldaki görev süresi; örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin cinsiyet, kıdem ve okuldaki görev süresine göre anlamlı fark olup olmadığına ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 1’ de, İş doyum ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeklerinin alt boyutlarının normal dağılım gösterip göstermediklerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 1. Kolmogorov-Smirnov testi ve Shapiro-Wilk testi

		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
İş doyum ölçeği	İçsel	,073	151	,047	,972	151	,003
	Dışsal	,110	151	,000	,975	151	,008
	Genel doyum	,078	151	,024	,982	151	,041
Örgütsel Bağlılık	Uyum	,163	151	,000	,880	151	,000
	Özdeşleşme	,080	151	,020	,972	151	,003
	İçselleştirme	,143	151	,000	,954	151	,000
	bağlılık	,068	151	,030	,982	151	,041

Tablo 1. İncelendiğinde; iş doyum ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeklerinin alt boyutlarının normal dağılım gösterip göstermedikleri Kolmogorov-Smirnov testi ve Shapiro-Wilk testi sonuçlarından anlaşılacağı gibi bütün değişkenlerde sonuçlar anlamlı çıkmıştır. Yani bütün değişkenlerin normal dağılım göstermedikleri görülmüştür.

Tablo 2’ de, Okul öncesi eğitim öğretmenlerinin iş doyum ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutları arasındaki ilişkinin belirlenmesi için yapılan spearman momentler çarpım korelasyon katsayısına” ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 2. Okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin iş doyum ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutları arasındaki ilişkinin belirlenmesi için yapılan spearman momentler çarpım korelasyon katsayısı sonuçları

			İçsel	Dışsal	Genel doyum	Uyum	Özdeşleşme	İçselleştirme	Bağlılık
İş doyum ölçeği	İçsel	r	1	,701**	,927**	,376**	,399**	,418**	,490**
		p		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	Dışsal	r	,701**	1	,917**	,477**	,506**	,429**	,568**
		p	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	Genel doyum	r	,927**	,917**	1	,460**	,489**	,459**	,572**
		p	,000	,000		,000	,000	,000	,000
Örgütsel Bağlılık	Uyum	r	,376**	,477**	,460**	1	,442**	,269**	,604**
		p	,000	,000	,000		,000	,001	,000
	Özdeşleşme	r	,399**	,506**	,489**	,442**	1	,672**	,891**
		p	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	İçselleştirme	r	,418**	,429**	,459**	,269**	,672**	1	,880**
		p	,000	,000	,000	,001	,000		,000
**P<0.01 seviyesinde anlamlı									

*P< 0.05 seviyesinde anlamlı

Tablo 2’de de görüldüğü gibi örgütsel bağlılık ile iş doyum ölçeği alt boyutları arasında düşük, orta ve yüksek düzeylerde pozitif yönlü birçok ilişki söz konusudur. Korelasyon katsayısının 0.70 – 1.00 arasında olması yüksek, 0.70 – 0.30 arasında olması orta, 0.30 – 0.00 arasında olması ise düşük düzeyde bir ilişki olarak tanımlanmaktadır (Büyüköztürk, 2002).

Tablo 3’ de, Okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin “Cinsiyet” değişkenine göre yüzde ve frekans dağılımlarına ilişkin grafik bulgularına yer verilmiştir.

Tablo 3. Okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin “Cinsiyet” değişkenine göre yüzde ve frekans dağılımları

Cinsiyet	f	%
Kadın	136	90,1
Erkek	15	9,9
Toplam	151	100,0

Tablo 3’te araştırmaya katılan öğretmenlerden 136’sı (%90,1) kadın ve 15 kişi (%9,9) erkeklerden oluşmaktadır.

Tablo 4’ te, Okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin “Mesleki Kıdem” değişkenine göre yüzde ve frekans dağılımlarına ilişkin grafik bulgularına yer verilmiştir.

Tablo 4. Okulöncesi öğretmenlerinin “Mesleki Kıdem” değişkenine göre yüzde ve frekans dağılımları

Mesleki kıdem	F	%
1-5 yıl	36	23,8
6-10 yıl	74	49,0
11-15 yıl	25	16,6
16 yıl ve üstü	16	10,6
Toplam	151	100,0

Tablo 4’te araştırmaya katılan öğretmenlerden 36’sı (%23,8) 1-5 yıl arası, 74 kişi (%49) 6-10 yıl arası, 25 kişi (%16,6) 11-15 yıl arası ve 16 kişi (%10,6)16 yıl ve üstü öğretmenlik kıdemine sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 5’ te, Okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin “Okuldaki Görev Süresi” değişkenine göre yüzde ve frekans dağılımlarına ilişkin grafik bulgularına yer verilmiştir.

Tablo 5. Okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin “okuldaki görev süresi” değişkenine göre yüzde ve frekans dağılımları

Okuldaki görev süresi	F	%
1-3 yıl	90	59,6
4-7 yıl	41	27,2
8-11 yıl	13	8,6
12 Yıl ve üstü	7	4,6
Toplam	151	100,0

Tablo 5 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerden 90’ı (%59,6) 1-3 yıl arası, 41’i (%27,2) 4-7 yıl arası, 13’ü (%8,6) 8-11 yıl arası ve 7’si (%4,6)12 yıl ve üstü buldukları okulda öğretmenlik yaptıkları görülmektedir.

Tablo 6’ da, Okul öncesi eğitim öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ölçeği ortalamalarına ait n,x, ss, değerlerine ilişkin bulgularına yer verilmiştir.

Tablo 6. Okulöncesi öğretmenlerin örgütsel bağlılık ölçeği ortalamalarına ait n,x, ss, değerleri

	n	Min	Max	x	Ss
Uyum	151	14	40	33,58	5,628
Özdeşleşme	151	8	40	25,73	8,343
İçselleştirme	151	11	55	38,94	10,611

Tablo 6 incelendiğinde Okul öncesi eğitim öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarında en yüksek ortalamanın 38,94 ortalamayla içselleştirme boyutuna ait olduğu görülmektedir. Bunu sırasıyla, 33,58 ortalamayla uyum ve 25,73 ortalamayla özdeşleşme alt boyutlarının izlediği görülmektedir.

Tablo 7’ de Okul öncesi eğitim öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarının cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılmasını gösteren Mann- Whitney U Testi Sonuçları ilişkin bulgulara yer verilmiştir

Tablo 7. Okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarının cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılmasını gösteren Mann- Whitney U Testi Sonuçları

		Cinsiyet	N	Sıra ort	Sıra top	U	P
Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Ölçekleri	Uyum	Kadın	136	75,80	11213,00	248,00	,222
		Erkek	15	51,60	263,00		
	Özdeşleşme	Kadın	136	74,84	11072,50	341,50	,807
		Erkek	15	79,70	403,50		
	İçselleştirme	Kadın	136	74,43	11012,50	281,50	,385
		Erkek	15	90,70	463,50		

$P \leq 0.05$

Tablo 7’deki bulgular incelendiğinde, örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarından; uyum (U=248,00, $P > 0.05$), özdeşleşme (U=341,50, $P > 0.05$), içselleştirme (U=281,50, $P > 0.05$) alt boyutlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığını göstermiştir.

