

T.C.
BOLU ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

**ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUMU İLE ÖRGÜTSEL
BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ
(BOLU-MERKEZ ÖRNEĞİ)**

Yüksek Lisans Tezi

Hazırlayan
Fatih DERİN

Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Aygül OKTAY

BOLU, TEMMUZ – 2019

YÜKSEK LİSANS TEZ ONAY FORMU

Fatih DERİN tarafından hazırlanan “Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumu İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Bolu-Merkez Örneği)” adlı çalışma, jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalında Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir. (24.07.2019)

Akademik Unvan ve Adı Soyadı

İmza

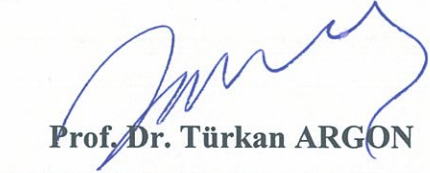
Üye (Tez Danışmanı) : Dr. Öğr. Üyesi Aygül OKTAY

Üye : Doç. Dr. Bahri AYDIN

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Neslin İHTİYAROĞLU



Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nün Onayı



Prof. Dr. Türkan ARGON
Eğitim Bilimleri Enstitü Müdürü

ETİK İLKELERE UYULDUĞUNA İLİŞKİN BEYAN

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum, "Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumu İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Bolu-Merkez Örneği)" başlıklı çalışmanın yazılmasında, bilimsel ve etik kurallara uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin tamamının ya da bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitede bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.
24/07/2019

Fatih DERİN



Aileme...

TEŞEKKÜR

Araştırmanın konusunun belirlenmesinde ve her aşamasında yanımda olan, iten ilgi ve desteğini esirgemeyen tez danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Aygöl OKTAY başta olmak üzere yüksek lisans öğretimimde katkıda bulunan Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı öğretim üyelerine, araştırmanın son halini almasında istatistik ve yorumlanmasında katkıda bulunan Dr. İbrahim Halil YURDAKAL'a, görüşleriyle araştırmama destek veren öğretmen ve okul yöneticilerine teşekkür etmeyi borç bilirim.

Öğretim yaşamım sürecinde maddi ve manevi desteklerini daima yanımda hissettiğim aileme içtenlikle teşekkür ederim.

Fatih DERİN

İÇİNDEKİLER

YÜKSEK LİSANS TEZİ ONAY FORMU.....	ii
ETİK İLKELERE UYULDUĞUNA İLİŞKİN BEYAN.....	iii
TEŞEKKÜR.....	v
TABLolar DİZİNİ.....	x
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xii
KISALTMALAR DİZİNİ.....	xiii
SEMBOLLER DİZİNİ.....	xiv
ÖZET.....	xv
ABSTRACT.....	xvii
I. BÖLÜM	
1. Giriş.....	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Problem Cümlesi.....	7
1.3. Araştırmanın Amacı.....	7
1.4. Alt Problemler.....	7
1.5. Araştırmanın Önemi.....	8
1.6. Sayıtlılar.....	8
1.7. Sınırlılıklar.....	9
1.8. Tanımlar.....	9
II. BÖLÜM	
2. Kuramsal Çerçeve.....	11
2.1. İş Doyumu Kavramı.....	11
2.1.1. İş doyumunun önemi.....	12
2.1.2. İş doyumunu kuramları.....	14
2.1.2.1. Kapsam kuramları.....	14
2.1.2.1.1. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı.....	14
2.1.2.1.2. McClelland'ın başarı-güç kuramı.....	16
2.1.2.1.3. Alderfer'in ERG kuramı.....	17
2.1.2.1.4. Herzberg'in çift faktör kuramı.....	19
2.1.2.2. Süreç kuramları.....	19

2.1.2.2.1. Vroom'un beklenti kuramı.....	20
2.1.2.2.2. Locke'un amaç kuramı.....	21
2.1.2.2.3. Adams'ın eşitlik kuramı.....	21
2.1.2.2.4. Porter ve Lawler'in beklenti kuramı	22
2.1.3. İş doyumunu etkileyen faktörler.....	23
2.1.3.1. İş doyumunu etkileyen bireysel faktörler	23
2.1.3.1.1. Kişisel özellikler	24
2.1.3.1.1.1. Demografik özellikler	24
2.1.3.1.1.2. Mesleki özellikler	25
2.1.3.2. İş doyumunu etkileyen örgütsel faktörler	26
2.1.4. İş doyumunun sonuçları	31
2.2. Örgütsel Bağlılık.....	31
2.2.1. Örgütsel bağlılığın önemi	32
2.2.2. Örgütsel bağlılık yaklaşımları	33
2.2.2.1. Tutumsal bağlılık yaklaşımları	34
2.2.2.1.1. Allen ve Meyer'in örgütsel bağlılık yaklaşımı	35
2.2.2.1.2. Kanter'in örgütsel bağlılık yaklaşımı.....	36
2.2.2.1.3. Etzioni'nin örgütsel bağlılık yaklaşımı	37
2.2.2.1.4. O'Reilly ve Chatman'ın örgütsel bağlılık yaklaşımı	38
2.2.2.1.5. Penley ve Gould'un örgütsel bağlılık yaklaşımı	39
2.2.2.2. Davranışsal bağlılık yaklaşımları.....	39
2.2.2.2.1. Becker'in yan bahis yaklaşımı	40
2.2.2.2.2. Salancik'in örgütsel bağlılık yaklaşımı.....	41
2.2.2.3. Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler	41
2.2.2.3.1. Bireysel faktörler	42
2.2.2.3.2. Örgütsel faktörler	44
2.2.2.3.3. Örgüt dışı faktörler.....	46
2.2.3. Örgütsel bağlılığın sonuçları	47
2.3. İlgili Araştırmalar	49
2.3.1. Yurtiçinde yapılmış olan araştırmalar	49
2.3.2. Yurtdışında yapılmış olan araştırmalar.....	55

III. BÖLÜM

3. Yöntem	59
3.1. Araştırma Modeli	59
3.2. Evren ve Örneklem	59
3.3. Veri Toplama Aracı ve Verilerin Toplanması	60
3.4. Verilerin Analizi	63

IV. BÖLÜM

4. Bulgular ve Yorumlar	64
4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar	64
4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar	66
4.2.1. Ortaokul öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre iş doyumunu görüşleri..	66
4.2.2. Ortaokul öğretmenlerinin eğitim durumu değişkenine göre iş doyumunu görüşleri.....	67
4.2.3. Ortaokul öğretmenlerinin kıdem değişkenine göre iş doyumunu görüşleri	69
4.2.4. Ortaokul öğretmenlerinin okul büyüklüğü (öğrenci sayısı) değişkenine göre iş doyumunu görüşleri	70
4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar	72
4.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar.....	73
4.4.1. Ortaokul öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre örgütsel bağlılık görüşleri.....	74
4.4.2. Ortaokul öğretmenlerinin eğitim durumu değişkenine göre örgütsel bağlılık görüşleri.....	75
4.4.3. Ortaokul öğretmenlerinin kıdem değişkenine göre örgütsel bağlılık görüşleri	76
4.4.4. Ortaokul öğretmenlerinin öğrenci sayısı (okul büyüklüğü) değişkenine göre örgütsel bağlılık görüşleri.....	80
4.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar.....	82

V. BÖLÜM

5. Tartışma, Sonuç ve Öneriler	85
5.1. Tartışma	85
5.2. Sonuç ve Öneriler	91
5.2.1. Sonuç	91
5.2.1.1. Birinci alt probleme ilişkin sonuçlar.....	91

5.2.1.2. İkinci alt probleme ilişkin sonuçlar	91
5.2.1.3. Üçüncü alt probleme ilişkin sonuçlar	92
5.2.1.4. Dördüncü alt probleme ilişkin sonuçlar.....	92
5.2.1.5. Beşinci alt probleme ilişkin sonuçlar.....	93
5.2.2. Öneriler.....	93
5.2.2.1. Uygulayıcılara yönelik öneriler	93
5.2.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler	94
KAYNAKÇA.....	95
EKLER	
Ek-1. İş Doyumu ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Anketi	114
Ek-2. Veri Toplama Araçları Kullanım İzni	117
Ek-3. Etik Kurul Onayı	118
Ek-4. Araştırma İzin Onayı	119
Ek-5. Tez Başlığında Değişiklik Tutanağı	121
ÖZGEÇMİŞ	122

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 3.1. Bolu ili Merkez ilçede resmi ortaokullarda görev yapan öğretmen ve geri dönen ölçek dağılımı	60
Tablo 3.2. İş doyumunu ölçeğine ilişkin verilerin yorumlanmasında kullanılan puan aralıkları değeri	61
Tablo 3.3. Örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin verilerin yorumlanmasında kullanılan puan aralıkları değeri	62
Tablo 3.4. Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik ve mesleki özelliklerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımı	62
Tablo 4.1. Ortaokul öğretmenlerinin iş doyumunu maddelerine ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri	64
Tablo 4.2. Ortaokul öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre iş doyumunu görüşlerine ilişkin Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testi sonuçları	66
Tablo 4.3. Ortaokul öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre iş doyumunu görüşlerine ilişkin Mann Whitney U testi sonuçları	66
Tablo 4.4. Ortaokul öğretmenlerinin eğitim durumu değişkenine göre iş doyumunu görüşlerine ilişkin Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testi sonuçları	67
Tablo 4.5. Ortaokul öğretmenlerinin eğitim durumu değişkenine göre iş doyumunu görüşlerine ilişkin Mann Whitney U testi sonuçları	68
Tablo 4.6. Ortaokul öğretmenlerinin kıdem değişkenine göre iş doyumunu görüşlerine ilişkin Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testi sonuçları	69
Tablo 4.7. Ortaokul öğretmenlerinin kıdem değişkenine göre iş doyumunu görüşlerine ilişkin Kruskal Wallis testi sonuçları	69
Tablo 4.8. Ortaokul öğretmenlerinin okul büyüklüğü değişkenine göre iş doyumunu görüşlerine ilişkin Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testi sonuçları	70
Tablo 4.9. Ortaokul öğretmenlerinin okul büyüklüğü değişkenine göre iş doyumunu görüşlerine ilişkin Kruskal Wallis testi sonuçları	71

Tablo 4.10. Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık maddelerine ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri	72
Tablo 4.11. Ortaokul öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre örgütsel bağlılık görüşlerine ilişkin Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testi sonuçları	74
Tablo 4.12. Ortaokul öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre örgütsel bağlılık görüşlerine ilişkin Mann Whitney U testi sonuçları	74
Tablo 4.13. Ortaokul öğretmenlerinin eğitim durumu değişkenine göre örgütsel bağlılık görüşlerine ilişkin Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testi sonuçları	75
Tablo 4.14. Ortaokul öğretmenlerinin eğitim durumu değişkenine göre örgütsel bağlılık görüşlerine ilişkin Mann Whitney U testi sonuçları	76
Tablo 4.15. Ortaokul öğretmenlerinin kıdem değişkenine göre örgütsel bağlılık görüşlerine ilişkin Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testi sonuçları	77
Tablo 4.16. Ortaokul öğretmenlerinin kıdem değişkenine göre örgütsel bağlılık görüşlerine ilişkin Kruskal Wallis testi sonuçları	77
Tablo 4.17. Ortaokul öğretmenlerinin kıdem değişkenine göre örgütsel bağlılık görüşlerine ilişkin Mann Whitney U testi sonuçları	78
Tablo 4.18. Ortaokul öğretmenlerinin okul büyüklüğü değişkenine göre örgütsel bağlılık görüşlerine ilişkin Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testi sonuçları	80
Tablo 4.19. Ortaokul öğretmenlerinin okul büyüklüğü değişkenine göre örgütsel bağlılık görüşlerine ilişkin Kruskal Wallis testi sonuçları	80
Tablo 4.20. Ortaokul öğretmenlerinin okul büyüklüğü değişkenine göre örgütsel bağlılık görüşlerine ilişkin Mann Whitney U testi sonuçları	81
Tablo 4.21. Ortaokul öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişkiye yönelik yapılan Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testi sonuçları.....	82
Tablo 4.22. Ortaokul öğretmenlerinin iş doyum ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon tablosu	83

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 2.1. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi	15
Şekil 2.2. Alderfer'in ERG kuramı modeli.....	18
Şekil 2.3. Vroom'un beklenti kuramı modeli	20
Şekil 2.4. Örgütsel bağıllık sınıflandırmaları	34



KISALTMALAR DİZİNİ

akt : Aktaran

Ed. : Editör

MEB : Milli Eğitim Bakanlığı

s. : Sayfa

SPSS : Statistical Package for the Social Sciences (Sosyal bilimler için istatistik paketi)

Sig. : Anlamlılık düzeyi



SEMBOLLER DİZİNİ

p : Anlamlılık Düzeyi

\bar{X} : Aritmetik Ortalama

f : Frekans

N : Kişi Sayısı

ss : Standart Sapma

% : Yüzde

r : Korelasyon

α : Cronbach Alpha Değeri



ÖZET

ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUMU İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ (BOLU-MERKEZ ÖRNEĞİ)

Derin, Fatih
Yüksek Lisans Tezi
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı
Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Aygül OKTAY
Temmuz-2019, xix + 122 Sayfa

İş doyumunu, çalışma hayatında ortaya koyulan performans ve çaba sonucunda, bireyin beklentileri ve elde etmiş olduğu kazanımlar karşılaştırıldığında hissedilen haz olarak tanımlanabilir. Örgütsel bağlılık, örgütü benimseme, örgüt amaçlarını gerçekleştirmekte istekli olma, örgüte devam etme konusundaki kararlılık olarak tanımlanabilir. İş doyumunu ve örgütsel bağlılık yüksek olduğunda, öğretmenler örgüt kültürüne uyum sağlayacağı, işlerinde daha istekli ve verimli olacağı söylenilebilir. Eğitim örgütlerinin amaçlarını gerçekleştirilmesinde iş doyumunu ve örgütsel bağlılık kavramları önem taşımaktadır. Temel eğitimin ikinci kademe basamağı olan ortaokullar, öğrencileri kritik gelişim dönemi sürecinde lise öğretimine hazırlamaktadır. Bu araştırma, ortaokul öğretmenlerinin iş doyumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır.

Araştırma ilişkisel tarama modelindedir. 2018-2019 eğitim öğretim yılı ikinci dönem, Bolu ili Merkez ilçesinde bulunan 23 resmi ortaokulda görev yapan 641 öğretmen araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak, “Minnesota İş Tatmini Ölçeği” ve “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Weiss, Davis, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilen ve Baycan (1985) tarafından Türkçe’ye uyarlanan “Minnesota İş Tatmini Ölçeği”nin bu araştırma için iç tutarlılık Cronbach Alpha (α) değeri toplam; $\alpha = ,89$, içsel doyum alt boyutunda; $\alpha = ,84$ ve dışsal doyum alt boyutunda $\alpha = ,80$ olarak hesaplanmıştır. Ölçeklerden diğeri Balay(2000) tarafından geliştirilen “Örgütsel Bağlılık Ölçeği”nin Bu araştırma için iç tutarlılık Cronbach Alpha (α) değeri toplam= $\alpha = ,91$; uyum alt boyutu $\alpha = ,79$; özdeşleşme alt boyutu $\alpha = ,88$ ve içselleştirme $\alpha = ,91$ olarak bulunmuştur. Ölçekler, araştırmacı tarafından yüz yüze uygulanmıştır. Geri dönen 291 ölçekten eksik doldurulan 14 ölçek elenerek 277 ölçek değerlendirme kapsamına alınmıştır. Verilerin analizinde SPSS 23.0 programı kullanılmıştır. Betimsel istatistik; yüzde, frekans, aritmetik ortalama, standart sapma kullanılmıştır. Araştırma değişkenlere göre verilerin non-parametrik dağılım gösterdiği değerlendirilmiştir. İki gruptan oluşan değişkenler için Mann-Whitney U Testi, ikiden fazla gruptan oluşan değişkenler için Kruskal Wallis Testi kullanılmıştır. Verilerin analizinde ,05 anlamlılık düzeyi temel alınmıştır. İş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemek için Spearman Korelasyon Analizi yapılmıştır. İlişkiye yönelik korelasyonda ,01 anlamlılık düzeyi temel alınmıştır.

Araştırmanın başlıca bulguları şunlardır: ortaokul öğretmenlerinin “İş doyumunu”

genel ortalaması, “İçsel” ve “dışsal” doyum alt boyutlarının ortalaması da yüksek düzeyde bulunmuştur. Cinsiyete göre “iş doyum” genel ve “dışsal doyum” alt boyutunda görüşleri farklılık gösterirken, “İçsel doyum” alt boyutunda görüşleri arasında fark yoktur. Öğretmenlerin görüşlerinde eğitim durumu, kıdem ve okul büyüklüğü değişkenlerine göre “iş doyum” ve alt boyutlarında görüşleri arasında farklılık yoktur. Öğretmenlerinin örgütsel bağlılık toplam aritmetik ortalaması ve “Uyum” , “Özdeşleşme” ve “İçselleştirme” alt boyutları aritmetik ortalamaları da yüksek düzeydedir. Cinsiyet değişkenine göre “içselleştirme” alt boyutunda; kıdem değişkenine göre, “örgütsel bağlılık” ve “özdeşleşme” alt boyutunda; okul büyüklüğü değişkenine göre “örgütsel bağlılık”, “uyum” ve “özdeşleşme” alt boyutlarında görüşleri farklılık göstermektedir. Öğretmenlerin eğitim durumu değişkenine göre görüşleri arasında farklılık yoktur. Ortaokul öğretmenlerin iş doyum ile örgütsel bağlılıkları arasında tüm alt boyutlarda orta derecede, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Öğretmenlerin dışsal doyum düzeyini artırmak için, gelirlerinde iyileştirmeler yapılabilir. Kadın öğretmenlerin yönetim pozisyonunda daha fazla yer alması sağlanabilir.

Anahtar Kelimeler: İş Doyumu, Örgütsel Bağlılık, Ortaokul, Öğretmen

ABSTRACT

INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF SECONDARY SCHOOL TEACHERS (BOLU-MERKEZ SAMPLE)

DERİN, Fatih

Thesis of Master's Degree,

Department of Educational Sciences

Advisor: Asst. Prof. Dr. Aygül OKTAY

July 2019, xix + 122 Pages

Job satisfaction can be defined as the pleasure felt when compared to the expectations and gains of the individual as a result of the performance and effort put forward in the working life. Organizational commitment can be defined as the adoption of the organization, the willingness to realize the objectives of the organization, the determination to continue the organization. When job satisfaction and organizational commitment are high, it can be said that teachers will adapt to organizational culture and will be more willing and productive in their jobs. The concepts of job satisfaction and organizational commitment are important in realizing the aims of educational organizations. Secondary education, which is the second stage of basic education, prepares students for high school education during the critical development period. This study aimed to investigate the relationship between job satisfaction and organizational commitment of secondary school teachers.

The research is a relational survey model. In the second semester of the 2018-2019 academic year, 641 teachers working in 23 public secondary schools in the Merkez district of Bolu constitute the universe of the research. "Minnesota Job Satisfaction Scale" and "Organizational Commitment Scale" were used as data collection tools. Minnesota Job Satisfaction Scale was developed by Weiss, Davis, England and Lofquist (1967) and adapted into Turkish by Baycan (1985). The internal consistency Cronbach's Alpha (α) value of the Minnesota Job Satisfaction Scale is $\alpha = .89$, in the internal satisfaction sub-dimension; $\alpha = .84$ and $\alpha = .80$ in the external satisfaction sub-dimension. Organizational Commitment Scale's, developed by Balay (2000), internal consistency Cronbach Alpha (α) value total is $\alpha = .91$; harmony subscale $\alpha = .79$; identification subscale $\alpha = .88$ and internalization subscale is $\alpha = .91$. The scales were applied face to face by the researcher. Of the 291 returned scales, 14 missing scales were eliminated and 277 scales were included in the assessment. SPSS 23.0 program was used for data analysis. Descriptive statistics; percentage, frequency, arithmetic mean, standard deviation were used. According to the research variables, the data showed non-parametric distribution. Mann-Whitney U Test was used for variables consisting of two groups and Kruskal Wallis Test was used for variables consisting of more than two groups. Analysis of the data was based on the significance level of .05. Spearman Correlation Analysis was conducted to determine the relationship between job satisfaction and organizational commitment. Correlation for the relationship was based on .01 significance level. The general average of "job satisfaction", and "internal" and "external" satisfaction subscales of secondary school teachers were found to be

high. While the opinions of “job satisfaction” and ve “external satisfaction” sub-dimensions differ according to gender, there is no difference between their views in ”Internal Satisfaction” sub-dimension. According to the variables of education, seniority and size of the teachers' opinions, there is no difference between their views in terms of “job satisfaction” and sub-dimensions. The arithmetic mean of the teachers' organizational commitment and “adaptation”, “identification” and “internalization” sub-dimensions are also high. While the opinions of “job satisfaction” and ve “external satisfaction” sub-dimensions differ according to gender, there is no difference between their views in “internal satisfaction” sub-dimension. According to the variables of education, seniority and size of the teachers' opinions, there is no difference between their views in terms of “job satisfaction” and sub-dimensions. The total arithmetic average of the teachers' organizational commitment and the arithmetic mean of “adaptation”, “identification” and “internalization” sub-dimensions are also high. Teachers’ opinions differ, according to gender variable in the “internalization” sub-dimension; according to seniority variable, “organizational commitment” and “identification” sub-dimension; and according to the variable of school size “organizational commitment”, “adaptation” and “identification” sub-dimensions. There is no difference between the opinions of teachers according to the educational status variable. There is a moderate, positive and significant relationship between job satisfaction and organizational commitment of secondary school teachers in all sub-dimensions. In order to increase the external satisfaction level of teachers, improvements can be made in their income. It can be ensured that female teachers take more part in the management position.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment, Secondary School, Teacher

I. BÖLÜM

1. Giriş

Bu bölümde, eğitim örgütlerinde ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ile iş doyumunu arasındaki ilişkiye yönelik problem durumu, problem cümlesi, alt problemler, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi araştırmada kullanılan tanım, sayıtlı ve sınırlılıklara yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

Eğitim, toplumu geleceğe taşıyan bir kurum olarak, toplumu yaşatacak olan insanları yetiştirir. Eğitim, biyolojik bir varlık olan insanı, toplumun bir üyesi oluncaya kadar kültürüne, değer ve kurallarına uygun hale getirir. Yani toplumsallaştırarak, toplumun bireyi haline getirir. İnsanı bir meslek sahibi yaparak üretken yapar (Başaran 1993, 150) Eğitim, açık ve canlı bir sistemdir. Bu bakımdan, eğitimin sosyal biçimlendirici sistemlerle işbirliği halinde olması gerekmektedir. Eğitim toplumda birçok işlevi yerine getirmektedir. Eğitim, kültürü yeni nesillere aktarmakta, bireyi toplumsallaştırarak toplumun bir üyesi yapmakta, ülkeyi yönetecek bireyler yetiştirmektedir. Ayrıca, ekonominin gereksinim duyduğu yeter sayı ve nitelikte işgücünü yetiştirmek de eğitim sonucunda meydana gelmektedir. Böylece ülkenin kalkınmasına katkı sağlamakta ve bireyin toplum içinde yaşamını sürdürebilir hale getirmektedir. Bunun yanında, bireyin kendisini geliştirmesini sağlamaktadır. Analitik ve yordayıcı düşünme yetisi kazandırmaktadır. Bütün bunlara ek olarak, bireylerin ülkenin siyasi, yönetsel yapısına adaptasyonları noktasında yardımcı olan eğitim sistemi, toplumsal diğer sistemlerle işbirliği ve uyum içinde çalışarak, toplumsal birlik ve beraberliğin sağlanmasında da önemli katkılarda bulunmaktadır (Doğan ve Uğurlu, 2015).

Türk eğitim sistemi, kısa vadeli, orta vadeli ve uzun vadeli hedeflerine birincil olarak öğretmen ile ulaşabilmektedir. Öğretmen, eğitim sisteminin en önemli ögesi olarak görülebilir (Saraç, 2005). Öğretmenlik; 1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanununda (Milli Eğitim Bakanlığı [MEB], 1973); “devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir uzmanlık mesleği” olarak tanımlanmaktadır. Öğretmenlerin, Türk Milli Eğitiminin amaç ve ilkelerine uyar şekilde öğretim ve yönetim görevlerini gerçekleştirmekle sorumlu oldukları ifade edilmiştir.

Öğretmenlerin örgüt içinde birinci görevi eğitim ve öğretim işleridir. Öğretmen, öğrencilerin çağa uygun olarak, yetiştirilmesi ve geliştirilmesinden sorumludur. Toplumsal değerlere bağlı olarak yetişmiş bireyleri topluma kazandırmak ve dolayısıyla ülke gelişimini hızlandırmak öğretmenin görevlerindedir. Bu görevleri yerine getirme sürecinde etkili olan bazı faktörler bulunmaktadır. Bu faktörlerden bir tanesi de örgütlerinde yaşadıkları iş doyumunu olarak görülebilir. Bireyin işi, çalışma arkadaşları ve kurumuna karşı duyduğu memnuniyet iş doyumunu olarak tanımlanabilir (Locke, 1976). Öğretmen iş ortamını benimsediğinde, iş arkadaşlarıyla mutlu olduğunda, öğretme ortamında öğrencileriyle uyumlu olduğunda iş doyum düzeyinin yüksek durumda olması beklenir.

İş doyumunu, çalışanın işine karşı gösterdiği duygusal tutum ve işine yönelik duygusal tepki olarak tanımlanabilir (Balci, 1985, 3). İş doyumunu, bireyin işinde göstermiş olduğu çaba ve performans karşılığında, işinden beklentisi ile gerçek yaşamda işten sağlamış olduğu yararları karşılaştırdığında duymuş olduğu duygusal doyum olarak tanımlanabilir. Bireyin iş arkadaşlarına, idarecisine, algıladığı değere, kazandığı ücrete karşı duyduğu memnuniyet düzeyidir. Birey, işini sevdiği ölçüde mutlu ve verimli olmakta, sonucunda başarı kendiliğinden oluşmaktadır. İş doyumunu örgüt, çalışma arkadaşları, maaş, yükselme olanakları gibi faktörlerden etkilenmektedir (Güney, 2001). Diğer taraftan, işini sevmeyen bireylerin iş doyumunu sağlaması da düşünülemez. İş doyumunu düzeyi düşük olan birey, iş ortamında huzursuz, mutsuz, isteksiz ve verimsiz olabilmektedir. Bireyin işinden duyduğu zevk ile oluşacak iş doyumunu birbiriyle doğru orantılıdır (Başaran, 1982). Yüksek iş doyumunu sonucunda, öğretmenin işini yapma konusunda daha istekli ve verimli olacağı, ülke geleceğine

olumlu katkı yapacağı düşünülmektedir. İş doyumunun yanında, öğretmenlerin çalışma isteğini etkileyen bir diğer etken ise örgütsel bağlılıktır.

Örgütsel bağlılık, bireyin örgütüne yönelik duygusal bağlıdır (Bayram, 2005). Buradan yola çıkarak, yüksek örgütsel bağlılığa sahip öğretmenler, örgüt kültürüne uyum sağlamakta ve böylece, mutlu bir çalışma ortamı sağlamaktadır. Bunun sonucunda, vermiş oldukları eğitim daha verimli olmakta, nitelikli bir gelecek sağlamakta olumlu adımlar atılmaktadır. Örgütsel bağlılık, aynı zamanda, işe geç kalma, işten kaytarma, işten ayrılmak isteme gibi örgüt için olumsuz olan davranışların yok olmasını da sağlamaktadır. Örgütüne bağlı olan çalışan, örgütün hedef ve değerlerine de bağlılık göstermekte, hedeflerin gerçekleşmesinde inisiyatif alarak kendinden beklenenden bile daha fazla özveriyle çalışmaktadır (Balay, 2000).

Örgütsel bağlılık sonucunda bireyden, örgütün hedef ve misyonuna, pozisyonunun gerektirdiği davranışlara uyma ve özveri gösterme davranışları beklenmektedir. Bu durumda birey, örgütün yararına olacak durumlarda kendi yararını düşünmeyerek ikinci plana atacak, zamanından fedakarlık yaparak fazla mesai yapacaktır. Örgüt, bireye kendi değer ve düşüncelerini benimseterek, örgütle bütünleşmesinin sağlanması ve dolaylı olarak bireyin örgütte kalmaya devam etmesini hedeflemektedir. Bu sayede birey, örgütsel amaçları kendi amaçlarının üzerinde tutmakta, daha fazla önemsemekte ve çalışmalarında daha azimli ve istekli olmaktadır (Başaran, 1982).

Eğitim örgütlerinde başarı ve verimliliğin yüksek noktalarda olmasını sağlayacak olan asıl etken öğretmenlerdir. Öğrencilerin başarısını artırmanın yanında ilgi ve ihtiyaçları konusunda rehber olmak öğretmenlerin görevidir. Öğretmenlerin başarısında örgütteki iş doyumları önemli derecede etkilidir ve iş doyumunun sağlanması sonucunda örgüte bağlılığının artacağı düşünülmektedir. Alanyazında iş doyumunu ve örgütsel bağlılık konuları farklı değişkenlere göre ve iş doyumunun farklı bağımsız değişkenlere göre yordandığı görülmüştür. Kısaca bulgular aşağıda özetlenmiştir.

Zaman (2016), Köse (2014), Bogler ve Nir (2014), Yakut (2015), Schreyer ve Krause (2016), De Nobile (2017), Larkin, Brantley-Dias ve Lokey-Vega (2016) ve Duran (2014)'ın yaptığı araştırmalarda öğretmenlerin iş doyumunun yüksek düzeyde olduğu ortaya konulmuştur. İş doyumunu düzeyinin yüksek olması, çalışma saatlerinin uygunluğu, iş arkadaşları ile uyumlu ilişkiler, öğretme eyleminin vermiş olduğu mutluluk olarak düşünülebilir. Aşık (2010)'a göre, öğretmenlerin yüksek iş doyumuna sahip olması, moral, özgüven, verim ve performansın artmasına katkı sağlamakta, gerginlik, kaygı, stres ve yakınmaları ise azaltmaktadır. Diğer taraftan, alanyazında farklı sonuçlara da ulaşılmıştır. Ersözlü (2012) ve Essex (2000), öğretmenlerin iş doyumunu orta düzeyde bulgulamıştır. Ersözlü (2012), bu durumun işe yönelik öğretme motivasyonuna bağlı olmasının yanında, kişisel nedenlerden kaynaklanıyor olabileceğini belirtirken; Essex (2000) ise; ücret, çalışma saatleri ve stres kaynaklı olduğunu belirtmiştir.

Cinsiyet değişkenine göre; Yakut (2015), yaptığı araştırmada iş doyumunu algısının cinsiyete göre anlamlı fark gösterdiğini, erkek öğretmenlerin daha yüksek iş doyumuna sahip olduğunu saptamıştır. Bu duruma sebep olarak toplumdaki cinsiyet rollerinin farklılığı gösterilebilir. Diğer taraftan, Zaman (2006), Tülek (2008), Demirsoy (2009), Kılınç (2010), Anari (2011), Sağcan (2013), Davran (2014), Duran (2014), Farzanjoo (2015), Demirtaş (2015), Urat (2016) ve Polat (2018) araştırmalarında ise, iş doyumunun cinsiyete göre farklılık göstermediğini saptamışlardır.

Ortaokul öğretmenlerin iş doyumunu ilişkin görüşleri, eğitim durumu değişkenine göre incelendiğinde, Kılınç (2010) ve Duran'ın (2014) iş doyumunun eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir fark göstermediği belirtilmiştir. Ancak, iş doyumunun eğitim durumuna göre farklılık gösterdiğini bulgulayan araştırmalar da bulunmaktadır. Bu doğrultuda, Urat (2016), iş doyumunu ile eğitim durumu arasında anlamlı fark bulgulamış, lisans mezunlarının iş doyumunun daha yüksek olduğunu saptamıştır. Lisans mezunu olanların farklı örgütlerde çalışma imkanlarının lisansüstü mezunlarına göre daha az olması örgütlerine daha sıkı sarılmalarına sebep olabilir. Bir diğer araştırmada ise, Yakut (2015), eğitim durumuna göre iş doyumunu düzeylerinin farklılaştığını saptamış, lisansüstü eğitim mezunlarının iş doyumunun daha yüksek

düzeyde olduğunu belirlemiştir. Yakut (2015), bu farklılığı lisansüstü mezunu olanların iş olanaklarının artmasına bağlamıştır.

Tülek (2008), Duran (2014), Davran (2014), Farzanjoo (2015), Demirtaş (2015) ve Urat'ın (2016) araştırmalarında iş doyum düzeylerinin kıdem değişkenine göre farklılık göstermediği saptanmıştır. Diğer taraftan, Polat (2018), kıdem değişkenine göre iş doyumunun anlamlı farklılık gösterdiğini belirlemiştir. Araştırmaya göre, 16-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin, 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerden daha düşük olduğu ortaya konulmuştur. Meslekte uzun yıllar geçiren öğretmenlerin, tecrübe ve uyumlarının yüksek olması sebebiyle iş doyum düzeyleri daha yüksek olabilmektedir. Alanyazında okul büyüklüğü (öğrenci sayısı) değişkenine göre incelenmiş bir araştırmaya rastlanmamıştır.

Alanyazında örgütsel bağlılıkla ilgili araştırmalar incelendiğinde, Demirtaş (2015), Bogler ve Nir (2015), Schreyer ve Krause (2016) ve De Nobile'nin (2017) yapmış olduğu araştırmalarda öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Babil(2009)'e göre, öğretmenler yüksek bağlılık duyduklarında, özgüvenli ve kararlı olmaktadır. Kriz durumlarıyla kolayca baş etmekte ve okul başarısının yükselmesinde katkı sağlamaktadırlar. Diğer taraftan, Tülek (2008) vakıf üniversitelerindeki İngilizce okutmanları üzerinde yaptığı araştırmada örgütsel bağlılık düzeylerini orta seviyede bulmuştur. Bağlılığın orta düzeyde saptanmasının nedeni, vakıf üniversitelerinde çalışanların kısa süreli sözleşmeli olarak görev yapmaları ve sonucunda işten ayrılma sıklığının daha fazla olması gösterilmiştir. Köse (2014), dezavantajlı okullarda yapmış oldukları araştırmada öğretmenlerin orta düzeyde örgütsel bağlılığa sahip olduklarını belirtmiştir. Ersözlü (2012)'ye göre ise, öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları düşük düzeydedir.

Cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde, Tülek (2008), Anari (2011), Duran (2014), Farzanjoo (2015) ve Polat (2018), örgütsel bağlılığın cinsiyete göre farklılık göstermediği saptanmıştır. Kamer (2001)'e göre, bazı araştırma bulgularında kadınlar ailedeki rolüne daha fazla önem vermekte, bu sebeple örgüt değerlerini ikinci plana atmakta, örgüt değerlerini içselleştirme davranışı göstermemektedirler. Diğer taraftan,

Yakut (2015), meslek liselerini örneklem alarak yapmış olduğu araştırmada, örgütsel bağlılığın cinsiyete göre farklılık gösterdiğini bulgulamıştır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin eğitim durumu değişkenine göre fark göstermemektedir. Kılınç (2010) ve Duran (2014), yapmış oldukları araştırmalarda, örgütsel bağlılık düzeyinin eğitim durumuna göre görüşleri arasında fark yoktur. Diğer yandan, örgütsel bağlılığın eğitim durumuna göre farklılık gösterdiği çalışmalar da bulunmaktadır. Demirsoy (2009), Duran (2014) ve Yakut (2015), yaptıkları araştırmalarda, örgütsel bağlılığın kıdeme göre farklılaştığını, kıdem arttıkça bağlılığın da arttığını bulgulamışlardır. Buna sebep olarak, bireyin kıdemi arttıkça daha iyi unvan ve mevkilerde bulunma olasılığı artmaktadır. Bunun yanında yıllarca vermiş olduğu emeğin boşa gitmesini istemeyen birey, kendini bağlı kalma konusunda ikna etmekte ve örgütsel bağlılık düzeyi yükselmektedir. Diğer taraftan, Tülek (2008), Davran (2014), Urat (2016) araştırmalarında örgütsel bağlılık düzeyi kıdem değişkenine göre farklılık göstermemektedir. Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri okul büyüklüğü (öğrenci sayısı) değişkeni açısından inceleyen araştırmaya rastlanmamıştır.

