

T. C.
MALTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

VAKIF VE DEVLET ÜNİVERSİTELERİNDE GÖREV
YAPAN YABANCI DİLLER İNGİLİZCE BÖLÜMÜ
ÖĞRETİM ELEMANLARININ İŞ DOYUMU VE KURUMA
BAĞLILIKLARININ İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

FERAY TEZCAN

081109127

Danışman Öğretim Üyesi
Yrd. Doç. Dr. Aynur Eren Gümüş

İstanbul, Eylül 2010

ÖNSÖZ

Küreselleşme ile eğitime verilen önemin artması devlet üniversitelerinin karşısına vakıf üniversitelerini çıkarmış ve eğitimde büyük bir rekabet ortamı yaratmıştır. Gelişen teknoloji ve iletişim ağları sayesinde giderek küçülen dünyamızda ortak dil olan İngilizcenin önemi de artmış ve üniversitelerin eğitimde küresel paylaşımlara gidebilmesi, gelişebilmesi ve birbirleriyle rekabet edebilmesi için kalitelerini yükseltmeleri gerektiği gerçeğini gözler önüne sermiştir. Bu durum eğitim kurumlarının varlıklarını koruyabilmesi için gençleri geleceğe hazırlayan öğretim elemanlarının verimli çalışabilmesine bağlı olduğunun farkına varılmasını sağlamıştır.

Bu çalışma devlet ve vakıf üniversiteleri yabancı diller bölümünde çalışan öğretim elemanlarının performanslarını artırmalarının onların iş doyumunu ve kurumsal bağlılığı ile olan ilişkisini araştırmayı amaçlamıştır.

Bu çalışmanın planlanması, hazırlanması ve uygulanması aşamalarında bana yardımcı olan, destek veren, yol gösteren, sabır ve anlayışını hiçbir zaman esirgemeyen değerli tez danışmanım Yrd. Doç. Dr. Aynur Eren GÜMÜŞ'e, Yüksek Lisans eğitim süresinde kişisel gelişimime katkıda bulunan hocalarım Prof. Dr. Münevver ÖLÇÜM ÇETİN, Prof. Dr. Betül ÇOTUKSÖKEN ve Yrd. Doç. Dr. Ali TEMEL'e, ayrıca beni her zaman destekleyen değerli bölüm başkanım Yıldız CAN'a sonsuz teşekkür ederim.

Ayrıca mastır yapmamda bana destek olan ve güç veren değerli arkadaşlarım Yrd. Doç. Dr. Türkay BULUT, Yrd. Doç. Dr. Şehnaz ŞAHİNKARAKAŞ ve Mahir SARIGÜL'e ve anketleri yanıtlayarak araştırmama katkıda bulunan tüm meslektaşlarıma teşekkürü borç bilirim.

Tez çalışmam sırasında sevgi, sabır, destek ve yardımlarını esirgemeyen sevgili eşim Mahmut TEZCAN'a ve mastır yapmamda en büyük payı olan biricik oğlum Arda'ya sonsuz teşekkür ederim.

Feray TEZCAN

ÖZET

VAKIF VE DEVLET ÜNİVERSİTELERİNDE GÖREV YAPAN YABANCI DİLLER İNGİLİZCE BÖLÜMÜ ÖĞRETİM ELEMANLARININ İŞ DOYUMU VE KURUMA BAĞLILIKLARININ İNCELENMESİ

Küreselleşme ile aradan kalkan sınırlar, uluslararası düzeyde bir rekabet ortamı oluşturduğu için, gelecek nesilleri yetiştiren, birer öğretim kurumu olan üniversitelerin de eğitim kalitelerini yükseltmeleri gerektiği gerçeğini gözler önüne sermiştir. Bu arada yabancı dilin ve öğretim elemanlarının önemi de ortaya çıkmıştır. Buna göre, üniversiteler kalitelerini yükseltmek ve ayakta kalabilmek için öğretim elemanlarının iş doyumunu ve örgütsel bağlılığını artırmayı sağlayıp sağlayamadığı merak konusu olmuştur.

Bu araştırmanın amacını, devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan Yabancı Diller Bölümü İngilizce öğretim elemanlarının iş doyumunu ve örgütsel bağlılığını çeşitli değişkenlere (cinsiyet, yaş, medeni durum, kıdem, çalışma arkadaşları desteği, ilerleme olanakları, kararlara katılma ve kuruma) göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek oluşturmaktadır.