Tablo 8’de Okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarının kıdem değişkenine göre karşılaştırılmasını gösteren Kruskal Wallis-H Testi Sonuçlarına ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 8. Okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarının kıdem değişkenine göre karşılaştırılmasını gösteren Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

	Mesleki Kıdem	N	Sıra Ort	X ²	Df	P	
Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Ölçekleri	Uyum	1-5 Yıl	36	70,19	4,804	3	,187
		6-10 Yıl	74	78,86			
		11-15 Yıl	25	65,26			
		16 Yıl Ve Üstü	16	92,62			
	Özdeşleşme	1-5 Yıl	36	71,22	5,108	3	,164
		6-10 Yıl	74	71,97			
		11-15 Yıl	25	81,42			
		16 Yıl Ve Üstü	16	96,91			
	İçselleştirme	1-5 Yıl	36	75,56	,645	3	,886
		6-10 Yıl	74	74,46			
		11-15 Yıl	25	76,02			
		16 Yıl Ve Üstü	16	84,09			

P ≤ 0.05

Tablo 8’deki bulgular Okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutları kıdem değişkenine göre karşılaştırıldığında; uyum boyutunda ($\chi^2 = 4,804$; P>0.05), özdeşleşme boyutunda ($\chi^2 = 5,108$; P>0.05), içselleştirme boyutunda ($\chi^2 = ,645$; P>0.05) kıdem değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığını göstermiştir.

Tablo 9’da Okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarının kıdem değişkenine göre karşılaştırılmasını gösteren Kruskal Wallis-H Testi Sonuçlarına ilişkin bulgulara yer verilmiştir bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 9. Tablo 8’de Okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarının kıdem değişkenine göre karşılaştırılmasını gösteren Kruskal Wallis-H Testi Sonuçlarına ilişkin bulgulara yer verilmiştir

	Okulda Görev Süresi	N	Sıra Ort	X ²	Df	P	
Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Ölçekleri	Uyum	1-3 Yıl	90	79,00	4,838	3	,184
		4-7 Yıl	41	66,82			
		8-11 Yıl	13	70,50			
		12 Ve Üstü	7	101,43			
Özdeşleşme		1-3 Yıl	90	74,94	2,984	3	,394
		4-7 Yıl	41	73,44			
		8-11 Yıl	13	76,58			
		12 Ve Üstü	7	103,57			
İçselleştirme		1-3 Yıl	90	77,85	1,626	3	,654
		4-7 Yıl	41	71,49			
		8-11 Yıl	13	69,69			
		12 Ve Üstü	7	90,36			

$P \leq 0.05$

Tablo 9 incelendiğinde Okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutları okulda görev süresi değişkenine göre karşılaştırıldığında; uyum boyutunda ($\chi^2= 4,838$; $P>0.05$), özdeşleşme boyutunda ($\chi^2= 2,984$; $P>0.05$), içselleştirme boyutunda ($\chi^2= 1,626$; $P>0.05$) anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmektedir.

Tablo 10’da Okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin İş doyum ölçeği alt boyutlarının cinsiyet değişkenine göre Karşılaştırılmasını gösteren Mann- Whitney U Testi sonuçlarına ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 10. Okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin İş doyum ölçeği alt boyutlarının cinsiyet değişkenine göre Karşılaştırılmasını gösteren Mann- Whitney U Testi Sonuçları

		Cinsiyet	N	Sıra ort	Sıra top	U	P
İş doyum ölçeği	İçsel	Kadın	136	74,76	11207,50	253,50	,245
		Erkek	15	51,70	268,50		
	Dışsal	Kadın	136	76,53	11319,00	142,00	,020
		Erkek	15	30,40	157,00		
	Genel doyum	Kadın	136	76,29	11284,00	177,00	,050
		Erkek	15	35,40	192,00		

$P \leq .05$

Tablo 10’deki bulgular incelendiğinde, iş doyum ölçeği alt boyutlarından; içsel doyum ($U=253,50$, $P>0.05$) alt boyutunda cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığını göstermiştir. Buna karşın dışsal doyum ($U=142,00$; $P<0.05$) ve genel doyum alt boyutunda ($U=177,00$; $P<0.05$) cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Sıra ortalamaları dikkate alındığında bu farklılaşma kadınlar lehinedir.

Tablo 11’de Okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin iş doyum ölçeği ortalamalarına ait n, x, ss, değerlerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir bulgulara yer verilmiştir

Tablo 11. Okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin iş doyum ölçeği ortalamalarına ait n, x, ss, değerleri

	N	x	ss	Min	Max
İçsel	151	3,8914	,81751	2,00	5,00
Dışsal	151	3,6242	,72248	1,75	5,00
Genel doyum	151	3,8623	,67843	2,00	5,00

Tablo 11 incelendiğinde okulöncesi öğretmenlerinin iş doyum ölçeği genel doyum puanı 3,89 iken alt boyutlarda içsel doyum alt boyutu 4,07, dışsal doyum alt boyut 3,62 ortalama olduğu görülmektedir.

Tablo 12’de Okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin iş doyum ölçeği alt boyutlarının kıdem değişkenine göre karşılaştırılmasını gösteren Kruskal Wallis-H Testi sonuçlarına ilişkin bulgulara yer verilmiştir bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 12. Okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin iş doyum ölçeği alt boyutlarının kıdem değişkenine göre karşılaştırılmasını gösteren Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

	Mesleki Kıdem	N	Sıra Ort	X ²	Df	P	
İş Doyum Ölçeği	İçsel	1-5 Yıl	36	58,90	8,570	3	,036*
		6-10 Yıl	74	82,48			
		11-15 Yıl	25	73,38			
		16 Yıl Ve Üstü	16	88,59			
	Dışsal	1-5 Yıl	36	71,24	1,044	3	,791
		6-10 Yıl	74	76,91			
		11-15 Yıl	25	74,92			
		16 Yıl Ve Üstü	16	84,22			
	Genel Doyum	1-5 Yıl	36	58,61	9,462	3	,024*
		6-10 Yıl	74	79,84			
		11-15 Yıl	25	77,22			
		16 Yıl Ve Üstü	16	95,47			

$P \leq 0.05$

Tablo 12’deki bulgular Okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin iş doyum ölçeği alt boyutları kıdem değişkenine göre karşılaştırıldığında; içsel doyum boyutunda ($\chi^2=8,570$; $P<0.05$) ve genel doyum boyutunda ($\chi^2=9,462$; $P<0.05$) anlamlı düzeyde bir farklılaşma olduğu görülmektedir.

Buna karşın dışsal doyum boyutunda ($\chi^2=1,044$; $P>0.05$) anlamlı düzeyde bir farklılaşma yoktur.

Gruplar arasında gözlenen bu anlamlı farkın, hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere kıdem süresi grupları değişkenlerinin ikili kombinasyonları üzerinden Mann Whitney U-testi uygulanmıştır.

Tablo 13’de, Okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin iş doyum ölçeği içsel doyum ve genel doyum alt boyutlarının mesleki kıdem değişkeninde çıkan anlamlı farkın, hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere ikili kombinasyonları üzerinden Mann Whitney U-testi sonuçlarına ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 13. Okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin iş doyum ölçeği içsel doyum ve genel doyum alt boyutlarının mesleki kıdem değişkeninde çıkan anlamlı farkın, hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere ikili kombinasyonları üzerinden Mann Whitney U-testi Sonuçları

	N	Sıra Ort	U	Z	P	
İçsel	1-5 Yıl	36	43,53	901,000	-2,751	006*
	6-10 Yıl	74	61,32			
	1-5 Yıl	36	28,65	365,500	-1,242	,214
	11-15 Yıl	25	34,38			
	1-5 Yıl	36	23,72	188,000	-1,990	,047*
	16 Yıl Ve Üstü	16	32,75			
	6-10 Yıl	74	51,59	807,000	-,952	,341
	11-15 Yıl	25	45,28			
	6-10 Yıl	74	44,56	522,500	-,735	,463
	16 Yıl Ve Üstü	16	49,84			
	11-15 Yıl	25	19,72	168,000	-,858	,391
	16 Yıl Ve Üstü	16	23,00			
Genel Doyum	1-5 Yıl	36	44,07	920,500	-2,623	,009*
	6-10 Yıl	74	61,06			
	1-5 Yıl	36	28,35	354,500	-1,401	,161
	11-15 Yıl	25	34,82			
	1-5 Yıl	36	23,19	169,000	-2,363	,018*
	16 Yıl Ve Üstü	16	33,94			
	6-10 Yıl	74	50,40	895,500	-,238	,812
	11-15 Yıl	25	48,82			
	6-10 Yıl	74	43,38	435,000	-1,658	,097
	16 Yıl Ve Üstü	16	55,31			
	11-15 Yıl	25	19,58	164,500	-,950	,342
	16 Yıl Ve Üstü	16	23,22			