Alanyazın incelendiğinde, Anari (2011), Ersözlü (2012), Demirtaş (2013), Davran (2014), Urat (2016), De Nobile (2017) yaptıkları araştırmalarda iş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğunu saptamıştır. Pool ve Pool (2007)'a göre, çalışanlar örgüte güven duyduklarında, örgütte kalmaya motive olmaktadır; çünkü bağlılık, iş doyumunu arttırmada güçlü bir etkidir. Örgütsel bağlılık ve iş doyumunun birlikteliği ile işten ayrılma davranışları azalırken, iş performansı ve başarısı artış göstermektedir (Baotham, 2011).

Eğitim örgütlerinde etkililik ve verimliliğin artırılmasında öğretmenlerin “iş doyumunu” ve “örgütsel bağlılığı” okulların amaçlarının gerçekleştirilmesinde önem taşımaktadır. Her okulun kendine göre farklı amaçları vardır. Ortaokullar, zorunlu öğretimin ikinci kademesidir. Ortaokullar, öğrencilerini genel ve mesleki teknik ve çok amaçlı liselere hazırlama görevini üstlenmişlerdir. Öğrenciler, yaş grubuna göre, kritik gelişim dönemindedir. Bu okullarda sınıf öğretmeni yerini, branş öğretmenlerine bırakmaktadır. Alanyazında öğretmenlerin “iş doyumunu” ve “örgütsel bağlılığı” konusunda farklı değişkenlere göre farklı bulgulara rastlanmıştır. Örneğin ulaşılabilen

araştırmalarda okul büyüklüğü (öğrenci sayısı) değişkenine göre bir bulguya rastlanmamıştır. Bu nedenlerden dolayı ortaokul öğretmenlerinin iş doyumları ile örgütsel bağlılık düzeylerinin okul büyüklüğü değişkenini de dikkate alarak incelemek ve aralarındaki ilişkiyi sorgulamak bir gerekliliktir.

1.2. Problem Cümlesi

Bu araştırmanın problem cümlesi “Bolu ili Merkez ilçesinde resmi ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin iş doyumları ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” sorusuyla belirlenmiştir.

1.3. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın genel amacı; Bolu ili Merkez ilçesinde görev yapan ortaokul öğretmenlerinin iş doyumları ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı ilişki olup olmadığını incelemektir. Bu amaçla aşağıdaki sorulara yanıt aranacaktır.

1.4. Alt Problemler

1. Bolu- Merkez ortaokul öğretmenlerinin iş doyumları ne düzeydedir?
2. Bolu- Merkez ortaokul öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri; cinsiyete, eğitim durumuna, kıdem ve okul büyüklüğüne göre farklılık göstermekte midir?
3. Bolu- Merkez ortaokul öğretmenlerinin örgüte bağlılıkları ne düzeydedir?
4. Bolu- Merkez ortaokul öğretmenlerinin örgüte bağlılık düzeyleri; cinsiyete, eğitim durumuna, kıdem ve okul büyüklüğüne göre farklılık göstermekte midir?
5. Bolu - Merkez ortaokul öğretmenlerinin iş doyumları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.5. Araştırmanın Önemi

Çalışma hayatı, insan ömrünün önemli bir parçasıdır. Hayatın uzun bir bölümünü kapsayan iş yaşamında verimliliği sürekli hale getirmek çok önemlidir. Eğitim kurumlarının etkililik ve verimliliği için, öğretmenlerin iş doyumunu ve örgütsel bağlılıkları kuşkusuz önemlidir. Ortaokul dönemi, öğrencilerin kritik gelişim çağı olup yavaş yavaş kendini tanıdığı, farklı alanlardaki yeteneklerinin farkına vardığı ve meslek seçimlerini daha düşünülür hale geldiği dönemdir. Bu nedenle, bu dönemde öğretmenlerin iş doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeylerinin araştırılması önem taşımaktadır.

Araştırma sonuçları, eğitim örgütlerinde çalışan öğretmen ve yöneticilerin çalışma ortamında iş doyumunu ve örgütsel bağlılığın artmasını sağlayacak önlemler alınmasında yol gösterici olabilir. Çalışma performansının düşmesini engellemek, verimi artırmak bakımından araştırma sonuçlarına katkı sağlaması beklenmektedir. Öğretmenlerin iş doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeylerinin artırılmasına ilişkin yönetsel uygulamalara kaynak oluşturabilir. Eğitim fakültelerinde eğitim gören öğretmen adaylarının hizmet öncesi eğitimlerine katkıda bulunacağı öngörülmektedir. İş doyumunu ve örgütsel bağlılık konusunda çalışan araştırmacılara ışık tutacağı beklenmektedir.

1.6. Sayıtlar

Araştırmanın başlıca sayıtları şunlardır:

1. Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki öğretmenlerin görüşleri alınarak saptanabilir.
2. Araştırmada görüşlerine başvurulmuş öğretmenler soruları içtenlikle yanıtlayarak, var olan durumu olduğu gibi yansıttığı kabul edilmiştir.

1.7. Sınırlılıklar

Araştırma 2018-2019 eğitim-öğretim yılında Bolu ili Merkez ilçesinde resmi ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin görüşleri ile sınırlıdır.

1.8. Tanımlar

İş doyum: Çalışan kişinin işine karşı bireysel olarak verdiği duygusal bir tepkidir (Mercer, 1997).

İçsel Doyum: Çalışanın bir işi yapmaktan ötürü elde ettiği başarı, haz ve bu başarı ile hazın çalışmada oluşturduğu doyumdur (Eren, 2015).

Dışsal Doyum: Çalışanın, ücret; ekonomik ödüller gibi çalışmanın sonucunda elde ettiği doyumdur (Balcı, 1985).

Örgütsel bağlılık: Bireyin kurumsal amaç ve değerleri kabul etmesi, bu amaçlara ulaşılması yönünde çaba sarf etmesi ve kurum üyeliğini devam ettirme arzudur (Durna ve Eren, 2006).

Devam Bağlılığı: Örgütte sürekli devam etmeye ilişkin avantaj ve örgütten ayrılmaya ilişkin dezavantajların bileşimidir (Kanter, 1968).

Duygusal Bağlılık: Çalışanın örgütüne duygusal yakınlık duyup onunla özdeşleşmesi durumudur (Allen ve Meyer, 1990).

Normatif Bağlılık: Örgütsel amaçlar ve çıkarlarla buluşmak üzere kabul edilen baskıların bütünüdür (Wiener, 1982).

Uyum: Bireyin bir ödülü elde etmek ya da bir cezadan kaçınmak için sergilediği tutum ve davranışlar bütünüdür (Aronson, 1999).

Özdeşleşme: Diğerleriyle doyum sağlayıcı bir ilişki kurmak veya ilişkiyi devam ettirmek için yapılan davranışlar bütünüdür (Güney, 2001).

İçselleştirme: Davranışa rehberlik eden değerlerin birleştirilmesini içeren bir etkileme sürecidir (İnce ve Gül, 2005).

Ortaokul: Türk Eğitim Sistemi'nde zorunlu eğitime dâhil olan ve ilköğretimin ikinci dört yıllık kademesi olan eğitim örgütleridir (Say, 2015).

Öğretmen: Bolu İli Merkez ilçesinde bulunan Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı resmi ortaokullarda görev yapan öğretmenler.



II. BÖLÜM

2. Kuramsal Çerçeve

Bu bölümde iş doyumu ve örgütsel bağlılık kavram ve kuramları ele alınmış ve yurt içi ve dışında konuyla ilgili yapılmış araştırmalara değinilmiştir.

2.1. İş Doyumu Kavramı

Yetişkin bireyler, yaşamını sürdürebilmek için bir işte çalışma gereksinimi duyarlar ve iş hayatına atılırlar. İş hayatının getirmiş olduğu sorumluluklar sonucunda bireyler zamanının büyük kısmını çalışma örgütünde geçirmektedir. Geçirilen zaman sürecinde birey ne kadar mutlu olursa, ev ve aile yaşamı da aynı derece huzurlu olmaktadır. Bu sebeple, yöneticiler tarafından bireyin çalışma örgütünde iş doyumunun sağlanması amaçlanmaktadır. Böylece örgüt verimliliğinin artması ve örgüt devamlılığının sağlanması istenmektedir (Bil, 2018). İş doyumu, bireyler için olduğu kadar örgütler için de büyük önem arz etmektedir. Bu nedenle iş doyumu ile ilgili, çok sayıda araştırma yapılmıştır. İlk olarak 1935 yılında Hoppock'un yapmış olduğu iş doyumu tanımı, bu kavram için, başlangıç kabul edilmiş ve genel kabul görmüştür. Bu tanıma göre; "iş doyumu, çalışanın işine karşı bireysel olarak verdiği duygusal tepkidir." (Mercer,1997, 57). Bu süreçten yola çıkarak araştırmacılar değişik bakış açılarıyla tanımlamalar yapmıştır. Örneğin, Spector (1997, 2) iş doyumunu insanların işlerine ve işleriyle ilgili konular hakkındaki hissettikleri olarak tanımlarken, Balcı (1985, 4) iş doyumunu, "personelin işin bizzat kendisi, ücret, çalışma koşulları, yükselme ve gelişme imkânları gibi iş boyutlarına ilişkin istekleri (değer, önem, arzu, amaç) ile bunların işinde kazandırılması derecesine ilişkin algılamaları arasındaki farkın bir işlevi olan duygusal tepkiler" olarak tanımlamıştır. Başka bir açıdan iş doyumu, bir bireyin "çalıştığı işten ve elde ettiklerinin ihtiyaç duydukları ve kişisel değer yargılarıyla örtüştüğünü ya da örtüşmesine olanak sağladığını fark etmesi sonucu

yaşadığı bir duygudur” (Barutçugil, 2004, 89). Bireyin bir bakıma mesleğine yönelik duygularını gösteren bir yoldur (Wesley ve Yukl, 1977, 98).

Örgütler çalışandan verim almak ve örgüt hedeflerini gerçekleştirmek için iş doyumunu sağlamayı amaçlar. Bu açıdan, iş doyumunun sağlanabilmesi için bireyin istekleri ile yapılan işin özellikleri birbirine uyum sağlamalıdır. Bir kişinin örgütüne karşı iş doyumunun yüksek olması, yaptığı işi sevmesi ve işine değer vermesiyle yakın alakalıdır (Köroğlu, 2012). İş doyumunu oluşması için bunların yanında başka faktörler de gerekmektedir. İşten alınan maaş, çalışma şartları, yöneticiler, işteki başarı ve takdir edilme, çalışma arkadaşları gibi etkenlere karşı bireyde oluşan algıların tümü iş doyumunu oluşturur. İş doyumunun yüksek olduğu örgütlerde tüm bu etkenlerin uyum içinde olduğu varsayılabilir (Adıgüzel, 2010).

İş doyumunu ile ilgili yapılan tanımların birçoğunun ortak görüşü, iş doyumunun işe yönelik verilen duygusal tepki olduğudur. Bu sebeple, iş doyumunu başarı, ücret, çalışma ortamı gibi birçok faktörle ilişkili büyük bir alana yayılmıştır. Bireyin işe yönelik duyguları olumlu olduğunda iş doyumunu, olumsuz olduğunda ise iş doyumunu ortaya çıkarmaktadır (Alizada, 2017, 38).

2.1.1. İş doyumunun önemi

Yapılan araştırmalar, iş doyumunu örgütsel başarıyı etkileyen kilit değişkenlerden biri olarak vurgulamakta ve örgütün devamlılığı için büyük önem arz ettiğini ifade etmektedir. Çalışanın işe yönelik algılarını değerlendirmesinin bir sonucu olarak tanımlanabilecek olan iş doyumunu kavramının, çalışanların işleriyle ilgili algılarını değerlendirmek amacıyla üzerinde durulması son derece önemlidir (Hedge ve Borman, 2012). Bireyler edinmiş oldukları becerileri sergilemeyi ve bunun sonucu olarak da hem kendisi hem de örgütü açısından başarı sağlamayı isterler. Başarı gerçekleştiğinde birey doyum yaşayacak ve yüksek moralli, verimli, huzurlu bir örgüt ortamı oluşmasına katkı sağlayacaktır (Kaynak, 1990). Yüksek iş doyumuna sahip bireylerin bulunduğu örgütlerde, örgüt iklimi olumlu şekilde etkilenmektedir. Bu tür örgütler hedeflerine

ulaşmada daha başarılıdır. Çünkü, verimli ve motive olmuş bir işgücü bir örgütün genel hedeflerine daha iyi ulaşmasını sağlar. Verimi artırmanın yolu ise, yönetici ile çalışan arasında bir bağ oluşturmak, çalışanın bireysel motivasyon ihtiyaçlarına dikkat etmek, bilgi, beceri ve hedeflerini şekillendirmek yoluyla sağlanabilir. Bu faktörlerin karşılandığı örgütlerde, çalışanlarda yüksek düzeyde iş doyumunu görülmesi daha olasıdır ve çalışanın örgütten ayrılma olasılığı ise daha düşüktür (Hanson ve Miller, 2002).

Her ne kadar bireyin ilk amacı geçimini sağlayacak parayı kazanmak olsa da, bunun yanında toplum tarafından kabul edilmek, bir topluluğa aidiyet duymak isterler. Örgütünde mutlu olabilen insan örgüt dışı hayatında da mutlu olmaktadır (Ünal, Karlıdağ ve Yoloğlu, 2001). Yaşantısının büyük bölümünü işyerinde geçirmekte olan bireyin, iş doyumunun sağlanması büyük önem arz etmektedir. Birey, bedensel, ruhsal ve sosyal ihtiyaçlarını çalışma ortamında karşılamak durumundadır (Uyar, Kocaman, Oktay, Argon ve Abaan, 1996). Örgütüne sevgi bağıyla bağlanan, iş arkadaşlarına yardımda bulunan ve örgütün başarısı için fazla çaba harcayan bireylerin, yüksek iş doyumuna ulaşmış olduğu görülebilir (Özkalp ve Kırel, 2001). Bunun aksine, iş doyumunu sağlanamamış çalışanda, verimsizlik, hata sayısında artış, işten kaytarma, işten ayrılma isteği gibi davranışlar görülebilmektedir (Akbulut, 2015).

Öğretmenlerin iş doyumunu konusu ise, hem bireysel hem örgütsel hem de ülke geleceği açısından çok önemlidir. Eğitim sektöründe iş doyumunun sağlanması, uzun süreli amaçlara ulaşılabilmesi ve geleceğin inşa edilebilmesi açısından önem taşımaktadır (Ersever, 1995). Daha güzel yarınlar için öğretmenlerin işlerinde mutlu olmaları ve iş doyumuna sahip olmaları gerekmektedir, bu sayede öğretmenler verimlerini artırabilmekte, daha başarılı nesiller yetiştirerek geleceğe yön vermektedirler (Yılmaz ve Ceylan, 2011). İş doyumunu konusunda yapılan araştırmalar, hem bireyin hem de örgütün gelişimine katkı sağlaması açısından büyük öneme sahiptir.

2.1.2. İş doyumu kuramları

İş doyumu kuramları, kapsam ve süreç kuramları olarak ikiye ayrılmaktadır. Kapsam kuramları iş doyumuna sebep olan faktörleri inceleyerek içsel etmenlere odaklanırken, süreç kuramları iş doyumunu süregelen bir durum olarak incelemiş ve dışsal etmenlere odaklanmıştır. Süreç ve kapsam kuramları ayrı birer kavrammış gibi görünse de, aslında birbiri ile ilişkili ve iç içedir, birbirinden ayrı olarak düşünülmemelidirler (Çivilidağ, 2011, 57).

2.1.2.1. Kapsam kuramları

Kapsam kuramları şu düşünceyi savunmaktadır: İnsan davranışının temelinde yatan şey temel ihtiyaç ve isteklerini tatmin etme isteğidir. Buna göre insanın davranışını harekete geçiren, yönünü ve süresini belirleyen etmenler bireyin kendinden kaynaklanmaktadır ve bireyin içindedir (Önder, 2006).

En çok üzerinde durulan kapsam kuramları şunlardır;

- Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı,
- McClelland'ın Başarı-Güç Kuramı,
- Alderfer'in ERG Kuramı,
- Herzberg'in Çift Faktör Kuramıdır.

2.1.2.1.1. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı

Bu kuram, 1943 yılında, Abraham Maslow tarafından klinik gözlemler sonucunda ortaya atılmıştır. Bu kuramda, insan davranışlarına yön veren faktörler sınıflandırılmıştır. Maslow, Şekil 2.1'de görüldüğü gibi, insan davranışlarının arkasında yatan ihtiyaçları fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyacı, sevgi ihtiyacı, saygınlık ihtiyacı ve kendini gerçekleştirme ihtiyacı olmak üzere beş basamakta sınıflandırmıştır. Bu ihtiyaçlar arasında hiyerarşik bir ilişki bulunmaktadır. Birey, en alt basamak olan

fizyolojik ihtiyaçlardan başlamak üzere, her basamaktaki ihtiyacını karşıladıktan sonra bir üst basamaktaki ihtiyacını karşılama yönünde arayışlara başlar. Bunun sonucunda ise, alt basamaktaki ihtiyaç önemini kaybederek güdüleyici olmaktan çıkar ve bir üst basamaktaki ihtiyaç daha önemli hale gelir (Türk, 2007). Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramına göre, insan davranışları bireyin kendi ihtiyaçlarını gidermeye yöneliktir. Bu, ihtiyaçlar belirli bir sırada gerçekleşir ve bir önceki ihtiyaç doyuma ulaşmadıkça sonraki ihtiyaca geçiş yapılamaz (Tecer, 2011).



Şekil 2.1. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi (Petri, 1996, 318)

Fizyolojik ihtiyaçlar: Bu grupta yer alan ihtiyaçlara örnek olarak yeme, içme, dinlenme, neslini sürdürme verilebilir. (Türk, 2007). Çalışılan kurumda ise ısı, havalandırma, maaş bu ihtiyaçlara örnek olarak verilebilir (Pektetin, 2000).

Güvenlik İhtiyacı: Bu ihtiyaçlar bireyi, hem fiziksel hem de psikolojik tehlikelerden korumaya yönelik olan gereksinimlerle alakalıdır. Fizyolojik ihtiyaçlar giderildikten sonra ortaya çıkan güvenlik ihtiyacı, tehlikelerden korunma, korku ve tehditlerden uzak olma, kanunlarla korunma, ekonomik açıdan güvende olma gibi faktörlerden oluşur (Omay, 2010).

Sevgi İhtiyacı: Arkadaşlıklar, iş ortamı, evlilik, okul, aile de dahil olmak üzere sosyal bağ bireyin üyeler sosyal ihtiyaçlarını karşılamak için sentezlenen önemli bileşenlerdir. Diğer insanlarla bağlantı, sosyal ihtiyaçların çekirdeğini temsil eder ve sevgi gereksinimlerini tam olarak karşılamak için yakınlık sağlayan ilişki türlerine ihtiyaç vardır. Sosyallik ve aidiyet duygusu kapsamında evrimleşen insanlar için sevgi ihtiyacı çok önemlidir. Bu sebeple, bireyler, güven ve sevgi duymak için yakın ilişkilere girer ve bir gruba aitlik hissetmek isterler (Reid-Cunningham, 2008).

Saygınlık İhtiyacı: Saygınlık ihtiyacı iki basamaklı olarak farzedilebilir. Kendine duyulan saygı ilk basamak, başkalarınca gösterilen saygı ise ikinci basamak olarak düşünülebilir. Birey, öncelikle fizyolojik, güvenlik ve sevgi ihtiyacını karşılamakta, sonrasında ise, saygınlık, statü, başarı, özsaygı, özgüven gibi ihtiyaçlarını karşılamayı istemektedir (Yüksel, 2000, 137).

Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı: Kendini gerçekleştirme ihtiyacı, kişinin potansiyelinin farkına varması durumudur. Bu durum kendi hakkında mutlu olma ve başarılı olduğunu hissetme ile ilgilidir. Kişiden kişiye farklılık gösteren bu ihtiyaç, bir buluş ortaya koymak, sağlıklı çocuklar yetiştirmek, ünlü bir şarkıcı veya aktör olmak ya da ülke yönetiminde göreve seçilmek gibi isteklerle örneklendirilebilir. (Hicks, 1967). Çalışanın ihtiyaçlarını bu kuramdan hareketle iyi analiz edebilen yöneticiler, bu ihtiyaçlara yönelik önlemler alarak iş doyumunu düzeylerini arttırabileceklerdir (Hellriegel ve Slocum, 2004).

2.1.2.1.2. McClelland'ın başarı-güç kuramı

David McClelland'ın ortaya atmış olduğu Başarı-Güç kuramı bireyleri motive eden insan gereksinimlerinin başarı, bağlılık ve güçlülük olmak üzere üç grupta toplandığını savunmaktadır. Bu üç gereksinim insanların davranışlarını etkilemekte onlara yön vermektedir. Bu gereksinimler hem psikolojik bakımdan, hem de sosyal açıdan önem taşımaktadır (Eren, 2000). Başarı ihtiyacı bireyde, işinde diğerlerinden daha iyi olma ve daha iyi noktaya erişme güdüsünü ortaya çıkarır. İnsanlar, diğer

bireylerden daha ileri düzeyde bir performans sergilemek isterler ve başarının şans eseri olmasından hoşlanmazlar, bilinçli olarak hedeflerine yürümek isterler. Bağlılık ihtiyacı; bireyin yalnız olduğunda hayatına devam edemeyeceğini, topluma ihtiyaç duyduğunu, bu sebeple de diğer insanlarla yakınlık ve iletişim kurmak isteğinin oluşacağını vurgulamaktadır. Bunun için başkalarıyla yakın kişisel ilişkiler kurma ve sürdürme kaygısı taşırlar. Bağlılık ihtiyacı daha yüksek olan kişilerin liderlik becerilerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Güçlülük ihtiyacı ise, sosyal güç edinme ve risk alma ile ilişkilidir, bireyin etkili ve itibarlı olma endişesini açıklamaktadır. Yüksek güce sahip kişiler rekabetçi, statü odaklıdır ve daha yüksek iş gerilimine sahiptir. Etrafındaki insanlara karşı hakimiyet kurmaya çalışmakta, etkinliğini yüksek tutmak istemektedir. (Rybnicek, Bergner ve Gutschelhofer, 2019).

Başarma ihtiyacı hisseden bireylerin iş hayatındaki hedefleri yüksek olmaktadır. Bu hedeflere ulaşmak amacıyla bilgi, deneyim ve yeteneklerini artırmak için çabalarlar. Güçlülük ihtiyacını hisseden bireyler, başkaları üzerinde otorite kurmaya çalışırlar ve bunu gerçekleştirmek için daha fazla yetkiye sahip olabilecekleri konumlara erişmeye uğraşırlar. Bağlılık ihtiyacı bireyin gruba kabul edilmesi ve sosyal olarak güçlenmesini ifade etmektedir. Bu ihtiyaçların tümü birbiri ile ilişkilidir, tamamlayıcı ve bütünlüyci yapıdadır (Paşamehmetoğlu ve Yeloğlu, 2015, 147).

Bu kurama göre, işe alım sürecinde seçilecek personelin ihtiyaçları doğru şekilde belirlendiği durumda, çalışan kendinin ve örgütün ihtiyaçlarına uygun bir pozisyonda görevlendirilebilecektir. Bu durumda çalışan işinde daha başarılı olacak, örgütün başarısına da olumlu katkılar sağlayacak, sonucunda da iş doyumunu düzeyi artacaktır (Günbayı, 2001).

2.1.2.1.3. Alderfer'in ERG kuramı

Alderfer'in ERG kuramı Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı geliştirilerek oluşturulmuştur. Bireyin ihtiyaçları var olma ihtiyacı (existence), ilişki kurma ihtiyacı

(relatedness), ve gelişim ihtiyacı (growth) olmak üzere üç gruba ayrılmıştır (Alderfer, 1972).



Şekil 2.2. Alderfer'in ERG kuramı modeli

1969'da Clayton P. Alderfer Yale Üniversitesi'nde Maslow'un modelinin Organik Davranış ve İnsan'da yayınlanan "Yeni Bir İnsan İhtiyaç Teorisi Üzerine Ampirik Bir Test" başlıklı makalesinde önemli bir revizyon önermiştir. Alderfer, Maslow'un modelini temel almış ve geliştirmiştir. Alderfer'in ERG modeli, varoluş, ilişki ve büyüme ihtiyaçlarının karşılanmasının, Maslow'un hiyerarşisinde olduğu gibi temel ihtiyaçlardan daha üst düzey ihtiyaçlara doğru hiyerarşik bir hareket kaydetmediğini varsayar. ERG modeli ayrıca bir bireyin bu ihtiyaçları karşılamaya çalıştığı sıranın kültürel veya diğer tercihlere göre değişebileceğini ve bir bireyin aynı anda üç ihtiyacının da motive olabileceğini varsaymaktadır (Dewey, 2018)

Maslow'un da belirtmiş olduğu gibi, Alderfer de bireylerin ihtiyaçları iş doyumunu etkilediğini söylemektedir. Fakat, Alderfer'in kuramı ihtiyaçların hiyerarşik olarak sıralanmıyor oluşu ile Maslow'un kuramından farklılık göstermektedir. İş doyumunu etkileyen şeyin çalışanların gereksinimleri olduğunu ifade eder. Alderfer'in kuramında alt düzeydeki ihtiyaçlar giderilmeden de üst düzeydeki bir ihtiyaç güdüleyici olabilmektedir. Hatta, her düzeydeki ihtiyaç aynı zaman diliminde güdüleyici olabilmektedir (Robbins, 2007, 200).

2.1.2.1.4. Herzberg'in çift faktör kuramı

İş doyumunu ve iş doyumsuzluğuna sebep olan faktörleri ortaya koymak için Herzberg ve arkadaşlarının 1959 yılında yaptığı bir çalışma sonucunda bu kuram ortaya çıkmıştır. Çalışanlara sordukları soruların cevaplarından yola çıkarak, iş doyumuna etki eden etkenleri bulmaya çalışmışlardır (Türk, 2007). Araştırma sonucu ortaya konulan bulgular iki grupta toplanmıştır. Bunlar; “motive edici faktörler”, ve “hijyen faktörleri” dir. Motive edici faktörlerin şunlardır: İşin kendisi, sorumluluk, ilerleme imkanları, statü, başarı ve tanınma gibi faktörlerdir. Kişinin işine motive olmasını sağlamak için bu faktörlerin mevcut olması gerekmektedir. Bu durum kişiye başarı duygusu yaşatacak ve motivasyonunu artıracaktır. Hijyen faktörler ise; ücret, maaş, çalışma koşulları, iş güvenliği gibi faktörlerdir. Bu faktörler tek başına bireyin motivasyonunu sağlamakta yeterli değildir fakat motivasyonun oluşması için uygun atmosferin oluşmasını sağlar. Bu sebeple, hijyen faktörlerinin minimum düzeyde olsa bile çalışma alanında olması gereklidir (Koçel, 2014). Hijyen faktörlerinin, iş doyumunun yüksek olduğu durumlarda, iş doyumunu seviyesinin korunmasına katkı sağladığı bilinmektedir fakat iş doyumunun düşük olduğu durumlarda, yokluğu, doyum düzeyinin daha da düşmesine sebep olabilir. Hijyen faktörlerinin varlığı sadece iş doyumsuzluğunu hafifletmekte, çalışanlara motivasyon sağlamamaktadır. (Matthews, Daigle ve Houston, 2018)

2.1.2.2. Süreç kuramları

Süreç kuramları da kapsam kuramları gibi iş doyumunu açıklamayı amaçlamıştır. Kişide güdünün oluşmasını ve güdülenme ile bireysel farklılıkların ilişkisini irdeler. Bu kuramlara göre, bireysel farklılıklara rağmen insanların güdülenme süreci birbiri ile benzerlik göstermektedir (Tan, 2012).

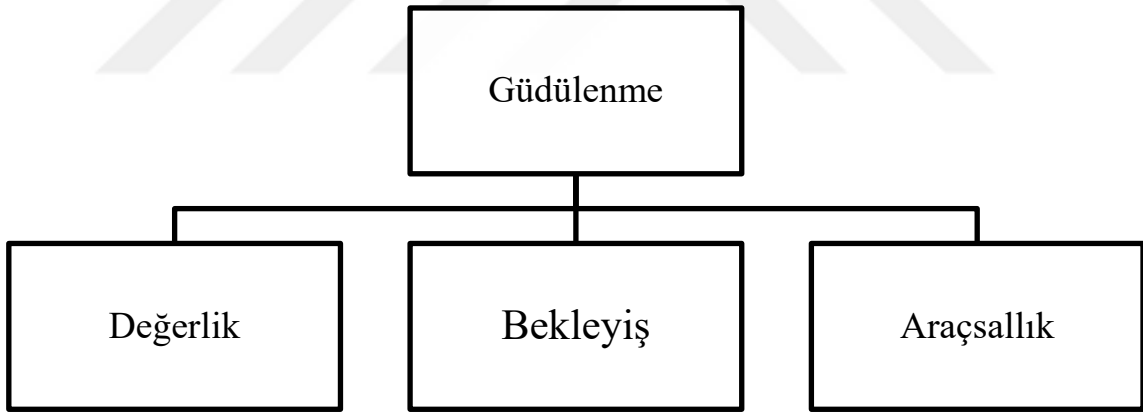
En çok üzerinde durulan süreç kuramları şunlardır:

- Vroom'un Beklenti Kuramı,
- Locke'un Değer (Amaç) Kuramı,

- Adams'ın Eşitlik Kuramı,
- Porter ve Lawler'ın Beklenti Kuramıdır.

2.1.2.2.1. Vroom'un beklenti kuramı

1964 yılında Victor Vroom “Beklenti Kuramı”nı geliştirmiştir. Bu kurama göre bireylerin güdülenmesi üç faktöre bağlıdır. Bunlar; değerlik, beklenti, araçsallıktır. Değerlik, bireyin bir sonucu isteme derecesini ifade eder ve “belirli sonuçlara yönelik duygusal yönelimler” olarak tanımlanabilir. Beklenti, bireyin göstermiş olduğu belirli bir çabanın belirli sonuçlara ulaşacağına dair beklentisidir. Araçsallık ise, bireyin görevini başarılı bir şekilde tamamlanması sonucunda ödül kazanılacağına yönelik olan inancını ifade etmektedir (Ernst, 2014).



Şekil 2.3. Vroom'un beklenti kuramı modeli

Vroom'un teorisine göre, birey ihtiyaçlarının yüksek düzeyde karşılanmasını istemektedir. İş doyumunu bireyin beklentileri etkilemektedir. Yapılan işin sonucunda alacağını düşündüğü ödül, ödüle vermiş olduğu değer, ve sonuçta elde edeceği mutluluk da iş doyumuna etki etmektedir (Kuşluyan ve Kuşluyan, 2005).

Beklenti kuramının amacı, çalışanların hangi ihtiyaçları karşılandığında güdülenme gerçekleşir sorusuna cevap aramak değildir. Bu kuram, bireyin işiyle ilgili

göstermiş olduğu davranışlar sonucunda beklenti içinde olduğu ödülleri almak için ortaya koyduğu düşünce ve algı süreçlerini inceler (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2003).

2.1.2.2.2. Locke'un amaç kuramı

Amaç kavramı, örgütün ve bireyin ulaşmak istediği sonuçlar olarak ifade edilebilir. Amaç, örgütlerin veya çalışanların sahip olduğu bir durumdur. Amaçlar, maddi olabildiği gibi, manevi ve sosyal özellikte de olabilir. Amaçlar, birey ve örgüt davranışlarını yönlendirmektedir bu sebeple de önemlidir (Yıldırım, 2007).

Kurama göre, amaç, bireyin bilinçli bir şekilde yapmaya çalıştığı işi ifade etmektedir. Amaçlar, aynı zamanda iş performansını da etkilemektedir. Amaçlar enerjiyi harekete geçirmekte, harcanan çabayı artırmakta ve amaca ulaşmak için bireyin strateji geliştirmesini sağlamaktadır. İstenen amacı gerçekleştiren bireyde iş doyumunu ve motivasyon artmakta, gerçekleştirilemediğinde ise hayal kırıklığı ve iş doyumsuzluğu oluşmaktadır (Lunenburg, 2011).

Birey amacını kendi belirlemekte ve bütün enerjisini bu amacı gerçekleştirmeye harcamaktadır. Bundan dolayı da, bireye işindeki başarı konusundaki motivasyonu en fazla, kendi amaçları ve niyetleri, bunun yanı sıra kurumun verdiği özendiriciler sağlamaktadır. Bu özendiriciler, bireyin amaçlarına olumlu etki etmekte ve başarıyı artırmaktadır (Aykaç, 2010). Fakat, başarı sağlanabilmesi için amaçlar bireyin özellikleri ölçüsünde başarılabılır olmalıdır. Bireyin kapasitesinin üstünde, başaramayacağı zorlukta olan amaçlar güdülenmeyi olumsuz etkilemekte ve bunun sonucunda iş doyumunun sağlanamamasına sebep olmaktadır (Semerci, 2005).

2.1.2.2.3. Adams'ın eşitlik kuramı

Eşitlik kuramı 1965 yılında Stacy Adams "Eşitlik Kuramı"nı geliştirilmiştir. Adams, çalışan yönetici ilişkisinin, iki yönlü olduğunu ve ilişki sonucunda adaletli bir

sonuç çıktısı beklendiğini ifade etmektedir. Örneğin, bir çalışanın iş deneyimi fazla, eğitim düzeyi yüksek ve çalışma saatleri yoğun olabilir. Bu özellikler girdi olarak ele alındığında, bunlara sahip çalışanın örgütsel adaleti hissetmesini sağlamak için, iyi maaş, terfi fırsatları ve iyi bir çalışma ortamı gibi çıktılar ile motive edilmesi gereklidir. Girdi ile çıktılar arasında bir eşitsizlik hissi yaratan bir dengesizlik olduğunda, çalışanda bir huzursuzluk oluşacaktır (Benson, 2019). Bireyin farkına varmış olduğu girdi-çıkıtı dengesi içinde doyum ve doyumsuzluğu belirler. Birey kendi çabası ve aldığı sonucu iş arkadaşlarınınki ile karşılaştırır (Toker, 2007). Karşılaştırma sonucunda, eşitsizlik olduğunu fark etmesi halinde birey iş doyumsuzluğu yaşar ve bunun sonucunda örgüt için sarf ettiği çabada azalma görülür. Bu süreçte birey, ücret artışı isteği, işe devamsızlık, diğer çalışanları etkilemeye çalışma gibi davranışlar sergileyebilir. Bu davranışlar sonrasında eşitliğin sağlandığını düşünmeye başladığı zaman doyum sağlayabilir ve bu şekilde işine devam edebilir. Fakat eşitlik hiçbir şekilde sağlanamazsa, en sonunda birey işten ayrılmayı isteyebilir (Özkalp ve Kirel, 2013).

Birey, eğer örgüt içinde adaletli bir tutum olduğuna ve örgüt için vermiş olduğu uğraşın sonucunu alacağına inanıyorsa, iş doyumunda yükselme olacaktır (Yavuzkurt, 2017). Bu sebeple, yöneticiler adaletsizlik algısı oluşturabilecek davranışlardan kaçınmalı, daima eşitliği ve adaleti sağlamaya yönelik davranışlar sergilemelidir.

2.1.2.2.4. Porter ve Lawler'in beklenti kuramı

Porter ve Lawler'in beklenti kuramı Vroom'un beklenti kuramı modelini temel almaktadır. Vroom'un kuramını geliştirerek sağlamlaştırma amacıyla model üzerinde çalışma yapmışlardır. Kurama göre, bireyin iş doyumunun gerçekleşmesinde rol alan iki temel, beklentilerin karşılanması ve örgüt içi ödüllendirmenin adaletli olmasıdır. Birey, performansına yönelik özdeğerlendirme yaptığı ve sonrasında kendini diğer çalışanlarla karşılaştırdığında, ödüllendirmenin adil olmadığını düşünürse, iş doyumunun oluşması beklenmemelidir. Almış olduğu ödülün bireyin beklentisinden düşük olması da yine bireyde kendine haksızlık yapıldığı düşüncesi oluşturmakta ve iş doyumunu

düşürmektedir (Oksay, 2005). Eğer bir yönetici bu kuramı örgütünde kullanarak çalışanlarını güdülemek istiyorsa, ilk olarak örgütünde istenen performans için çalışanları bilgilendirici bir eğitime tabi tutmalı ve aynı performansı gösteren herkese aynı ödüllendirmelerin yapılacağını söylemelidir. Bu şekilde, bireyler istenen davranışları bilecektir. Sonraki süreçte ise, yönetici ödül dağılımında adaletli olmaya özen göstermeli ve adalet algısına zarar verecek davranışlardan kaçınmalıdır (Koçel, 2010). Bu koşulların sağlanmış olduğu örgütlerde, birey tarafından olumlu bir algı oluşması beklenmekte ve iş doyumunun artacağı düşünülmektedir.