Araştırmada İstanbul il sınırları içerisindeki iki vakıf, iki devlet üniversitesinin Yabancı Diller İngilizce Bölümünde çalışan 144 öğretim elemanına ulaşılmış ve

verilen Kişisel Bilgi Formu, Minnesota İş Doyum Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği ile veriler elde edilmiş ve istatistiksel analizler yapılmıştır.

Araştırmanın bulgularına göre; devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan Yabancı Diller Bölümü İngilizce öğretim elemanlarının dışsal ve genel iş doyum puanları cinsiyete göre incelendiğinde, sadece içsel doyum puanlarında anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmüştür. Öğretim elemanlarının medeni durumlarına göre genel iş doyum puanlarında anlamlı bir farklılık olduğu; bekâr öğretim elemanlarının genel iş doyum puanlarının, evli olan öğretim elemanlarından daha yüksek olduğu görülmüştür. İngilizce öğretim elemanlarının iş doyum puanları yaşlarına göre ise farklılık göstermediği bulunmuştur. Kıdeme göre bakıldığında; 1-5 yıllık mesleki kıdeme sahip İngilizce öğretim elemanlarının genel iş doyum puanlarının, daha uzun mesleki kıdeme sahip öğretim elemanlarından daha yüksek olduğu görülmüştür. Öğretim elemanlarının görev yaptığı üniversitenin devlet ya da vakıf üniversitesi oluşuna göre genel iş doyum puanlarında da anlamlı bir farklılık bulunduğu; öğretim elemanlarının genel iş doyum puanlarının, devlet üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarından daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Algılanan ilerleme imkânlarına göre; her üç ilerleme imkanı algısı grubunda (düşük, orta, yüksek) bulunan öğretim elemanlarının genel iş doyumunun anlamlı bir şekilde birbirinden farklı olduğu görülmüştür. Algılanan kendi kararlarını uygulayabilme düzeyine göre; yine her üç kendi kararlarını uygulayabilme algısı grubunda bulunan öğretim elemanlarının genel iş doyum puanları anlamlı bir şekilde birbirinden farklı olduğu bulunmuştur. Çalışma arkadaşları desteği algısı yüksek olan öğretim elemanlarının genel iş doyum puanlarının diğer iki grupta bulunan öğretim elemanlarından daha yüksek olduğu görülmüştür.

Örgütsel bağlılık puanlarının ortalamalarına bakıldığında ise, kadın öğretim elemanlarının kurumlarına olan bağlılık puanlarının erkeklere göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Öğretim elemanlarının medeni durumlarına göre ise, onların genel örgütsel bağlılık puanlarında da anlamlı farklılık olmadığı görülmüştür. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının yaşının, hem genel bağlılık düzeylerinde hem de alt boyutlarında anlamlı bir farklılaşma olmadığı anlaşılmıştır. Ortalama puanlara bakıldığında; 16 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip İngilizce öğretim elemanlarının normatif bağlılık puanlarının, daha kısa mesleki kıdeme sahip diğer üç gruptaki öğretim elemanlarından daha yüksek olduğu görülmüştür. Ortalama puanlar incelendiğinde; hem vakıf hem de devlet üniversitelerinde çalışan İngilizce öğretim elemanlarının kurumlarına bağlılık puanları birbirine son derece yakın olduğu görülmektedir. Algılanan ilerleme imkânlarına göre öğretim elemanlarının genel örgütsel bağlılık puanlarının da farklılaştığı bulunmuştur. Düşük ilerleme imkânı algısına sahip öğretim elemanların örgütsel bağlılık puanları, yüksek ilerleme imkânı algısına sahip öğretim elemanlarından daha düşük olduğu görülmektedir. Algılanan kendi kararlarını uygulayabilme serbestliğine göre, öğretim elemanlarının genel örgütsel bağlılık puanlarında farklılık bulunmuştur. Algılanan çalışma arkadaşları desteğine göre, öğretim elemanlarının genel örgütsel bağlılık puanlarının da farklılaştığı bulunmuştur.