$P \leq 0.05$

Tablo 13'te içsel doyum boyutundan incelendiğinde okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin kıdem süresi gruplarının Mann Whitney U-testi sonuçlarına göre; 6-10 yıl ile 16 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenler, 1-5 yıl ve 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenlere göre anlamlı bir şekilde içsel doyum boyutu daha yüksek düzeyde kullanmaktadırlar, farklılaşma 6-10 yıl ile 16 ve üstü kıdeme sahip öğretmenler lehinedir.

Yine Tablo 3.13 genel doyum boyutundan incelendiğinde okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin kıdem süresi gruplarının Mann Whitney U-testi sonuçlarına göre; 6-10 yıl ile 16 ve üstü kıdeme sahip öğretmenler, 1-5 yıl ve 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenlere göre anlamlı bir şekilde genel doyum boyutunu daha yüksek düzeyde kullanmaktadırlar, farklılaşma 6-10 yıl ile 16 ve üstü kıdeme sahip öğretmenler lehinedir.

Tablo 14'de, Okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin iş doyum ölçeği alt boyutlarının okulda görev süresi değişkenine göre karşılaştırılmasını gösteren Kruskal Wallis-H Testi sonuçlarına ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 14. Okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin iş doyum ölçeği alt boyutlarının okulda görev süresi değişkenine göre karşılaştırılmasını gösteren Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

	Okulda Görev Süresi	N	Sıra Ort	X ²	Df	P	Fark
İş Doyum Ölçeği	İçsel	1-3 Yıl	90	82,44	8,437	3	,038*
		4-7 Yıl	41	51,62			
		8-11 Yıl	13	66,27			
		12 Ve Üstü Yıl	7	95,43			
	Dışsal	1-3 Yıl	90	80,17	5,666	3	,129
		4-7 Yıl	41	65,28			
		8-11 Yıl	13	68,46			
		12 Ve Üstü Yıl	7	99,21			
Genel Doyum	1-3 Yıl	90	77,65	11,568	3	,009*	
	4-7 Yıl	41	61,12				
	8-11 Yıl	13	91,50				
	12 Ve Üstü Yıl	7	113,14				

$P \leq 0.05$

Tablo 14 incelendiğinde Okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin iş doyum ölçeği alt boyutları okulda görev süresi değişkenine göre karşılaştırıldığında; dışsal doyum alt boyutunda ($\chi^2= 5,666$; $P>0.05$) anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmektedir.

Buna karşın içsel doyum alt boyutunda ($\chi^2 =8,437$; $P<0.05$) ve genel doyum boyutunda ($\chi^2=11,568$; $P<0.05$) okulda görev süresi değişkenine göre anlamlı düzeyde bir farklılaşma olduğu görülmektedir.

Gruplar arasında gözlenen bu anlamlı farkın, hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere okulda görev süresi grupları değişkeninin ikili kombinasyonları üzerinden Mann Whitney U-testi uygulanmıştır.

Tablo 15’de, Okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin iş doyum ölçeği içsel doyum ve genel doyum alt boyutlarının okulda görev süresi değişkeninde çıkan anlamlı farkın, hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere ikili kombinasyonları üzerinden Mann Whitney U-testi sonuçlarına ilişkin bulgulara yer verilmiştir

Tablo 15. Okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin iş doyum ölçeği içsel doyum ve genel doyum alt boyutlarının okulda görev süresi değişkeninde çıkan anlamlı farkın, hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere ikili kombinasyonları üzerinden Mann Whitney U-testi Sonuçları

	N	Sıra Ort	U	Z	P	
İçsel	1-3 Yıl	90	71,77	1,326	-2,582	,010*
	4-7 Yıl	41	53,33			
	1-3 Yıl	90	53,50	450,000	-1,343	,179
	8-11	13	41,62			
	1-3 Yıl	90	48,17	240,500	-1,040	,298
	12 Ve Üstü	7	59,64			
	4-7 Yıl	41	26,95	244,000	-,456	,648
	8-11 Yıl	13	29,23			
	4-7 Yıl	41	23,34	96,000	-1,392	,164
	12 Ve Üstü	7	31,29			
Genel Doyum	8-11 Yıl	13	9,42	31,500	-1,120	,263
	12 Ve Üstü	7	12,50			
	1-3 Yıl	90	70,57	1433,500	-2,044	,041*
	4-7 Yıl	41	55,96			
	1-3 Yıl	90	50,78	475,000	-1,093	,274
	8-11 Yıl	13	60,46			
	1-3 Yıl	90	47,30	162,000	-2,135	,033*
	12 Ve Üstü	7	70,86			
	4-7 Yıl	41	24,78	155,000	-2,258	,024*
	8-11 Yıl	13	36,08			
4-7 Yıl	41	22,38	56,500	-2,544	,011*	
12 Ve Üstü	7	36,93				
8-11 Yıl	13	8,96	25,500	-1,594	,111	
12 Ve Üstü	7	13,36				

Tablo 15. Genel doyum boyutundan incelendiğinde okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin okulda görev süresi gruplarının Mann Whitney U-testi sonuçlarına göre; 8-11 yıl ile 12 ve üstü kıdeme sahip öğretmenler,1-3 yıl ve 4-7 yıl kıdeme sahip öğretmenlere göre anlamlı bir şekilde genel doyum boyutunu daha yüksek düzeyde kullanmaktadırlar, farklılaşma 8-11 yıl ile 12 ve üstü kıdeme sahip öğretmenler lehinedir.



5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Tartışma

1. Okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin cinsiyetine göre iş doyumunu ve alt boyutlarına ilişkin algıları nedir?

“Okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin cinsiyetine göre iş doyumunu ve alt boyutlarına ilişkin algıları nedir ” sorusuna ilişkin bulgular incelendiğinde; iş doyum ölçeği alt boyutlarından; içsel doyum alt boyutunda cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığını göstermiştir.

Buna karşın dışsal doyum ve genel doyum alt boyutunda cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Sıra ortalamaları dikkate alındığında bu farklılaşma kadınlar lehine çıkmıştır. İş tatminini etkileyen bireysel unsurlar arasında cinsiyet belki de en dikkat çekici olan ve en çok araştırılanıdır. Çünkü kadın ve erkeğin sosyal rollerindeki farklılıklar beklentilerinin de farklı olmasına yol açmaktadır. Bu da beraberinde farklı tatmin kaynakları ve tatmin düzeyi getirmektedir (Çarıkçı, 2001).

Aykaç'ın (2010) “İş Doyumunun Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi” yaptığı araştırmada iş doyumunu ile cinsiyet değişkeni arasındaki bulgular değerlendirildiğinde; iş doyumunun düşük düzeyde olduğu en büyük grubun; %14,5 ile kadın işgörenlerde olduğu analiz edilmiştir. İş doyumunun yüksek düzeyde olduğu en büyük grubun ise %12,8 ile erkek işgörenlerde olduğu dikkat çekmiştir.