2.1.3. İş doyumunu etkileyen faktörler

İş doyumunu etkileyen birçok faktör olduğu bilinmekte ve araştırmacılar tarafından bu faktörler incelenmektedir. Balcı (1985)'ya göre, çalışanların iş doyum düzeyini etkileyen faktörler bireysel faktörler ve örgütsel faktörler olarak incelenebilir. Bireysel faktörler yaş, cinsiyet, kıdem, hizmet süresi, eğitim düzeyi, medeni durum ve bireysel özelliklerdir. Örgütsel faktörler ise ücret, terfi, çalışma koşulları ve yönetim biçimidir.

2.1.3.1. İş doyumunu etkileyen bireysel faktörler

Bireyler, bir örgütte aynı şartlar altında çalışıyor olmasına rağmen doğduğu anda sahip oldukları nitelikler ve yaşamış oldukları farklı tecrübeler sonucunda iş doyumları arasında farklar olabilmekte ve buna sebep olan etkenlere de bireysel faktörler denilmektedir (Tengilimoğlu, 2005).

2.1.3.1.1. Kişisel özellikler

Yaş, cinsiyet, medeni durum gibi demografik kıdem, hizmet süresi, eğitim durumu gibi mesleki değişkenlerini kişisel özellikler başlıkları altında incelenebilir.

2.1.3.1.1.1. Demografik özellikler

İş doyumunu etkileyen faktörlerden biri olan yaş, kişinin, hem iş hayatındaki hem kişisel hayatındaki duygu, beklenti, algı gibi durumlarını etkilemektedir çünkü erken yaştaki düşünce duygu ve tutumlar, yaş arttıkça değişime uğramaktadır. İş doyumunu açısından bakıldığında, yaşı daha genç olanların yaşı daha büyük olanlara göre daha düşük iş doyumuna sahip olduğu düşünülmektedir (Canbay, 2007). Kalebaşı (2014)'na göre, iş hayatına yeni başlamış olan bireyin iş doyumunu erken dönemlerde yüksek iken zamanla daha düşük seviyelere gerilemektedir. Fakat, daha sonraki yıllarda tekrar yükselme eğilimine girmektedir. Bu görüşü destekler şekilde, Herzberg, yaş faktörünü iş doyumunu açısından ele aldığıda, aralarında "U" şeklinde bir grafik olduğunu öne sürmüştür. Bu grafiğe göre, bireyin iş doyumunu başta yüksek iken, orta yaş döneminde iş doyumunu düşmekte, daha ileri yaşlarda ise artmaktadır (Aksayan, 1990). Bu durumun sebebi olarak, iş hayatına atılmanın vermiş olduğu sevinç ve motivasyon ile genç çalışanların iş doyumunun yüksek olması gösterilebilir. İşinde geçirdiği zaman arttıkça, geçen yıllar sonrasında istediği yetki, terfi, ücret artışı gibi ayrıcalıklardan yararlanamayan çalışanlarda ise iş doyumunu daha düşük seviyelerde olacaktır. Daha ileri yıllarda ise beklediği ayrıcalıklara nihayet sahip olan çalışanın iş doyumunda yeniden bir yükselme olabilmektedir (Balcı, 1985).

İş doyumuna etki eden başka bir faktör de cinsiyettir. Çalışanların iş doyumunu cinsiyete göre farklılık gösterebilmektedir. Örneğin, erkek çalışanlar için yüksek gelir, terfi alma, yakınları tarafından takdir görme çok önemlidir. Kadınlar açısından ise, iş doyumunu, hayatlarındaki önceliklere göre değişim gösterebilmektedir. Kariyer yapmak isteyen kadınlar gibi evin geçimini sağlamak isteyen kadınlarda da iş doyumunu erkek çalışanlarla benzerlik göstermektedir. Fakat diğer taraftan, çalışan anneler eşi ve aile

yaşamındaki doyuma iş doyumundan daha fazla önem vermektedir (Schultz ve Schultz, 1990; akt. Alizada, 2017). İş doyumunu ile cinsiyet değişkeninin ilişkisine yönelik yapılan bazı çalışmalarda kadınların iş doyumunun erkeklere göre daha düşük çıktığı görülmüştür. Bu duruma sebep olan faktörlerin kadınlara yönelik vasıfsız işler ve düşük ücret olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca, erkek ve kadının toplumsal rollerinin birbirinden farklı olması da iş doyumundaki farklılığın nedeni olarak belirtilmiştir (Uyargil,1988; akt. Pelit, 2015).

Çalışanın medeni durumu da iş doyumunu etkilemektedir. Çünkü, evli çalışanın, sorumlulukları artmakta, ailesini de düşünmek zorunda olduğundan işine daha fazla bağlanmaktadır. Araştırmalar sonucunda evli bireylerin, bekar olanlara kıyasla işi konusunda daha titiz oldukları, işe geç kalma davranışı göstermedikleri ve işe devam etme oranlarının daha yüksek olduğu ortaya konmuştur. İşine daha sıkı sarıldığı için iş doyumlarının da daha yüksek olduğu görülmüştür (Cerit, 2006).

2.1.3.1.1.2. Mesleki özellikler

Çalışanların kıdemi de, çalışanın iş doyumuna etki etmektedir. Çalışan, örgüt içinde kıdemli hale geldiğinde, işine yönelik tecrübesi ve örgüt kültürüne uyumu artmakta, örgütün hedef ve değerlerini içselleştirmesi sebebiyle iş doyumunda yükselme görülmektedir. Bunun yanı sıra kıdemi artan birey, ayrıca örgüt için daha vazgeçilmez hale geldiğinden, örgüt tarafından daha fazla imkana sahip olmaktadır (Bakan, Güven ve Yeşil, 2005). İşini sevmeyen veya alışmakta zorluk çeken bireyin işten ayrılma olasılığı daha fazladır. İşinden sık sık ayrılan bireyin de kıdemi düşük olacaktır. Kıdemi fazla olan bireyin, örgütte uzun süre çalışmış olduğu anlaşılabilir ve örgütüne bağlı olduğu ve işinde başarılı olduğu, bunun sonucunda da iş doyumunun yüksek olduğu düşünülmektedir (Sönmezer, 2007).

Sürek (2007), alınan eğitimin bireyin iş doyumuna etki etmekte olduğunu belirtmektedir. Bu durum, eğitim seviyesi ile işin niteliklerinin birbiri ile olan uyumuyla alakalıdır. Birey, eğitimiyle uyuşan bir iş sahibi olduğunda yüksek iş doyumuna

sahipken, eğitimine göre daha alt seviyede bir işte çalıştığında ise düşük iş doyumuna sahip olmaktadır. Yapılan bazı araştırmalara göre, üniversite eğitimi almış olan bireyler, lise ve daha alt seviyede eğitim almış bireylere göre daha fazla maaş ve statü beklemekte, bu sebeple de bu beklentileri karşılanmadığında iş doyumlarında azalma görülmektedir. Üniversite mezunlarının iş doyumunun diğerlerine göre daha yüksek çıktığı araştırmalarda ise ücret ve statü beklentilerinin karşılanmış olduğunun görülmesi bu savı destekler niteliktedir (Öztürk ve Güzelsoydan, 2001). Eğinli (2009), yüksek eğitim almış kişilerin genel olarak daha yüksek iş doyumuna sahip olduğunu ortaya koymuştur. Eğitimiyle örtüşen işlerde çalıştıkların da iş doyumları yüksek, eğitimine göre alt düzeyde kalan işlerde çalıştıkların ise iş doyumlarının daha düşük olduğunu belirlemiştir. Diğer taraftan, eğitim seviyesinin daha üstünde bir işte çalışan bireyde, stres ve kaygı daha fazla ortaya çıktığı görülmüştür. Bunun sonucunda da iş doyumunda azalma olduğu saptanmıştır (Yılmaz, 2014).

Bütün bireysel faktörlerin yanında, bireyin kişilik özellikleri de iş doyumunu etkileyen faktörler arasındadır. Yapılan çalışmalarda, özgüvenli, ifade becerisi yüksek, insan ilişkileri sağlıklı olan bireylerin iş doyumunun yüksek olduğu ortaya konulmuştur. Hayalci hedefleri olan, güçlüklerle başa çıkamayan, esneklikten uzak, dirençli olan bireylerin iş doyumunun ise daha düşük olduğu saptanmıştır (Aksayan, 1990).

2.1.3.2. İş doyumunu etkileyen örgütsel faktörler

Örgütsel faktörleri, işin niteliği, çalışma şartları, ücret, terfi, çalışma arkadaşları, ödüllendirme, yönetici ile ilişkiler, iletişim şeklinde sıralanabilir. Sözü edilen faktörler, örgütlerce çalışanlarının iş doyumunu artırmak amaçlı kullanılabilir. Çalışanın bu faktörlerle birlikte işe karşı geliştirdiği tutum iş doyumunu ortaya koymaktadır (Erdoğan, 1999). İş doyumunu etkileyen örgütsel faktörler aşağıda ayrıntılı bir şekilde incelenmiştir.

Çalışanın iş doyumunu etkileyen örgütsel faktörlerin başında işin niteliği gelmektedir. İş doyumuna doğrudan etki eden işin niteliğinin, çalışanın özellikleri ile

aynı doğrultuda olması durumunda doyum artmaktadır. Kişi ve iş niteliklerinin birbirini ile uyumlu olması halinde çalışan işin yapılma sürecinde doyum alacak ve başarılı bir şekilde işi tamamlayacaktır. Bu durumda çalışanın işini sevmesi beklenmektedir. Sonuç olarak, işine karşı olumlu tutum sergileyen çalışan, daha tertipli, düzenli ve dikkatli şekilde çalışması ve başarılı ve iş doyumunu yüksek bir çalışan haline gelmesi beklenebilir. Bu durumun tersine, çalışanın yetenekleri ile işin niteliği uyumsuz olduğunda ise, başarı, doyum ve işe karşı ilginin düşük olması, dolayısıyla da iş doyumunun düşük olması beklenebilir (Sinangil, 1998). Gülay (2006)'a göre, çalışanın yetenekleri işin niteliklerine göre daha yüksek veya düşük olduğu durumlarda iş doyumunu etkilenmektedir. Çalışan özellikleri işin niteliklerinden daha yüksekse, iş bireye basit geleceğinden iş doyumunu düşük olacaktır. Aynı şekilde çalışanın yeteneğinin yeterli olmadığı işlerde de iş doyumunu düşüktür. Bu sebeple işin niteliğinin çalışanın yetenekleriyle örtüşmesi gerekmektedir. Ayrıca, işin niteliğinin çalışana özgürlük sağlayıcı ve inisiyatif almasına izin verir şekilde olması, iş doyumuna olumlu yönde katkı sağlamaktadır. Çalışanlar, becerilerini kullanmalarına olanak sağlayan, kendilerine çeşitli görevler, özgürlük ve işi ne ölçüde iyi yaptıkları konusunda geri bildirim alma olanağı veren işleri tercih etme eğilimindedir. Meydan okuyucu görevlerin çok az olduğu bir iş, çalışanın sıkılmasına yol açabilir. Ancak diğer taraftan bu görevlerin çok olduğu bir iş de strese ve başarısızlık hissini oluşmasına yol açabilmektedir. Bu görevlerin orta düzeyde olduğu durumlar ise ideal durum olarak görülebilir. Bu şekilde, çalışanların çoğu işten keyif alması ve doyuma ulaşması beklenmektedir (Robbins, 2003; akt. Özalp, 2016).

Bir diğer önemli faktör ise çalışma şartlarıdır. Çalışma şartları iş doyumunu etkileyen önemli bir faktördür. İşin tehlike durumu, ortam sıcaklığı, gürültülü olup olmaması iş doyumunu etkilemektedir. İş ortamının konforlu ve rahat olması çalışmayı kolaylaştırmaktadır. Çalışanlar, temiz, modern, konforlu ortamlarda çalışmayı tercih etmektedirler (Erdoğan, 1996). Öğretmenlerin çalışma şartları düşünüldüğünde, öğretim araçları ve okulun ısısının uygunluğu gibi etkenler öğretmenlerin iş doyumunu ve verimliliğini artırmaktadır (Tabancalı ve Cengiz, 2018). Çalışma şartlarının istenen şekilde olmadığı okullarda, öğretmenler iş doyumunu sağlayamamakta ve eğitimin kalitesi azalmaktadır. Uzun süre, okullarda iyi çalışma

şartlarının sağlanamaması, nitelikli bireylerin öğretmenlik mesleğini tercih etmesinde azalmaya sebep olacaktır. Böylece öğretmenlerin olumsuz iş koşullarında çalışmaları, işlerinden doyum sağlayamamaları uzun vadede o ülkedeki nitelikli insan gücü yetiştirme çabalarını da olumsuz etkileyecektir (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001).

En önemli faktörlerden biri olan ücret, iş doyumunu önemli ölçüde etkilemektedir. Bir ay boyunca çalışması sonucunda ücretini alan birey bu parayı emeğinin karşılığı olarak düşünmektedir (Eğinli, 2009). Çalışan için ücret yalnızca maddi olarak algılanmamakta, sarf edilen emek karşılığı bir nevi ödül olarak düşünülmektedir (Özdemir, 2014). Çalışan yaptığı iş karşılığında ücret aldığı doyum sağlamaktadır fakat aldığı ücreti diğer çalışanlarla karşılaştırdığında aldıkları sonuç da iş doyumuna olumlu veya olumsuz etki edebilmektedir. Çalışanın aldığı ücret yüksek olsa bile, diğer çalışanlardan daha az kazanması durumunda düşük iş doyumuna neden olabilir (Ergeneli ve Eryiğit, 2001). Yapılan araştırmalar incelendiğinde, çalışanların büyük bir çoğunluğu düşük ücret aldıklarını savunmaktadır. Düşük maaş, bireyin işine geçici gözle bakmasına ve düşük verimle çalışmasına sebep olmaktadır. Çalışan aldığı ücreti düşük bulduğunda, daha iyi ücret alabileceği örgütler aramaya başlayacaktır. Bu sebeple maaşı düşük olan işlerde işten ayrılma oranı çok daha fazla olmaktadır. Ücret düşük ve yetersiz kaldığında, iş doyumunun düşük olması kaçınılmazdır (Eren, 2010).

Çalışanda iş doyumunu artırabilecek faktörlerden bir diğeri de terfi olanağıdır. Kısaca açıklamak gerekirse, örgüt içinde yıllarını geçirip işiyle ilgili tüm ayrıntıları öğrenen kişi bir süre sonra iş hayatındaki monotonluktan sıkılabilmektedir ve ardından yetki ve sorumluluklarının artırılmasını istemektedir. Daha fazla yetki ve sorumluluk alabileceği daha üst kademeye geçme durumuna terfi denilmektedir (Kaynak, 1990). Örgütün çalışanlarına terfi fırsatı vermesi bireye kendini geliştirme ve statü sahibi olma imkanını sağlamaktadır. Fakat terfi işleminin adaletli olarak yapılması büyük önem taşımaktadır. Yükselmenin adaletli olarak yapıldığı algısına sahip olan çalışanlarda iş doyumunu daha yüksek olmaktadır (Çalışkan, 2005). Terfi sürecinin adaletli ve hakkaniyetli şekilde olmaması durumunda hak ettiğini

düşündüğü halde terfi almamış olan çalışanların iş doyumunu düşmekte, bu çalışanlarda örgütüne yönelik olumsuz tutum oluşmaktadır (Özkalp ve Kirel, 2013).

Bireyin iş doyumuna etki eden faktörlerden biri de çalışma arkadaşları ile olan ilişkileridir. Kurumların kendine özgü bir işleyişi bulunmakta ve bu işleyiş ilişki ağıyla desteklenmektedir. Örgüt çalışanları ilişkiler ağı içinde çalışmalarını sürdürmektedirler. Çalışanlar yalnızca başarı ve ücretle mutlu olmamakta, ayrıca arkadaşlık ilişkilerinin iyi olduğu bir çalışma ortamında bulunmayı istemektedir. Gününün büyük kısmını çalışma ortamında geçirmesi sebebiyle, birey bulunduğu örgütün uyum sağlayabileceği bir sosyal alan olmasını istemektedir (Eronat, 2004).

Çalışma arkadaşları, yapılacak işlerin daha kolay ve hızlı yapılmasına da katkı sağlamaktadır. Çünkü, işler yapılırken çalışanlar birbirinden yardım almaktadırlar. Bunun sonucunda, yardımlaşma ve iletişimin yüksek olduğu örgütlerde iş doyumunu artmaktadır. Yapılan araştırmalar göstermektedir ki, çalışma arkadaşının bulunmadığı veya arkadaşlarıyla iletişimin çeşitli nedenlerle sınırlandırılması sosyal mutsuzluğa neden olmakta ve sonucunda işini sevmemekte, düşük iş doyumuna sahip olmaktadır. Diğer yandan, benzer değerlere sahip olan çalışanların bir arada olduğu çalışma gruplarında, bireysel sürtüşmelerin az olması ve bireyin kendini o gruba ait hissetmesi gibi sebeplerle iş doyumunun yüksek olduğu görülmektedir (Türk, 2007).

Örgütsel faktörlerden biri olan ödüllendirme, çalışanların başarılarına göre yükselme olanağı verilmesi veya örgüte ekstra katkı sağlayanların takdir edilmesi, başarı belgesi, plaket gibi özel saygınlık hediyelerin verilmesi olarak tanımlanabilir. Bunun yanı sıra kademe-derece artışı, izin imkânları, maaş artışı gibi ödüller de iş doyumunu olumlu etkisi olan faktörlerdir (Katz ve Kahn, 1996; akt. Güllü, 2009). Çalışan mutluluğu ve doyumuna etkisi büyük olan ödüllendirme süreci büyük bir dikkatle gerçekleştirilmelidir. Başarılı bir ödüllendirme süreci için, örgütlerde eşit ve adaletli ödüllendirme sistemleri oluşturulmalı, bu yolla başarı özendirilmelidir. Ödüllendirmeler maddi olabildiği gibi manevi de olabilir. Çünkü, çalışan parasal ödüllendirmenin yanı sıra içsel ödüllendirmeye de ihtiyaç duymaktadır. İçsel ödüllendirme çalışanı içsel doyuma ulaştırabilmektedir. Fakat ödüllendirmede adalet

ve eşitlik sağlanamadığında bireyde örgüte güvensizlik ve düşük iş doyumunu oluşacağından, adalet ve eşitlik ödüllendirme sistemindeki en önemli noktadır (Erdil, Keskin, İmamoğlu ve Erat, 2004, 20). Kısaca, adaletli ve eşit ödüllendirme çalışana olumlu etki yaparak iş doyumunu artırdığı düşünülmektedir.

Yönetici ile ilişkiler de çalışanın iş doyumunu etkilemektedir. Bireyin örgüt içinde yöneticileriyle kurmuş olduğu ilişkinin kalitesi iş doyumunu önemli derecede etkilemekte üstelik, örgüt verimliliğine de olumlu yönde büyük katkı sağlamaktadır (Özarallı, 1997). İş doyumunun artması için, yöneticiye önemli roller düşmektedir. Öncelikle içten olmalı, çalışanın örgüt içi sorunlarına çözüm bulmaya çalışmalı, gerektiğinde sağlığı ve kişisel sorunlarıyla ilgilenmelidir. En önemlisi de çalışanlar arasında eşitlik ve adaleti sağlamalıdır (Keser, 2005). Yöneticinin bu türdeki davranışları, çalışanların onlara karşı olan duygu ve düşüncelerinde etkilidir. Yöneticilere karşı olumlu tutum içinde olan çalışanların iş doyumunun da yüksek olması beklenmektedir (Aşan ve Erenler, 2008). Bunların yanında, yönetimin gelişimi desteklemesi, yaratıcılığa zemin hazırlaması ve çalışanlarla uyumlu bir takım halinde olması yüksek iş doyumuna olanak sağlamaktadır (Pelit, 2014). Çalışanın motivasyonunu sağlayan, çalışma ortamını düzenleyen yöneticiler yüksek düzeyde iş doyumunu oluşturabilmektedir. Çalışanın düşüncesini umursamayan, sorunlarını dinlemeyen yöneticilere karşı çalışanların güven duygusu oluşmamaktadır. Bunun sonucunda iş doyumunu düşük olmaktadır. İlgili, yeniliklere açık, aktif bir yönetim anlayışı ise iş doyumunu artıracaktır (Tor, 2011).

İletişim faktörünün iş doyumunu konusundaki büyük etkisi yadsınamaz bir gerçektir. İletişim, kısaca bir haberin, iletinin ya da bilginin gönderilerek alıcı kişiye iletilmesine; gruplar, topluluklar ve kurumların birbiri ile iletilerin karşılıklı şekilde gönderilmesine; kişilerin anlamlı mesajları birbirleri arasında yaymasına denmektedir (Avcılar, 2005). Örgütlerde iletişimin iyi seviyede olması, iş arkadaşları arasında ortak bilgi ve duygu durumunun oluşması açısından önemlidir. İletişimin zayıf olması sonucunda, bilgilerin aktarımında eksik ve hatalar olabilmekte, sonucunda da zaman kaybı veya eksik çalışma oluşabilmektedir. Zayıf iletişim, bu sebeple iş doyumusuzluğuna sebep olabilir. Bunun aksine, iletişimin güçlü olması, örgüt

amaçlarına ulaşılmasını kolaylaştırmakta, verilen emeklerin karşılığı alınabilmekte ve sonuç olarak da iş doyumuna ulaşım daha kolay sağlanmaktadır (Gündüz, 2008).

2.1.4. İş doyumunun sonuçları

İş doyumunun sağlanmasının hem bireysel hem de örgütsel açıdan bazı sonuçları vardır. Örgütsel açıdan bakıldığında, iş doyumunun en önemli sonuçlarından birinin verimlilik olduğu görülebilir. Bireyin iş doyumunu arttıkça, işinde gösterdiği performans da artacaktır. Böylece, kurumuna yapmış olduğu katkı yükselmiş olacaktır. Bu sebeple, verimliliği yüksek kurumların, iş doyumuna önem verdiğini ve yöneticilerinin başarılı olmuş olduğu düşünülebilir (Çetin ve Özcan, 2013). Bireysel açıdan bakıldığında ise, iş doyumuna sahip bireylerin, kurumlarında mutlu olma ve kurumlarına olan bağlılık seviyelerinde yükselme davranışlarının olduğu görülmektedir. Bunun yanı sıra, bu bireylerde stres, depresyon gibi sorunların iş doyumunu düşük olanlarla kıyaslandığında daha az ortaya çıktığı görülmektedir. Buna ek olarak, iş doyumunu yüksek olan bireylerin ruhsal sağlık ve bedensel sağlıklarının daha iyi durumda olduğu da söylenebilir (Efeoğlu ve Özgen, 2007).

2.2. Örgütsel Bağlılık

En yüksek derecede sadakat duygusu olarak da ifade edilen bağlılık; “bir kişiye, bir düşünceye, bir kuruma ya da kendimizden daha büyük gördüğümüz bir şeye karşı gösterdiğimiz bağlılık ve yerine getirmek zorunda olduğumuz yükümlülük” olarak ifade edilebilir (Danış, 2009, 8). Örgütsel bağlılık, bireylerin örgüt hedeflerini gerçekleştirmeye yönelik inanç, çaba ve bu inanç ve çabayı sürdürme isteğini kapsayan bir süreçtir (Cooper-Hakim ve Viswesvaran, 2005). Örgütsel bağlılık, örgütün hedeflerine ulaşması için birey tarafından duyulan istek, harcanan çaba, örgüte devam etme isteği olarak ifade edilebilir. Örgütsel bağlılığa sahip çalışanlar, örgüt hedefleri, vizyonuna uyma davranışı gösterir. Örgütsel bağlılık, çalışanların örgüt çıkarlarını bireysel çıkarlardan üstün tutmasını, üstün çaba

göstermelerini, bazı durumlarda örgüte daha çok zaman ayırmalarını istemekte, çalışanlarda yönetim isteklerine koşulsuz itaat etmelerini beklemektedir. Örgütün devamı ve bekası için çalışanların kontrol altına alınması konusunda isteklidir. Böylece, çalışanın örgütle özdeşleşmesi ve örgüt amaçlarını içselleştirme göstermesini sağlamaya çalışır (Başaran, 1982, 242).

Örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili birçok tanım yapılmıştır. İlk olarak, Becker (1960, 33), bağlılığı “yan bahisler” veya bir kişinin bir organizasyon için çalışırken zaman içinde elde ettiği yatırımlarla ilişkili olarak tanımlamıştır. Salancik (1977) daha önce ifade edilen bir pozisyonla çelişen ya da tersine çeviren "maliyetlere" dikkat çekmiştir. Bu nedenle örgütsel bağlılık, hem bir kuruluş için olumlu bir yükümlülük durumu, hem de geçmiş eylemlerin bir yan ürünü olarak geliştirilen bir borç durumu olarak açıklanabilir. Mowday, Steers, ve Porter (1979), örgütsel bağlılığı, örgüt üyeliğini sürdürme isteği, örgütün amaç ve çıkarlarına destek vaadi ve işle ilgili davranışlarla bu hedefleri desteklemeye yönelik çaba harcama isteği olarak tanımlamıştır. Sheldon’a göre (1971, 143), örgütsel bağlılık, kişinin kimliğini kuruma bağlayan, kuruluşa yönelik bir tutum veya yönelmedir. Hrebiniak ve Alutto (1972), örgütsel bağlılığı hesaplamalı veya normatif açıdan tanımlamıştır. Bir kurumdan ayrılma maliyetlerinin ağırlığı fikrine dayanan tanım, ayrılmanın kişiye maliyetinin yüksek olması sebebiyle bireyin örgüt için çalışmaya devam etmesi olarak ifade eder. O’Reilly (1989, 17), Örgüt, işe katılım, sadakat ve inanç duygusu dahil olmak üzere bireyin kuruluşun değerleri bir psikolojik bağı olarak tanımlar. Arnold (2005, 625) örgütsel bağlılığı “bir bireyin bir kuruluşla özdeşleşmesi ve bunu içselleştirmesi” olarak tanımlamıştır. Miller (2003, 73) ise, “bir çalışanın kendini belirli bir organizasyonun hedefleriyle tanımlaması ve örgüte üyeliğini devam ettirme isteği” olarak tanımlar.

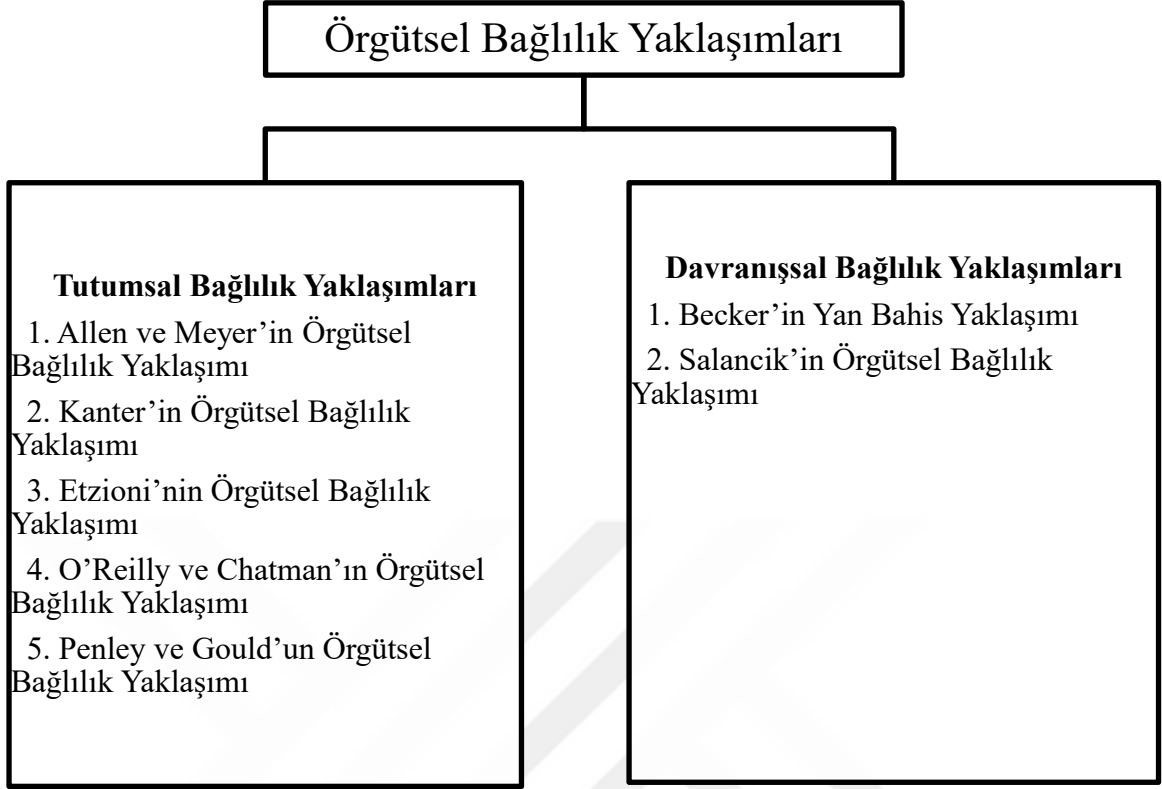
2.2.1. Örgütsel bağlılığın önemi

Teknolojinin gelişimi ve rekabetin artması sonucunda örgütlerin yapılanmasında yenilikler, esneklik ve etkinliğin oluşması görülmektedir. Örgütler,

verimli ve başarılı olmak için işgörenlerin benimseme ve bağlılığına ihtiyaç duymaktadır. Örgüte bağlılığı yüksek olan çalışanların çalışma sürecinde üst düzey çaba ve özveri gösterme davranışı ortaya çıkmaktadır (Erkoç, 2015). Örgütsel bağlılık, örgüt için örgütün hedeflerine erişmesi yönüyle, çalışan için; örgütün hedeflerini kendi hedefleriyle birleştirip bütünleşmesi yönüyle önemlidir. Çalışan ve örgütün ortak hedef ve değerleri arttıkça, örgütün güçlendiği görülmüştür. Bunun sonucunda örgüt kültürü ve daha etkin ve verimli bir örgüt oluşmaktadır. Örgütsel bağlılığın yüksek olduğu kurumlar rekabet açısından diğer örgütlere karşı daha avantajlıdır. Çünkü; çalışanların işten ayrılma davranışı daha az görülmekte ve süreklilik sağlanmaktadır. Böylece, örgütsel bağlılığı güçlü olan örgütler nitelikli bireylerin örgüt içinde çalışmaya devam etmesini sağlamaktadır. Ayrıca, nitelikli çalışanları örgüt içinde tutmanın günümüz koşullarında daha zor olduğu bilinmektedir. Çünkü küreselleşme sonucu örgüt sayıları yükselmiş ve çeşitlilik artmıştır. Bu yüzden, nitelikli çalışanı örgütte tutmanın önemli yollarından biri de örgütsel bağlılıktır (Yağcı, 2007). Bu sebeple, örgütsel bağlılığın öneminin anlaşılmasından itibaren bütün örgütlerin, kurumlarında örgütsel bağlılığı artırmak için çabaladığı görülmektedir. Zira, örgütsel bağlılık sonucunda, çalışanlar sorun yaratan olmak yerine sorunlara çözümler getiren bireylere dönüşmektedir. Dolayısıyla, verimli ve başarılı olmak isteyen örgütler mutlaka örgütsel bağlılığı sağlamalıdır (İnce ve Gül, 2005).

2.2.2. Örgütsel bağlılık yaklaşımları

Örgütsel bağlılık, tutumsal bağlılık yaklaşımları, davranışsal bağlılık yaklaşımları olarak iki ana başlık halinde sınıflandırılmıştır. Tutumsal yaklaşım, örgütsel bağlılığı sebep ve sonuçları açısından incelerken, davranışsal yaklaşım ise bağlılık davranışının sağlanmasını ve tekrarlanmasını etkileyen etmenleri incelemektedir (Gülova ve Demirsoy, 2012).



Şekil 2.4. Örgütsel bağlılık sınıflandırmaları

2.2.2.1. Tutumsal bağlılık yaklaşımları

Tutumsal bağlılık yaklaşımları, çalışanın örgüt ile özdeş hale gelmesi ve örgütün hedefleri ile değerlerinin birbiriyle örtüşüp bütünleşmesini ifade etmektedir. Çalışan, kendi hedeflerinin örgütle uyumunu gözlemleyip, örgüt hedef ve değerlerini kabul etmekte ve örgüt ile özdeşleşmektedir (Lam ve Zhang, 2003). Aşağıda tutumsal bağlılığa yönelik bazı yaklaşımlara değinilmiştir.

2.2.2.1.1. Allen ve Meyer'in örgütsel bağlılık yaklaşımı

1991 yılında, Allen ve Meyer tarafından geliştirilen bu yaklaşım, üç bağlılık tipinden söz etmektedir. Bunlar; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıktır.

Duygusal bağlılık; bireyin duygu yönünden örgütüne olan bağlılığını ifade eder. Duygusal bağlılıkta, bireylerin çalışma tecrübesi önemli yer tutar. Örgütte daha uzun süre çalışmış olan birey, daha az süre çalışmış olan bireye göre daha yüksek duygusal bağlılık geliştirmektedir. Dolayısıyla, tecrübe arttıkça duygusal bağlılık da artmaktadır. Ayrıca, örgüte yeni başlamış bireylerin duygusal bağ yerine maddi beklenti içinde olma olasılığı daha fazladır (Uygur, 2004). Bunun yanı sıra, örgüt içinde, bireyler düşüncelerini ifade edebildiği durumlarda bağlılıkları artmaktadır. Duygusal bağlılığı yüksek olan bireyler örgütün değer ve amaçlarını benimser ve örgütle bütünleşirler. Çalışanın isteklerini örgütle ortak paydada buluşturması, onun açısından mutluluk kaynağı olarak görülebilir (Çetin, 2004). Yüksek duygusal bağlılık sahibi çalışanlar, örgütte kalma ve hedefleri gerçekleştirme isteğine sahiptir. Bu sebeple örgüt yönetimi bu bağlılık türünü çalışanlara kazandırmayı hedeflemektedir (Uyguç ve Çımrın, 2004).

Devam bağlılığı, bireylerin örgütü bırakmaları halinde benzer veya daha iyi koşullarda bir örgütte çalışamayacaklarının bilincinde olmalarını ifade eder. Bu tür bağlılığa sahip çalışan örgütte kalmaya muhtaçtır, bu sebeple de örgütten ayrılmayı düşünmez (Meyer ve Allen, 1991). Devam bağlılığının iki önemli faktörü vardır. İlki, bireyin harcanan emek sonucunda işinde elde ettiği deneyimle ilgilidir. Birey, bulunduğu örgütte kendini ispatlamış olduğu için başka bir örgütte tekrar bu süreçten geçmeyi istememektedir. Diğer faktör ise, yeni iş arama süreci ve işi bulduğunda yeni örgüt ortamına uyum sorunu birey için olumsuz bir süreç olacaktır ve bu durumdan kaçınmak istemektedir (Çakınberk ve Turan Demirel, 2010). Devam bağlılığı, duygusal bağlılık sonucu ortaya çıkan performans artışına benzer bir sonuç ortaya çıkarmamaktadır. Çünkü birey, mevcut örgütünden daha iyi olanaklara sahip bir örgüt bulamayacağını düşünerek örgütte kalmaya devam etmektedir. Daha iyi koşullara sahip bir örgütte çalışma şansı yakaladığında birey örgütten ayrılacağı için, çalışanlarda

devam bağıllığının bulunması örgüt açısından negatif bir durum olarak görülebilir (Yirci, 2014)

Normatif bağıllık ise; çalışanın ahlaki olarak, işindeki sorumluluk sebebiyle örgütten ayrılmamayı tercih etmesi ve bu tercihin doğru olduğunu düşünmesi şeklinde açıklanabilir (Bakır, 2013). Bu tür bağıllığı yüksek olan birey, örgütte kalmasına sebep olan fikirlere dayanarak örgütü için çalışmayı kendine amaç ve görev edinirken, bağıllık göstermenin ahlaki olarak en uygun davranış olduğuna inanmaktadır. Kişinin bağıllık algısı, bireyin sosyal ve kültürel nitelikleri ile ilgilidir (Uyguç ve Çımrın, 2004).