Literatürde cinsiyetle ilgili farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Bazı araştırmalarda cinsiyet ve iş doyumunu arasında ilişki bulunmuş bazıları ise bulunamamıştır (Aydoğdu, Şahin ve Yoldaş, 2012).

Bununla birlikte, araştırma bulgularına dışsal doyum ve genel doyum alt boyutunda cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde bir farklılaşma olmasının sebepleri arasında araştırmaya katılan erkek okul öncesi eğitimi öğretmeninin sayısının az olmasından kaynaklanabilir. Genel olarak erkek okul öncesi eğitimi öğretmenleri okul yöneticisi olarak çalışmaktadır.

2. Okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin cinsiyetine göre örgütsel bağlılık ve alt boyutlarına ilişkin algıları nedir?

“Okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin cinsiyetine göre örgütsel bağlılık ve alt boyutlarına ilişkin algıları nedir?” sorusuna ilişkin bulgular incelendiğinde, örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarından; cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığını göstermiştir

Mavuş (2014) ve Urat’ın (2016) çalışmalarında da örgütsel bağlılıkla cinsiyet değişkeni arasında anlamlı düzeyde farklılaşma olmadığı görülmüştür.

3. Okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin kıdemine göre iş doyumunu ve alt boyutlarına ilişkin algıları nedir?

“Okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin kıdemine göre iş doyumunu ve alt boyutlarına ilişkin algıları nedir?” sorusuna ilişkin bulgular incelendiğinde içsel doyum boyutundan incelendiğinde okulöncesi öğretmenlerin kıdem süresi gruplarının 6-10 yıl ile 16 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin, 1-5 yıl ve 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenlere göre anlamlı bir şekilde içsel doyum boyutu daha yüksek düzeyde kullanmaktadırlar. Farklılaşma 6-10 yıl ile 16 ve üstü kıdeme sahip öğretmenler lehinedir.

Yine genel doyum boyutundan incelendiğinde okulöncesi öğretmenlerin kıdem süresi gruplarının Mann Whitney U-testi sonuçlarına göre; 6-10 yıl ile 16 ve üstü kıdeme sahip öğretmenler, 1-5 yıl ve 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenlere göre anlamlı bir şekilde genel doyum boyutunu daha yüksek düzeyde kullanmaktadırlar. Farklılaşma 6-10 yıl ile 16 ve üstü kıdeme sahip öğretmenler lehinedir.

Çek’in (2011) yaptığı araştırmada ve Urat’ın (2016), yaptığı araştırmada yapılan araştırmayı destekleyen sonuçlar bulunmuştur. Bu durum, hizmet süresi arttıkça iş doyumunun da arttığını ortaya koymakta; işle ilişkili düşünce, algı ve tutumların

zamanla daha sağlıklı hale geldiği şeklinde yorumlamıştır.

4. Okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin kıdemine göre örgütsel bağlılık ve alt boyutlarına ilişkin algıları nedir?

“Okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin kıdemine göre örgütsel bağlılık ve alt boyutlarına ilişkin algıları nedir?” sorusuna ilişkin bulgular incelendiğinde, örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutları kıdem değişkenine göre karşılaştırıldığında; kıdem değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığını göstermiştir.

İmamoğlu'nun (2011), “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Ve Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişki” konulu çalışmasında İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin uyum, özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarında “mesleki kıdem” değişkenine göre öğretmenlerin uyum ve içselleştirme alt boyutlarının hizmet süresine göre farklılık göstermediği sonucuna varmıştır.

5. Okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin okuldaki görev süresi bakımından iş doyumunu ve alt boyutlarına ilişkin algıları nedir?

“Okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin okuldaki görev süresi bakımından iş doyumunu ve alt boyutlarına ilişkin algıları nedir?” sorusuna ilişkin bulgular incelendiğinde, okulöncesi öğretmenlerin okulda görev süresi gruplarına göre; 8-11 yıl ile 12 ve üstü kıdeme sahip öğretmenler, 1-3 yıl ve 4-7 yıl kıdeme sahip öğretmenlere göre anlamlı bir şekilde genel doyum boyutunu daha yüksek düzeyde kullanmaktadırlar. Farklılaşma 8-11 yıl ile 12 ve üstü kıdeme sahip öğretmenler lehinedir.

6. Okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin okuldaki görev süresi bakımından örgütsel bağlılık ve alt boyutlarına ilişkin algıları nedir?

“Okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin okuldaki görev süresi bakımından örgütsel bağlılık ve alt boyutlarına ilişkin algıları nedir?” sorusuna ilişkin bulgular incelendiğinde, örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutları okulda görev süresi değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmektedir.

İmamoğlu'nun (2011), “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Ve Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişki” konulu çalışmasında İlköğretim okulu

öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin uyum, özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarında “buldukları okulda hizmet süreleri” değişkenine göre öğretmenlerin uyum ve içselleştirme alt boyutlarının hizmet süresine göre farklılık göstermediği, özdeşleşme alt boyutunun hizmet süresine göre farklılık gösterdiği görülmektedir.

7. Okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin iş doyumlarına ve örgütsel bağlılığa ilişkin algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

“Okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin iş doyumlarına ve örgütsel bağlılığa ilişkin algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” sorusuna ilişkin bulgular incelendiğinde, örgütsel bağlılık ile iş doyum ölçeği alt boyutları arasında düşük, orta ve yüksek düzeylerde pozitif yönlü birçok ilişki söz konusudur. İş doyum ve örgütsel bağlılıklarının karşılıklı etkileşim halinde olduğu ortaya çıkmıştır. Diğer bir deyişle iş doyumunun artması ya da azalması; örgütsel bağlılığı aynı yönde arttırıp azaltırken; aynı zamanda örgütsel bağlılığın da artması ya da azalması iş doyumunu aynı yönde arttırmakta ya da azaltmaktadır. İş doyum ve örgütsel bağlılıklarının karşılıklı etkileşim halinde olduğu ortaya çıkmıştır.

Aykaç'ın da (2010), araştırmasında ifade ettiği gibi işgörenlerin iş doyum ve örgütsel bağlılık düzeyi; sadece demografik değişkenlerle değil aynı zamanda örgütsel ve örgütsel olmayan faktörlere de bağlıdır. Dengeli ve adil bir ücret ve ödüllendirme sistemi, iş arkadaşlarıyla kurulan dostluk ortamı, yapılan işte kariyer imkanı, açık ve çok yönlü iletişim, çalışmaya elverişli, ergonomik açıdan sorunsuz fiziksel çalışma koşulları, kararlara katılma, işgörenlerin beklenti ve ihtiyaçlarına cevap veren iş niteliği, takım çalışmasına imkan verme ve üyelerini bütünleştiren, biz kültürü oluşturan örgüt kültürü; işgörenlerin iş doyumunda ve örgütsel bağlılıklarında artış yaratmakta; daha verimli çalışmalarını sağlamaktadır. Böyle bir çalışma ortamında; işgörenler hedeflerini gerçekleştirebilirken, organizasyonun da hedeflerine ulaşmasında kilit rol oynamaktadır. Özetle; işgörenlerin çalıştıkları organizasyona yaratıcılığını katması; mutlu ve uzun soluklu çalışması ile ayrıca organizasyon içinde çalışma hayatı kalitesinin arttırılmasıyla mümkün olabilmektedir.

5.2. Sonuç

Araştırma sonuçlarına göre;

1. Okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin cinsiyetine ile iş doyumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir.
2. Okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin cinsiyetine ile örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir
3. Okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin kıdemi ile iş doyumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur.
4. Okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin kıdemi ile örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.
5. Okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin okuldaki görev süresi ile iş doyumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur.
6. Okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin okuldaki görev süresi ile örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.
7. İş doyumu ve örgütsel bağlılık arasında ise pozitif, çift yönlü kuvvetli bir ilişki olduğu görülmüştür.

5.3. Öneriler

1. Kurumlar çalışanlarının beklentilerini ve ihtiyaçlarını karşıladığı ölçüde bireye aidiyet duygusu kazandırabilmek için çeşitli çalışmalarda bulunabilir. İşgörenlerin aidiyet duygusu çalışmaları öncesi ve sonrası iş doyumları deneysel yöntemle kıyaslanabilir. Birey aidiyetin sağlanması, ihtiyaçların giderilmesi ve beklentilerin karşılanması sonucu kuruma karşılık verme çabası içerisine girecektir. Karşılıklı bu olumlu durumlar sonucunda iş doyumundan bahsetmek mümkün olabilecektir.
2. Bölgenin genel durumu göz önüne alındığında çoğunlukla genç yaştaki öğretmenlerin hizmet verdikleri görülür. Göreve yeni başlayan ve idealist olan bu öğretmenlere daha fazla imkân sağlanarak bölgenin eğitim kalitesi yükseltilebilir.
3. Erkek okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin iş doyumlarının düşük olmasının nedenleri araştırılmalı, bu algıların arttırılması için, çalışma koşulları ve fiziksel ortam bakımından memnuniyetlerini sağlayacak tedbirler alınmalıdır.

4. Okul öncesi eğitimi öğretmenlerinden 6-10 yıl ile 16 ve üstü kıdeme sahip öğretmenler, 1-5 yıl ve 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenlere göre anlamlı bir şekilde genel doyum boyutunu daha yüksek düzeyde kullanmaktadırlar. Göreve yeni başlayan öğretmenlerinde iş doyumlarını artırmak için çalışma koşulları, iş yükü ve fiziksel koşullarda değişiklik yapılabilir. Özellikle 2015-2016 eğitim öğretim yılında MEB'in uygulamaya başladığı "Aday Öğretmen Yetiştirme Süreci" genç öğretmenlerin belirli bir oranda tecrübe ile işe başladığından, sorunlarla baş etme becerisini geliştirecek ve iş doyumunu artıracaktır.
5. Araştırmada sadece okul öncesi eğitimi öğretmenleri dikkate alınmıştır. Farklı sektörler ve farklı iş kollarında uygulanmasında önemli faydalar sağlayacaktır.
6. Araştırma okul yöneticilerinin performanslarının öğretmenler üzerindeki etkisi dikkate alınmamıştır. Farklı bir çalışmada okul yöneticilerinin performanslarının öğretmenlerin iş doyumunu ve örgütsel bağlılıklarını ne derece etkilediği araştırılabilir.
7. Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumlarına ilişkin algılarının cinsiyet açısından bakıldığında kadın- erkek sayılarının birbirine yakın olması sonuçların doğruluğunu artıracaktır.
8. Çalışma yalnızca devlet okulları kapsamında yapılmıştır. Farklı bir çalışmada da devlet okullarında çalışan okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu ve örgütsel bağlılıkları ile özel kurumlarda çalışan okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu ve örgütsel bağlılıklarının karşılaştırılması yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Ağan, A. (2002). *Özel okullarda, devlet okullarında ve dershanelerde çalışan lise öğretmenlerinin iş tatminlerinin karşılaştırılması..* Yüksek Lisans Tezi.Marmara Üniversitesi. İstanbul.
- Akçadağ, T. (2003). *Milli Eğitim Bakanlığı merkez teşkilatında toplam kalite yönetimi uygulamalarının değerlendirilmesi.* Doktora Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi,Bolu
- Akıncı, E. (2003). *Yöneticilerde İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Analizi: Tedaş Örneği.* Yüksek Lisans Tezi. Kırıkkale Üniversitesi.Kırıkkale.
- Akşit-Aşık, N. (2010). *Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme.* Türk İdare Dergisi.467, 31-51
- Alan, H. (2010). *Bilgi İşçilerinin İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri ve Bir Kamu Kurumunda Çalışan Bilgi İşçileri Üzerindeki Uygulama.* Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi. Ankara.
- Arslan, T. (2008). *Yöneticilerin Statüleri ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Tespitine Yönelik Bir Çalışma.* Yüksek Lisan Tezi. Kocaeli Üniversitesi. Kocaeli
- Aşan, Ö. (2001). *Motivasyon, Yönetim ve Organizasyon.* (Ed. Salih Güney),Nobel Yayınları, Ankara, s.225-255.
- Aydoğdu B., Şahin, S Yoldaş C. (2012). *Eğitim Denetmelerinin İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi.* Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,10(1): 332-353.
- Aykaç, A. (2010). *İş Doyumunun Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi.* Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi. Ankara.

- Balaban, Ş. (2012). *İş doyumu ve performans (verimlilik) ilişkisi*. <http://birikmis yazilar.wordpress.com/2012/02/19/24/> adresinden 10 Mayıs 2015 tarihinde edinilmiştir
- Balay, R. (2000). *Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı*. Yüksek Lisans Tezi. (Ankara İli Örneği). Ankara Üniversitesi. Ankara.
- Balay, R. (2000a). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. (Birinci baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Balcı, A. (1987). *Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu*. Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. Birinci Baskı, İstanbul: Kariyer Yayın.
- Başaran, İ. E. (2008). *Örgütsel Davranış*. Ankara. Ankara üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi. Yayın No:108.
- Başaran, İ. E. (2008). *Örgütsel Davranış, İnsanın Üretim Gücü*. Ankara: Ekinoks Eğit. Danışmanlık Hizmetleri.
- Batıgün A. D. ve Şahin, N.H. (2006). *İş Stresi ve Sağlık Psikolojisi Araştırmaları İçin İki Örnek: A Tipi Kişilik ve İş Doyumu*. Türk Psikiyatri Dergisi 17(1): 32-45
- Bayram, L. (2005). *Yönetimde Yeni Paradigma: Örgütsel bağlılık*. Sayıştay Dergisi. Sayı : 59,125-133.
- Baysal, A.C.,(1999). *Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer Allen Modeli*. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, İstanbul.
- Benibol,H. (2015). *Okul Öncesi Eğitiminden Sorumlu Müdürlerin Liderlik Stilllerinin Öğretmenlerin İş Doyumu Üzerine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi. İstanbul.
- Boone, L., (1987). *One More Time: How Do You Motivate Employees?*. Harward Business Review, Irwin McGraw Hill.

- Bozkurt, Ö. ve Bozkurt, İ. (2008). *İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması*. Doğu Üniversitesi Dergisi, 9 (1):1-18.
- Buchanan, B., (1974). *Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations*. Administrative Science Quarterly, 19, 4.
- Bursalıgolu, Z. (1994). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Büyükses, L. (2010). *Öğretmenin İş Ortamındaki Motivasyonunu Etkileyen Faktörler*. Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi. Isparta.
- Cebeci, S. (2006). *Okul Müdürlerinin İş Doyumu Düzeyleri*. Yüksek lisans Tezi. Beykent Üniversitesi. İstanbul.
- Celep, C. (2000). *Eğitimde örgütsel adanma ve öğretmenler*. Ankara. Anı Yayıncılık
- Cengiz, A.A. (2000). *Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri ve Eskişehir'de Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Anadolu Üniversitesi. Eskişehir.
- Çakır, A. (2007). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve okul kültürü algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Çarıkcı, İ. (2001). *Çalışmalarda iş tatminini etkileyen kişisel özellikler ve örgütsel sonuçları*. Milli Prodüktivite Merkezi Verimlilik Dergisi. 161-178.
- Çek, F. (2011). *Bağımsız Anaokulu Ve İlköğretim Okulu Müdürlerinin Kültürel Liderlik Davranışları İle Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyumu Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi. İzmir.
- Çelik Keleş, H. N. (2006). *İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretim Ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma*. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi.