2.2.2.1.2. Kanter'in örgütsel bağıllık yaklaşımı

Örgütler gereksinimlerini karşılamak için çaba harcarken, bireyler ise duygu ve zihinlerinin etkisinde pozitif ve negatif davranışlarda bulunurlar. Toplum düzeni bireylerce oluşturulmuştur. Bu sebeple, örgütün ihtiyaçlarının karşılanması için, kişilerin sisteme sadakatli ve kararlı şekilde katılım sağlamaları gerekmektedir (Cengiz, 2001). Örgütün, çalışanlardan bazı istek ve beklentileri vardır ve bu istek ve beklentiler ancak çalışanların örgüte karşı olumlu algısı ve örgütün hedeflerine olan adanmışlığı ile karşılanabilmektedir (Çakınberk, Derin ve Demirel, 2011). Kanter, üç bağıllık biçimini tanımlamıştır ve bunlar; devam bağıllığı, birleşme bağıllığı ve kontrol bağıllığıdır.

Devam bağıllığı; bireyin örgütte kalması gerektiğini düşündüğü bağıllık türüdür. Birey, örgüte emek ve zamanını vermiş yatırım yapmıştır. Yapmış olduğu yatırımın maliyetini düşündüğünde, örgütten ayrılmanın maliyetinin kendi açısından fazla olduğunu düşünen birey, örgütte kalmaya devam edecektir. Birey, örgütün devamı için çaba harcamıştır ve gelecekte sağlayacağı kişisel yararlar bağıllığını zorunlu kılmaktadır (Kurtulmuş, 2014).

Birleşme bağıllığı; çalışanın örgütteki sosyal gruba ve sosyal ilişkilere bağlanmasıdır. Bireyin bağıllığını artırmak için; örgüt, oryantasyona, üniforma, tören gibi yollara başvurur. Bu şekilde örgüt içindeki istenmeyen davranışları azaltmayı

hedeflemektedir. Birleşme bağlılığı, örgüt içinde birlik ve beraberlik oluşturarak, dış etkenlere karşı koruma da sağlar (İnce ve Gül, 2005).

Kontrol bağlılığı ise, bireyin kendi değer ve normları ile örgütün değer ve normlarının uyuşma sağladığı bağlılık türüdür. (Arslan, 2008). Örgütün değer ve amaçları kendine rehberlik ettiğine inandığı durumlarda bireyde kontrol bağlılığı oluşmaktadır (Saldamlı, 2009).

2.2.2.1.3. Etzioni'nin örgütsel bağlılık yaklaşımı

Etzioni'nin bağlılık modeli, örgütsel ve sosyolojik temellere dayanır. Yaklaşım örgütün başarısı, bireyin bağlılık ve katılımını temel almış ve örgütsel bağlılığı üç başlıkta sınıflandırmıştır. Bu sınıflandırmanın ögeleri, ahlaki bağlılık, çikara dayalı bağlılık ve yabancılaştırıcı bağlılıktır. Bu teoriye göre, her bir bağlılık biçimi, birey üzerinde uygulanan kontrol biçimine birey tarafından verilen cevap olarak gelişmektedir (Hornung, 2010).

Ahlaki bağlılık; manevi veya sembolik ödülleri, ortak hedefleri ve kişisel bağlılığı vurgulayan bir uyum yapısına dayanarak, kurumsal hedeflerin ve değerlerin pozitif-duygusal bağlanması ve içselleştirilmesi olarak ifade edilebilir (Penley ve Gould, 1988). Ahlaki bağlılık, bireyin örgüt hedef ve değerlerini özümsemesi ve örgütünü benimsemesidir. Birey, topluma fayda sağladığını düşünerek, örgüt faaliyetlerine ilgi göstermektedir (Varoğlu, 1993). Ahlaki bağlılığın ortaya çıkması için, bireyin örgütün hedef ve değerlerini içselleştirmesi gerekmektedir. Bağlılık, örgütün vaad ettiği ödüller sebebiyle oluşmamakta, bireyin içinden gelmektedir. Ayrıca, örgütün hedef ve değerlerinin toplumsal fayda ile uyuşması halinde de bireyin bağlılığı daha da artmaktadır (Okçu, 2011).

Yabancılaştırıcı bağlılık; bireye karşı sınırlandırmaların bulunduğu durumlarda ortaya çıkar. Bireyin örgüte karşı algısı olumsuzdur ve bağlılık hissetmemektedir fakat yine de örgütten ayrılmayarak çalışmaya devam etmektedir (Karagüzel, 2012). Birey

örgütü yaptırımcı veya cezalandırıcı olarak algılar ve bedensel olarak örgütte kalmaya devam etmesine rağmen psikolojik olarak örgütle bağı koparmıştır (Gül, 2003). Bireyin örgütü ile psikolojik bağlılığı bulunmadığı halde örgütte kalmaya devam etmeye zorlanması sonucunda, örgüte yönelik negatif bir algı oluşmaktadır (Sünkür, 2014).

Çıkara dayalı bağlılık; bireyin gereksinim ve güdülerini karşılamak üzere örgütte bulunduğu bağlılık türüdür. Karşılıklı çıkar ilişkisi bulunmaktadır. Çalışan, kazandığı para karşılığında yapması gerektiği ölçüde çalışır ve bağlılığı da aldığı ücret oranındadır (İnce ve Gül, 2005). Bu bağlılık türünde birey, göstereceği bağlılığın sonucu olarak ödüllendirileceğinin farkındadır. Hem örgüt hem de bireyin karşılıklı çıkar halinde olmaktadır. Birey verdikleri emek ve çabanın karşılığında ödül beklemekte, örgüt ise verdiği ödülün karşılığında bağlılık beklemektedir (Köse, 2014). Başka bir deyişle, birey, maddi avantajlar veya teşvikler elde etmek için örgütsel olarak istenen davranışları uygulamakta ve bu kazanımları elde etmek için örgüte bağlı kalmaktadır (Hornung, 2010).

2.2.2.1.4. O'Reilly ve Chatman'ın örgütsel bağlılık yaklaşımı

O'Reilly ve Chatman'ın yaklaşımına göre, birey örgüte psikolojik olarak bağlanmaktadır, bu bağlılık, uyum, özdeşleşme ve içselleştirme olmak üzere üç boyutta incelenmiştir (Güney, 2012).

Uyum bağlılığında, örgütün belirlemiş olduğu ödüllere ulaşmak temel amaçtır. Bireyin davranışını, ödül elde etme ve cezadan kaçınma belirler (Yalçın, 2014). Birey, yaptığı iş sonucunda ödüllendirildiğini görüyor ve gelecekte de bu ödüllendirilmelerin süreceğini düşünüyorsa, örgütten ayrılmayı düşünmeyecektir. Bu nedenle bireyin örgüte yönelik hem içinde bulunduğu zaman dilimi hem de ilerisine yönelik algısı uyum bağlılığını etkilemektedir (Balay, 2000). Özdeşleşme bağlılığında, birey, örgüt üyeleriyle ilişki içinde olmayı ve bu ilişkiyi devam ettirmeyi istemektedir. İş arkadaşları ile yakın ilişkiler kurmak ve olumlu bir örgüt iklimine sahip olmayı istemektedir

(Gündoğan, 2009). İçselleştirme bağlılığında ise birey örgütün değerlerini kişisel değerlendirmeleri sonucunda içselleştirir. İçselleştirme bağlılığı bulunan birey için, onun bağlılığını artıracak yeni yöntemlere artık gerek yoktur. Çünkü artık birey, örgüt değerlerini benimseyerek ona uygun olan davranışlarda bulunmaya başlamıştır (Bakan, 2011).

2.2.2.1.5. Penley ve Gould'un örgütsel bağlılık yaklaşımı

Etzioni'nin modelini temel almış olan Penley ve Gould, örgütsel bağlılığı üç boyutta incelemiştir. Bunlar, ahlaki bağlılık, çıkarıcı bağlılık ve yabancılaştırıcı bağlılıktır. Ahlaki bağlılık; bireyin örgüt amaçlarını içselleştirmesi ve kabulüne dayanmaktadır. Birey bu bağlılık türünde, örgütüne karşı adanmışlık hissi duymaktadır ve örgütün başarılı olduğu durumlarda gurur duymakta ve başarısız olduğu durumlarda kendini bundan sorumlu tutmaktadır (Aras, 2012). Çıkarıcı bağlılık, birey örgütüne bağlılık duymak için ödül ve teşvike ihtiyaç duyduğu bağlılık türüdür. Bunlar sağlandığında birey örgüte emek, bilgi ve zamanını harcamaya istekli olduğu görülmektedir (Tekin, 2002). Yabancılaştırıcı bağlılık, bireyin örgüt içinde kontrol sahibi olmadığı veya iş değiştirme şansının bulunmadığı durumlarda oluşan bağlılık türüdür. Birey, örgüte karşı yabancılaştırıcı şekilde bağlıdır ve aldığı ödül veya cezanın göstermiş olduğu performanstan ziyade rastgele verildiği algısına sahiptir (Gül, 2003).

2.2.2.2. Davranışsal bağlılık yaklaşımları

Davranışsal bağlılık yaklaşımları üzerinde genellikle sosyal psikologlar çalışmıştır ve bireyin bağlılığının dışavurumu ya da normatif davranışları aşan davranışları gözlemler. Örgütsel bağlılığın başlama noktası olarak, bireyin örgüte katılım göstermek için fedakar davranması gerektiği düşünülür (Gül, 2002). Davranışsal bağlılık yaklaşımlarına göre, birey örgüt içinde sergilediği davranışı bazı faktörler sonucunda sürdürmeye başlar ve bu davranışı destekleyici dönütler aldıkça davranışı tekrar etme eğilimi gösterir (Bayram, 2005).

2.2.2.2.1. Becker'in yan bahis yaklaşımı

Becker'in yan bahis yaklaşımına göre, birey gösterdiği davranışlar ile, bunlarla dolaylı olarak ilgili olan eğitim, deneyim, emek gibi davranışlar yönünden bahse girer. Bu yaklaşıma göre, bireyin duygusal bağlılığı bulunmamaktadır, fakat örgütten ayrılmanın olumsuz sonuçlarını göz önünde bulundurarak, örgütsel bağlılık davranışı göstermeyi sürdürmektedir (Gül, 2002, 48).

Örgüt için çalışan birey, sadece kendi örgütünde işine yarayacak, başka bir örgüte katıldığında ise işine yaramayacak davranışlar öğrenir. Bu sebeple öğrenme sürecinde harcadığı çaba ve emeğin karşılığının verilmesini ister. Bir nevi bahse girmiş olur. Bahsi kazanırsa emeğinin karşılığını almış olurken, kazanamadığında öğrendiği beceriler boşa gidecektir. Bireyin bahsi kazanma durumu örgüte devam etme kararına bağlıdır (İlsev, 1997). Örgütsel bağlılığı etkileyen bu bahislerin; toplumsal beklentiler, bürokratik düzenlemeler, sosyal etkileşimler ve sosyal roller olduğu ifade edilmiştir (Gündoğan, 2009, 56).

Toplumsal beklentiler: Bireyin yaşadığı toplumun beklentileri ve bundan kaynaklı yaptırımlar nedeniyle davranışlarına yön veren yan bahislere girebilmektedir. Bireyin sık iş değiştirmesinin çevresinde güvenilmez kişi olarak görülmesine yol açması bu duruma örnek gösterilebilir (Aras, 2012)

Bürokratik düzenlemeler: Başka bir yan bahis kaynağı da bürokratik düzenlemelerdir. Örneğin, birey, maaşından her ay yapılan emeklilik kesintisi, örgütten ayrılmak istediğinde boşa gitmiş olacaktır. Bu durum da bireyi örgütüne bağlamaktadır (Köybaşı, 2016).

Sosyal etkileşimler: Yan bahis kaynaklarından bir tanesi de sosyal etkileşimlerdir. Birey, insanlarla ilişkilerinde, kendiyle alakalı düşünce ve tanı kalıpları oluştuğunu düşünmektedir. Bu genel tanının bozulmasını istemeyen birey, bu düşünceyi destekleyen davranışlarda bulunmaya devam eder (İnce ve Gül, 2005, 51).

Sosyal roller: Birey sosyal rolüne alışmış ve uyum sağlamıştır. Bundan dolayı başka bir role uyum sağlamakta zorlanacağını düşünen birey, mevcut durumu değiştirmek istememektedir. Bu tür bireyler örgütüne bağlıdır ve işten ayrılmayı düşünmez (Akdemir, 2016).

2.2.2.2.2. Salancik'in örgütsel bağlılık yaklaşımı

Salancik'in örgütsel bağlılık yaklaşımı bağlılığı, bireyin eylemlerini ve davranışlarını örgütün isteklerine göre sınırlaması ve bu şekilde bağlılığını devam ettirdiğine inanması olarak tanımlamaktadır. Bağlılığın oluşmasında davranışın görülebilir, değiştirilebilir ve kişi iradesine bağlı olması önemlidir (Çetin, Basım ve Aydoğan, 2011). Bu yaklaşıma göre, birey her yaptığı davranışa aynı şekilde bağlanma sağlayamaz. Davranışların özellikleri, ona olan bağlılığı etkilemektedir. Davranışın açık, kesin olması, yapıldığında iptal edilememesi, insanlar önünde yapılması, gönüllülüğe dayanması bağlılığı doğrudan etkiler (Çakır, 2007).

2.2.2.3. Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler

Örgütün verimli bir şekilde hayatını sürdürebilmesinin önemli sebeplerinden birisi de çalışanların örgütünü sevip benimsemesidir. Çalışanın işinde mutsuz olması ve bunun sonucunda örgütten ayrılmak istemesi örgütçe istenen bir durum değildir. Bu sebeple, örgüt yöneticilerinin, örgütsel bağlılığı etkileyen faktörleri belirlemesi ve istenmeyen durumları engellemek istemesi beklenebilir (Güney, 2015).

Örgütsel bağlılığı etkileyen bireysel, örgütsel ve örgüt dışı faktörler olmak üzere üç ana başlık altında incelenmiştir.

2.2.2.3.1. Bireysel faktörler

Bireysel faktörlerle örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla pek çok araştırma yapılmıştır. Bireysel faktörler ile örgütsel bağlılık arasında sıkı bir ilişki olduğu varsayılmaktadır. Bireysel faktörler, örgütün amaç ve değerlerinin benimsenmesi ve örgüte uzun süre bağlı kalmayı sağlaması sebebiyle büyük önem arz etmektedir. (Gündoğan, 2009, 18) Bireysel faktörler; cinsiyet, yaş, medeni durum, kıdem ve eğitim düzeyidir.

Cinsiyet faktörünün, örgütsel bağlılığa etkisi üzerine araştırmalar yapılmıştır. Kadınların eğitim düzeyinin artması ve iş hayatında giderek daha etkin hale gelmesi ile birlikte örgütsel bağlılık ile cinsiyet arasındaki ilişkiye yönelik birçok çalışmada değinilmiş fakat aralarındaki ilişkiye yönelik ortak bir sonuç ortaya konulamamıştır. Her ne kadar ortak bir sonuç ortaya konulmamış olsa da, bulgular kadınların bağlılıklarının erkeklere göre daha fazla olduğunu ortaya koymaktadır. Bunun sebebinin ise, örgüt içinde kadınların kendilerini kabul ettirmelerinin erkeklere göre daha zor olması ve kabul edilebilmek için daha fazla çaba göstermelerinin gerekmesi olarak gösterilebilir (Solmuş, 2004). Başka bir çalışmaya göre ise, farklı cinsiyetler arasında çalışma, erkekler açısından, bağlılığı düşürmekte, devamsızlığı artırmakta, işten ayrılma isteğine yol açmaktadır. Kadınlar açısından ise, örgütsel bağlılığı artırmaktadır (Tsui, Egan ve O'Reilly, 1992, akt. Balay, 2000, 56).

Yaş ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalara göre, çalışanların farklı yaş dönemlerine bağlı olarak (genç, orta yaş, yaşlı) örgüte karşı tutum ve algıları değişebilmektedir. Çalışma hayatının başında olan genç birey, iş arıyor olmanın, bir işe kabul edilmenin sorunlarını tecrübe etmekte ve niteliklerine uygun bir işe başlama isteğinde olmaktadır. Genç birey, işe yeni başlamış olduğu için, örgüte bağlılık göstermesini sağlayacak olumlu yaşantıların olacağı bir süreci tamamlamamıştır. Bunun için çalışma ortamında belli bir zaman geçirmesi gerekmektedir (Çakır, 2001). Bu sebeple, iş hayatına yeni atılmış bireylerin iş doyumunu daha düşük olması sebebiyle örgütsel bağlılığı kıdemlilerle kıyaslandığında daha azdır (Gözen, 2007). Diğer yandan, yaşlı ilerlemiş bireylerin, iş alternatifleri gençlere göre daha az olacağından, mevcut örgütündeki edinmiş olduğu kazanımları

kaybetmemek adına örgüt bağlılığı eğilimi daha yüksektir (Güner, 2015). Yaş faktörüne başka bir açıdan bakıldığında ise, örgüt içinde çalışanların yaşları arasında büyük fark olması da bağlılığa etki etmektedir. Büyük yaş farkları örgüt bağlılığını azaltmakta iken yakın yaş grubundaki çalışanların örgüt içi ilişkileri daha iyi olmaktadır. Bu görüş temel alındığında yaş farkı ile örgütsel bağlılık arasında ters orantılı bir ilişki olduğu düşünülmektedir (Ahmed, 2004).

Başka bir faktör de medeni durumdur. Çalışanın evli veya bekar olması örgüt içinde örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler arasında sayılabilir. Çalışan birey eğer bekar ise, evliliğin getirdiği ekonomik yükler ve sorumluluklara sahip olmayacağı için, iş hayatına olumsuz etki edecek etkenlere sahip değildir, dolayısıyla bağlılıkları evli olan çalışanlara göre daha fazla olması beklenebilir. Fakat bu düşüncüyü kanıtlayan bir bulgu bulunamamıştır. Medeni durum ile örgütsel bağlılık arasında yapılan araştırmalar sonucunda anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür (Balay, 2000). Diğer taraftan, yapılan bir araştırmaya göre, evli kadınların evli erkeklere göre örgütsel bağlılıklarının daha az olduğu saptanmıştır. Evlilik, kadına erkeğe göre daha fazla iş yükü ile olumsuz etki yaparken, erkeğe hayatına düzen getirmesi sebebiyle olumlu etki yapması sebep olarak gösterilebilir (Cengiz, 2001). Her ne kadar alan yazında bir çok araştırma yapılmış olsa da, medeni durum ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerine yapılan çalışmalarda ortak bir sonuca varılamamıştır (Kılıç, 2008).

Örgütsel bağlılığa etki eden bireysel faktörlerden birisi de kıdemdir. Kıdem bireyin bir örgütte çalıştığı toplam süreyi ifade eder. Bireyin bir örgütte çalıştığı toplam süre ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bireyin örgütte çalıştığı süre arttıkça örgütsel bağlılığı da artmaktadır. Örgütte kıdemiyle birlikte bazı kazanımlar elde eden birey ayrıca sadece o örgütte kullanabileceği beceriler de kazanmaktadır. Bir anlamda birey örgüte yatırım yapmış olur. (Durna ve Eren, 2005). Bunun yanında bireyin örgütte kaldığı süre yükseldikçe, diğer örgütlerdeki iş imkanları da giderek daha sınırlı hale gelebilmekte, iş değiştirme şansı azalmaktadır (Yıldırım, 2002). Dolayısıyla, birey örgütte çalıştığı süre boyunca yatırım yapmıştır ve yapmış olduğu yatırımı kaybetmeyi istememektedir. Bu sebeple örgütsel bağlılığı kıdemi arttıkça daha da artmaktadır (Çöl ve Gül, 2005).

Eğitim düzeyi örgütsel bağlılığa etki eden önemli bir faktördür. Eğitim düzeyi örgütsel bağlılık ile ters yönde ilişkilidir. Örgüt içindeki bireyin eğitim seviyesi yükseldikçe örgütsel bağlılığı düşmektedir (Tayfun, Palavar ve Yazıcıoğlu, 2008). Eğitim düzeyi yüksek olan birey, alternatif iş olanakları olduğunu, farklı örgütlerde iş bulabileceğini döŐenebilir. Bu durum bağlılığın düşük olmasına sebep olabilmektedir. Diğer taraftan, yöneticiler eğitim düzeyi yüksek olan bireyden daha fazla verim almak isteyebilmekte ve onları çalışma yaşamında daha fazla zorlayabilmektedir. Birey, daha fazla inisiyatif kullanmak ve sorumluluk almak zorunda kalabilmekte ve sonucunda da bireyin örgütsel bağlılığında düŐüŐ yaŐanabilmektedir ( olakoğlu, Ayyıldız ve Cengiz, 2009).

2.2.2.3.2. Örgütsel faktörler

Bireyin  rg te bağlılığını etkileyen bir diğer unsur örgüt niteliklerinin beklentileri karşılama gücüdür. Örgüt içinde, işin tehlikesiz, stressiz, bağımsız, güvenli, iyi kazançlı olması bireyin örgüte bağlılığını artıracaktır (Demirel, 2009). Örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörler, yönetim ve liderlik, örgütsel adalet, ücret düzeyi, rol  atıŐması ve belirsizliği, işin niteliği ve önemi başlıkları altında incelenecektir.

Yönetim ve liderlik, örgütsel bağlılığa etki eden örgütsel faktörlerin başında gelmektedir. Örgütteki yönetim ve liderlik stili bireyin örgüt amaç ve değerlerine bağlılığını etkilemektedir. Yönetimin  rg t kültürü ve değerlerine önem verdiği  l de verimliliğin artacağı dolayısıyla da örgütsel bağlılığın artacağı düşünülmektedir (Erol, 1998). Bağlılığı artırmak isteyen yönetim, belirsizlik ve deđerŐim dönemlerinde sorumluluk almalı ve etkin olmalıdır. Başarılı ve yetenekli bireyi örgütte tutmaya yarayacak önlemleri almalı ve onlara gelişim imkanı sunacak ortamı hazırlamalıdır (Sabuncuoğlu, 2007). Bireyin  rg t içinde ihtiyaçlarını dikkate alan yönetici, kişinin bağlılığını artırmaktadır. İhtiyaçlar duymazdan gelinip göz ardı edildiğinde, bireyde bağlılık düŐüŐ g r nmekteyken, ihtiyaçları dikkate alınan birey

kendini örgüte ve yöneticiye borçlu hissetmekte ve örgütsel bağlılığı artmaktadır (Gündoğan, 2009).

Örgütsel faktörlerin belki de en önemlisi örgütsel adalettir. Bireylerin ortak bir amaç için buldukları örgütlerde, düzen ve işlerliğin sağlanması için mutlaka bulunması gereken faktör adalettir. Örgütsel adalet, görev dağılımı, ücret, yetki, ödül gibi konularda eşitliğin sağlanması ile olur. Adaletin sağlandığı örgütlerde, örgütsel bağlılık da yüksek olacaktır. Kendini diğer çalışanlarla kıyaslayan bireyin, adaletsiz bir uygulama gördüğünde örgüte ve yönetime olan güveni azalacak, iş doyumunu düşecek ve örgütsel bağlılığının zayıfladığı görülecektir (Baltacı, Güçlü ve Çeliker, 2014). Birey, yönetimin ödül ve teşviklerde objektif kriterler kullanmasını istemektedir. Örgüte yaptığı katkı karşılığında ödüllendirme bekleyen çalışan, örgüt içi adaletin işlerliğine göre pozitif veya negatif tepkiler verecektir. Bireyin örgüt adaletine yönelik algısı örgüt bağlılığını önemli derecede etkilemektedir. Adaletin sağlanamadığı örgütlerde örgütsel bağlılık düşük seviyede olurken, örgüt içi çatışmanın yaşanması da olasıdır (Ersoy, 2007).

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerden biri de ücret düzeyidir. Çalışanın örgüte katılmasındaki temel sebep hayatını idame ettirecek gelire kavuşmaktır. Motivasyonunu sağlamakta önemli bir etken olan ücret örgüte bağlılığı da etkilemektedir. Ücret belirlenmesinde adaletli davranılması bireyin örgüte devam kararı alması açısından da birincil etkidir (Ersoy, 2007). Örgütsel davranış çalışmalarının başlangıcından itibaren, ücret düzeyi, çalışanların davranışlarını motive etmek için önemli bir ödül olarak görülmüştür. Teorisyenlerin henüz toplumsal değişimlerdeki adalet kavramını keşfetmeye başlamadan, ücretin çalışanları motive ettiği belirli bilişsel mekanizmalar netleşmeye başlamıştır. Bir müddet sonra da, araştırmacılar, adalet duygularının iş tatmini gibi örgütle ilgili tutumları etkilediğini öne sürmüşlerdir. Daha da özele indirgendiğinde, ücret düzeyinin örgüt bünyesindeki tüm çalışan davranışlarını belirlediği savunulmuştur (Maume, 2006, 161; akt. Zorlu, 2017, 64). Fakat, bireyin maddi olarak mutlu olduğu durumlarda bile, verimin yüksek olacağına bir garantisi yoktur. Zira, bireyin verimli

olması için tek etken yüksek ücret değildir. Birçok durumda, bireyin yüksek maaş alsa bile iş doyumunun düşük olduğu görülmüştür (Budak, 2009).

Rol çatışması ve belirsizliği de örgütsel bağlılığa etki etmektedir. Örgüt içindeki yapılması istenen iş konusunda bireyin bilgilendirilmemesi veya yetersiz bilgilendirilmesi sonucu rol belirsizliği oluşmaktadır. Beklentiler konusunda nasıl davranacağını bilemeyen birey, ortaya koyduğu performansın da olumlu mu yoksa, olumsuz mu karşılanacağı konusunda fikir sahibi değildir. Bu durumla karşılaşan çalışan, kendinden beklenen görevleri kavrayamadığından, örgüt içinde deneme-yenilme yöntemiyle karar almaktadır (Michael, Court and Petal, 2009; akt. Bakan, 2011). Rol çatışması ve rol belirsizliği, çalışanlarda yoğun stres oluşturabilmektedir. Bundan dolayı, örgütsel bağlılığı negatif yönde etkilemektedir (Gündoğan, 2009, 38).

İşin niteliği ve önemi de örgütsel bağlılığı etkileyen bir diğer önemli faktördür. İşin önemi, işin bireylerin hayatına yapmış olduğu olumlu ve olumsuz etki olarak tanımlanabilir (Sökmen, 2000, 60). Yapılan araştırmalara sonucunda, örgütsel bağlılık ile iş niteliği arasında anlamlı bir ilişki olduğu, işin statüsü toplumun gözünde yüksek olduğunda, örgütsel bağlılığın da yüksek olduğu ortaya konulmuştur (Ünler, 2006). Örgütte, bazı mevkilerin sorumluluğu daha fazlayken, bazı mevkilerin sorumluluğu daha azdır. Bu sebeple, sorumluluğu fazla olan yüksek mevkilerin bağlılığının yüksek olması daha muhtemeldir. Buna ek olarak, karar alma özgürlüğüne sahip olunan işlerde çalışanların, karar alma özgürlüğü kısıtlı olan örgütlerde çalışanlara göre örgütsel bağlılığının daha yüksek olduğu da ortaya konulmuştur (Çetin, 2004).

2.2.2.3.3. Örgüt dışı faktörler

Örgütsel bağlılığa etki eden örgüt dışı faktörler olarak yeni iş bulma olanakları ve profesyonellik olduğu söylenebilir. Bireyin çevresindeki iş bulma olanağının kısıtlı olması veya bireyin özelliklerinin yeni bir iş bulmak için yeterli olmaması durumunda örgütsel bağlılık artmaktadır. Diğer yandan, yeni iş bulma

olanağı yüksek olan bireylerde örgütsel bağlılığın daha düşük olması beklenmektedir (İnce ve Gül, 2005). Başka bir açıdan ise, yeni iş bulma imkanlarına sahip olmasına rağmen örgütte kalmayı sürdüren ve örgütüyle bütünlük kurmuş bireyin, yeni iş imkanı olmaması sebebiyle örgütte kalan bireye göre örgütsel bağlılığı daha yüksektir. (Erol, 1998).

Profesyonellik, örgütsel bağlılığı etkileyen örgüt dışı diğer bir faktördür. Profesyonellik, kişinin kendi kuralları, kendi çalışma stili olup bunları uygulamaya geçmesi, çalıştığı insanlarında bu kuralları bilip ona göre davranmaları şeklinde tanımlanabilmektedir (Atalay, 2010). Profesyonel bireylerin işine yüksek derecede önem verdiği bilinmektedir. Bundan yola çıkarak, işe yüksek önem verilen bireylerde örgütsel bağlılık daha yüksek düzeyde ortaya çıkmaktadır (Balay, 2000, 70).

2.2.3. Örgütsel bağlılığın sonuçları

Örgüte bağlılık, çalışanın örgütüne olan bağlılığının hangi derecede olduğuna göre olumlu sonuç veya olumsuz sonuç verebilmektedir. Örgütün belirlemiş olduğu amaçların gerçekdışı olduğu durumlarda, çalışanların bağlılığının yüksek olması örgütün başarısız olup zayıflamasına sebep olabilirken, ulaşılabilir amaçlar olduğu durumlardaki bağlılığın yüksek olması örgütün etkinliğini artırabilmekte, örgütü güçlendirebilmektedir. İş doyumu ve örgütte devam etme isteği bağlılıkla olumlu yönde ilişkilirken, devam eksikliği ve işten ayrılma isteği bağlılıkla olumsuz yönde ilişkilidir (Bayram, 2005). Çalışanlarda, örgütsel bağlılık düşük düzeyde, orta düzeyde veya yüksek düzeyde olabilmektedir.

Düşük düzeyde örgütsel bağlılığa sahip olan çalışan, örgüt amaçlarını ve isteklerini yapmak konusunda çaba sarf etmemekte ve isteksizce davranmaktadır. Bu tip bağlılığa sahip çalışanların çoğunluğu örgütte kalmak istememektedir. Örgütte kalmaya devam etme davranışının sebebi ise, örgütteki sosyal ilişkiler ve emeklilik, kıdem gibi bazı örgütsel faktörlerdir (Koç, 2009). Örgütsel bağlılığı düşük olan bireyler, olumsuz iletişim göstermekte, örgütün güvenilirliğini olumsuz yönde etkilemektedir. Olumsuz

iletişim sonucunda, yönetim otoritesi olumsuz etkilenmekte, ve iradesi sorgulanır hale gelebilmektedir (Zeyrek, 2008, 59).

Orta düzeyde bağlılığa sahip çalışan, bulunduğu örgütte yüksek tecrübe sahibidir fakat örgüt ile tam anlamda bağlılık sağlanamamıştır. Bu durumda olan çalışanlar tavizde bulunmak istememektedirler. Bunun sonucunda örgütün bazı isteklerine uymamakta ve karşı olmaktadır çünkü kendi düşünce ve isteklerini muhafaza etmek istemektedirler. Çoğunlukla örgüt ile kendisi arasında kalan birey, çoğunlukla karar vermekte zorluk çekmekte ve örgütün işlerinin aksamasına sebep olabilmektedir (Somuncu, 2008). Orta düzey bağlılık gösteren bireylerde işten ayrılma isteği düşük olabilmekte ve iş doyumunu da yüksek seviyelerde olabilmektedir. Bu türde bağlılık gösteren çalışanlara karar alma sürecinde özgürlük ve inisiyatif verildiğinde verimliliği artmaktadır (Yavuz ve Tokmak, 2009).

Yüksek düzeyde örgütsel bağlılığa sahip birey, örgütün hedef ve değerlerini içselleştirmiş, örgütünü benimsemiş ve kendini örgütüne adanmıştır. Bunun sonucunda da örgütün hedeflerine ulaşabilmesi için elinden gelen tüm çabayı sergilemektedir (Demir ve Öztürk, 2011). Bu bağlılık türü, kişinin kendi isteği ve rızasıyla oluşmaktadır. Birey yüksek çaba gösterirken bazı durumlarda da fedakarlık göstererek beklenenden fazlasını da yapabilmektedir. Örgütle bütünleşmiş olan bu bireylerde iş doyumunu yüksek, örgütten ayrılma isteği düşük olmaktadır (Başyigit, 2006). Örgütsel bağlılığı yüksek olan bireyler, örgüt içinde yüksek başarı sağlayabilir, örgütte üst pozisyonlara gelebilirler. Örgüt içindeki pozisyonundan, geleceğinden ve sosyal ortamından mutlu olan bireyin, örgütten ayrılması durumunda mutsuzluk ve hayal kırıklığı duygularını yaşaması kaçınılmazdır (Arı, 2003).

Bazı durumlarda, yüksek örgütsel bağlılığın olumsuz sonuçları da olabilmektedir. Örgüte yüksek düzeyde bağlı olan birey, örgütten ayrılmayı düşünmemekte ve gelişimini sınırlayabilmektedir. Yenilikleri yakalayamamakta, yaratıcılığını köreltebilmektedir. Örgüt dışındaki sosyal hayatında uyumsuzluk ve stres gibi olumsuz davranışlar ortaya çıkabilmektedir. Örgütle bütünleştiği için, örgüt yararı için bireyin bazen yasadışı işlemler yapabilme ihtimali olabilmektedir (Balay, 2000).

2.3. İlgili Araştırmalar

Bu bölümde iş doyumu ve örgütsel bağlılık ilişkisini sorgulayan ve/veya araştırma değişkenleriyle ilgili konularda yurt içinde ve yurt dışında yapılan araştırmalara yer verilmiştir.

2.3.1. Yurtiçinde yapılmış olan araştırmalar

Zaman (2006), “Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Alan Dışından Atanmış Rehber Öğretmenlerin İş Doyumları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki” adlı yüksek lisans tezinde Ankara ilindeki alan dışı atanmış rehber öğretmenlerin iş doyumu ve örgütsel bağlılıklarını araştırmıştır. Araştırma sonucunda, katılımcıların yüksek düzeyde iş doyumu ve orta düzeyde örgütsel bağlılığa sahip oldukları saptanmıştır. Demografik ve mesleki değişkenler incelendiğinde katılımcıların iş doyumu ve örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyet ve kıdem değişkenlerine göre farklılık göstermediğini belirlenmiştir. Ayrıca, katılımcıların iş doyum düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişki olduğu bulgulanmıştır.

Samadov (2006), “İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık: Özel Sektörde Bir Uygulama” konulu yüksek lisans tezinde özel sektörde çalışan bireylerin iş doyumu ve örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırma bir kimya şirketi ve bir tekstil şirketinde yapılmış, araştırmaya 165 kişi katılmıştır. Araştırma sonucunda, çalışanların iş doyumunun cinsiyete göre farklılık gösterdiği saptanmıştır. Buna göre, erkek çalışanlar kadınlara göre daha yüksek düzeyde iş doyumuna sahiptir. İş doyumunun, eğitim durumuna göre de farklılık gösterdiği görülmüş, yüksek lisans mezunlarının iş doyum düzeyinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bunun yanında, örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre duygusal bağlılık alt boyutunda farklılık gösterdiği görülmüştür. Erkek çalışanların duygusal bağlılığının daha yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. Eğitim düzeyine göre de örgütsel bağlılık düzeylerinin farklılık gösterdiği belirlenmiş, eğitim düzeyi arttıkça bağlılığın da arttığı belirtilmiştir.

Araştırmada iş doyumu ve örgütsel bağlılık ilişkisi de incelenmiş, iş doyumu ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ilişki olduğu belirlenmiştir.

Tülek (2008), “Vakıf Üniversitelerinde Görev Yapan İngilizce Okutmanlarının İş Doyumu-Örgütsel Bağlılık İlişkisi” adlı yüksek lisans tezinde İngilizce okutmanların iş doyumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi saptamayı amaçlamıştır. İstanbul’da vakıf üniversitelerinde görev yapan 107 İngilizce okutmanı üzerinde yapılmış olan araştırma sonucunda çalışanların iş doyumlarının yüksek olduğu, örgütsel bağlılıklarının ise orta düzeyde olduğu görülmüştür. Araştırma bulgularına göre hem örgütsel bağlılık hem de iş doyumunun cinsiyet, eğitim düzeyi ve kıdem değişkenlerine göre farklılık göstermediği saptanmıştır. Araştırmada ayrıca, çalışanların iş doyumunun örgütsel bağlılığa olan etkisi incelenmiş, inceleme sonucunda işin getirileri ve yöneticinin tutumunun örgütsel bağlılığa olumlu katkı sağladığı, işin özelliklerinin ise örgütsel bağlılığa herhangi bir etkide bulunmadığı saptanmıştır.