- Çeliker, H. (2010). *Hizmet Sektöründe Hizmet içi Eğitim İle İşgören Doyumu Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması: Edirne Belediyesi Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi. Ankara.
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu*, Ankara, Anı Yayıncılık.
- Çırpan, H. (1999) *.Örgütsel Öğrenme İklimi ve Örgüte Bağlılık İlişkisi: Bir Alan Araştırması*. Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi. 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*, Çukurova Üniversitesi. Adana.
- Çöl, G. ve Gül, H. (2000). *Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama*, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi. Cilt.19, Sayı. 1,ss.291-306.
- Davis, K. (1977) *İşletmede İnsan Davranışı*, İ.Ü. yayın İstanbul, 1984, Beşinci basıdan çeviri, (Çevirenler: Kemal Tosun, Tomris Somay, Fulya Akar, Can Baysal, Öner Sadullah, Semra Yalçın) Human Behavior at Work, Organizational Behavior, Copyright 1977, Mc Graw Hill, Inc.
- Davis, K. (1988). *İşletmede İnsan Davranışı: Örgütsel Davranış*, Çev: Kemal Tosun vd., 3. Baskı, İstanbul.
- Demir, E. (2001) “*Sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen olası faktörler ve bu faktörler kapsamında sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin ölçülmesi*.” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi. Ankara.
- Demirsoy, E. (2009)’’ *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*.’’*Yüksek lisans tezi*. Abant İzzet Baysal Üniversitesi. Bolu.
- Dönmez, F., Y. (2013). *Çalışanlarda İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık (Diyarbakır Ağız Ve Diş Sağlığı Merkezi Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi

- Durna U. Eren V. (2005). Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık, Doğu Üniversitesi Dergisi. 6 (2), 210-219.
- Durmuş, S. Günay, O. (2007). *Hemşirelerde İş Doyumu ve Anksiyete Düzeyini Etkileyen Faktörler*. Erciyes Tıp Dergisi.29 (2)139-146.
- Duygulu, S. ve Aban, S. (2011). *Örgütsel Bağlılık: Çalışanların Kurumda Kalma ya da Kurumdan Ayrılma Kararının Bir Belirleyicisi*. Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, s. 65.
- Efeoğlu, İ. E. (2006). *İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma*. Çukurova Üniversitesi. Adana.
- Elbirlik-Tülek, M. (2008). *Vakıf Üniversitelerinde Görev Yapan İngilizce Okutmanlarının İş Doyumu-Örgütsel Bağlılık İlişkisi*, Yüksek Lisans Tezi.Yeditepe Üniversitesi.İstanbul.
- Erdil, Oya, v.d. (2004). *Yönetim Tarzı Ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama*. Doğu Üniversitesi Dergisi. 29 (2)139-146.
- Eren, E. (2001). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, Genişletilmiş 7. Baskı İstanbul: Beta Basım ve Yayıncılık.
- Erdem, A. R. (1997). *İçerik Kuramları Ve Eğitim Yönetimine Katkıları*. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi . - dergipark.ulakbim.gov.tr (Erişim Tarihi 04.04.2016)
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme yönetiminde örgütsel davranış*. İstanbul: İ. Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü . Yayın No: 266/158.
- Ergü, A. (1998). *Milli Eğitim Müfettişlerinin İş Doyumu*. Ankara Üniversitesi. Ankara.
- Ergin C.(1997). *Bir iş doyumu ölçümü olarak "iş betimlemesi ölçeği": uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması*. Türk Psikoloji Dergisi. 12 (39): 25-26.

- Ertürk, E., ve Keçecioğlu, T. (2012). *Çalışanların İİ Doyumları ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler: Öğretmenler Üzerine Örnek Bir Uygulama*. Ege Akademik Bakış. 12 (1), 41–54.
- Fındıkçı, İ. (2003). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Alfa Yayınları İstanbul.
- Genç, A. (2014). *Psikolojik Dayanıklılığın Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Görgül Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Başkent Üniversitesi. Ankara.
- Gözen, E. D. (2007). *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Sigorta Şirketleri Üzerine Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Atılım Üniversitesi. İstanbul.
- Gül, H. (2002). *Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi Ve Değerlendirmesi*. Ege Üniversitesi Ekonomi, İşletme, Uluslararası İlişkiler ve Siyaset Bilimleri Dergisi, cilt 2, sayı 1
- Güner, A. R. (2007). *Sağlık Hizmetlerinde Örgütsel Bağlılık, İşe Bağlılık Ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin Modellenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi. Antalya.
- Güzelbayram, Ş. (2010). *Ankara, İstanbul, İzmir'deki Vakıf Üniversitelerinde Görev Yapan Okutmanların Örgütsel Bağlılık Düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi.
- Izgar, H. (2008). *Okul yöneticilerinde iş doyum ve örgütsel bağlılık*. Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi, 25, 317 -334.
- İdris, Ş. (1999). *İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi. İzmir.
- İlsev, A. (1997). *Örgütsel Bağlılık: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi. Ankara.

- İmamoğlu, G (2011). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Ve Örgütsel Adalet Alguları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi. Ankara.
- İnce ,M. ve Gül, H. (2005) *Yönetimde Yeni Bir Paradigma Örgütsel Bağlılık*, Çizgi Kitabevi. Konya.
- Karaca, S. (2001). *İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi. Denizli.
- Kartal, S. (2003). *İlköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri (Ankara ili örneği)*. Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi. Ankara.
- Katz, D. ve Kahn, R.L., (1977). *Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi*, Çev.: Can, H. ve Bayar, Y., Ankara, Doğan Basımevi.
- Kaya, F. T. (2005). *İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık: Polis Akademisi Başkanlığında Bir Uygulama*. Gazi Üniversitesi. Ankara.
- Kayıkçı, K. (2005). *Milli Eğitim Bakanlığı Denetmenlerinin Denetim Yapısal Sorunlarına İlişkin Alguları ve İş Doyum Düzeyleri*. (T.-S. Yayınları, Ed.). Ankara.
- Keser, A. (2005). *İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi: otomotiv sektöründe bir uygulama*. Çalışma Ve Toplum Dergisi. (11) 2006/ 1: 77-95.
- Keser, A. (2006). *Çağrı merkezi çalışanlarında iş yükü düzeyi ile iş doyumu ilişkisinin araştırılması*. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 11) 2006 / 1: 100-119
- Ketchand, A. Strawser, R.J. (2001). *Multiple Dimensions of Organizational Commitment: Implications for Future Accounting Research*. Behavioral Researching Accounting, Vol.8.
- Kılıç, M. (2014). *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Yöneticilerinde Algıladıkları Liderlik Stilleri İle Kendi İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* . Yüksek Lisans Tezi. Fatih Üniversitesi. İstanbul.