Demirsoy (2009), Bolu, Kastamonu, Düzce ve Bartın il merkezlerinde görev yapan toplam 53 beden eğitimi öğretmenini kapsayan yüksek lisans tezinde Beden Eğitimi branşı öğretmenlerinin iş doyumu ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi irdelemiştir. Araştırmaya göre; Beden Eğitimi öğretmenlerin iş doyumu cinsiyet ve kıdem değişkenlerine göre farklılık göstermemektedir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının da cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermediği belirlenmiştir. Ancak, örgütsel bağlılık algılarında kıdem değişkenine göre anlamlı bir fark vardır. Buna göre 16-20 yıl arası kıdeme sahip olan öğretmenlerin örgütsel bağlılığı diğer kıdem gruplarına göre daha yüksektir. Örgütsel bağlılık ve iş doyumu arasındaki korelasyon incelenmiş ve her iki ölçeğin alt boyutlarında ilişki bulunduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre, örgütsel bağlılık ölçeğinin yerimseme (bir alanı sahiplenerek koruma altına alma) boyutu ile iş doyumunun çalışma olanakları alt boyutu, gelişim yükselme olanakları alt boyutu ve iş arkadaşları alt boyutu arasında negatif yönde bir ilişki olduğu saptanmıştır. Yani, öğretmenler yerimsemenin artması sonucu çalışma ve yükselme olanaklarını yetersiz görebilmektedir. İş doyumunun fiziksel şartlar alt boyutu ile örgütsel bağlılığın uyuşum alt boyutu arasında ise pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Fiziksel şartlar düzeldikçe öğretmenlerin uyumu daha fazla sağlanabilmektedir.

Kılınç (2010), “Akdeniz Bölgesindeki Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Ve İş Tatmin Düzeyleri” konulu yüksek lisans tez çalışmasında Beden Eğitimi branşındaki öğretmenlerin iş tatmini düzeylerini saptamayı ve örgütsel bağlılıklarını belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmaya Adana, Kahramanmaraş ve Osmaniye’de çalışmakta olan 353 öğretmen katılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık algılarının cinsiyete, yaşa, eğitim düzeyine göre farklılık göstermediği saptanmıştır. Aynı şekilde, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin kıdeme göre farklılık göstermediği belirlenmiş, iş tatmin düzeyinin kıdeme göre farklılık gösterdiği ortaya çıkmıştır. Buna göre, 17-22 yıl arası kıdeme sahip olan öğretmenlerin, diğer kıdem gruplarına göre daha fazla iş tatminine sahip olduğu saptanmıştır.

Ersözlü (2012), Doktora tezinde ilköğretim okul yöneticilerinin yönetsel güçlülük düzeylerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları, örgütsel vatandaşlık davranışları ve iş doyum düzeyleri üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırma Tokat ilinde görev yapan 218 okul yöneticisi ve 827 öğretmen üzerinde yapılmıştır. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin iş doyumunun orta düzeyde, örgütsel bağlılıklarının ise düşük düzeyde olduğu görülmüştür. Ayrıca, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile iş doyum düzeyleri arasında olumlu yönde anlamlı ilişki bulunmuştur.

Demirtaş (2013), “İş Doyumu İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: İlköğretim Okullarında Bir Uygulama” konulu makalesinde iş doyum ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi çeşitli değişkenler açısından inceleyen ilişkiyel tarama modelli bir araştırma yapmıştır. Elazığ ilinde yapılmış olan araştırmaya 307 öğretmen ve idareci katılmıştır. Araştırmada katılımcıların iş doyum ve örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür. Araştırma sonucunda örgütsel bağlılık ve iş doyum düzeylerinin yaş ve kıdem değişkenlerine fark göstermediği belirlenmiştir. İş doyum ve örgütsel bağlılık arasında ise yüksek derecede pozitif ilişki olduğu görülmüştür. İş doyum düzeyi arttıkça örgütsel bağlılık düzeyinin de arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Sağcan (2013), yüksek lisans tezinde özel dersanelerde görev yapan öğretmenlerin iş doyum ve örgütsel bağlılık düzeylerini saptamayı ve bu değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmaya Uşak ilinde özel öğretim kurumlarındaki 150 öğretmen katılmıştır. Araştırmada, özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin işin kendisine ve iş arkadaşlarına yönelik iş doyum düzeyleri yüksek seviyededir fakat, ücret değişkenine bağlı iş doyum düzeyleri ortalamanın altındadır. Araştırma sonucuna göre; öğretmenler işlerini sevmekte fakat ücretini düşük bulmaktadır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının ise yüksek düzeyde olduğu görülürken, normatif bağlılık ortalamasının duygusal bağlılık ve devam bağlılığından daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Araştırma sonucunda, iş doyum cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermezken, kıdeme göre farklılık göstermektedir. Çalışma yılı arttıkça iş doyum da artmaktadır. Örgütsel bağlılık düzeyleri ise cinsiyete ve kıdeme göre farklılık göstermemektedir. Örgütsel bağlılık ile iş doyum arasındaki korelasyon incelendiğinde ise pozitif yönde ilişki bulunmaktadır ve her ikisi de birbirini olumlu şekilde etkilemektedir.

Davran (2014), yüksek lisans tez çalışmasında Van ili ilk ve ortaokullarında çalışmakta olan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlamıştır. Araştırmaya 490 öğretmen katılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerinin ortalamaları incelendiğinde duygusal bağlılık düzeyleri yüksek, devam bağlılık düzeyleri orta, normatif bağlılık düzeyleri ise orta olarak ölçülmüştür. İş doyum bakımından ortalama puanlar incelendiğinde ise içsel doyum düşük düzeyde ve dışsal doyum orta düzeyde bulunmuştur. Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri çeşitli değişkenlere göre incelenmiş ve araştırmaya, öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde cinsiyet ve kıdem değişkenlerine göre anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Örgütsel bağlılık cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde, duygusal ve normatif bağlılık algıları cinsiyete göre farklılık göstermezken, devam bağlılığı cinsiyete göre farklılık göstermiştir. Buna göre, erkek öğretmenlerin devam bağlılığı daha yüksek düzeydedir. Ancak, örgütsel bağlılık kıdem değişkenine göre farklılaşmamaktadır. İş doyum ile örgütsel bağlılık arasındaki korelasyon incelendiğinde ise tüm alt boyutların birbirleri ile olumlu ilişki içinde olduğu görülmüştür.

Dere (2014), yüksek lisans tezi için yapmış olduğu araştırmada öğretmenlerin iş doyumunu algısı ve örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeyi ve bu iki algı arasındaki ilişkiyi saptamayı amaçlamıştır. Araştırma Adıyaman ilinde okul öncesi, ilkokul, ortaokul ve lise kademelerinde çalışan 432 öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Araştırmada öğretmenlerin iş doyumunu düşük seviyede, örgütsel bağlılıkları ise orta seviyede çıkmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin iş doyumunun kıdem ve cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermediği saptanmıştır. Bunun yanında, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının kıdem değişkenine göre farklılık göstermediği, cinsiyet değişkenine göre ise farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Buna göre, kadın öğretmenlerin erkeklere göre bağlılık ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Örgütsel bağlılık ve iş doyumunu ilişkisine bakıldığında ise aralarında doğrusal yönde orta seviyede bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Duran (2014), “Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıkları İle İş Doyumları Arasındaki İlişki (Yozgat İli Örneği)” konulu yüksek lisans tezinde sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ve iş doyumları arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Araştırma Yozgat ili Sorgun ilçesinde görev yapmakta olan 269 sınıf öğretmeni üzerinde yapılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin iş doyumunu yüksek düzeyde, örgütsel bağlılıkları orta düzeyde bulunmuştur. Çeşitli değişkenlerle olan ilişkilerine bakıldığında, öğretmenlerin iş doyumunun cinsiyet, kıdem ve eğitim düzeyi değişkenlerine göre farklılık göstermediği saptanmıştır. Diğer yandan, öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları cinsiyet ve eğitim düzeyine göre farklılık göstermezken, kıdem değişkenine göre farklılık göstermektedir. Buna göre, 6-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyi, 1-5 yıl arası ve 11-15 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerden daha fazladır. Ayrıca, iş doyumunu ile örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde olumlu ilişki bulunduğu saptanmıştır.

Köse (2014), “Dezavantajlı Okullarda Örgütsel Öğrenme İle Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu Arasındaki İlişkiler” adlı makalesinde, örgütsel öğrenme, örgütsel bağlılık ve iş doyumunu ölçerinde betimsel analiz yapılmış ve bu algılar arasındaki ilişkiye dezavantajlı okullar açısından bakmıştır. Ankara ilinin Altındağ ilçesinde yapılmış olan araştırmaya 253 öğretmen katılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin örgütsel

bağlılıklarının orta düzeyde ve iş doyumunu algılarının ise yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Aralarındaki korelasyon incelendiğinde örgütsel bağlılık ile iş doyumunu arasında doğrusal yönde anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur. Buna göre örgütsel bağlılık arttıkça iş doyumunu da artmaktadır.

Yakut (2015), yüksek lisans tezinde endüstri meslek lisesi öğretmenlerinin iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi saptamayı amaçlamıştır. Araştırmaya meslek liselerinde görev yapan 155 öğretmen katılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin iş doyumunu yüksek düzeyde, örgütsel bağlılıkları orta düzeyde çıkmıştır. Araştırma ayrıca çeşitli mesleki ve demografik değişkene göre incelenmiştir. Araştırma sonucunda, iş doyumunun cinsiyete, eğitim durumuna ve kıdeme göre farklılık gösterdiği saptanmıştır. Buna göre, erkek öğretmenlerin iş doyumunu kadın öğretmenlere göre daha yüksektir. Eğitim durumu değişkenine göre ise, lisansüstü eğitim düzeyindeki öğretmenlerin lisans mezunu öğretmenlere göre iş doyumunun daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Kıdem değişkeninde ise, kıdem arttıkça iş doyumunun arttığı sonucu ortaya çıkmıştır. Benzer şekilde, örgütsel bağlılığın cinsiyet, eğitim durumu ve kıdeme göre farklılık gösterdiği saptanmıştır. Buna göre, erkek öğretmenlerin bağlılıklarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Eğitim durumu değişkeni açısından ise, lisans mezunlarının lisansüstü mezunlarına göre bağlılık düzeyleri daha yüksek seviyede olduğu saptanmıştır. Ayrıca, kıdem arttıkça örgütsel bağlılık da artmaktadır. İş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasındaki korelasyon incelendiğinde aralarında olumlu ilişki olduğu görülmüştür.

Urat (2016), “Okulların Değişime Açıklığı ile Öğretmenlerin İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki – Kayseri İli Bağımsız Anaokulları Örneği” konulu araştırmada okulların değişime açıklığı ile öğretmenlerin iş doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Araştırma Kayseri ilindeki okul öncesi öğretmenleri üzerinde yapılmış ve araştırmaya 296 öğretmen katılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin iş doyumunun orta düzeyde, örgütsel bağlılıklarının ise yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. Araştırmada iş doyumunu ve örgütsel bağlılık algıları çeşitli değişkenlere göre incelenmiş ve bunun sonucunda, iş doyumunun cinsiyet ve kıdem değişkenlerine göre farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Eğitim düzeyi değişkeninde ise farklılık göstermiş, lise ve lisans mezunları arasında orta düzeyde anlamlı fark bulunmuştur. Benzer şekilde, örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyet ve kıdem değişkenlerine göre farklılık göstermediği saptanmış, eğitim düzeyi değişkeninde ise farklılık olduğu görülmüştür. Buna göre, lise-yüksekokul mezunları ile lisans mezunları arasında orta düzeyde ve lisansüstü mezunları ile lise mezunları arasında ise orta düzeyde anlamlı farklılık vardır. Ayrıca, iş doyum ve örgütsel bağlılık arasında da pozitif yönde ilişki olduğu görülmüştür. Buna göre iş doyum düzeyleri arttıkça örgütsel bağlılık düzeyleri de artmaktadır.

Polat (2018), “Öğretmenlerin Yılmazlık Düzeyleri ile İş Doyumu, Mesleki Tükenmişlik, Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Örgüt İklimi Algıları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi” konulu yüksek lisans tez çalışmasında öğretmenlerin “yılmazlık düzeyleri” ile “iş doyum”, “mesleki tükenmişlik”, “örgütsel bağlılık düzeyleri” ve “okul iklimi algıları” arasındaki ilişkileri incelemeyi amaçlamıştır. Araştırma, Bursa, Sakarya ve Yalova illerinde tüm kademelerde çalışan 581 öğretmen üzerinde yapılmıştır. Araştırmada iş doyum ve örgütsel bağlılık düzeyleri çeşitli değişkenlere göre incelenmiştir. İş doyum düzeyi cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark göstermezken, kıdem değişkenine göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Buna göre, 16-20 yıl arası kıdeme sahip olan öğretmenlerin, 21 yıl ve üzerinde kıdeme sahip olanlardan daha düşük iş doyumuna sahip oldukları görülmüştür. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları cinsiyete göre farklılık göstermezken, kıdem değişkenine göre farklılık göstermektedir. Buna göre, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin 1-10 yıl arası ve 16-20 yıl arası kıdeme sahip olan öğretmenlerin, 21 yıl ve üzerinde kıdeme sahip olanlardan daha düşük düzeyde bulunduğu saptanmıştır.

2.3.2. Yurtdışında yapılmış olan araştırmalar

Essex (2000), doktora tezi çalışmasında, sınıf öğretmenlerinin iş doyum ve örgütsel bağlılık düzeylerini incelemek amacıyla betimsel bir araştırma yapmıştır. Araştırmaya İngiltere’ye bağlı St. Helena adasındaki 90 sınıf öğretmeni katılmıştır. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin orta düzeyde iş doyum ve örgütsel bağlılığa sahip

oldukları görülmüştür. Ayrıca, örgütsel bağlılık ve iş doyumunu arasında düşük seviyede pozitif ilişki olduğu gözlemlenmiştir. Buna göre iş doyumundaki artış örgütsel bağlılık artışını etkileyebilmekte fakat bu etki zayıf derecededir.

Anari (2011), hazırlamış olduğu makalede İngilizce öğretmenlerinin duygusal zeka düzeyi, iş doyumunu düzeyi ve örgütsel bağlılık düzeyini belirleyip aralarındaki ilişkiyi ortaya koymaya çalıştığı betimsel ve ilişkisel bir araştırmayı amaçlamıştır. Araştırma İran'da 84 İngilizce öğretmeni üzerinde yapılmıştır. Araştırma sonucunda, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermediği bulgulanmıştır. Ayrıca, iş doyumunu ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki bulunduğu, iş doyumunu arttıkça örgütsel bağlılığın arttığı saptanmıştır.

Berry (2012), makalesinde kırsal kesimdeki öğretmenlerin iş doyumunu ve örgütsel bağlılıklarını araştıran ilişkisel tarama çalışması yapmıştır. Araştırmaya Amerika Birleşik Devletlerindeki 33 eyaletten 203 özel eğitim öğretmeni katılmıştır. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin yüksek düzeyde iş doyumuna ve örgütsel bağlılığa sahip oldukları görülmüştür. Ayrıca, iş doyumunu ile örgütsel bağlılık arasında yüksek düzeyde olumlu ilişki bulunduğu bulgulanmıştır.

Bogler ve Nir (2014), araştırmasında öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve iş doyumunu algılarını inceleyen betimsel ve ilişkisel bir araştırma yapmıştır. Araştırmaya İsrail'deki 118 ilkokuldan 841 öğretmen katılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin iş doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olduğu bulgulanmıştır. İş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasında ise pozitif yönde ilişki olduğu ortaya konulmuş, yüksek iş doyumununun örgütsel bağlılığı artırdığı sonucuna varılmıştır.

Farzanjoo (2015), makalesinde İran'daki Sistan ve Belucistan eyaletindeki öğretim üyelerinin iş doyumunu ve örgütsel bağlılıklarını araştırmıştır. Araştırmada, iş doyumunu ve örgütsel bağlılığın cinsiyet ve kıdeme göre farklılık göstermediği ortaya çıkmıştır. Ayrıca, yüksek düzeyde örgütsel bağlılığın, yüksek iş doyumunu oluşabilmesi için gerek duyulan bir öge olduğu saptanmıştır.

Larkin, Brantley-Dias ve Lokey-Vega (2016), yayınlamış olduğu makalesinde çevrimiçi öğretim yapan öğretmenlerin iş doyumu ve örgütsel bağlılıkları ve işten ayrılma niyetlerini inceleyen betimsel bir araştırma yapmıştır. Araştırmaya Amerika Birleşik Devletleri'nden 108 öğretmen katılmıştır. Öğretmenlerin iş doyumunun yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Örgütsel bağlılık açısından, öğretmenlerin duygusal bağlılık ve normatif bağlılıkları yüksek düzeyde iken, devam bağlılıklarının düşük düzeyde olduğu görülmüştür. Buna göre öğretmenler kendilerini bu işe bağlı hissetmemekte, daha iyi bir iş fırsatı olması halinde işten ayrılmayı düşünmektedir. Öğretmenlerin çevrimiçi öğretmenlik işinden ayrılma niyetinin ise yüksek düzeyde olduğu görülmüştür.

Schreyer ve Krause (2016), eğitim personelinin çalışma koşulları ile iş doyumu, örgütsel bağlılık ve iş kaynaklı stres düzeylerini inceleyen betimsel tarama modelinde bir çalışma yapmıştır. Araştırma Almanya'da yapılmış olup, 1454 yönetici ve 5152 eğitim personelinin katılımı sağlanmıştır. Araştırmada, eğitimcilerin yüksek düzeyde iş doyumu ve örgütsel bağlılığa sahip oldukları görülmüştür. İyi iş koşullarında çalışan personelin iş doyumu ve örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tentama ve Pranungsari (2016), yayınlamış oldukları makalede öğretmenlerin örgütsel bağlılığının iş doyumu ve motivasyon ile olan ilişkisini incelemeyi amaçlayan ilişkisel tarama modeli çalışması yapmışlardır. Endonezya'da yapılmış olan araştırma 30 öğretmen üzerinde yapılmıştır. Araştırma sonucunda iş doyumu ile örgütsel bağlılık arasında çift yönlü doğrusal bir ilişki olduğu saptanmıştır. Buna göre iş doyumu düzeyi yükseldikçe, örgütsel bağlılık düzeyinin de yükselme göstereceği sonucuna varılmıştır.

De Nobile (2017), “örgütsel iletişimin” Batı Avustralya'daki ilkökul öğretmenlerinin “iş doyumu” ve “örgütsel bağlılıklarına” etkisine yönelik bir araştırma yapmıştır. Araştırmaya Batı Avustralya'daki 35 ilkökuldan 358 öğretmen katılmıştır. Araştırmada, öğretmenlerin iş doyumu ve örgütsel bağlılık düzeyleri yüksek çıkmıştır. Araştırma sonucunda, iş doyumu, örgütsel bağlılık ve örgütsel iletişimin birbiri ile güçlü ilişki içinde olduğu sonucuna varılmıştır. Buna göre yüksek iş doyumu, yüksek örgütsel bağlılık ve örgütsel iletişim ile sağlanabilir.

Wang, Lin ve Liang (2017), kırsal bölgeler ve kentsel bölgelerdeki okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık, iş doyumu ve iş katılımı algılarını karşılaştıran betimsel bir çalışma yapmışlardır. Araştırma, Tayvan'daki 354 kentsel bölge okulu öğretmeni ve 446 kırsal bölge okulu öğretmeni olmak üzere toplam 800 öğretmenin katılımıyla yapılmıştır. Araştırma sonucunda, kentsel bölgelerdeki öğretmenlerin iş doyumu, örgütsel bağlılık ve iş katılımı düzeyi kırsal bölgelere göre daha yüksek çıkmıştır. Araştırmacılar, bu sonucu kentsel bölgedeki okulların daha fazla ulaşım, ekonomi, kaynaklara erişim bakımından daha iyi durumda olması ve kentsel-kırsal yaşam arasındaki kültürel-geleneksel farklılıklara bağlamışlardır.

Canrinus, Helms-Lorenz, Beijaard, Buitink ve Hofman (2019), çalışmasında öğretmenlerin iş doyumu, örgütsel bağlılık ve özyeterlik algılarını motivasyon değişkeni açısından incelemiştir. Araştırma 1214 Hollandalı öğretmen üzerinde yapılmıştır. Araştırmada, iş doyumu ve örgütsel bağlılık düzeylerinin motivasyon değişkeni ile ilişkili olduğu, iş doyumu ve örgütsel bağlılık arttıkça, motivasyon düzeylerinin de artmış olduğu saptanmıştır. Ayrıca, araştırma sonucunda iş doyumu ile örgütsel bağlılık arasında olumlu yönde anlamlı ilişki olduğu, iki kavramın birbirini artırma yönünde katkı sağladığı bulgulanmıştır.

III. BÖLÜM

3. Yöntem

Bu bölümde araştırma modeli, evreni, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve analizine yer verilmiştir.

3.1. Araştırma Modeli

Araştırma, öğretmenlerin iş doyumu ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi sorgulandığından ilişkisel tarama modelindedir. İlişkisel tarama modeli, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlar (Karasar, 2011, 81). Bu araştırma ile ortaokul öğretmenlerinin iş doyumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki, ortaokul öğretmenlerinin görüşlerine dayalı olarak betimlenmeye çalışılmıştır.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırma evrenini, 2018-2019 eğitim öğretim yılı ikinci dönem, Bolu ili Merkez ilçesinde bulunan 23 resmi ortaokullarda görev yapan 641 öğretmen oluşturmaktadır. Evrenin tümüne ulaşılmıştır. Tablo 3.1 incelendiğinde resmi ortaokullara göre öğretmen ve geri dönen ölçek dağılımı görülebilir. Dağıtılan ölçeklerden toplam 291 ölçek geri dönmüştür.

Tablo 3.1. Bolu ili Merkez ilçede resmi ortaokullarda görev yapan öğretmen ve geri dönen ölçek dağılımı

Okul	Öğretmen Sayısı	Geri Dönen Ölçek Sayısı
Sakarya Ortaokulu	39	13
Canip Baysal Ortaokulu	35	14
100. Yıl Ortaokulu	25	10
Şehit Ozan Özen Ortaokulu	36	17
Atatürk Ortaokulu	39	21
Gazipaşa Ortaokulu	42	17
Dağkent Kiroğlu Eğitim ve Sağlık Vakfı Ortaokulu	11	7
Karakoy TOKİ Ortaokulu	13	6
Behiye Baysal Ortaokulu	16	4
50. Yıl İzzet Baysal Ortaokulu	94	29
Karacasu Ortaokulu	14	10
Çobankaya Şehit Murat Paçal Ortaokulu	7	4
Dodurga Abdi Sin Ortaokulu	8	6
Milli Egemenlik Ortaokulu	24	15
60. Yıl Ortaokulu	16	11
Yunus Emre Ortaokulu	25	7
Orhan Gazi Ortaokulu	41	13
Doğancı Ayşe - Yılmaz Becikoğlu Ortaokulu	12	7
Mevlâna Ortaokulu	20	13
Köroğlu Ortaokulu	28	23
Yukarısoku Ortaokulu	12	5
İzzet Baysal Ortaokulu	60	28
Alıçören Ortaokulu	24	11
Toplam	641	291

3.3. Veri Toplama Aracı ve Verilerin Toplanması

Araştırmada veri toplama aracı olarak, iş doyumu algısını ölçmek amacıyla “Minnesota İş Tatmini Ölçeği” kullanılmıştır. Minnesota İş Doyumu Ölçeği 1967 yılında Weiss, Davis, England ve Lofquist tarafından geliştirilmiştir. Ölçek ilk olarak 1985 yılında Baycan tarafından kullanılmıştır. Ölçek içsel doyum ve dışsal olmak üzere iki boyuttan ve 20 maddeden oluşmaktadır. Boyutlar bazında ölçeğin iç tutarlılık Cronbach Alpha (α) değeri sırasıyla; $\alpha = ,84$ ve $\alpha = ,79$ olarak bulunmuştur. Ölçeğin toplam Cronbach Alpha (α) değeri $\alpha = ,89$ olarak bulunmuştur. Bu araştırma için ölçeğin iç tutarlılık Cronbach Alpha (α) değeri içsel doyum alt boyutunda; $\alpha = ,84$ ve dışsal doyum alt boyutunda $\alpha = ,80$ olarak , ölçeğin toplam Cronbach Alpha (α) değeri

ise $\alpha = ,89$ olarak bulunmuştur. 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20 numaralı maddeler içsel doyumunu ölçerken, 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19 numaralı maddeler ise dışsal doyumunu ölçmektedir (Tüzün, 2002). Ölçek beşli likert tipinde olup “hiç memnun değilim (1)”, “memnun değilim (2)”, “kararsızım (3)”, “memnunum (4)”, “çok memnunum (5)” olarak derecelendirilmiştir. Ortaokul öğretmenlerinin, iş doyumunu algılarını belirlemek amacıyla kullanılmış olan veri toplama araçları aracılığıyla toplanan verilerin yorumlanmasında aşağıda Tablo 3.2’de belirtilen puan aralıkları değeri dikkate alınmıştır.

Tablo 3.2. İş doyumunu ölçeğine ilişkin verilerin yorumlanmasında kullanılan puan aralıkları

Seçenekler	Verilen Ağırlık	Puan Aralığı	Değeri
Hiç Memnun Değilim	1	1.00-1.80	Çok Düşük
Memnun Değilim	2	1.81-2.60	Düşük
Kararsızım	3	2.61-3.40	Orta
Memnunum	4	3.41-4.20	Yüksek
Çok Memnunum	5	4.21-5.00	Çok Yüksek

Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını ölçmek amacıyla “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Bu ölçek Balay tarafından 2000 yılında geliştirilmiştir. Ölçek uyum, özdeşleşme ve içselleştirme olmak üzere üç boyuttan ve toplam 27 maddeden oluşmaktadır. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 numaralı maddeler uyum boyutunu, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27 numaralı maddeler özdeşleşme boyutunu, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16 numaralı maddeler içselleştirme boyutunu ölçmektedir. Boyutlar bazında ölçeğin iç tutarlılık Cronbach Alpha (α) değeri sırasıyla; $\alpha = ,79$, $\alpha = ,89$ ve $\alpha = ,93$ olarak bulunmuştur (Balay, 2000, 126). Bu araştırma için iç tutarlılık Cronbach Alpha (α) değeri ise sırasıyla; $\alpha = ,79$, $\alpha = ,88$ ve $\alpha = ,91$ olarak bulunmuştur. Bu araştırma için, ölçek toplamı için iç tutarlılık Cronbach Alpha (α) değeri de $\alpha = ,91$ olarak bulunmuştur. Ölçek beşli likert tipinde olup “hiçbir zaman (1)”, “nadiren (2)”, “bazen (3)”, “çoğu zaman (4)”, “her zaman” olarak puanlanmıştır. Ancak örgütsel bağlılık ölçeğinde yer alan 8 olumsuz madde (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8) verilerin bilgisayara aktarılmasından sonra SPSS programındaki ilgili komut (recode) aracılığıyla otomatik olarak tersine puanlanmıştır. Örgütsel bağlılığa yönelik algıların belirlemek amacıyla kullanılmış olan veri toplama

araçları aracılığıyla toplanan verilerin yorumlanmasında Tablo 3.3’de belirtilen puan aralıkları değeri dikkate alınmıştır.

Tablo 3.3. Örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin verilerin yorumlanmasında kullanılan puan aralıkları

Seçenekler	Verilen Ağırlık	Puan Aralığı	Değeri
Hiçbir zaman	1	1.00-1.80	Çok Düşük
Nadiren	2	1.81-2.60	Düşük
Bazen	3	2.61-3.40	Orta
Çoğu zaman	4	3.41-4.20	Yüksek
Her zaman	5	4.21-5.00	Çok Yüksek

2018-2019 Eğitim-Öğretim yılı 2. Dönem Bolu ili Merkez ilçesinde bulunan 23 resmi ortaokulda görev yapan öğretmenlerin görüşleri “Minnesota İş Tatmini Ölçeği” ve “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” ile toplanmıştır (EK-1). Öncelikle ölçeklerin uygulanması için gerekli izinler alınmıştır (EK-2). Katılımcıların demografik ve mesleki özellikleri değişkenleri için araştırmacı tarafından hazırlanan “Demografik ve Mesleki Bilgi Formu”, “Minnesota İş Tatmini Ölçeği” ve “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” araştırmacı tarafından yüz yüze uygulanmıştır. Uygulanan 291 ölçekten eksik doldurulan 14 ölçek elenerek 277 ölçek değerlendirme kapsamına alınmıştır. Araştırma kapsamındaki öğretmenlerin demografik ve mesleki özellikleri Tablo 3.4’ de gösterilmiştir.

Tablo 3.4. Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik ve mesleki özelliklerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımı

Demografik ve Mesleki Özellikler	N	%	
Cinsiyet	Kadın	164	59
	Erkek	113	41
Toplam		277	100
Eğitim Durumu	Lisans	234	85
	Lisansüstü	43	15
Toplam		277	100
Kıdem Yılı	1-5 yıl	44	16
	6-10 yıl	80	29
	11-15 yıl	74	27
	16-20 yıl	45	16
	21 yıl ve üstü	34	12
Toplam		277	100

Öğretmenlerin %59'u kadın, %41'i ise erkektir. Buna göre, kadın öğretmenlerin sayısının daha fazla olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin %85'i lisans mezunu iken %15'i lisansüstü eğitim görmüştür. Lisans mezunu öğretmenlerin yüzdesi oldukça yüksek bir orandadır. Öğretmenlerin kıdemi incelendiğinde, %16'sı 1-5 yıl arası, %29'u 6-10 yıl arası, %27'si 11-15 yıl arası, %16'sı 16-20 yıl arası, %12'si 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenler oluşturmaktadır.

3.4. Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen verilerin istatistiksel analizi SPSS 23.0 paket programından yararlanılarak yapılmıştır. Araştırmada öncelikle hangi analizlerin yapılacağını belirlemek amacıyla verilerin normal dağılıp dağılmadığı incelenmiş ve veri için en uygun olan istatistiksel yöntem belirlenmiştir. Normallik incelemesi yaparken birçok şartın bir arada sağlanması gerekmekte olduğundan sadece bir veya iki şartı baz alarak verinin normal dağılıp dağılmadığı konusunda yorum yapmak istatistiksel olarak yeterli görülmemektedir. Bu bakımdan Kolmogorov-Smirnov testi yanında Shapiro-Wilk testi, Skewness (çarpıklık katsayısı), Kurtosis (basıklık katsayısı), histogram grafikleri, normal Q-Q plot grafikleri ve Box-plotlar (kutu grafikleri) incelenmiş ve tüm elde edilen sonuçlar değerlendirilerek araştırma değişkenlere göre verilerin non-parametrik dağılım gösterdiği değerlendirilmiştir. Verilerin çözümlenmesinde betimsel istatistik; yüzde, frekans, aritmetik ortalama, standart sapma ve iki gruptan oluşan değişkenler için Mann-Whitney U Testi, ikiden fazla gruptan oluşan değişkenler için Kruskal Wallis Testi kullanılmış ve ,05 anlamlılık düzeyi temel alınmıştır. İş doyumu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemek için Spearman Korelasyon Analizi yapılmıştır. İlişkiye yönelik korelasyonda ,01 anlamlılık düzeyi temel alınmıştır.

IV. BÖLÜM

4. Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın bu bölümünde, alt problemlere ait istatistiksel çözümler sonucunda elde edilen bulgular ve gerekli görülen durumlarda yapılan yorumlar yer almaktadır.

4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Bu başlık altında araştırmanın birinci alt problemi olan “ortaokul öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini belirlemeye” yönelik bulgulara yer verilmiştir. Ortaokul öğretmenlerinin iş doyum maddelerine ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalama ve standart sapması Tablo 4.1’de gösterilmiştir.

Tablo 4.1. Ortaokul öğretmenlerinin iş doyum maddelerine ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri

İş Doyumu	N	\bar{X}	ss	Değeri
1. Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	277	3,66	,96	Yüksek
2. Tek başıma çalışma olanağım olması bakımından	277	3,90	,73	Yüksek
3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansım olması bakımından	277	3,97	,82	Yüksek
4. Bana toplumda saygın bir kişi olma şansı vermesi bakımından	277	3,80	1,05	Yüksek
7. Vicdanıma aykırı olmayan işler yapabilmem açısından	277	4,14	,73	Yüksek
8. Bana sabit bir iş sağlaması bakımından	277	4,19	,70	Yüksek
9. Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam bakımından	277	4,41	,58	Çok Yüksek
10. Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından	277	3,88	,82	Yüksek
11. Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansına sahip olmam bakımından	277	4,21	,70	Çok Yüksek
15. Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından	277	3,78	,79	Yüksek
16. İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansının bana sağlaması bakımından	277	4,06	,67	Yüksek

20. Yaptığım iş karşısında elde ettiğim başarı duygusu bakımından	277	3,94	,94	Yüksek
İçsel Doyum Ortalaması	277	4,00	,48	Yüksek
5. Yöneticimin çalışanları yönetim tarzı açısından	277	4,05	,77	Yüksek
6. Yöneticimin karar vermedeki yeteneği bakımından	277	4,06	,71	Yüksek
12. İş ile ilgili alınan kararların uygulanması bakımından	277	3,93	,70	Yüksek
13. Yaptığım iş ve aldığım ücret bakımından	277	3,38	1,06	Orta
14. İş içinde terfi olanağım olması bakımından	277	3,03	1,04	Orta
17. Çalışma şartları bakımından	277	3,78	,88	Yüksek
18. Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşması açısından	277	4,08	,72	Yüksek
19. Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilme bakımından	277	3,73	,90	Yüksek
Dışsal Doyum Ortalaması	277	3,76	,55	Yüksek
İş Doyumu Genel Ortalaması	277	3,90	,47	Yüksek

Tablo 4.1 incelendiğinde, ortaokul öğretmenlerinin “İş doyumunu” genel ortalaması $\bar{X}= 3,90$; “İçsel doyum” alt boyutunun ortalaması $\bar{X}= 4,00$; “Dışsal doyum” alt boyutunun ortalaması $\bar{X}= 3,75$ ile “yüksek” düzeyindedir. Ortaokul öğretmenlerinin görüşlerine göre içsel iş doyumunu, dışsal doyuma göre ortalaması daha yüksektir, ancak aynı değer aralığındadır.

Tablo 4.1’ de görüldüğü gibi, katılım düzeyinin en yüksek ortalamaya sahip olan maddeler “Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam bakımından” ($\bar{X}= 4,41$), “Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansına sahip olmam bakımından” ($\bar{X}= 4,21$) “çok yüksek” ve “Bana sabit bir iş sağlaması bakımından” ($\bar{X}= 4,19$) “yüksek ” aralığındadır. En düşük ortalamaya sahip olan madde ise; “İş içinde terfi olanağım olması bakımından” ($\bar{X}=3,03$), “orta ” değer aralığında olduğu görülmektedir.

Alanyazın incelendiğinde, Zaman (2006), Köse (2014), Yakut (2015) ve Duran (2014) öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerini içsel, dışsal ve genel iş doyumunu boyutlarında yüksek düzeyde olduğunu bulgulamıştır. Bu bulgular, bu araştırmanın bulguları ile örtüşmektedir. Öğretmenlerin yüksek düzeyde iş doyumuna sahip olması, iş arkadaşlarından, çalışma ortamından, yöneticilerinden memnun olduğu anlamına gelmektedir. Ayrıca, öğrencileri yetiştirmenin, yeni beceriler öğretmenin verdiği mutluluk da iş doyumunu sağlamada önemli bir etken olarak görülebilir. İş doyumunun yüksek olması sonucunda öğretmenlerin verimliliği, iş performansı, okullarına yapmış oldukları katkı artmaktadır. İş doyumunu yüksek olan öğretmenlerin, düşük olanlarla karşılaştırıldığında hem ruhsal ve hem de bedensel bakımdan daha iyi durumda olabilmektedir.

4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Bu başlık altında araştırmanın ikinci alt problemi olan “Bolu- Merkez ortaokul öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri; cinsiyete, eğitime, durumuna, kıdeme, okul büyüklüğüne göre farklılık göstermekte midir?” sorusuna ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

4.2.1. Ortaokul öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre iş doyum görüşleri

Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin görüşlerinin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan Kolmogorov –Smirnov ve Shapiro-Wilk testlerin sonuçları Tablo 4.2’de gösterilmiştir.

Tablo 4.2. Ortaokul öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre iş doyum görüşlerine ilişkin Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testi sonuçları

	Kolmogorov-Smirnov				Shapiro-Wilk		
	Cinsiyet	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
İş Doyumu	Erkek	,099	113	,01*	,975	113	,03
	Kadın	,065	164	,08	,992	164	,53

* $P \leq 0,05$

Ortaokul öğretmenlerinin iş doyumuna yönelik görüşlerinin cinsiyet değişkenine yapılan Kolmogorov-Smirnov testi sonucu Sig. değerleri $p \leq 0,05$ küçük olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar dağılımın normal olmadığını göstermektedir. Non-parametrik dağılım için Mann-Whitney U testi yapılmıştır (Tablo 4.3).

Tablo 4.3. Ortaokul öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre iş doyum görüşlerine ilişkin Mann Whitney U testi sonuçları

	Cinsiyet	N	Sıralar Ortalaması	Sıralar Toplamı	U	P
İçsel Doyum	Erkek	113	144,10	16283,50	8689,50	,378
	Kadın	164	135,48	22219,50		
Dışsal Doyum	Erkek	113	157,09	17751,50	7221,50	,002*
	Kadın	164	126,53	20751,50		
İş doyumunu (toplam)	Erkek	113	151,72	17144,50	7828,50	,017*
	Kadın	164	130,23	21358,50		

* $P \leq 0,05$

Tablo 4.3'te analiz sonuçlarına göre iş doyumuna yönelik ortaokul öğretmenlerinin görüşleri, içsel doyum alt boyutunda ($U= 8689,50$, $p= ,378 >,05$) cinsiyet değişkenine göre farklılık yoktur. Dışsal doyum alt boyutuna yönelik öğretmen görüşlerinde ($U= 7221,50$, $p= ,002 < ,05$) cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark ortaya çıktığı görülmektedir. Grupların ortalaması incelendiğinde erkek öğretmenlerin dışsal doyum ortalamasının kadın öğretmenlerin ortalamasından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Buna göre erkek öğretmenlerin dışsal doyum algılarının kadın öğretmenlerden daha yüksek olduğu söylenebilir. İş doyumuna yönelik öğretmen görüşlerinde ($U= 7828,50$, $p= ,017 < ,05$) cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark ortaya çıktığı görülmektedir. Grupların ortalaması incelendiğinde erkek öğretmenlerin iş doyum ortalamasının kadın öğretmenlerin ortalamasından daha yüksek olduğu görülmektedir. Buna göre erkek öğretmenlerin genel iş doyum görüşleri kadın öğretmenlerden daha yüksek olduğu söylenebilir. Yakut (2015), erkek öğretmenlerin iş doyumunu kadın öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu saptamıştır. Samadov (2006), özel sektör çalışanları üzerinde yapmış olduğu araştırmada da erkek çalışanların iş doyum düzeyinin daha yüksek olduğu bulgulanmıştır. Bulgular, araştırmanın bulgularını araştırma bulgularını desteklemektedir. Kadın öğretmenlerin, iş doyumunun erkeklere göre daha düşük seviyede saptanması, kadınların gösterdikleri başarılarında, yeterince takdir edilmediklerini düşündükleri söylenebilir.

4.2.2. Ortaokul öğretmenlerinin eğitim durumu değişkenine göre iş doyum görüşleri

Eğitim durumu değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin görüşlerinin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan Kolmogorov –Simirov ve Shapiro-Wilk testlerin sonuçları Tablo 4.4'te gösterilmiştir.

Tablo 4.4. Ortaokul öğretmenlerinin eğitim durumu değişkenine göre iş doyum görüşlerine ilişkin Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testi sonuçları

	Eğitim Durumu	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
		Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
İş Doyumu	Lisans	,067	234	,013*	,992	234	,196
	Lisansüstü	,163	43	,006*	,932	43	,014

* $P \leq ,05$

Ortaokul öğretmenlerinin iş doyumuna yönelik görüşlerinin eğitim durumu değişkenine yapılan Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk tesleri sonucu Sig. değerleri $p \leq ,05$ küçük olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar dağılımın normal olmadığını göstermektedir. Non-parametrik dağılım için Mann-Whitney U testi yapılmıştır (Tablo 4.5).

Tablo 4.5. Ortaokul öğretmenlerinin eğitim durumu değişkenine göre iş doyumunu görüşlerine ilişkin Mann Whitney U testi sonuçları

	Eğitim Durumu	N	Sıralar Ortalaması	Sıralar Toplamı	U	P
İçsel Doyum	Lisans	234	138,60	32431,50	4936,50	,844
	Lisansüstü	43	141,20	6071,50		
Dışsal Doyum	Lisans	234	138,32	32368,00	4873,00	,743
	Lisansüstü	43	142,67	6135,00		
İş Doyumu (Toplam)	Lisans	215	138,24	32348,00	4853,00	,712
	Lisansüstü	39	143,14	6155,00		

* $P \leq ,05$

Tablo 4.5'teki analiz sonuçları incelendiğinde çalışmaya katılan ortaokul öğretmenlerinin, iş doyumuna yönelik görüşlerinin içsel doyum, dışsal doyum ve iş doyumunu toplam puanlarının her birinde eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir. İş doyumunu ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin puanlar ayrıntılı incelendiğinde eğitim durumu değişkenine göre "İçsel doyum" alt boyutunda ($U= 4936,50$, $p= ,844 > ,05$), "Dışsal doyum" alt boyutunda ($U= 4873,00$, $p= ,743 > ,05$) ve "İş doyumunu" puanlarında ($U= 4853,00$, $p= ,712 > ,05$) fark yoktur.

Kılınç (2010), iş doyumunun eğitim durumuna göre farklılık göstermediğini bulgulamıştır. Benzer şekilde, Duran (2014), sınıf öğretmenlerini örneklem almış olduğu araştırmada, iş doyumunun eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir fark göstermediğini saptamıştır. Kılınç (2000) ve Duran'ın (2014), araştırmalarındaki bulgular bu araştırmayla paralellik göstermektedir. Alınan eğitim, her ne kadar bireyin vizyonunu geliştirse de, okul örgütlerinde bireye önemli maddi kazanımlar sağlamadığından iş doyumunu düzeylerinde farklılığa sebep olmadığı söylenebilir.

4.2.3. Ortaokul öğretmenlerinin kıdem değişkenine göre iş doyumu görüşleri

Kıdem değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin görüşlerinin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan Kolmogorov –Simirov ve Shapiro-Wilk testlerin sonuçları Tablo 4.6’da gösterilmiştir.

Tablo 4.6. Ortaokul öğretmenlerinin kıdem değişkenine göre iş doyumu görüşlerine ilişkin Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testi sonuçları

	Kıdem	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
		Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
İş Doyumu	1-5 yıl	,162	44	,005*	,946	44	,040
	6-10 yıl	,053	80	,200*	,992	80	,915
	11-15 yıl	,134	74	,002*	,974	74	,134
	16-20 yıl	,102	45	,200*	,978	45	,553
	21 yıl ve üstü	,179	34	,008*	,943	34	,078

*P≤,05

Ortaokul öğretmenlerinin iş doyumuna yönelik görüşlerinin kıdem değişkenine yapılan Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testleri sonucu Sig. Değerleri p ≤,05 küçük olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar dağılımın normal olmadığını göstermektedir. Non-parametrik dağılım için Kruskal-Wallis testi yapılmıştır (Tablo 4.7).

Tablo 4.7. Ortaokul öğretmenlerinin kıdem değişkenine göre iş doyumu görüşlerine ilişkin Kruskal Wallis testi sonuçları

	Kıdem	n	Sıralar Ortalaması	sd	χ^2	P
İçsel Doyum	1-5 yıl	44	145,52	2	1,539	,820
	6-10 yıl	80	136,88			
	11-15 yıl	74	142,95			
	16-20 yıl	45	140,23			
	21 yıl ve üstü	34	125,31			
Dışsal Doyum	1-5 yıl	44	131,30	2	4,865	,301
	6-10 yıl	80	127,06			
	11-15 yıl	74	150,64			
	16-20 yıl	45	137,84			
	21 yıl ve üstü	34	153,26			
İş Doyumu (Toplam)	1-5 yıl	44	140,63	2	,993	,911
	6-10 yıl	80	132,56			
	11-15 yıl	74	145,06			
	16-20 yıl	45	140,33			
	21 yıl ve üstü	34	137,10			

*P≤,05

Tablo 4.7'deki analiz sonuçları incelendiğinde çalışmaya katılan ortaokul öğretmenlerinin, iş doyumuna yönelik görüşlerinin içsel doyum, dışsal doyum ve iş doyumunu puanlarının her birinde kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir. İş doyumunu ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin puanlar ayrıntılı incelendiğinde kıdem değişkenine göre 'içsel doyum' alt boyutunda [$\chi^2(2) = 1,539, p = ,820 > ,05$], 'dışsal doyum' alt boyutunda [$\chi^2(2) = 4,865, p = ,301 > ,05$] ve "iş doyumunu (toplam)" puanlarında [$\chi^2(2) = ,993, p = ,911 > ,05$] anlamlı fark ortaya çıkmadığı görülmektedir.

Tülek (2008); Duran (2014); Davran (2014); Demirtaş (2015); Farzanjoo (2015) ve Urat (2016) iş doyumunun kıdeme göre anlamlı fark göstermediği bulgulanmıştır. Bulgular bu araştırma bulgularıyla paralellik göstermektedir. Öğretmenler mesleğe yeni başladıkları zaman da, uzun yıllar çalıştıktan sonra da yüksek iş doyumuna sahiptir. Yeni bilgiler ve güzel davranışlar kazandırmanın verdiği haz, çocuklardan alınan sevgi ve saygı, ülke geleceğini şekillendirdiğinin bilincinde olmak meslek hayatının başından sonuna kadar, öğretmenlerin iş doyumunu yüksek seviyede tutmada önemli etkenler arasında sayılabilir.

4.2.4. Ortaokul öğretmenlerinin okul büyüklüğü (öğrenci sayısı) değişkenine göre iş doyumunu görüşleri

Okul büyüklüğü değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin görüşlerinin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan Kolmogorov –Simirov ve Shapiro-Wilk testlerinin sonuçları Tablo 4.8'dedir.

Tablo 4.8. Ortaokul öğretmenlerinin okul büyüklüğü değişkenine göre iş doyumunu görüşlerine ilişkin Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testi sonuçları

	Öğrenci Sayısı	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
		Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
İş Doyumu	0-250	,093	95	,043*	,946	95	,209
	251-500	,103	71	,059	,992	71	,668
	501 ve üstü	,073	111	,187	,974	111	,154

* $P \leq ,05$

Ortaokul öğretmenlerinin iş doyumuna yönelik görüşlerinin okul büyüklüğü (öğrenci sayısı) durumu değişkenine yapılan Kolmogorov-Smirnov testi sonucu anlamlılık değerlerinin Sig. değerleri $p \leq ,05$ 'ten küçük olan gruplar olduğu görülmektedir. Buna göre dağılımın normal olmadığını anlaşılmaktadır. non-parametrik Kruskal-Wallis testi sonuçları Tablo 4.9'da görülebilir.

Tablo 4.9. Ortaokul öğretmenlerinin okul büyüklüğü değişkenine göre iş doyumunu görüşlerine ilişkin Kruskal Wallis testi sonuçları

	Öğrenci Sayısı	n	Sıralar Ortalaması	Sd	χ^2	P
İçsel Doyum	0-250	95	133,88	2	3,991	,136
	251-500	71	155,32			
	501 ve üstü	111	132,94			
Dışsal Doyum	0-250	95	133,36	2	4,789	,091
	251-500	71	156,87			
	501 ve üstü	111	132,39			
İş doyumunu (Toplam)	0-250	95	133,55	2	4,301	,116
	251-500	71	155,98			
	501 ve üstü	111	132,80			

* $P \leq ,05$

Tablo 4.9'daki analiz sonuçları incelendiğinde çalışmaya katılan ortaokul öğretmenlerinin, iş doyumuna yönelik görüşlerinin içsel doyum, dışsal doyum ve iş doyumunu toplam puanlarının her birinde okuldaki öğrenci sayısı değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir. İş doyumunu ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin puanlar ayrıntılı incelendiğinde öğrenci sayısı değişkenine göre 'içsel doyum' alt boyutunda [$\chi^2(2) = 3,991, p = ,136 > ,05$], 'dışsal doyum' alt boyutunda [$\chi^2(2) = 4,789, p = ,091 > ,05$] ve "iş doyumunu toplam" puanlarında [$\chi^2(2) = ,993, p = ,116 > ,05$] fark yoktur. Okuldaki öğrenci sayısının az veya fazla olması, öğretmenlerin iş yükünü artırmasına, çalışma koşullarını zorlaştırmasına rağmen gireceği ders saati sayısına bağlı olarak alacağı ücrette farklılık yaratmamaktadır. Ayrıca, sınıf yönetiminde başarılı, öğretim yöntem ve tekniklerine hakim olan öğretmen, okul ve sınıf mevcudu farketmeksizin eğitim ve öğretimi başarılı şekilde uygulayabilmektedir. Bu sebeple, okul büyüklüğü değişkeni iş doyumuna etki eden önemli bir faktör olarak düşünülmeyebilir.

4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Bu başlık altında araştırmanın üçüncü alt problemi olan “ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeye” yönelik bulgulara yer verilmiştir. Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık maddelerine ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalama ve standart sapması Tablo 4.10’da gösterilmiştir.

Tablo 4.10. Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık maddelerine ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalama, standart sapma değerleri

Örgütsel Bağlılık	N	\bar{X}	Ss	Değeri
1. Bu okuldaki görevimi büyük ölçüde parasal kaygılarla yapıyorum.	277	1,77	,96	Çok düşük
2. Bu okulda çalışmaya karar vermekle hata ettiğimi düşünüyorum.	277	1,60	,91	Çok düşük
3. Emek ve birikimlerim bu okuldan ayrılmamı engelliyor.	277	1,97	1,17	Düşük
4. Öğrencilerin başarısına ilişkin çabamın ders saatleriyle sınırlı olduğunu düşünüyorum.	277	2,40	1,24	Düşük
5. Bu okula uyum sağlamada güçlük çekiyorum.	277	1,52	,87	Çok düşük
6. Bu okulun kurallarına mecbur olduğum için uyuyorum.	277	1,61	,83	Çok düşük
7. Bu okulda çalışma şevkimin her geçen gün azaldığını hissediyorum.	277	1,96	1,77	Düşük
8. Bu okulda yönetimin beni okula bağlama çabalarından rahatsızlık duyuyorum.	277	1,49	,83	Çok düşük
Uyum Alt Boyutu Ortalaması	277	1,79	,60	Çok düşük
<i>*Bu alt boyut ters kodlanmıştır.</i>				
9. Bu okulun çalısak için mükemmel bir yer olduğunu düşünüyorum.	277	3,41	1,14	Yüksek
10. Bu okulun bir üyesi olmaktan gurur duyuyorum.	277	4,00	,86	Yüksek
11. Bu okulun mesleğimle ilgili yenilikleri takip etme olanağı sağladığı kanısındayım.	277	3,47	1,06	Yüksek
12. Bu okul isimde beni en yüksek performansı göstermeye özendiriyor.	277	3,38	1,08	Orta
13. Bu okulun eğitim etkinlikleri açısından uygun bir ortam sağladığını düşünüyorum.	277	3,62	,98	Yüksek
14. Çalışma arkadaşlarımla okul dışında da sık sık birlikte oluyorum.	277	3,10	1,04	Orta
15. Başka bir yerde çalışma olanağım olduğu halde bu okulda çalışmayı yeğliyorum.	277	3,21	1,31	Orta
16. Bu okulda yeteneklerimi en üst düzeyde gerçekleştirdiğime inanıyorum.	277	3,36	1,09	Orta
İçselleştirme Alt Boyutu Ortalaması	277	3,44	,79	Yüksek
17. Okulumun başarısı için beklenenin ötesinde çaba gösteriyorum.	277	3,96	,80	Yüksek
18. Bu okulun geleceğini gerçekten düşünüyorum.	277	4,15	,76	Yüksek
19. Bu okulun problemlerini kendi problemim olarak algılıyorum.	277	4,00	,80	Yüksek
20. Okulum karşı yapılan eleştirileri kendime yapmış sayarım.	277	3,71	1,03	Yüksek
21. Zamanımın çoğunu okuluma ilişkin etkinlikler dolduruyor.	277	3,63	,90	Yüksek
22. Okulumun değerleriyle bireysel değerlerim oldukça benzerdir.	277	3,67	,93	Yüksek
23. Okulumun önceliklerini kendi önceliklerim olarak algılıyorum.	277	3,75	,88	Yüksek
24. Okulumun çıkar ve beklentilerine uygun hareket etmeyi görev sayarım.	277	4,05	,75	Yüksek
25. Okulum övüldüğünde kendimi övülmüş hissediyorum.	277	3,90	,91	Yüksek
26. Okulumu başkalarına anlatmaktan zevk alıyorum.	277	3,69	,97	Yüksek
27. Okulumun yararı için her türlü fedakârlığı yaparım.	277	4,09	,74	Yüksek
Özdeşleşme Alt Boyutu Ortalaması	277	3,87	,63	Yüksek
Örgütsel Bağlılık Genel Ortalaması	277	3,84	,55	Yüksek

Tablo 4.10 incelendiğinde; ortaokul öğretmenlerinin toplam örgütsel bağlılık aritmetik ortalaması $\bar{X}= 3,84$;“Uyum alt boyutu” $\bar{X}= 4,20$; “Özdeşleşme alt boyutu” $\bar{X}= 3,87$ ve “İçselleştirme alt boyutu” $\bar{X}= 3,44$ “yüksek” aralığında olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algısının yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 4.10’da görüldüğü gibi ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılığa yönelik ölçek maddeleri doğrultusunda verdikleri cevaplar ayrıntılı incelendiğinde, katılım düzeyinin en yüksek ortalamaya sahip olduğu maddelerin “Bu okulun geleceğini gerçekten düşünüyorum.” ($\bar{X}= 4,15$), “Okulumun yararı için her türlü fedakârlığı yaparım.” ($\bar{X}= 4,09$) ve “Okulumun çıkar ve beklentilerine uygun hareket etmeyi görev sayarım. ($\bar{X}= 4,05$) maddelerinin “yüksek” değer aralığında olduğu görülmektedir. En düşük ortalamaya sahip olduğu maddeler ise “Bu okulda yönetimin beni okula bağlama çabalarından rahatsızlık duyuyorum.” ($\bar{X}=1,49$), “Bu okula uyum sağlamada güçlük çekiyorum.” ($\bar{X}=1,52$) ve “Bu okulda çalışmaya karar vermekle hata ettiğimi düşünüyorum.” ($\bar{X}=1,60$) maddelerinin “hiçbir zaman” aralığında olduğu saptanmıştır.

Alanyazın incelendiğinde, Sağcan (2013), Urat (2016), Demirtaş (2013), Bogler ve Nir (2014) ve De Nobile (2017) yapmış oldukları araştırmalarda katılımcıların örgütsel bağlılıklarını yüksek düzeyde bulgulamışlardır. Bu bulgular, bu araştırma bulgularını desteklemektedir. Öğretmenler, zamanlarının büyük bölümünü okullarda geçirmekte ve okulları ikinci bir ev gibi görmektedirler. İş arkadaşlarına ve çalışma ortamına olumlu duygular geliştiren öğretmenler, okulları için yoğun çaba sarf etmekte, okul ve öğrencinin başarısı için büyük bir özveriyle çalışmaktadır.

4.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Bu başlık altında araştırmanın dördüncü alt problemi olan “Bolu- Merkez ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri; cinsiyete, eğitim durumuna, kıdeme, okul büyüklüğüne göre farklılık göstermekte midir?” sorusuna ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

4.4.1. Ortaokul öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre örgütsel bağlılık görüşleri

Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin görüşlerinin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan Kolmogorov –Simirov ve Shapiro-Wilk testlerin sonuçları Tablo 4.11’de gösterilmiştir.

Tablo 4.11. Ortaokul öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre örgütsel bağlılık görüşlerine ilişkin Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testi sonuçları

	Cinsiyet	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
		Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Örgütsel Bağlılık	Erkek	,083	113	,053	,967	113	,007
	Kadın	,073	164	,033*	,988	164	,177

*P≤,05

Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılığa yönelik görüşlerinin cinsiyet değişkenine yapılan Kolmogorov-Smirnov testi sonucu Sig. Değerleri $p \leq ,05$ küçük olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar dağılımın normal olmadığını göstermektedir. Veriler non-parametrik dağılım gösterdiği için Mann-Whitney U testi yapılmıştır (Tablo 4.12).

Tablo 4.12. Ortaokul öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre örgütsel bağlılık görüşlerine ilişkin Mann Whitney U testi sonuçları

	Cinsiyet	N	Sıralar Ortalaması	Sıralar Toplamı	U	P
Uyum	Erkek	113	136,69	15446,50	9005,50	,690
	Kadın	164	140,59	23056,50		
Özdeşleşme	Erkek	113	148,94	16830,50	8142,50	,086
	Kadın	164	132,15	21672,50		
İçselleştirme	Erkek	113	150,72	17031	7942,00	,043*
	Kadın	164	130,93	21472		
Örgütsel Bağlılık (Toplam)	Erkek	113	147,78	16699	8274,00	,130
	Kadın	164	132,95	21804		

*P≤,05

Tablo 4.12’deki analiz sonuçlarına göre örgütsel bağlılığa yönelik ortaokul öğretmenlerinin görüşleri, toplam örgütsel bağlılık puanları ($U= 8274,00$, $p= .130 > ,05$) cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık ortaya koymamaktadır. Zaman (2006), Tülek (2008), Demirsoy (2009), Kılınç (2010), Anarı (2011), Duran (2014), Demirtaş (2015), Farzanjoo (2015), Urat (2016) ve Polat’ın (2018) çalışmalarında, örgütsel bağlılığın

cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermediği ortaya konulmuştur. Bulguların bu araştırmayla örtüştüğü görülmektedir.

Ölçek alt boyutları incelendiğinde, özdeşleşme alt boyutu ($U= 8142,50$, $p= ,086 > ,05$) ve uyum alt boyutuna ($U= 9005,50$, $p= .690 > ,05$) yönelik öğretmen görüşlerinde cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir. İçselleştirme alt boyutunda ise ($U= 7942,00$, $p= ,043 < ,05$) cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık olduğu ortaya çıkmıştır. Grupların ortalaması incelendiğinde içselleştirme alt boyutunda erkek öğretmenlerin ortalamasının kadın öğretmenlerin ortalamasından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir, buna göre erkek öğretmenlerin içselleştirme davranışlarının kadın öğretmenlerden daha yüksek olduğu söylenebilir. Bulgular ışığında, erkek öğretmenler, okulun amaç ve değerlerini daha fazla sahiplenmiş ve örgütlerinin başarısını daha fazla ön plana koymuştur. Kadın öğretmenler ise, ev ile okul örgütünün başarısını dengeli tutmak istemektedir. Sonucunda da okulun amaç ve değerlerini erkek öğretmenler kadar ön plana koymayabilmektedirler. Bu sebeple erkek öğretmenlerin, içselleştirme bağlılıkları daha yüksek düzeyde olabilir.

4.4.2. Ortaokul öğretmenlerinin eğitim durumu değişkenine göre örgütsel bağlılık görüşleri

Eğitim durumu değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin görüşlerinin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan Kolmogorov –Simirov ve Shapiro-Wilk testlerin sonuçları Tablo 4.13’te gösterilmiştir.

Tablo 4.13. Ortaokul öğretmenlerinin eğitim durumu değişkenine göre örgütsel bağlılık görüşlerine ilişkin Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testi sonuçları

	Eğitim Durumu	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
		Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Örgütsel Bağlılık	Lisans	,062	234	,030*	,992	234	,011
	Lisansüstü	,119	43	,140	,932	43	,318

* $P \leq ,05$

Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılığa yönelik görüşlerinin eğitim durumu değişkenine yapılan Kolmogorov-Smirnov testi sonucu Sig. değerleri $p \leq ,05$ küçük olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar dağılımın normal olmadığını göstermektedir. Non-parametrik dağılım için Mann-Whitney U testi yapılmıştır (Tablo 4.14).

Tablo 4.14. Ortaokul öğretmenlerinin eğitim durumu değişkenine göre örgütsel bağlılık görüşlerine ilişkin Mann Whitney U testi sonuçları

	Eğitim Durumu	N	Sıralar Ortalaması	Sıralar Toplamı	U	P
Uyum	Lisans	234	136,39	31914,50	4419,50	,204
	Lisansüstü	43	153,22	6588,50		
Özdeşleşme	Lisans	234	135,35	31673	4178,00	,076
	Lisansüstü	43	158,84	6830		
İçselleştirme	Lisans	234	138,45	32398,00	4903,00	,791
	Lisansüstü	43	141,98	6105,00		
Örgütsel Bağlılık (Toplam)	Lisans	234	136,71	31911	4496,00	,268
	Lisansüstü	43	151,44	6512		

* $P \leq ,05$

Tablo 4.14 incelendiğinde; “Uyum” ($U= 4419,50$, $p= ,204 > ,05$) “Özdeşleşme” ($U= 4178,00$, $p= .076 > ,05$) ve “İçselleştirme” altboyutları ($U= 4178,00$, $p= ,076 > ,05$) ve toplam örgütsel bağlılık ($U= 4496,00$, $p= ,268 > ,05$)’dır. Ortaokul öğretmenlerinin eğitim durumu değişkenine göre örgütsel bağlılığa yönelik görüşleri arasında farklılık yoktur. Kılınç (2010) ve Duran (2014), araştırmalarında, örgütsel bağlılığın eğitim durumuna göre farklılık göstermediğini bulgulamıştır. Bulgular, bu araştırma bulguları ile paralellik göstermektedir. Ancak, örgütsel bağlılığın eğitim durumuna göre farklılık gösterdiği çalışmalar da bulunmaktadır. Bu araştırmanın Bolu ili Merkez ilçesindeki öğretmenleri kapsamı bu sonucu doğrulmuş olabilir. Bu sonuç dikkate alınarak örgütsel bağlılığın eğitim durumuna göre farklılık göstermediği söylenemez.

4.4.3. Ortaokul öğretmenlerinin kıdem değişkenine göre örgütsel bağlılık görüşleri

Kıdem değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin görüşlerinin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan Kolmogorov –Simirov ve Shapiro-Wilk testlerin sonuçları Tablo 4.15’te gösterilmiştir.

Tablo 4.15. Ortaokul öğretmenlerinin kıdem değişkenine göre örgütsel bağlılık görüşlerine ilişkin Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testi sonuçları

	Kıdem	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
		Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Örgütsel Bağlılık	1-5 yıl	,095	44	,200*	,984	44	,775
	6-10 yıl	,077	80	,200*	,961	80	,015
	11-15 yıl	,130	74	,003*	,963	74	,028
	16-20 yıl	,162	45	,005*	,927	45	,007
	21 yıl ve üstü	,129	34	,167	,934	34	,042

* $P \leq ,05$

Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılığa yönelik görüşlerinin eğitim durumu değişkenine yapılan Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testi sonucu Sig. değerleri $p \leq ,05$ küçük olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara dağılımın normal olmadığını anlaşılmaktadır. Non-parametrik dağılım için Kruskal-Wallis testi yapılmıştır

Tablo 4.16. Ortaokul öğretmenlerinin kıdem değişkenine göre örgütsel bağlılık görüşlerine ilişkin Kruskal-Wallis testi sonuçları

	Kıdem	N	Sıralar Ortalaması	sd	χ^2	P
Uyum	1-5 yıl	44	144,57	2	2,810	,590
	6-10 yıl	80	135,18			
	11-15 yıl	74	149,54			
	16-20 yıl	45	127,48			
	21 yıl ve üstü	34	133,09			
Özdeşleşme	1-5 yıl	44	106,27	2	17,185	,002*
	6-10 yıl	80	127,68			
	11-15 yıl	74	159,49			
	16-20 yıl	45	138,57			
	21 yıl ve üstü	34	163,99			
İçselleştirme	1-5 yıl	44	127,66	2	9,332	,053
	6-10 yıl	80	123,44			
	11-15 yıl	74	148,12			
	16-20 yıl	45	140,91			
	21 yıl ve üstü	34	167,90			
Örgütsel Bağlılık (Toplam)	1-5 yıl	44	120,28	2	10,528	,032*
	6-10 yıl	80	125,18			
	11-15 yıl	74	155,38			
	16-20 yıl	45	138,09			
	21 yıl ve üstü	34	161,31			

* $P \leq ,05$

Tablo 4.16 incelendiğinde, ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılığa yönelik görüşlerinin [$\chi^2(2) = 10,528$, $p = ,032 < ,05$] kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık

gösterdiği belirlenmiştir. Alt boyutlar ile kıdem değişkeni arasındaki anlamlı fark olup olmadığı incelenmiş ve uyum alt boyutu [$\chi^2(2) = 2,810$; $p = ,590 > ,05$] ve içselleştirme alt boyutu [$\chi^2(2) = 9,332$, $p = ,053 > ,05$] ile aralarında anlamlı fark olmadığı gözlenmiştir. Özdeşleşme alt boyutu [$\chi^2(2) = 17,185$, $p = ,002 < ,05$] ile kıdem değişkeni arasında ise anlamlı fark bulunmuştur. Ortaya çıkan bu farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Mann Whitney U testi sonuçları Tablo 4.17’de gösterilmiştir.

Tablo 4.17. Ortaokul öğretmenlerinin kıdem değişkenine göre örgütsel bağlılık görüşlerine ilişkin Mann Whitney U testi sonuçları

	Kıdem	N	Sıralar Ortalaması	Sıralar Toplamı	U	P
Özdeşleşme	1-5 yıl	44	46,77	2058,00	1068,00	,002*
	11-15 yıl	74	67,07	4963,00		
	1-5 yıl	44	39,20	1725,00	735,00	,036*
	16-20 yıl	45	50,67	2280,00		
	1-5 yıl	44	32,27	1420,00	430,00	,001*
	21 yıl ve üstü	34	48,85	1661,00		
Örgütsel Bağlılık (Toplam)	1-5 yıl	44	51,42	2262,50	1272,50	,048*
	11-15 yıl	74	46,01	4758,50		
	1-5 yıl	44	34,47	1516,50	526,50	,025*
	21 yıl ve üstü	34	141,98	1564,50		
	6-10 yıl	80	69,58	5566,00	2326,00	,022*
	11-15 yıl	74	86,07	6369,00		
	6-10 yıl	80	52,76	4221,00	981,00	,019*
	21 yıl ve üstü	34	68,65	2334,00		

* $P \leq ,05$

Analiz sonucuna göre örgütsel bağlılık toplam puanlarında 1-5 yıl arası kıdeme sahip öğretmenler ile, 11-15 yıl arası kıdeme ($U = 1272,50$, $p = ,048 < ,05$) ve 21 yıl ve üstü kıdeme ($U = 526,50$, $p = ,025 < ,05$) sahip öğretmenler arasında anlamlı fark olduğu görülmüştür. 1-5 yıl arası kıdeme sahip olan öğretmenlerin, 11-15 yıl arası kıdeme ve 21 yıl ve üstü kıdeme sahip olan öğretmenlere göre daha düşük düzeyde örgütsel bağlılık gösterdikleri belirlenmiştir. Bunun yanında 6-10 yıl arası kıdeme sahip olan öğretmenler ile, 11-15 yıl arası ($U = 2326,00$, $p = ,022 < ,05$) ve 21 yıl üstü kıdeme ($U = 981,00$, $p = ,019 < ,05$) sahip olanlar arasında da anlamlı fark bulunmuştur. 6-10 yıl kıdeme sahip olan öğretmenlerin de, 11-15 yıl arası kıdeme ve 21 yıl ve üstü kıdeme sahip olan öğretmenlere göre daha düşük düzeyde örgütsel bağlılık gösterdikleri saptanmıştır.

Analizi sonucu 'özdeşleşme' boyutunda 1-5 yıl kıdeme sahip olan öğretmenler ile 11-15 yıl ($U= 1068,00$, $p= ,002 < ,05$), 16-20 yıl ($U= 735,00$, $p= ,036 < ,05$) ve 21 yıl üstü ($U= 430,00$, $p= ,001 < ,05$)kıdeme sahip öğretmenler arasında anlamlı fark görülmüştür. 1-5 yıl kıdeme sahip olan öğretmenlerin, 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 21 yıl üstü kıdeme sahip öğretmenlere göre özdeşleşme bağlılığının daha düşük düzeyde olduğu söylenebilir.

Demirsoy (2009), yaptığı araştırmasında öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının kıdeme göre farklılık gösterdiğini bulgulamıştır. Buna göre 16-20 yıl arası kıdeme sahip olan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının, 1-5 yıl ve 6-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerden daha yüksektir. Aynı şekilde, Duran (2014), sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin kıdeme göre farklılık gösterdiğini belirlemiştir. Araştırmaya göre, 1-5 yıl arasında kıdeme sahip olan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri 6-10 yıl arası ve 11-15 yıl arası kıdeme sahip olanlardan daha düşük seviyededir. Yakut (2015), öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyi kıdeme göre farklılık göstermekte olduğunu saptamış ve öğretmenlerin hizmet toplam süreleri arttıkça örgüte olan bağlılıklarının arttığını belirtmiştir. Bir diğer çalışmada, Polat (2018), örgüte bağlılığın kıdem değişkenine göre farklılaştığını belirtmiş ve 21 yıl ve üzerinde kıdeme sahip öğretmenlerin diğer kıdem gruplarına göre örgüte bağlılıklarının daha yüksek düzeyde olduğunu saptamıştır. Bu bulgular, bu araştırma bulguları ile paralellik göstermektedir. Öğretmenler, kıdemleri arttıkça, iş arkadaşlarına, öğrencilerine, yöneticilerine daha fazla alışmakta ve onları kendilerine yakın görmektedirler. Ayrıca, bulunduğu yere özgü beceriler geliştirmekte, örgütünün gelişimine emek vermekte, örgüt vizyon ve misyonunu benimsemektedir. Örgütünden ayrılan bireyin, emek, çaba ve becerilerini yeniden düzenlemesi gerekmekte, en baştan emek harcamak zorunda kalabilmektedir. Bu durum birey için zor ve istenmeyen bir durumdur. Bu sebeple uzun yıllar aynı örgütte çalışmış olan birey yeni bir örgüte katılmaktan kaçınmakta, bulunduğu örgüte daha fazla bağlılık göstermektedir. Sonuç olarak, bireyin örgütüne bağlılığının yıllar geçtikçe daha da artabileceği söylenebilir.

4.4.4. Ortaokul öğretmenlerinin öğrenci sayısı (okul büyüklüğü) değişkenine göre örgütsel bağlılık görüşleri

Okul büyüklüğü değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin görüşlerinin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan Kolmogorov –Smirnov ve Shapiro-Wilk testlerin sonuçları Tablo 4.18’de gösterilmiştir.

Tablo 4.18. Ortaokul öğretmenlerinin okul büyüklüğü değişkenine göre örgütsel bağlılık görüşlerine ilişkin Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testi sonuçları

	Öğrenci Sayısı	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
		Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Örgütsel Bağlılık	0-250	,072	95	,200*	,980	95	,146
	251-500	,124	71	,009*	,960	71	,023
	501 ve üstü	,086	111	,042*	,977	111	,056

*P \leq ,05

Ortaokul öğretmenlerinin iş doyumuna yönelik görüşlerinin eğitim durumu değişkenine yapılan Kolmogorov-Smirnov testi sonucu Sig. değerleri p \leq ,05 küçük olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar dağılımın normal olmadığını göstermektedir. Non-parametrik dağılım için Kruskal-Wallis testi yapılmıştır (Tablo 4.19).

Tablo 4.19. Ortaokul öğretmenlerinin okul büyüklüğü değişkenine göre örgütsel bağlılık görüşlerine ilişkin Kruskal Wallis testi sonuçları

	Öğrenci Sayısı	n	Sıralar Ortalaması	Sd	χ^2	P
Uyum	0-250	95	133,02	2	6,984	,030*
	251-500	71	160,51			
	501 ve üstü	111	130,36			
Özdeşleşme	0-250	95	113,37	2	15,908	,000*
	251-500	71	159,87			
	501 ve üstü	111	147,59			
İçselleştirme	0-250	95	137,25	2	4,923	,085
	251-500	71	126,88			
	501 ve üstü	111	150,99			
Örgütsel Bağlılık (Toplam)	0-250	95	122,11	2	6,917	,031*
	251-500	71	152,99			
	501 ve üstü	111	144,51			

*P \leq ,05

Tablo 4.19 incelendiğinde, ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılığa yönelik toplam görüşlerinin [$\chi^2(2) = 6,917$; $p = ,031 < ,05$] okuldaki öğrenci sayısı değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Analiz sonucuna göre örgütsel bağlılık toplam puanlarında okullarında 0-250 öğrenci olan öğretmenler ile hem okullarında 251-500 öğrenci arasında olanlar, hem de 501 ve üzeri öğrenci olanlar arasında anlamlı fark olduğu görülmüştür. Alt boyutlar ile öğrenci sayısı değişkeni arasındaki anlamlı fark olup olmadığı incelenmiş ve içselleştirme alt boyutu [$\chi^2(2) = 4,923$, $p = ,085 > ,05$] ile aralarında anlamlı fark olmadığı gözlenmiştir. Uyum alt boyutu [$\chi^2(2) = 6,984$; $p = ,030 < ,05$] ve özdeşleşme alt boyutu [$\chi^2(2) = 15,908$, $p = ,000 < ,05$] ile kıdem değişkeni arasında ise anlamlı fark bulunmuştur. Ortaya çıkan bu farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Mann Whitney U testi yapılmış ve sonuçları sunulmuştur.