- Koç, H. (2009). *Örgütsel Bağlılık Ve Sadakat İlişkisi*. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 8(28), 200-211.
- Koçel, T (1995). *İşletme Yöneticiliği (Yönetici Geliştirme, Organizasyon ve Davranış)* İstanbul: Beta, Yayın No:405.
- Koçel, T. (2003). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Koyutürk, N. (2014). *Sınıfta Kaynaştırma Öğrencisi Olan Ve Olmayan Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi. Burdur.
- Luthans, F. (1995). *Organizational Behaviour*. 7th Ed. New York: McGraw Hill. 130-132.
- Mahmutoğlu, A. (2007). *Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütünde İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık*. Yüksek Lisans Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi. Bolu.
- Mavuş, N. (2014). *Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Teşkilatı Çalışanlarının İş Doyumlarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi Hakkındaki Görüşleri*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi. Ankara.
- Memiş, M. Ü. (2006). *İç Denetimin Yönetim Fonksiyonlarının Yerine Getirilmesindeki Rolü: Türkiye'deki Büyük İşletmeler Üzerinde Bir Saha Araştırması*. Doktora Tezi. Çukurova Üniversitesi. Adana.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment*. Human Resource Management Review. 1, 61-98.
- Mir, A., M., R., Mosca, J., B. (2002) . *The New Age Employee: An Exploration Of Changing Employee–Organization Relations*. Public Personnel Management. Vol.31, No.2, Summer, 187-200. (Erişim) <http://www.accessmylibrary.com/article-1G1-160542372/new-ageemployee-exploration.html>, 11.11.2015.

- Mowday, R.T., Steers, R.M. ve Porter, L.W. (1979). *The Measurement of Organizational Commitment*. Journal of Vocational Behavior. Cilt 14.
- Niehoff, R.L. (1997). *Job satisfaction, organizational commitment and individual and organizational mission values congruence: investigating the relationships*. Catholic Educational Association. Minneapolis. April 1-4.
- O'Reilly, C.ve Chatman, J. (1986). *Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification and internalization on prosocial behavior*. Journal of Applied Psychology, 71 (3).
- Orhan, N.(2013). *Aday Öğretmenlerin Mesleki Tutumları Ve İş Doyumu Düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi
- Özkaya, M. O. Kocakoç, İ. D., ve Kara, E. (2006). *Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri incelemeye Yönelik Bir Alan Çalışması*. Yönetim ve Ekonomi Dergisi. 13 (2), 77–96.
- Öztürk, H.F (2009). *Okul yöneticilerinde örgütsel ahlaki iklim (örgütsel etik), örgütsel vatandaşlık ve örgütsel bağlılık ilişkisi (Şişli ilçesi örneği)*.Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi. İstanbul.
- Sabuncuoğlu, Z.veTüz, M. (2001). *Örgütsel Psikoloji*, Bursa: Ezgi Kitapevi.
- Shann, M.H. (1998). *Professional commitment and satisfaction among teachers in urban middle schools*. Journal Of Educational Research.
- Serin, M. K. (2011). *İlköğretim Kurumlarında Öğretimsel Liderlik İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki (Konya İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi. Ankara.
- Sevimli, F. ve İşcan, Ö.F. (2005). *Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu*, Ege Akademik Bakış Dergisi. 5 (1): 23.

- Sezgin, A (2010) . *Üniversite hastanelerinde çalışan başmüdür ve müdürlerin iş doyumunu ile tükenmişlik düzeylerinin incelenmesine yönelik bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Silah, M. (2001). *Sosyal Psikoloji Davranış Bilimleri*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Sonay, F. (2013). *Örgütsel Bağlılık Ve Sağlık Çalışanları*. Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi. İstanbul.
- Telman, N. Ünsal P. (2004). *Çalışan Memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon Yayınları,
- Tekbalkan, M. (2010). *Dış Kaynaklardan Yararlanan Otel İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık İle İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*. Gazi Üniversitesi. Ankara.
- Tiryaki, T. (2005). *Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri*. Yüksek Lisans Tezi Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- Tok, T. (2007). *İlköğretim Müfettişlerinin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılıkları* .Tem-Sen Yayınları. No: 7, Ankara.
- Toker, B (2007).*Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir'deki Beş Ve Dört Yıldızlı Otelere Yönelik Bir Uygulama*, Doğu Üniversitesi Dergisi. 8 (1) 2007, 92-107.
- Topaloğlu, M. v.d. (2008).*Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığının Bazı Temel Faktörler Açısından Analizi*. Kamu Dergisi. Cilt 17, Sayı 1, ss:117-139.
- Tortumluoğlu, V. (2014). *Örgütsel bağlılık, İş doyumunu ve sağlık çalışanları*. Yüksek Lisans Tezi.Beykent Üniversitesi. İstanbul.
- Turmuş, E. (2005); "*İş Tatmini (iş Doyumu) Ve Savunma Sanayi Müsteşarlığı'nda Bir Uygulama*", Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Tülek, M. E. (2008). *Vakıf Üniversitelerinde Görev Yapan İngilizce Okutmanlarının İş Doyumu-Örgütsel Bağlılık İlişkisi*. Yüksek Lisans Tezi Yeditepe Üniversitesi. İstanbul.

- Tütüncü, Ö. Küçükusta, D. (2013). *Organizasyonlarda Bireyler: Tutum, Davranış ve Motivasyon*.http://web.deu.edu.tr/kalite/dosyalar/ulusal_bildiri/EkD.doc (Erişim Tarihi 03.04.2016).
- Urat, C. (2016). *Okulların Değişime Açıklığı İle Öğretmenlerin İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki - Kayseri İli Bağımsız Anaokulları Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
- Uslu, A. (2012). *Örgütsel Bağlılık, Daimi ve Geçici İşçilerin Örgütsel Bağlılık Alguları Üzerinde Bir Araştırma ve Muş Şeker Fabrikasında Bir Alan Çalışması*. Yüksek Lisans Tezi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi. Kahramanmaraş.
- Ünler, E. (2006). *Örgütte Bağlılığın İşin Nitelikleri Ve Davranış Düzeltme Uygulamasıyla İlişkisi*. Yönetim Bilimleri Dergisi. 4 (1), 95-115.
- Üstüner, M. (2009). *Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği: Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması*. İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 10 (1), 1-17.
- Variş, F. (1984). *Eğitim Bilimine Giriş*, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları, Ankara
- Varoğlu, D. (1993). *Kamu Sektörü Çalışanlarının İşlerine Ve Kuruluşlarına Karşı Tutumları, Bağlılıkları Ve Değerleri*. Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi. Ankara.
- Yeğin, M. (2009). *İdari Personelin İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma*. Dokuz Eylül Üniversitesi. Yüksek Lisans Tezi. İzmir.
- Yelboğa, A. (2007). *Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu ile ilişkisinin Finans Sektöründe İncelenmesi*. Sosyal Bilimler Dergisi. 4 (2), 1–18.
- Yıldırım, F. (2002). *Çalışma Yaşamında Örgüte Bağlılık ve Örgütsel Adalet İlişkisi*. Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi. Ankara.
- Yıldırım, F. (2008). *İş Doyumu ile Örgütsel Adalet İlişkisi*. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 62(1), 253–278

- Yıldız, B. (2013.) *İlkokul Ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Stresi, Örgütsel Bağlılık Ve İş Doyumuna Yönelik Algularının İncelenmesi*. Maltepe Üniversitesi. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
- Yıldız, N. Yolsal, N. Ay, P. ve Kıyan, A. (2003). *İstanbul Tıp Fakültesi'nde Çalışan Hekimlerde İş Doyumu*. İstanbul Tıp Fakültesi Mecmuası, 66: 1.
- Yıldızhan, Y. (2011). *Örgütsel Adalet ile İş doyumunu arasındaki ilişki: Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi. Ankara.
- Zeyrek, A.O. (2008). *Milli Eğitim Bakanlığı 2005 Öğretmenlik Kariyer Basamakları Yükselme Sınavında Öğretmenlerin Başarı Durumları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi. İstanbul.

EK 1**KİŞİSEL BİLGİ FORMU****Sayın Katılımcı;**

Bu araştırmanın amacı, ilköğretim kurumlar ve bağımsız anaokullarında görev yapan okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin örgütsel iş doyumunu ve örgütsel bağlılıklarını tespit etmek, iş doyumunu düzeyleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırma sonuçları bilimsel amaçlı olarak kullanılacağından, lütfen adınızı ve soyadınızı yazmayınız.