Tablo 4.20. Ortaokul öğretmenlerinin okul büyüklüğü değişkenine göre örgütsel bağlılık görüşlerine ilişkin Mann Whitney U testi sonuçları

	Öğrenci Sayısı	N	Sıralar Ortalaması	Sıralar Toplamı	U	P
Uyum	0-250	95	76,26	7244,50	2684,50	,024*
	251-500	71	93,19	6616,50		
	251-500	71	103,32	7335,50	3101,50	,015*
	501 ve üstü	111	83,94	9317,50		
Özdeşleşme	0-250	95	71,62	6803,50	2243,50	,000*
	251-500	71	99,40	7057,50		
	0-250	95	89,75	8526,50	3966,50	,002*
	501 ve üstü	111	115,27	12794,50		
Örgütsel Bağlılık (Toplam)	0-250	95	75,41	7163,50	2603,50	,012*
	251-500	71	94,33	6697,50		
	0-250	95	94,71	8997,00	4437,00	,050*
	501 ve üstü	111	111,03	12324,00		

* $P \leq ,05$

Analiz sonucuna göre, okullarındaki öğrenci sayısı 0-250 arasında olan öğretmenlerin örgütsel bağlılık görüşleri puanlarının, 251-500 öğrencili ($U = 2603,50$, $p = ,012 < ,05$) ve 501 ve daha fazla öğrencili ($U = 4437,00$, $p = ,050 \leq ,05$) okullardaki öğretmenler arasında anlamlı fark saptanmıştır. Buna göre, okullarındaki öğrenci sayısı 0-250 arasında olan öğretmenlerin örgütsel bağlılık görüşleri puanlarının, 251-500 öğrencili ve 501 ve daha fazla öğrencili okullardaki öğretmenlere göre daha düşük düzeyde olduğu görülmüştür. Ayrıca, uyum boyutunda 251-500 öğrenci mevcutlu

okullardaki öğretmenler ile 0-250 arasında öğrenci mevcutlu ($U= 2684,50$, $p= ,024 < ,05$) ve 501 üzeri mevcutlu ($U= 3101,50$, $p= ,015 < ,05$) okullardaki öğretmenlerin arasında anlamlı fark olduğu belirlenmiştir. Buna göre, 251-500 öğrenci mevcudu olan okullardaki öğretmenlerin uyum bağlılığı 0-250 ve 501 üzeri mevcutlu olanlara göre daha yüksek çıkmıştır. Özdeşleşme alt boyutunda bulunmuş olan farkın analizi sonucunda, 0-250 öğrenci mevcutlu okullar ile, 250-500 ($U= 2243,50$, $p= ,000 < ,05$) ve 501 üstü mevcutlu ($U= 3966,50$, $p= ,002 < ,05$) okullar gruplarının her ikisi arasında anlamlı fark olduğu görülmüştür. Buna göre, 0-250 mevcutlu okullarda, 251-500 ve 501 üzeri mevcutlu okullara göre öğretmenlerin daha düşük özdeşleşme bağlılığı gösterdiği belirlenmiştir. Mevcudu az olan okulların genellikle konumunun uzak ve çalışma şartlarının zor olması nedeniyle, velilerce daha az talep görmekte, çalışan öğretmen sayısı sınırlı olmaktadır. Bu okulların, yeterli kaynak, eğitim teknolojisi ve materyal donanımlarının olmaması, nedeniyle, öğretmenlerin, kendi potansiyelini tam olarak göstermekte zorlanıp düşük performans gösterebileceği söylenebilir.

4.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Bu başlık altında araştırmanın beşinci alt problemi olan“ Ortaokul öğretmenlerinin iş doyumu ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” sorusuna ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Öğretmenlerin iş doyumuna ve örgütsel bağlılığa ilişkin görüşlerinin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan Kolmogorov –Simirov ve Shapiro-Wilk testlerin sonuçları Tablo 4.21’de gösterilmiştir.

Tablo 4.21. Ortaokul öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişkiye yönelik yapılan Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testi sonuçları

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
İş Doyumu	,066	277	,005*	,991	277	,074
Örgütsel Bağlılık	,066	277	,006*	,984	277	,004

* $P \leq ,05$

Ortaokul öğretmenlerinin iş doyumunu ve örgütsel bağlılığa yönelik görüşlerine göre yapılan Kolmogorov-Smirnov testi sonucu Sig. Değerleri $p \leq 0,05$ küçük olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar dağılımın normal olmadığını göstermektedir. Non-parametrik dağılım için katılımcıların iş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla Spearman Rho korelasyon analizi yapılmıştır (Tablo 4.22).

Tablo 4.22. Ortaokul öğretmenlerinin iş doyumunu ve örgütsel bağlılık görüşleri arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon tablosu

		Örgütsel Bağlılık	Uyum	Özdeşleşme	İçselleştirme
İş Doyumu	r	,510	,416	,401	,464
	p	,000	,000	,000	,000
	n	277	277	277	277
İçsel Doyum	r	,403	,333	,314	,370
	p	,000	,000	,000	,000
	n	277	277	277	277
Dışsal Doyum	r	,544	,428	,439	,502
	p	,000	,000	,000	,000
	n	277	277	277	277

* $P \leq 0,01$

Korelasyon katsayısı, 0.70 - 1.00 arasında olduğunda yüksek düzeyde; 0.70 - 0.30 arasında olduğunda orta düzeyde; 0.30 - 0.00 arasında olduğunda ise düşük düzeyde bir ilişki olduğu ifade edilebilir (Büyüköztürk, 2015, 32). Tablo 4.20 incelendiğinde; Ortaokul öğretmenlerin iş doyumunu ile örgütsel bağlılıkları arasında ($r=0,510$; $p<0,01$) orta düzeyde, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. İş doyumunun, örgütsel bağlılığın alt boyutu olan uyum boyutu arasında ($r= 0,416$; $p<0,01$) anlamlı, pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğu, özdeşleşme alt boyutu arasında ($r=0,401$; $p<0,01$) anlamlı, pozitif yönde orta dereceli bir ilişki olduğunu, içselleştirme alt boyutu arasında ($r=0,464$; $p<0,01$) anlamlı, pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğu saptanmıştır Örgütsel bağlılığın, iş doyumunun alt boyutu olan içsel doyum arasında ($r=0,403$; $p<0,01$) anlamlı, pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğu, dışsal doyumla arasında ($r=0,544$; $p<0,01$) anlamlı, pozitif yönde orta dereceli bir ilişki olduğu bulgulanmıştır.

Alanyazın incelendiğinde, hem yurtiçi hem de yurtdışı araştırmalarda Anari,2011 ($r=0,497$); Demirtaş,2013 ($r=0,430$); Dere,2014 ($r=0,496$); Duran,2014 ($r=0,478$); iş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde pozitif yönde anlamlı

ilişki bulgulamıştır. Bu araştırmanın bulguları ile alanyazında yapılan araştırmaların bulguları örtüşmektedir. Öğretmenlerin, işine karşı beklentileri ve istekleri yüksek derecede karşılandığında, işine karşı olumlu tutum sergilemektedir. Bunun sonucunda, okulunun amaç ve değerlerini benimsemekte, bir parçası olabilmek için çaba göstermekte ve okulu bir aile gibi görerek, kendini ailenin bir üyesi olarak hissettiği söylenebilir.



V. BÖLÜM

5. Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu bölümde araştırmada elde edilen bulgular yoluyla ulaşılan sonuçlar, tartışma, sonuç ve öneriler başlığı altında değerlendirilmiştir.

5.1. Tartışma

Bu araştırma bulgularına göre ortaokul öğretmenlerinin iş doyumunun yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. Bu sonuca göre ortaokul öğretmenlerinin işlerinden ve iş çevresinden yüksek memnuniyet duydukları çıkarımı yapılabilir. Alanyazın incelendiğinde, Zaman (2016), Köse (2014), Bogler ve Nir (2014), Yakut (2015), Schreyer ve Krause (2016), De Nobile (2017), Larkin, Brantley-Dias ve Lokey-Vega (2016) ve Duran'ın (2014) yaptığı araştırmalarda öğretmenlerin iş doyumunun yüksek düzeyde olduğu ortaya koyulmuştur. Aşık (2010)'a göre, öğretmenlerin yüksek iş doyumuna sahip olması, moral, özgüven, verim ve performansın artmasına katkı sağlamakta, gerginlik, kaygı, stres ve yakınmaları ise azaltmaktadır. Öğretmenlerin içsel doyum ve dışsal doyum alt boyutları ortalamalarının da yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. Fakat, dışsal doyum düzeyinin içsel doyum düzeyine göre ortalamasının daha düşük olduğu görülmüştür. Dışsal doyum, ücret, ekonomik ödüller gibi kazanımlar sonucu elde edilmektedir (Balcı, 1985). Buna göre, öğretmenler maddi açıdan doyum yaşıyor olsalar da, bunu yeterli düzeyde bulmamaktadırlar. Öğretmenlerin, kazandığı ücrette iyileştirme yapılması ve bazı maddi teşvikler getirilmesi öğretmenlerin dışsal doyumunu da daha yüksek düzeye getirebileceği ileri sürülmüştür. Diğer taraftan, alanyazında farklı sonuçlara da ulaşılmıştır. Ersözölü (2012) ve Essex (2000), öğretmenlerin iş doyumunu orta düzeyde bulgulamıştır. Bu sonuçlar ışığında öğretmenlerin iş doyumunun yüksek veya orta düzeyde olduğu söylenebilir.

Ortaokul öğretmenlerinin iş doyumlarına ilişkin görüşleri cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterdiği bulgulanmıştır. Buna göre, erkek öğretmenlerin iş doyumunun kadın öğretmenlere göre daha yüksektir. Yakut (2015), yaptığı araştırmada iş doyumunu algısının cinsiyete göre anlamlı fark gösterdiğini, erkek öğretmenlerin daha yüksek iş doyumuna sahip olduğunu saptamıştır. Bu bulgu, araştırmanın bulgusunu desteklemektedir. Kadın ve erkeğin farklı düzeyde iş doyumuna sahip olması, toplum cinsiyet rollerinin farklılığından kaynaklandığı söylenebilir. Bu da iş doyumunda azalmaya sebep olabilmektedir. Kadın ve erkeğin toplumsal roller açısından daha eşit hale gelmesi ve aile yaşamında birbirlerine verdikleri desteğin artması, kadının hem iş doyumuna hem de yaşam doyumuna katkı sağlayabilir. Diğer taraftan, Zaman (2006), Tülek (2008), Demirsoy (2009), Kılınç (2010), Anari (2011), Sağcan (2013), Davran (2014), Duran (2014), Farzanjoo (2015), Demirtaş (2015), Urat (2016) ve Polat (2018) araştırmalarında ise, iş doyumunun cinsiyete göre farklılık göstermediğini saptamamışlardır. Bu araştırmalarda kadın ve erkek çalışanların birbirlerine yakın düzeyde iş doyumuna sahip oldukları belirlenmiştir.

Ortaokul öğretmenlerin iş doyumunu ilişkin görüşleri, eğitim durumu değişkenine göre incelendiğinde, içsel doyum, dışsal doyum ve toplam iş doyumlarının farklılık göstermediği bulgulanmıştır. Kılınç (2010) ve Duran'ın (2014) iş doyumunun eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir fark göstermediği belirtilmiştir. Bu bulgular, araştırmanın bulguları ile örtüşmektedir. Öğretmenlerin eğitim düzeyine göre resmi ortaokullarda, lisans mezunu öğretmenlere göre, yüksek lisans mezunları%5 ve doktora mezunu öğretmenler %15 daha fazla ücret alıyor olmasına rağmen unvan ve çalışma saatleri arasında farklılık bulunmamaktadır. Bu nedenle lisans mezunu ve lisansüstü mezunu öğretmenler hemen hemen eşit haklara ve eşit koşullara sahip olduğu için, ekers ücretindeki bu farkın iş doyumunu etkilemediği söylenebilir. Ancak, iş doyumunun eğitim durumuna göre farklılık gösterdiğini bulgulayan araştırmalar da bulunmaktadır. Bu doğrultuda, Urat (2016), iş doyumunu ile eğitim durumu arasında anlamlı fark bulgulamış, lisans mezunlarının iş doyumunun daha yüksek olduğunu saptamıştır. Bu farklılaşmaya sebep olarak, eğitim düzeyi artan bireyin örgütünden daha fazla beklenti duyması gösterilebilir. Bu beklentiler karşılanmadığında da iş doyumları düşme eğilimi gösterebilmektedir (Ünal, 2003). Bir diğer araştırmada ise, Yakut(2015),

eğitim durumuna göre iş doyumunu düzeylerinin farklılaştığını saptamış, lisansüstü eğitim mezunlarının iş doyumunun daha yüksek düzeyde olduğunu belirlemiştir. Yakut (2015), bu farklılığı iş olanaklarının artmasına bağlamıştır.

Çalışmaya katılan ortaokul ğretmenlerinin, iş doyumuna yönelik görüşlerinin içsel doyum, dışsal doyum ve toplam iş doyumunu puanlarının her birinde kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir. Alanyazın incelenmiş ve Tülek (2008), Duran (2014), Davran (2014), Farzanjoo (2015), Demirtaş (2015) ve Urat'ın (2016) araştırmalarında iş doyum düzeylerinin kıdem değişkenine göre farklılık göstermediği saptanmıştır. Bu bulgular, bu araştırma ile paralellik göstermektedir. Bu sonuçlara göre işe yeni başlayan ğretmen ile işinde uzun yıllar çalışmış öğretmenin iş doyum düzeyleri birbirine yakın seviyededir ve meslekteki kıdemin artması iş doyumunun artmasına katkı sağlamamaktadır. Diğer taraftan, Polat (2018), kıdem değişkenine göre iş doyumunun anlamlı farklılık gösterdiğini belirlemiştir. Araştırmaya göre, 16-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin, 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerden daha düşük olduğu ortaya konulmuştur. Meslekte uzun yıllar geçiren öğretmenlerin, tecrübe ve uyumlarının yüksek olması sebebiyle iş doyumunu düzeyleri daha yüksek olabilmektedir. Ortaokul ğretmenlerinin iş doyum düzeyleri okul büyüklüğü (ğrenci sayısı) değişkeni açısından incelenmiş ve içsel doyum, dışsal doyum ve iş doyumunu düzeylerinin okul büyüklüğüne göre farklılık göstermediği saptanmıştır.

Ortaokul ğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları yüksek düzeydedir. Ayrıca, lek alt boyutlarına bakıldığında uyum, özdeşleşme ve içselleştirme ortalama puanlarının da yüksek olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre ortaokul ğretmenlerinin okullarına yüksek bağlılık duydukları çıkarımı yapılabilir. İlgili araştırmalar göz önüne alındığında, Demirtaş (2015), Bogler ve Nir (2015), Schreyer ve Krause (2016) ve De Nobile'nin (2017) yapmış olduğu araştırmalarda öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Araştırma bulguları, bu araştırma ile paralellik göstermektedir. Bu bulgular ışığında, öğretmenlerin okullarının amaç ve değerlerini benimsediği, örgütüyle özdeşleşme yaşadığı söylenebilir. Yüksek rgtsel bağlılığa sahip

öğretmenler, örgüt başarısı için yoğun çaba sarf etmektedir. Babil (2009)'e göre, öğretmenler yüksek bağlılık duyduklarında, özgüvenli ve kararlı olmaktadır. Kriz durumlarıyla kolayca baş etmekte ve okul başarısının yükselmesinde katkı sağlamaktadırlar. Diğer taraftan, Tülek (2008) vakıf üniversitelerindeki İngilizce okutmanları üzerinde yaptığı araştırmada örgütsel bağlılık düzeylerini orta seviyede bulmuştur. Bağlılığın orta düzeyde saptanmasının nedeni, vakıf üniversitelerinde çalışanların kısa süreli sözleşmeli olarak görev yapmaları ve sonucunda işten ayrılma sıklığının daha fazla olması olabilir. Bundan dolayı, çalışanlar daha iyi imkanlar bulduklarında ayrılmak istemekte, örgütsel bağlılıklarında azalma olabilmektedir. Köse (2014), teknoloji, iletişim, donanım eksikliği olan ve ulaşım güçlüğü olan ya da sosyo ekonomik yönünü düşük çevrede bulunan dezavantajlı okullarda yapmış oldukları araştırmada öğretmenlerin orta düzeyde örgütsel bağlılığa sahip olduklarını belirtmiştir. Bu araştırmada, öğretmenler teknoloji, iletişim, yenilik konularında eksik kalmış olduklarından, daha iyi koşullarda çalışmak istemekte, bu sebeple yüksek düzeyde bağlılık gösterememektedir. Ersözlü (2012)'ye göre ise, öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları düşük düzeydedir.

Örgütsel bağlılık toplam düzeyleri cinsiyet düzeylerine göre incelenmiş ve anlamlı farklılık saptanmamıştır. Alanyazın incelendiğinde, Tülek (2008), Anari (2011), Duran (2014), Farzanjoo (2015) ve Polat (2018), örgütsel bağlılığın cinsiyete göre farklılık göstermediğini saptamışlardır. Bu bulgular, bu araştırma ile örtüşmektedir. Alt boyutlar incelendiğinde ise, uyum alt boyutu ve özdeşleşme alt boyutunda cinsiyete göre farklılık yokken, içselleştirme alt boyutunda cinsiyete göre farklılık vardır. İçselleştirme alt boyutunda erkek öğretmenlerin ortalama puanının kadınlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu bulguya göre, erkek öğretmenlerde örgüt amaç ve değerlerini kadın öğretmenlere göre daha fazla benimsedikleri söylenebilir. Kamer (2001)'e göre, bazı araştırma bulgularında kadınlar ailedeki rolüne daha fazla önem vermekte, bu sebeple örgüt değerlerini ikinci plana atmakta, örgüt değerlerini içselleştirmemektedirler. Diğer taraftan, Yakut (2015), meslek liselerini örneklem olarak yapmış olduğu araştırmada, örgütsel bağlılığın cinsiyete göre farklılaştığını bulgulamış, erkeklerin örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Yakut (2015)'a göre, araştırmasını meslek liselerinde yapmıştır ve kadın öğretmenlerin

meslek liselerindeki öğrencilerin derslerine karşı ilgisiz olmaları ve sıklıkla disiplinsiz davranışlarda bulunmaları sebebiyle öğretmenler işlerinden memnuniyetsizlik duymaları muhtemeldir. Kadın öğretmenler, bu sebeple örgütlerinden ayrılmak istemekte ve bağlılıkları düşmektedir.

Ortaokul öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri eğitim durumu değişkenine göre fark göstermemektedir. Kılınç (2010) ve Duran (2014), yapmış oldukları araştırmalarda, örgütsel bağlılık düzeyinin eğitim durumuna göre farklılık göstermediğini saptamışlardır. Bulgular, bu araştırma ile örtüşmektedir. Diğer yandan, örgütsel bağlılığın eğitim durumuna göre farklılık gösterdiği çalışmalar da bulunmaktadır. Yakut (2015), örgütsel bağlılığın eğitim durumuna göre farklılık gösterdiğini araştırmada bulgulamıştır. Buna göre lisans mezunu öğretmenler lisansüstü mezunu öğretmenlere göre örgütlerine daha fazla bağlıdır. Buna sebep olarak, lisans mezunlarının lisansüstü mezunlarına göre, daha iyi imkanlara sahip örgütlerde çalışma şanslarının daha az olmasını göstermektedir. Bu yüzden öğretmenler işlerinden ayrılmayı düşünmediği için, örgütlerine daha sıkı bağlıdırlar.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları, kıdem değişkenine göre farklılık göstermektedir. Buna göre 1-5 yıl arası ve 6-10 yıl arası kıdeme sahip olan öğretmenler, 11-15 yıl arası kıdeme ve 21 yıl ve üstü kıdeme sahip olan öğretmenlerden daha düşük örgütsel bağlılık düzeyine sahiptir. Bu bulgulardan hareketle, kıdem yılı arttıkça örgütsel bağlılık düzeyinin de arttığı çıkarımı yapılabilir. Alanyazın incelendiğinde, Demirsoy (2009), Duran (2014) ve Yakut (2015), yaptıkları araştırmalarda, örgütsel bağlılığın kıdeme göre farklılaştığını, kıdem arttıkça bağlılığın da arttığını bulgulamışlardır. Bulgular, bu araştırmanın bulguları ile örtüşmektedir. Öğretmenler uzun çalışma yılları sonunda örgüt için daha fazla emek ve çaba harcamış, örgütün amaç ve değerlerini içselleştirmişlerdir. Verdikleri emeğin boşa gitmesini istemediklerinden ve örgüt üyelerini iş arkadaşından ziyade bir aile gibi gördüklerinden, örgütten ayrılmayı düşünmemektedirler. Ağca ve Ertan (2008)'a göre, bireyler bir örgütte uzun süre çalıştığında, emek ve yatırımları fazlalaşmakta ve bağlılık düzeyleri artmaktadır. Çalışma süresi ile bağlılık arasında pozitif ilişki vardır. Diğer taraftan, bazı

araştırmalara göre (Tülek,2008; Davran,2014; Urat,2016) rgtsel bağlılık düzeyi kıdem değişkenine göre farklılık göstermemektedir.

Ortaokul ğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri okul büyüklüğü değişkenine göre farklılık göstermektedir. Buna göre 250'den az ğrenci mevcutlu okullardaki öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları, daha yüksek ğrenci mevcutlu okullardaki öğretmenlere göre daha düşüktür. Başka bir deyişle, ğrenci mevcudu arttıkça örgütsel bağlılık da artmaktadır. Öğrenci sayısının düşük olduğu okullar, genel olarak nüfus yoğunluğunun düşük olduğu çevrelerdir. Kaynak, eğitim teknolojisi ve materyal gibi donanım eksikliği ve ulaşım güçlüğü olan okullarda sportif, kültürel ve sanatsal faaliyetlerin gelişmesi engellenebilmektedir. Çünkü; bu tür etkinlikler arttıkça okulların gelişimi sağlanabilmektedir. Bu tür etkinlikler, örgüt kültürü oluşmasında önemlidir. Örgüt kültürü oluşmayan okullarda, öğretmenlerin örgütsel bağlılık sağlamaları daha güç olabilir.

Öğretmenlerin iş doyumunu ile örgütsel bağlılıkları arasında orta derecede, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Buna göre iş doyumunu örgütsel bağlılığı arttırmakta veya örgütsel bağlılık iş doyumunu arttırmaktadır. Alanyazın incelendiğinde, Anari (2011), Ersztl (2012), Demirtaş (2013), Davran (2014), Urat (2016), De Nobile (2017) yaptıkları araştırmalarda iş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğunu saptamıştır. Araştırmacıların ortaya koymuş olduğu sonuçlar, bu araştırma ile örtüşmektedir. Başka bir ifade ile yüksek iş doyumunun sağlanabilmiş olduğu örgütlerde, arzu edildiği gibi yüksek düzeyde örgütsel bağlılık oluşması sağlanabilir.

Pool ve Pool (2007)'a göre, çalışanlar örgüte güven duyduklarında, örgütte kalmaya motive olmaktadır; çünkü bağlılık, motivasyon ve iş doyumunu arttırmada güçlü bir etkidir. Örgütsel bağlılık ve iş doyumunun birlikteliği ile işten ayrılma davranışları azalırken, iş perfomansı ve başarisında artış sağlamaktadır (Baotham, 2011).

5.2. Sonuç ve Öneriler

Araştırma bulguları temelinde ulaşılan sonuçlar ile gelecek çalışmalar ve alanyazına katkı sağlayacağı düşünülen öneriler bu başlık altında incelenmiştir.

5.2.1. Sonuç

5.2.1.1. Birinci alt probleme ilişkin sonuçlar

Ortaokul öğretmenlerinin iş doyumu ve örgütsel bağlılıklarının demografik ve mesleki değişkenlere göre incelenerek saptanan bulgular çerçevesinde çıkarılabilecek araştırma sonuçları ve sonuçlara göre geliştirilen önerilere bu bölümde yer verilmiştir. Araştırmanın birinci alt probleminde ortaokul öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri belirlenmiştir. Ortaokul öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri incelendiğinde, genel olarak ve içsel ve dışsal alt boyutlarında yüksek düzeyde iş doyumuna sahip oldukları saptanmıştır.

5.2.1.2. İkinci alt probleme ilişkin sonuçlar

Araştırmanın ikinci alt probleminde ortaokul öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin cinsiyet, eğitim durumu, kıdem ve okul büyüklüğüne değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Araştırma kapsamındaki öğretmenlerin cinsiyete göre iş doyumuna yönelik görüşleri arasında farklılık vardır. Erkek öğretmenler, kadın öğretmenlere göre daha yüksek iş doyumuna sahiptir. Eğitim durumuna göre öğretmenlerin iş doyumu, içsel doyum ve dışsal doyum algıları farklılık göstermemektedir. Öğretmenlerin Eğitim durumlarına göre lisans mezunu ve lisansüstü mezunu öğretmenler birbirlerine yakın düzeyde iş doyumuna sahiptir. Kıdem değişkenine göre öğretmenlik kariyerinin henüz başında olan öğretmenlerin yanı sıra mesleğe yıllarını vermiş öğretmenler de yüksek düzeyde iş doyumuna sahiptir.

Ortaokul öğretmenlerinin okul büyüklüğü değişkenine göre iş doyumlarının farklılık göstermediği söylenebilir. Bu araştırmanın Bolu Merkez ilçesindeki ortaokul öğretmenlerini kapsaması bu sonucu doğurmuş olabilir. Bu sonuç dikkate alınarak kalabalık okullarda çalışan öğretmenlerin de, kırsal kesimlerdeki az mevcutlu okullarda çalışan öğretmenlerin de aynı düzeyde iş doyumuna sahip oldukları söylenemez.

5.2.1.3. Üçüncü alt probleme ilişkin sonuçlar

Araştırmanın üçüncü alt probleminde ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri belirlenmiştir. Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri incelendiğinde, genel olarak ve uyum, özdeşleştirme ve içselleştirme alt boyutlarında yüksek düzeyde örgütsel bağlılığa sahip oldukları saptanmıştır.

5.2.1.4. Dördüncü alt probleme ilişkin sonuçlar

Araştırmanın dördüncü alt probleminde ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyet, eğitim durumu, kıdem ve okul büyüklüğüne göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık genel ortalama düzeyleri cinsiyet değişkenine göre fark göstermemektedir. Alt boyutlara göre incelendiğinde; uyum alt boyutu ve özdeşleşme alt boyutunda cinsiyete göre farklılık göstermemekte, ancak içselleştirme alt boyutunda cinsiyete göre farklılık göstermektedir. İçselleştirme alt boyutunda erkek öğretmenlerin kadınlara göre daha yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmüştür. Eğitim durumuna göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları farklılık göstermemektedir. Alt boyutlar olan uyum, özdeşleşme, içselleştirme boyutlarında da eğitim durumuna göre farklılık saptanmamıştır. Lisans ve lisansüstü mezunu öğretmenlerin birbirine yakın düzeyde örgütsel bağlılığa sahiptir. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının kıdem değişkenine göre farklılaştığı belirlenmiştir. Kıdemi 11 yıl ve üzerinde olan öğretmenlerin örgütsel bağlılığı, 1-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerden daha yüksek düzeydedir. Bu bulgulara göre, kıdem arttıkça örgütsel bağlılık artmaktadır.

Örgütsel bağlılık düzeyleri okul büyüklüğü değişkenine göre; farklılık gösterdiği saptanmıştır. Buna göre 0-250 öğrenci mevcutlu okullardaki öğretmenlerin örgütsel bağlılığı, 251 ve üzeri öğrenci mevcutlu okullardan daha düşüktür. Okulların büyüklüğü arttıkça öğretmenlerin örgütsel bağlılığında da artış görülmektedir.

5.2.1.5. Beşinci alt probleme ilişkin sonuçlar

Araştırmanın beşinci alt problemi ortaokul öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yöneliktir. Öğretmenlerin iş doyumunu ile örgütsel bağlılıkları arasında orta derecede, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

5.2.2. Öneriler

5.2.2.1. Uygulayıcılara yönelik öneriler

Araştırma sonuçları göz önünde bulundurularak aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir:

1. İş doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek düzeyde kalabilmesi için sağlanan olumlu örgüt iklimi korunmalıdır.
2. Öğretmenlerin dışsal doyum düzeylerini artıracak ücret artışı, yükselme olanağı, mesleki saygınlık sağlanması gibi iyileştirmeler yapılmalıdır.
3. Kadın öğretmenlerin iş doyumunu düzeyini artırmak için, teşvik ve ödüllendirme mekanizması işler hale getirilmelidir ve kadın öğretmenlerin yönetim pozisyonunda daha fazla rol alması desteklenmelidir.
4. Kıdemli öğretmenlerin deneyimlerinden yararlanılmalı, kurum içi çalıştaylar yapılmalı, mesleğe yeni başlayan öğretmenlere rehberlik etmeleri sağlanmalıdır.

5. Okullarda sosyal etkinlikler, okul-aile-öğretmen işbirliği faaliyetleri yapılmalıdır. Öğretmenlerin karara katılımı, yenilikçi fikir sunmaları teşvik edilmeli, okullarını benimseyerek bağlarını güçlendirmeleri sağlanmalıdır.
6. İş doyumunu ile örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde bir ilişki olduğu belirlenmiştir. İş doyumunun artması örgütsel bağlılığı artıracığından, yöneticilerce iş doyumunu artıracak, ödüllendirme, takdir etme, adaletli davranma vb. davranış ve tutumlar daha fazla sergilenmelidir.
7. Yöneticiler, okul ortamında öğretmenlerin çalışma saatleri dışında da vakit geçirebilecekleri sosyal ortamlar ve çalışma ortamları oluşturarak kurumu daha fazla sahiplenmeleri, iş doyumunu ve örgütsel bağlılıklarını artırmaları sağlanmalıdır.
8. İş doyumunu ve örgütsel bağlılık konularında okul yöneticilerinin bilgilendirileceği seminer çalışmaları yapılmalıdır.

5.2.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

1. Eğitimin her kademesinde farklı değişkenlerle iş doyumunu ve örgütsel bağlılık incelenip devlet okulları ve özel okullar karşılaştırılabilir.
2. Okul örgütlerinde öğretmen, yönetici ve diğer çalışanları kapsayan araştırmalar yapılabilir.
3. Okulöncesi, ilköğretim ve ortaöğretim ve yükseköğretim çalışan öğretmenleri kapsayan farklı değişkenlerin eğitim kademelerine göre karşılaştırılmasına yönelik araştırmalar yapılabilir.
4. İş doyumunu ve örgütsel bağlılık kavramlarının farklı değişkenlerle ilişkileri yordanabilir.
5. İş doyumunu ve örgütsel bağlılık kavramlarını ayrıntılı inceleyen nitel araştırmalar yapılabilir.
6. Öğretmenlerin iş doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeylerinin, öğrenci başarısına etkisine yönelik araştırmalar yapılabilir.
7. İş doyumunu ve örgütsel bağlılık kavramları ile ilgili okulların mevcut durumu ve ihtiyaçları göz önüne alınarak yeni ölçekler geliştirilebilir.

KAYNAKÇA

- Adıgüzel, Z. (2010). *İlköğretim Okullarında Çalışan Fen ve Teknoloji Öğretmenlerinin İş Tatmini*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ağca, V. ve Ertan, H. (2008). Çalışanların örgütsel bağlılıklarının demografik özelliklerine bağlı olarak değişmesi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 22(1), 389-408.
- Ahmed, M. (2004). *İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyon.
- Akbulut, B. (2015). *Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algıları ile İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Akçamete, G., Kaner. S. ve Sucuoğlu. B. (2001). *Öğretmenlerde Tükenmişlik. İş Doyumu ve Kişilik*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Akdemir, Ö. A. (2016). *Öğretmen Algularına Göre Okul Yöneticilerinin Dağıtımçı Liderlik Davranışlarının Okulların Akademik İyimselikleri ile Örgütsel Bağlılık Ve Okul Başarısıyla İlişkisi*. Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Aksayan, S. (1990). *Koruyucu ve Tedavi Edici Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyum Etkenlerinin İncelenmesi*. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Alderfer, C. (1972). *Existence, relatedness & growth*. New York: Free Press.
- Alizada, S. (2017). *Akademik Personelin Tükenmişlik Açısından Değerlendirilmesi ve İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul.
- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents Of Affective. Continuance And Normative Commitment To The Organization. *Journal Of Occupational Psychology*, 63.
- Anari, N. N. (2012). Teachers: Emotional intelligence, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of workplace Learning*, 24, (4), 256-269.

- Aras, A. (2012). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Müzik Öğretmenlerinin Mobbing (Yıldırma) Yaşama Düzeyleri, Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumları Arasındaki İlişkiler*. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Arı, G.S. (2003). Yöneticiye Duyulan Güven Örgütsel Bağlılığı Artırır mı?. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*. 2, 17-36.
- Arnold, J. (2005). *Work Psychology: Understanding Human Behaviour In The Workplace (4th Ed.)*. London: Prentice Hall Financial Times.
- Aronson, E. (1999). *The Social Animal*. 8. Bs. New York: Worth Publishers.
- Arslan, T. (2008). *Yöneticilerin Statüleri ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Tespitine Yönelik Bir Çalışma*. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Aşan, Ö. ve Erenler, E. (2008). İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi. *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 13(2), 203-216.
- Aşık, N. A. (2010). Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ile Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, No: 467, 31-51.
- Atalay, İ. (2010). *Mobbing'in Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Kamu Sektöründen Bir Örnek*. Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 177.
- Avcılar, M. Y. (2005). Kişisel Etik Kaynakları ve Ağızdan Ağza İletişim Ağı. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 19(2), 333-347.
- Aykaç, A. (2010). *İş Doyumunun Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Babil, F. (2009). *İlköğretim okulu müdürlerinin vizyoner liderlik özelliklerine sahip olmaları ile öğretmenlerin örgütsel adanmaları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Osmangazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Bakan, İ., Güven, M. ve Yeşil, S. (2005). Çalışanların İş ve Ücret Tatmini Boyutlarıyla Demografik Özellikler Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Çalışması. *Celal Bayar Üniversitesi İibf Dergisi*. 12(1), 127-153.
- Bakan, İ. (2011). *Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Bakır, A. (2013). *Öğretmenlerin Paylaşılan Liderlik ve Örgütsel Bağlılık Algıları Arasındaki İlişkinin Analizi*. Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi, Malatya.

- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Balay, R.(2000). *Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı*. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Balcı, A. (1985). *Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu*. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Baltacı, F., Güçlü, C. ve Çeliker. N. (2014). Liderlik Davranışının Örgütsel Adalet Algısı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 19 (3), 353-370.
- Baotham, S. (2011). Antecedent and consequence of job satisfaction and organizational commitment of Thai employees in RMUTT. *Review of Business Research*, 11(3), 89.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Başaran, İ.E. (1982). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları .
- Başaran, İ.E. (1982). *Eğitime Giriş*. Ankara: Sevinç Matbaası.
- Başaran, İ. E. (1993). *Türkiye Eğitim Sistemi*. Ankara: Gül Yayınevi.
- Başığit, A. (2006). *Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi*. 59, 125-139.
- Becker, H.S. (1960) Notes On The Concept Of Commitment. *American Journal Of Sociology*, 66, 32-40.
- Benson, J. D. (2019). *Motivation. Productivity And Change Management*. Salem Press Encyclopedia.
- Berry, A. B. (2012). The relationship of perceived support satisfaction and commitment for special education teachers in rural areas. *Rural Special Education Quarterly*. 31(1), 3-14.
- Bil, E. (2018). *Ortaöğretim Okullarının Öğrenen Örgüt. Örgütsel Güven ve İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.

- Bogler, R., Nir, A. E. (2015). The contribution of perceived fit between job demands and abilities to teachers' commitment and job satisfaction. *Educational Management Administration & Leadership* 43(4), 541–560.
- Budak, T. (2009). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Kadrolu ve Sözleşmeli Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Büyüköztürk, Ş. (2015). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Canbay, S. (2007). *İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu ve Denetim Odağı İlişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Canrinus, E.T., Helms-Lorenz, M., Beijaard, D., Buitink, J. ve Hofman, W.H.A. (2012). Self efficacy, job satisfaction, motivation and commitment: Exploring the relationships between indicators of teachers' professional identity. *European Journal of Psychology of Education*, 27, 115–132.
- Cengiz, A. (2001). *Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri ve Eskişehir'de Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Cerit, Y. (2006). Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Üniversitenin Örgütsel İmaj Düzeyine İlişkin Algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*. 12(3), 343 365.
- Cooper-Hakim, A. ve Viswesvaran, C. (2005). The Construct Of Work Commitment: Testing An İntegrative Framework. *Psychological Bulletin*. Vol. 131 No. 2, 241-59.
- Çakınberk, A. ve Demirel, E. T. (2010). Örgütsel Bağlılığın Belirleyicisi Olarak Liderlik: Sağlık Çalışanları Örneği / Leadership As A Determinant Of Organizational Commitment: A Case Of Health Care Personnel. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. (24), 103.
- Çakınberk, A., Derin, N. ve Demirel, E. (2011). *Vizyoner Liderlik Işığında Örgütsel Bağlılık*. Sivas: Asitan Yayıncılık.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe Bağlılık Olgusu Ve Etkileyen Faktörler*. Ankara: Seçkin Kitapevi.

- Çakır, A. (2007) *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Okul Kültürü Alguları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çalışkan, Z. (2005). İş tatmini: Malatya’da sağlık kuruluşları üzerine bir uygulama. *Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları*, 3(1), 9-18.
- Çetin, F., Basım, N. ve Aydoğan, O. (2011). Örgütsel Bağlılığın Tükenmişlik ile İlişkisi: Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. (25), 61-70.
- Çetin, M. Ö. (2004). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Çetin, M. ve Özcan, K. (2004). Okul Yöneticilerinin Etik Davranışlarının Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Dergisi*. Sayı: 20, 21-38.
- Çivilidağ, A. (2011). *Üniversitelerdeki Öğretim Elemanlarının Psikolojik Taciz (Mobbing) İş Doyumu ve Algılanan Sosyal Destek Düzeyleri*. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Çolakoğlu, Ü., Ayyıldız, T. ve Cengiz, S. (2009). Çalışanların Demografik Özelliklerine Göre Örgütsel Bağlılık Boyutlarında Algılama Farklılıkları: Kuşadası’ndaki Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Örneği. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*. 20(1), 77-89.
- Çöl, G. ve Gül, H. (2003). Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama. *İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi (İİbd)*. Cilt,19., Sayı, 1., Tokat, 295.
- Danış, A. (2009). *Anadolu Teknik Ve Anadolu Meslek Lisesi Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri (İzmit Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Davran, D. (2014). *Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini İlişkisi: Van İli İlk ve Ortaokulları Öğretmenleri Üzerine Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van.
- Demirel, Y. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 8(15), 115-132.

- Demir, C. ve Öztürk C. Ö. (2011). Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 1, 17-41.
- Demirsoy, E. (2009). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Demirtaş, Z. (2013). İş Doyumu ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: İlköğretim Okullarında Bir Uygulama. *Kastamonu Eğitim Dergisi*. 23, 253-268.
- Dere, N. (2014). *İş Tatmini ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki; Adıyaman İli Öğretmenleri Üzerine Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Dewey, J. (2018). *Erg Theory*. Salem Press Encyclopedia. 22.05.2019 tarihinde [Http://Search.Ebscohost.Com/Login.aspx?Direct=True&Db=Ers&An=1139319&Ang=Tr&Site=Eds-Live](http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=ers&an=1139319&ang=tr&site=eds-live) sitesinden alınmıştır.
- De Nobile, J. (2016). Organisational communication and its relationships with job satisfaction and organisational commitment of primary school staff in Western Australia. *Educational Psychology*, 1-19.
- Doğan, S., Uğurlu, C. T. (2015), *Eğitimin İşlevleri, Eğitim Bilimlerine Giriş*, İstanbul: Eğiten Kitap Yayıncılık.
- Duran, A. D. (2014). *Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıkları ile İş Doyumları Arasındaki İlişki (Yozgat İli Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Durna, U. ve Eren, V. (2005). Üç Bağlılık Ekseninde Örgütsel Bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 6, 210-219.
- Efeoğlu, G.E. ve Özgen. H. (2007). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 16 (2), 237-254.
- Eğinli, A.T. (2009) Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*. Cilt: 23. Sayı: 3. 2009.
- Erol, V. (1998). *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S. Z. ve Erat, S. (2004). Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi. Cilt.5. No.1. Ocak*.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. İstanbul: İşletme Fakültesi Yayınları.
- Erdoğan, İ. (1999). *Örgütsel Davranış*. İstanbul: Dönence Basım ve Yayın Hizmetleri.
- Eren, E. (2001). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta.
- Eren, E. (2010). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Eren, E. (2015). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi (15. Baskı)*. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.
- Ergeneli, A.ve Eryiğit, M. (2001). Öğretim Elemanlarının İş Tatmini: Ankara'da Devlet ve Özel Üniversite Karşılaştırılması. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. Cilt.19. No.2*.
- Erkoç, İ. (2015). *Algılanan Örgütsel Destek ve İş Performansı Arasındaki İlişkide Öz Yeterlilik Faktörünün Düzenleyici Rolü*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ernst, D. (2014). Expectancy Theory Outcomes And Student Evaluations Of Teaching. *Educational Research And Evaluation. 20:7-8, 536-556. DOI: 10.1080/13803611.2014.997138*.
- Erol, V. (1998). *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Eronat, Z. (2004). *İşletmelerde İş Tatmini ve İşgücü Devir Hızı Problemlerinin Çözümünde Bir Faktör Olarak İletişim: Kobi'lerde Ampirik Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi. Ankara.
- Ersever, G. O. (1995). İlköğretim Müfettiş Adaylarının İş Doyumlarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. Cilt 10. Sayı 1*.
- Ersoy, S. (2007). *Kariyer Geliştirme Programlarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Tekstil Sektöründe Karşılaştırmalı Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.

- Ersöz, A. (2012). *Okul Yöneticilerinin Yönelimsel Güçlülük Düzeylerinin Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve İş Doyumuna Etkisi*. Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Essex, S. S. C. (2000). *Class teacher attrition: an investigation of self-reported job satisfaction and commitment amongst teachers on St. Helena island*. Thesis (Ph.D.) University of Bristol.
- Farzanjoo, M. (2015). The role of education and well construction in promoting organizational commitment and its relationship with job satisfaction: From the perspective of faculty members of state and Islamic Azad Universities of Sistan and Baluchestan. *International Journal of Academic Research*, 7(1), 344-350.
- Gözen, D. E. (2007). *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Sigorta Şirketleri Üzerine Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi, Ankara.
- Gül, H. (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi. *Ege Academic Review*. 2. (1), 37-55.
- Gül, H. (2003). *Karizmatik Liderlik ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma*. Doktora Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Gülay, E.H.(2006). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Araştırılması (Kocaeli İli Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Güllü, E. (2009). *Sınıf Öğretmenlerinin Algularına Göre İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Liderlik Stilleri İle Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Gülova, A.ve Demirsoy, Ö. (2012). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerinde Ampirik Bir Araştırma. *Business and Economics Research Journal*.3 (3), 49-76.
- Günbayı, İ. (2001). *Örgütlerde İş Doyumu ve Güdüleme*. Ankara: Özen Yayıncılık.

- Gündoğan, T. (2009). *Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması*. Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Gündüz, H. (2008). *İlköğretim Okullarında Örgütsel İklim İle Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki (Gaziantep İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Güner, A. G. (2015). *Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Değerlendirilmesi (Giresun Üniversitesi Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sivas.
- Güney, S. (2001). *Yönetim ve Organizasyon*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Güney, S. (2015). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Hanson, M. ve Miller, Jr. A. F. (2002). The Productive Use Of Strengths: A Shared Responsibility. *Industrial And Commercial Training*. 34(1), 95-100.
- Hedge, J. W. ve Borman, W. C. (2012). *The Oxford Handbook Of Work and Aging*. USA: Oxford University Press.
- Hellriegel, D. ve Slocum, J. (2004). *Organizational behavior (10th ed)*. Mason, Ohio Thomson/South-Western.
- Hicks, H. G. (1967). *The Management Of Organizations*. Tokyo: Mcgraw-Hill.
- Hornung, S. (2010). Alienation Matters: Validity and Utility Of Etzioni's Theory Of Commitment in Explaining Prosocial Organizational Behavior. *Social Behavior and Personality*. 2010. 38(8). 1081-1096.
- İlsev, A. (1997). *Örgütsel Bağlılık: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Çizgi Kitabevi.
- Kalebaşı, E. S. (2014). *Anaokulu Öğretmenlerinde Örgütsel Çatışma ve İş Doyumu İlişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kamer, M. (2001). *Örgütsel güven, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkileri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Kanter, R.M. (1968). Commitment and Social Organization: A Study Of Commitment Mechanisms in Utopian Communities. *American Sociological Review. Vol. 33*, 499-517.
- Karagüzel, E. (2012). *Örgüt Sağlığının Örgütsel Bağlılığa Etkisinin İncelenmesi (Bir Devlet Üniversitesi Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Karasar, N. (2011). *Bilimsel Araştırma Yöntemi, İlkeler, Teknikler*. İstanbul: Nobel Yayınları.
- Katz, D. ve Kahn, R.L. (1996). *The Social Psychology Of Organizations*. New York: John Wiley & Sons Inc.
- Kaynak, T. (1990). *Organizasyonel Davranış*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını. No: 223.
- Keser, A. (2005). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi. Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama. *Çalışma ve Toplum, 4*, 77-96.
- Kılıç, G. (2008). *Kariyer Yönetimi Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kılınç, M. (2010). *Akdeniz Bölgesindeki Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmin Düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Koç, H. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi.8 (28)*, 200-211.
- Koçel, T. (2014). *İşletme Yöneticiliği: Yönetim ve Organizasyon. Organizasyonlarda Davranış Klasik-Modern-Çağdaş ve Güncel Yaklaşımlar. (15. Baskı)*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Köroğlu, Ö. (2012), İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri ile Genel İş Doyum Düzeyi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Turist Rehberleri Üzerinde Bir Araştırma, *Doğuş Üniversitesi Dergisi, 13(2)*; 275-289.
- Köse, E. K. (2014). Dezavantajlı Okullarda Örgütsel Öğrenme ile Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu Arasındaki İlişkiler. *Sürt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. Sayı:2-3. Cilt:1*, 21-29.

- Köybaşı, F. (2016). *Okul Yöneticilerinin Girişimcilik, Öz-Yeterlik ve Örgütsel Bağlılık Algılarının Analizi (Sivas İli Örneği)*. Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Kurtulmuş, M. (2014). *Farklılıkların Yönetiminin Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarına ve Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi*. Doktora Tezi, Dicle Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Diyarbakır.
- Kuşluvan, S. ve Kuşluvan, Z. (2005). Otel İşletmelerinde İş ve İşletme ile İlgili Faktörlerin İşgören Tatmini Üzerindeki Görece Etkisi: Nevşehir Örneği. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*. 16(2), 183-203.
- Lam, T. ve Zhang, H. Q.(2003) Job Satisfactin and Organizational Commitment in The Hong Kong Fast Food Industry. *International Journal Of Contemporary Hospitality Management*. 15(4). 214-220.
- Larkin, I. M., Brantley-Dias, L., Lokey-Vega, A. (2016). Job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention of online teachers in the K-12 setting. *Online Learning*, 20(3), 26-51.
- Locke, E.A. (1976) *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. In: *Dunnette, M.D., Ed., Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, McGraw Hill, New York, 1297-1349.
- Lunenburg, F. C. (2011). Goal-Setting Theory Of Motivation. *International Journal Of Management, Business, And Administration* 15(1), 1–6.
- Matthews, B. , Daigle, J. ve Houston. M. (2018). A Dyadic Of Employee Readiness and Job Satisfaction : Does There Exist A Theoretical Precursor To The Satisfaction Performance Paradigm? *International Journal Of Organizational Analysis*. (5), 842.
- Maume, D. J. (2006). Gender Differences In Taking Vacation Time. *Work And Occupations*, 33 (2), 161-190.
- MEB. (1973). Milli Eğitim Bakanlığı Temel Kanunu.
- Mercer, D. (1997). Job Satisfaction and The Secondary Headteacher = The Creation Of A Model Of Job satisfaction . *Scholl Leadership And Manegement*, Vol. 17 No: 1.
- Mertoğlu, S. (2013). *Gülhane Askeri Tıp Fakültesi Eğitim Hastanesi 'nde Çalışan Sağlık Personelinin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin*

- İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization Of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- Michael, D. C. Pnina P. (2009) Job Stress And Organizational Commitment Among Mentoring Coordinators. *International Journal Of Educational Management*. Vol. 23, Issue: 3, 266-288.
- Miller, K. (2003). *Values, Attitudes and Job Satisfaction In Organisational Behaviour: Global And Southern African Perspectives Edited By Sp Robbins. A Odendaal. G Roodt. (7th Ed. Pp. 65-82)*. Cape Town: Pearson Education.
- Mowday, R.T., Steers. R.M. ve Porter L.W. (1979) The Measurement Of Organizational Commitment. *Journal Of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Okçu, V. (2011). *Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları ve Yıldırma Yaşama Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Oksay, A. (2005). *Çalışanlarda İş Tatmini: Sağlık Sektörü Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta, 31.
- Omay, U. (2010). Tüccar Sınıfın Protestan Hareketi Desteklemesinin Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Yaklaşımı Açısından Değerlendirilmesi. *Sosyal Siyaset Konferansları*, 231-243.
- Önder, S. (2006). *Kara Havacı Pilotların İş Doyum Düzeyleri ve Algılanan Liderlik Stilllerinin İş Doyum Düzeylerine Etkileri*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özalp, U. (2016). *Okul Müdürlerinin Mentorluk Fonksiyonlarının Okul Müdür Yardımcılarının İş Doyumuna Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Özarallı, N. (1997). *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*. Editör: Suna Tevrüz, İstanbul: Şelale Matbaası.
- Özdemir, M. (2014). *Eğitim Örgütlerinde İnsan Kaynakları Yönetimi Kuram Uygulama Teknik*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Özkalp, E. ve Kırel, Ç. (2013). *Örgütsel Davranış*. Bursa: Ekin Yayınevi.

- Öztürk, A. ve Güzelsoydan, Y. S. (2001). Büyük Mağazalarda Çalışan Personelin İş Doyumu Üzerine Çukurova Bölgesinde Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 15, 1-2.
- Paşamehmetoğlu, A. ve Yeloğlu, H.O. (2015). Motivasyon, Örgütsel Davranış. Edt: Sığı, Ü. ve Gürbüz, S. İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Pektikin, Ç. (2009). İş Hayatında Motivasyon. *Modern Hastane Yönetim Dergisi* 4(3), 65-73.
- Pelit, E. (2015). *İşgören Güçlendirme ve İş Doyumu*. Ankara: Gece Kitaplığı Yayınları.
- Petri, H.L. (1996). *Motivation: Theory, Research and Applications*. 4th Edition. Brooks/Cole Publishing Company, Pasific Grove, California, 318.
- Polat, D. D. (2018). *Öğretmenlerin Yılmazlık Düzeyleri ile İş Doyumu. Mesleki Tükenmişlik. Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Örgüt İklimi Alguları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Pool, S. ve Pool, B. (2007). A management development model: Measuring organizational commitment and its impact on job satisfaction among executives in a learning organization. *Journal of Management Development*, Vol. 26 Issue: 4, 353-369, DOI: 10.1108/02621710710740101.
- Reid-Cunningham, A. R. (2008). *Maslow's Theory Of Motivation and Hierarchy Of Human Needs: A Critical Analysis*. Unpublished Doctoral Dissertation, Berkeley University Of California. Berkeley. California.
- Robbins, S. P. (2003). *Essentials Of Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, S. P. (2007). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Prestice Hall.
- Rybnicek, R. Bergner, S. Gutschelhofer, A. (2019). How Individual Needs Influence Motivation Effects: A Neuroscientific Study On Mcclelland's Need Theory. *ReviewOf Managerial Science*. 2019(2), 443.
- Sabuncuoğlu, E. T. (2007). Eğitim, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Ege Akademik Bakış*. 7(2), 54-62.
- Salancik, G.R. (1977) *Commitment and The Control Of Organizational Behavior and Belief*, in B. Staw and G. Salancik (Eds). New Directions In Organizational Behavior Chicago: St Clair Press, 1-59.

- Sağcan, A. (2013) *Özel Dershanelerde Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatminleri ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki Etkileşim ile İlgili Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Saldamlı, A. (2009). *İşletmelerde Örgütsel Bağlılık ve İşgören Performansı*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Samadov, S. (2006). *İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık: Özel Sektörde Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Saraç, C. (2005). Türk Dili ve Edebiyatı / Türkçe Öğretmenlerinin Yetiştirilmesi. *Eurasian Journal Of Educational Research*. 21, 211-222.
- Say, K. (2015). *Örgütsel Yaratıcılık ve Merak Duygusu Arasındaki İlişkinin Ortaokul Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre İncelenmesi (Ankara İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Schreyer, I., ve Krause, M. (2016). Pedagogical staff in children's day care centres in Germany—Links between working conditions, job satisfaction, commitment and work-related stress. *Early Years An International Research Journal*. DOI:10.1080/09575146.2015.1115390.
- Schultz, D. P. ve Schultz, S. E. (1990). *Psychology And Industry Today. An Introduction To Industrial And Organizational Psychology. Fifth Edition*. New York: Macmillian.
- Semerci, A. S. (2005). *İş Motivasyonu Ve Sonuçları: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası'nda Bir Uygulama*. Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Sheldon, M. (1971). Investments and Involvements As Mechanisms Producing Commitment To The Organization. *Administrative Science Quarterly*. 16, 143-150.
- Sinangil, H. K. (1998). Endüstri ve Örgüt Psikolojisinin İş Yaşamına Katkıları. *Mercek Dergisi*, Ocak, 107- 111.
- Solmuş, T. (2004). *İş Yaşamında Duygular ve Kişilerarası İlişkiler*. İstanbul: Beta Basım.

- Somuncu, F. (2008). *Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığı Geliştirme Araçları: Özel Bir Hizmet İşletmesinde Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Sökmen, A. (2000). *Ankara`da Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık İle İşgören Performansı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Ampirik Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Sönmezer, M. (2007). *Milli Eğitim Bakanlığı`nda Çalışan Öğretmenler ile Milli Eğitim Bakanlığı`ndan Emeklilik veya İstifa Nedeniyle Özel Eğitim Kurumlarında Çalışanların İş Tatmin Düzeylerinin Karşılaştırmalı Analizi*. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Spector, P.E. (1997) *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. Sage, Thousand Oaks.
- Sürek, M. (2007). *İstanbul Menkul Kıymetler Borsasında Görevli Üye Temsilcilerinin İş Tatmini Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Sünkür, M. (2014). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Olumlu Psikolojik Sermaye Algularının İş Doyumları ve Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi*. Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Şimşek, Ş. , Akgemci, T. ve Çelik, A. (2003). *Davranış Bilimlerine Giriş Ve Örgütlerde Davranış*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Tabancalı, E. ve Cengiz, F. (2018). Okul Müdürlerinin Öğretim Liderliği Davranışlarının Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 14, 481-499.
- Tan, Ç. (2012). *İlköğretim Okul Yöneticilerinin Takım Liderlik Davranışlarının. Öğretmenlerin İş Doyumu. Örgütsel Adanmışlık ve Örgütsel Vatandaşlık Düzeylerine Etkisi*. Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- Taştan, M. ve Tiryaki, E. (2008). Özel ve Devlet İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim*, 33, 147, 54-70.

- Tayfun, A. , Palavar, K. ve Yazıcıoğlu, İ. (2008). Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi*.4.
- Tecer, O. (2011). *İlköğretim Müfettişlerince Yapılan Okul Denetimlerinin Öğretmenlerin İçsel Motivasyon ve İş Tatmini Düzeylerine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Ahi Evran Üniversitesi, Kırşehir.
- Tekin, A. (2002). *İşletmelerde Örgütsel Bağlılık ve Bir Karşılaştırma (Türkiye Pakistan Örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Tengilimoğlu, D. (2005). Hizmet İşletmelerinde Liderlik Davranışları ile İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Gazi Üniversitesi Ticaret Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*. 1, 85-103.
- Tentama, F. ve Pranungsari, D. (2016). The Roles of Teachers' Work Motivation and Teachers' Job Satisfaction in the Organizational Commitment in Extraordinary Schools. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 5(1), 39-45.
- Toker, B. (2007). Konaklama İşletmelerinde İş Doyumu; Demografik Değişkenlerin İş Doyumu Faktörlerine Etkisi Üzerine Bir Çalışma. *Journal Of Yaşar University*. 2(6), 591-614.
- Tor, S. S. (2011). *Örgütlerde İş Tatminini Etkileyen Demografik Faktörler ve Verimlilik*. Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Karaman.
- Tsui, A. S., Egan, T. D. ve O'reilly. C. A. (1992). Being Different: Relational Demography and Organizational Attachment. *Administrative Science Quarterly* 37, 549–579.
- Tülek, M. E. (2008). *Vakıf Üniversitelerinde Görev Yapan İngilizce Okutmanlarının İş Doyumu-Örgütsel Bağlılık İlişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Türk, M. S. (2007). *Örgüt Kültürü ve İş Tatmini*. Ankara: Gazi Kitapevi.
- Tüzün, B. (2002). *Çalışanların İş Memnuniyetlerindeki Yetersizliklerin İşe Olumsuz Etkileri Ve Bunun Saptanması İçin Bir Ölçek Geliştirme*. Yayımlanmamış

- Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Urat, C. (2016). *Okulların Değişime Açıklığı ile Öğretmenlerin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki - Kayseri İli Bağımsız Anaokulları Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.
- Uyar, G., Kocaman G., Oktay, S. Argon, G. ve Abaan, S (1996). *Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi El Kitabı*. İstanbul: Vehbi Koç Yayınları, 66-71.
- Uyargil, C. (1988). İş Tatmini ve Bireysel Özellikler. *İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları*, 23-24.
- Uyguç, N. ve Çımrın, D. (2004). Dokuz Eylül Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi Merkez Laboratuvarı Çalışanlarının Örgütsel Bağlılıklarını ve İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörler. *D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi*, 1, 91-99.
- Uygur, A. (2004). *Örgütsel Bağlılık ve İş Gören Performansı, Türkiye Vakıflar Bankası Ankara, İstanbul, İzmir İli Şubelerine Yönelik Alan Araştırması*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Ünal, Z. (2003). *Öğretmenlerde İş Doyumu ve Örgütsel Vatandaşlık*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Ünal, S. , Karlıdağ, R. ve Yoloğlu, S. (2001). Hekimlerde Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Yaşam Doyumu Düzeyleri ile İlişkisi. *Klinik Psikiyatri*. 4(2), 113-118
- Ünler, E. (2006). Örgüte Bağlılığın İşin Nitelikleri ve Davranış Düzeltme Uygulamasıyla İlişkisi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*. 4 (1), 98-123.
- Üstüner, M. (2006). Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 45, 109-127.
- Varoğlu, D. (1993). Kamu Sektörü Çalışanlarının İşlerine ve Kuruluşlarına Karşı Tutumları. Bağlılıkları ve Değerleri. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Wang, C. C., Lin, H. M. ve Liang, T. L. (2017). A Study on Comparing the relationship among Organizational Commitment, Teachers' Job Satisfaction and Job Involvement of Schools with Urban-Rural Discrepancy. *Educational Research and Reviews*, 12(16), 762-771.

- Weiss, D.J., Dawis, R.V. England, G. W. ve Lofquist, L. H. (1967), *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. Vol. 22*, Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center.
- Wesley, N. ve Yukl, G. A. (1977). *Organizational Behavior And Personel Psychology*. Ph. D/. Ph. D. Irwin. Inc. Homewood. Illinois 60430 Irwin-Dorsey Limited, George Town, Ontario.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in Organizations: A Normative Wiew. *Academy Of Management Rewiev*, Vol. 7, 418-428.
- Yağcı, K. (2007). Meyer-Allen Örgütsel Bağlılık Modeli Yaklaşımıyla Otel İşletmeleri İşgörenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Ölçülmesine Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 9, Sayı: 3*, 114-129.
- Yakut, S. (2015). *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık ve Meslek Liselerinde Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yalçın, S. (2014). *Öğretmenlerin Algularına Göre Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Yavuz, E. ve Tokmak, C. (2009). İşgörenlerin Etkileşimci Liderlik ve Örgütsel Bağlılık ile İlgili Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 2, 17-35.
- Yavuzkurt, T. (2017). *Ortaöğretim Öğretmenlerinin İş Yeri Arkadaşlık Algısı ve İş Doyumu ile İlişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004) *Spss Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yıldırım, F. (2002). *Çalışma Yaşamında Örgüte Bağlılık ve Örgütsel Adalet İlişkisi*. Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yıldırım, F. (2007). İş Doyumu ile Örgütsel Adalet İlişkisi. *Ankara Üniversitesi Siyasal Fakültesi Dergisi, Cilt: 62(1)*, 253-278.

- Yılmaz, A. ve Ceylan, Ç. B. (2011). İlköğretim Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranış Düzeyleri İle Öğretmenlerin İş Doyumu İlişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(2), 277-394.
- Yılmaz, M. (2014). *Ortaokul Öğretmenlerinin Güdülenme Ve İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Yirci, R. (2014). *Devlet ve Vakıf Üniversitelerindeki Öğretim Elemanlarının Algılanan Örgütsel Destek. Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ile Yükseköğretimde Özelleştirmeye İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması*. Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Yüksel, Ö. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Zaman, O. (2006). *Ortaöğretim kurumlarında çalışan alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin iş doyumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki (Ankara ili örneği)*. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Zeyrek, A. O. (2008). *Milli Eğitim Bakanlığı 2005 Öğretmenlik Kariyer Basamakları Yükselme Sınavlarında Öğretmenlerin Başarı Durumları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi (İstanbul İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Zorlu, Z. C. (2017). *Mobbingin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Eğitim Sektörü Çalışanlarına Yönelik Ampirik Bir Çalışma*. Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir, Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

EK-1. İş Doyumu İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Anketi

I. BÖLÜM

Sayın Meslektaşım,

Bu form, ortaokul öğretmenlerinin iş doyumu ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki belirlemek için veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Anketten elde edilecek bilgiler, sadece bilimsel amacına uygun olarak kullanılacaktır. Veriler toplu olarak değerlendirileceği için ankete isminizi yazmanıza gerek yoktur.

Anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel bilgileriniz; ikinci bölümde iş doyumunuza ilişkin görüşleriniz ve üçüncü bölümde örgütsel bağlılık davranışlarına yönelik görüşleriniz yüksek lisans tez çalışmam için önem taşımaktadır.

Soruları içtenlikle yanıtlayarak ve en uygun seçeneği işaretlemeniz araştırmanın amacı ve bulgularının geçerliliği açısından önem taşımaktadır. Soruları yanıtlarken her bölümle ilgili açıklamaları lütfen okuyup hiçbir soruyu yanıtızsız bırakmayınız.

Katkılarınız için teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Fatih DERİN
BAİBÜ EYDP Bilim Dalı
Yüksek Lisans Öğrencisi

Demografik ve Mesleki Bilgiler

Aşağıda verilen soruları dikkatlice okuyunuz. Durumunuza en uygun olan seçeneği (X) şeklinde işaretleyiniz.

Cinsiyetiniz: () Erkek () Kadın

Eğitim Durumunuz: () Lisans () Lisansüstü

Kıdem Yılıınız: () 1-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16-20 yıl () 21 yıl ve üstü

Okulunuzdaki Öğrenci Sayısı: () 0-250 () 251-500 () 501 ve üstü

II. BÖLÜM

İş Doyumu Ölçeği

Bu bölümde, şu andaki işinize yönelik “iş doyumunuz” hakkında görüşlerinizi almak amaçlanmıştır. Aşağıda belirtilmiş olan davranışlar sizin için hangi derecede uygunsa seçeneği (X) şeklinde işaretleyerek belirtiniz.

Şimdiki İşimde;	Hiç memnun değilim.	Memnun değilim.	Kararsızım.	Memnunum.	Çok memnunum.
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1. Beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
2. Tek başıma çalışma olanağım olması bakımından					
3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansım olması bakımından					
4. Bana toplumda saygın bir kişi olma şansı vermesi bakımından					
5. Yöneticimin çalışanları yönetim tarzı açısından					
6. Yöneticimin karar vermedeki yeteneği bakımından					
7. Vicdanıma aykırı olmayan işler yapabilmem açısından					
8. Bana sabit 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 şansına sahip olmam bakımından					
12. İş ile ilgili alınan kararların uygulanması bakımından					
13. Yaptığım iş ve aldığım ücret bakımından					
14. İş içinde terfi olanağım olması bakımından					
15. Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından					
16. İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansının bana sağlaması bakımından					
17. Çalışma şartları bakımından					
18. Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşması açısından					
19. Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilme bakımından					
20. Yaptığım iş karşısında elde ettiğim başarı duygusu bakımından					

III. BÖLÜM

Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Bu bölümde, kurumunuza yönelik “Örgütsel Bağlılık” hakkında görüşlerinizi almak amaçlanmıştır. Uygun seçeneği (X) şeklinde işaretleyerek belirtiniz.

Okulda sergilediğiniz davranışların sıklık düzeyi	Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Çoğu zaman	Her zaman
	(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 sağlamada güçlük çekiyorum.					
6. Bu okulun kurallarına mecbur olduğum için uyuyorum.					
7. Bu okulda çalışma sevkimin her geçen gün azaldığını hissediyorum.					
8. Bu okulda yönetimin beni okula balgama çabalarından rahatsızlık duyuyorum.					
9. Bu okulun çalısak 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 isimde 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 okulumla ilişkin etkinlikler dolduruyorum.					
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 fedakârlığı yaparım.					

EK – 2. Veri Toplama Araçları Kullanım İzni

İş Doyum Ölçeği

RE: Ölçek Kullanım İzni

AB Asli Baycan Binark <asli@aslibaycan.com>
Cum 7.12.2018 13:45
Siz ıı

Kullanabilirsiniz.

From: fatih derin [fatih3632@hotmail.com]
Sent: Thursday, December 06, 2018 3:51 PM
To: Asli Baycan Binark
Subject: Ölçek Kullanım İzni

Sayın Hocam,
Abant İzzet Baysal Üniversitesi'nde Eğitim Yönetimi ve Denetimi alanında yüksek lisans yapmaktayım.
Yapmak istediğim bir çalışma için Türkçeye çevirisini yapmış olduğunuz "Minnesota İş Tatmin Ölçeği"ni izninizle kullanmak istiyorum.

Saygılarımla,
Fatih DERİN

Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Re: ölçek kullanım izni

RB Refik Balay <refikbalay@ahievran.edu.tr>
Çar 17.10.2018 09:42
Siz ıı

Sayın Fatih DERİN,

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

İyi çalışmalar dilerim.

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

fatih derin <fatih3632@hotmail.com>, 16 Eki 2018 Sal, 21:21 tarihinde şunu yazdı:
Sayın Hocam,
Abant İzzet Baysal Üniversitesi'nde Eğitim Yönetimi ve Denetimi alanında yüksek lisans yapmaktayım.
Yapmak istediğim bir çalışma için size ait olan "Örgütsel Bağlılık Ölçeği"ni izninizle kullanmak istiyorum.

EK - 3. Etik Kurul Onayı




Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulu

Fatih DERİN

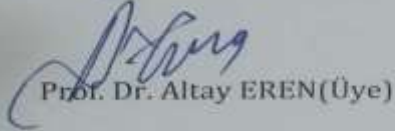
Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi
 Eğitim Bilimleri Enst.
 Eğitim Bilimleri ABD

Sayın **Fatih DERİN,**

“Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumu ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki (Bolu-Merkez Örneği)” adlı İnsan Araştırmaları Etik Kuruluna yapmış olduğunuz başvuru (Protokol NO. 2018/339) kurulumuzun 27.12.2018 tarihli ve 2018/11 toplantısında değerlendirilerek etik olarak uygun bulunmuştur/bulunmamıştır. Bilgilerinize sunarız.


 Prof. Dr. Hamit COŞKUN (Başkan)


Katılmadı
 Prof. Dr. Mehmet ERYİĞİT (Üye)


 Prof. Dr. Altay EREN (Üye)

Katılmadı
 Doç. Dr. H. Birol YALÇIN (Üye)

Doç. Dr. Seval ALKOY (Üye)

Al
 Doç. Dr. Abdullah DURAKOĞLU (Üye)


 Av. Zuhale Demirci (Üye)

Katılmadı

EK – 4. Araştırma İzin Onayı

A.İ.B.Ü - Gelen Evrak No: 28/02/2019-E.6611



T.C.
BOLU VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 39307281-605.01-E.4256975
Konu : Araştırma İzni
(Fatih DERİN)

27.02.2019

DAĞITIM YERLERİNE

İlgi : a) Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesinin 14.02.2019 tarih ve 3235981 sayılı yazısı.
b) Valilik Makamının 26.02.2019 tarih ve 4096892 sayılı oluru.

Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, yüksek lisans programı öğrencisi Fatih DERİN' in "Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumu ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki" konulu araştırma çalışmasına veri sağlamak amacıyla Müdürlüğümüze bağlı merkez ortaokullardaki öğretmenlere anket uygulama isteğinin uygun görüldüğüne ilişkin ilgi (b) oluru ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini arz/ rica ederim.

Yasin YEŞİL

Vali a.

Millî Eğitim Müdür V.

Ek: Olur (1 sayfa)

Dağıtım:

Abant İzzet Baysal Üniversitesi Rektörlüğüne
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)
Merkez Tüm Resmi Ortaokul Müdürlüklerine

Güvenli Elektronik
İmza Aslı ile Aynıdır
27/02/2019

Murat AYDIN Y.
Bolu M.E.M. Destek Hizmetleri

A.İ.B.Ü - Gelen Evrak No: 28/02/2019-E.6611



T.C.
BOLU VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 39307281-605.01-E.4096892
Konu : Araştırma İzni
(Fatih DERİN)

26/02/2019

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : a) Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesinin 14.02.2019 tarih ve 3235981 sayılı yazısı.
b) Millî Eğitim Bakanlığının 22.08.2017 tarih ve 35558626-10.06.01-E.12607291 (2017/25) sayılı genelgesi.

Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, yüksek lisans programı öğrencisi Fatih DERİN'in "Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumu ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki" konulu araştırma çalışmasına veri sağlamak amacıyla Müdürlüğümüze bağlı merkez ortaokullardaki öğretmenlere anket uygulama talebine ilişkin ilgi (a) yazı ve ekleri incelenmiştir.

Söz konusu uygulamanın; Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Millî Eğitim Temel Kanunu ile Türk Millî Eğitiminin genel amaçlarına uygun olarak yürürlükte olan tüm yasal düzenlemelerde belirtilen ilke, esas ve amaçlara aykırılık teşkil etmeyecek şekilde, denetimi ilgili okul müdürlükleri tarafından gerçekleştirilmek üzere, eğitim öğretimin aksatılmaması kaydıyla ve ilgi (b) Genelge doğrultusunda uygulanması müdürlüğümüze uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Yasin TEPE
Millî Eğitim Müdürü

OLUR
26/02/2019

Ahmet ATILKAN
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ek: İlgi (a) Yazı (26 Sayfa)

EK – 5. Tez Başlığında Değişiklik Tutanağı**TUTANAK**

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı yüksek lisans programı öğrencisi Fatih DERİN'in 24.07.2019 tarihinde yapılan tez savunmasında "Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumu ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki (Bolu-Merkez Örneği)" tez başlığının "Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumu ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Bolu-Merkez Örneği)" olarak değiştirilmesinin uygun olduğuna. (24.07.2019)

Dr. Öğr. Üyesi Aygül OKTAY
Tez Danışmanı



Doç. Dr. Bahri AYDIN
Üye



Dr. Öğr. Üyesi Neslin İHTİYAROĞLU
Üye



ÖZGEÇMİŞ

1985 yılı Devrek doğumlu olan araştırmacı, lise eğitimini Bolu İzzet Baysal Anadolu Lisesi'nde tamamlamıştır. Araştırmacı lisans eğitiminden İstanbul Üniversitesi, Edebiyat Fakóltesi, Amerikan Kólütürü ve Edebiyatı bölümünde 2010 yılında mezun olmuştur. 2010 yılından itibaren Milli Eğitim Bakanlığında görev yapmakta olan araştırmacı, şu an görevine Bolu ili Merkez ilçesi Karacasu Ortaokulu'nda İngilizce öğretmeni olarak devam etmektedir.

İletişim adresleri

e-mail: fatih3632@gmail.com

telefon: 05434863800