Bu araştırma üç ayrı bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde **Kişisel Bilgiler**, ikinci bölümde **Minnesota İş Doyumu Ölçeği** ve üçüncü bölümde **Örgütsel Bağlılık Ölçeği** bulunmaktadır. Anketi cevaplandırmaya başlamadan önce bölümlerin başında bulunan açıklamaları ve anketi doldurma yönergesini okuyunuz. Cevaplarınızı içtenlikle belirtmeniz, araştırmanın amacına ulaşmasına katkıda bulunacaktır. Yardım ve katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim.

Dilber SAYGILI**Erciyes Üniversitesi EYTPE tezli Yüksek Lisans Öğrencisi**

BÖLÜM 1-KİŞİSEL BİLGİLER

1-Cinsiyetiniz: Kadın () Erkek ()

2- Mesleki Kıdem Yılıınız 1-5 Yıl () 6-10 Yıl () 11-15 Yıl () 15 Yıl ve üstü ()

3. Görev yaptığınız bu okuldaki hizmet süreniz: 1-3 Yıl () 4-7 Yıl () 8-11 Yıl () 12 ve üzeri ()

BÖLÜM 2-MİNNESOTA İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ (MSQ)

Aşağıda belli bazı duyguları ve durumları içeren ifadeler yer almaktadır. Bu ifadelerde belirtilen duygu ve durumları yaşıyıp yaşamadığınızı düşünerek size en uygun olan seçeneği (X) işareti ile işaretleyiniz.

	Şimdiki İşimden;	Çok Memnunum	Memnunum	Kararsızım	Memnun Değilim	Hiç Memnun Değilim
		5	4	3	2	1
1.	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	()	()	()	()	()
2.	Tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından	()	()	()	()	()
3.	Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olması bakımından	()	()	()	()	()
4.	Toplumda “saygın bir kişi” olma şansını vermesi bakımından	()	()	()	()	()
5.	Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından	()	()	()	()	()
6.	Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı açısından	()	()	()	()	()
7.	Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması açısından	()	()	()	()	()
8.	Bana sürekli bir iş sağlaması bakımından	()	()	()	()	()
9.	Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam bakımından	()	()	()	()	()
10.	Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından	()	()	()	()	()
11.	Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından	()	()	()	()	()
12.	İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konması	()	()	()	()	()

	bakımından					
13.	Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından	()	()	()	()	()
14.	İş içinde terfi olanağımın olması bakımından	()	()	()	()	()
15.	Kendi kararlarımı uygulama serbestliği bana vermesi bakımından	()	()	()	()	()
16.	İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından	()	()	()	()	()
17.	Çalışma şartları bakımından	()	()	()	()	()
18.	Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşması açısından	()	()	()	()	()
19.	Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilme açısından	()	()	()	()	()
20.	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden	()	()	()	()	()

Devamı Arka Sayfada

BÖLÜM 3-ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

Açıklama: Aşağıda okulunuza ilişkin örgütsel bağlılık düzeyini belirlemeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Lütfen her ifadeyi dikkatle okuyunuz ve ifadelerin karşısında yer alan seçeneklerden sizin için uygun olanı “X” işareti koyarak belirtiniz. Lütfen hiçbir soruyu cevapsız bırakmayınız.

Örgütsel Bağlılık ile İlgili İfadeler		Hiç	Az	Orta	Katılıyorum	Tam
		Katılmıyorum	Katılıyorum	Düzejde	Katılıyorum	Katılıyorum
		1	2	3	4	5
1.	Bu okuldaki görevimi büyük ölçüde parasal kaygılarla yapıyorum.	()	()	()	()	()
2.	Bu okulda çalışmaya karar vermekle hata ettiğimi düşünüyorum.	()	()	()	()	()
3.	Emek ve birikimlerim bu okuldan ayrılmamı engelliyor.	()	()	()	()	()
4.	Öğrencilerin başarısına ilişkin çabamın ders saatleriyle sınırlı olduğunu düşünüyorum.	()	()	()	()	()
5.	Bu okula uyum sağlamakta güçlük çekiyorum.	()	()	()	()	()
6.	Bu okulun kurallarına mecbur olduğum için uyuyorum.	()	()	()	()	()
7.	Bu okulda çalışma Şevkimin her geçen gün azaldığını hissediyorum.	()	()	()	()	()
8.	Bu okulda yönetimin beni okula bağlama çabalarından rahatsızlık duyuyorum.	()	()	()	()	()
9.	Bu okulun çalışmak için mükemmel bir yer olduğunu düşünüyorum.	()	()	()	()	()
10.	Bu okulun bir üyesi olmaktan gurur duyuyorum.	()	()	()	()	()
11.	Bu okulun mesleğimle ilgili değişiklik ve yenilikleri takip etme olanağı sağladığı kanısındayım.	()	()	()	()	()
12.	Bu okul işimde beni en yüksek performansı göstermeye özendiriyor.	()	()	()	()	()
13.	Bu okulun eğitim ve öğretim etkinlikleri açısından uygun bir ortam sağladığını düşünüyorum.	()	()	()	()	()
14.	Çalışma arkadaşlarımla okul dışında da sık sık birlikte oluyorum.	()	()	()	()	()
15.	Başka bir yerde çalışma olanağım olduğu halde bu okulda çalışmayı yeğliyorum.	()	()	()	()	()
16.	Bu okulda yeteneklerimi en üst düzeyde gerçekleştirdiğime inanıyorum .	()	()	()	()	()
17.	Okulumun başarısı için beklenenin ötesinde çaba gösteriyorum	()	()	()	()	()
18.	Bu okulun geleceğini gerçekten düşünüyorum.	()	()	()	()	()
19.	Bu okulun problemlerini kendi problemim olarak algılıyorum.	()	()	()	()	()
20.	Okulumla Karşı yapılan eleştirileri kendime yapılmış sayarım.	()	()	()	()	()
21.	Zamanımın çoğunu okuluma ilişkin etkinlikler dolduruyor.	()	()	()	()	()
22.	Okulumun değerleriyle bireysel değerlerim oldukça benzerdir.	()	()	()	()	()
23.	Okulumun önceliklerini kendi önceliklerim olarak algılıyorum.	()	()	()	()	()

24.	Okulumun çıkar ve beklentilerine uygun hareket etmeyi görev sayarım.	()	()	()	()	()
25.	Okulum övüldüğünde kendimi övülmüş hissediyorum.	()	()	()	()	()
26.	Okulumu başkalarına anlatmaktan zevk alıyorum.	()	()	()	()	()
27.	Okulumun yararı için her türlü fedakarlığı yaparım.	()	()	()	()	()

TEŞEKKÜRLER...



ÖZGEÇMİŞ

Adı, Soyadı: Dilber SAYGILI

Uyruğu: Türkiye (T.C.)

Doğum Tarihi ve Yeri: 07.06.1978 / UŞAK

Medeni Durumu: Evli-2 Çocuklu

Tel : 0 505 313 60 80

E-mail : dilber7878@hotmail.cm

Yazışma Adresi: Talas/KAYSERİ

EĞİTİM

Derece	Kurum	Mezuniyet Tarihi
Yüksek Lisans	ERÜ Eğitim Bilimleri Enstitüsü	-
Lisans	Selçuk Üniv. Anaokulu Öğr.	2000
Lise	Akşehir Lisesi	1995

İŞ DENEYİMLERİ

Yıl	Kurum	Görev
2000-2013	MEB	Farklı Okullarda Öğretmenlik
2014-	MEB	Okul Müdürü

YABANCI DİL

İngilizce