Araştırmanın sonucunda elde edilen bulgularda, devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan Yabancı Diller Bölümü İngilizce öğretim elemanlarının genel iş doyum düzeyi ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında da orta düzeyde anlamlı

bir ilişki bulunmuş ve örgütsel bağlılığın iş doyumunun anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmüştür.

Bulgular alan yazın, kültür ve araştırmanın koşulları dikkate alınarak yorumlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel (Kurumsal) Bağlılık, İş Doyumu

ABSTRACT

THE ANALYSIS OF JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF LANGUAGE INSTRUCTOR WORKING IN FOREIGN LANGUAGE DEPARTMENT OF STATE AND FOUNDATION UNIVERSITIES

Since blurred boundaries and interconnectedness due to globalization have given way to an internationally competitive market, it has become essential that universities, as institutions shaping the future generations both academically and socially, should enhance their quality in terms of education they offer and life skills they help students gain. Meanwhile, foreign language learning and language instructors have never been appreciated as much as they were ever before. So to this end, it has always been an issue as to find out whether they are successful in increasing the level of their instructors' job satisfaction and organizational commitment so that they could increase their institutional quality and compete the others. This study has been conducted with the belief that the happiness of an employee working in an institution would surely increase the work efficiency and the organizational success.

This study aims to explore if the job satisfaction and organizational commitment of language instructors working in Foreign Languages Departments of state and foundation universities change based on different variables (such as gender, age, marital status, seniority, support from the colleagues, professional development, contributing to the decision-making process, and institution).

In this research, 144 language instructors working in the foreign languages departments of two state and two foundation universities in Istanbul have been sampled and the data were obtained through Personal Information Forms and Minnesota Satisfaction Questionnaire and Organizational Commitment Questionnaire. Statistical analyses have been made based on the data collected.

According to the findings from the study, it has been observed that the external and general job satisfaction points of language instructors at state and foundation universities do not show a meaningful difference in terms gender, yet there is a meaningful differentiation in their points of internal satisfaction. As far as the marital status of language instructors is concerned, there is a meaningful difference in the overall job satisfaction; single language instructors have higher overall job satisfaction points than the married ones. It is also found out that the overall job satisfaction of language instructors in terms of age does not show any difference. Whereas, when seniority is at play, those who have 1-5 years of job experience have higher overall job satisfaction points than the ones with longer job experience. As for the workplaces of language instructors, whether they work in a state or foundation university, a significant difference does exist in their overall job satisfaction points and those working at foundation universities have higher job satisfaction level than those at state universities. According to the perceived professional development opportunities, job satisfaction of instructors in all the three professional development perception groups (low, medium, high) varies significantly from each other. As far as the perceived ability to perform self-made decisions is concerned, again instructors in all the three groups show different overall job satisfaction levels. Instructors with

high perception of colleague support, on the other hand, have higher overall job satisfaction points than the instructors from two other groups.

Looking at the average points of organizational commitment, female instructors seem to have higher commitment points compared to those of males. In terms of marital status of the instructors' commitment points, there has been no significant difference in their organizational commitment points. The age of the instructors participated in the study has shown no differentiation both in terms of their overall commitment levels and its sub-dimensions. When looked at average points, language instructors with 16+ years of experience have higher normative commitment points than those of less experience in other three groups. Again when the average points are analyzed, both the instructors working at state and foundation universities have almost similar organizational commitment points. According to the perceived professional development opportunities, it has been observed that the organizational commitment points of the instructors vary. Instructors with a low perception of professional development opportunities have lower organizational commitment points than those with a high perception of professional development opportunities. According to the freedom of perceived ability to implement their own decisions, there has been a difference in their organizational commitment points. It has also been found that instructors' overall organizational commitment points vary according to perceived colleague support.

The findings of the research have shown that there has been a meaningful relation between the overall job satisfaction and organizational commitment levels of language instructors of Foreign Languages Departments at both state and foundation

universities and it has been observed that organizational commitment is a determining precursor of job satisfaction.

The data obtained have been analyzed by taking literature, culture and the terms of research into careful consideration.

Key Words: Organizational Commitment, Job Satisfaction

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	i
ÖZET.....	ii
ABSTRACT.....	vi
İÇİNDEKİLER.....	x
TABLolar LİSTESİ.....	xiv

BÖLÜM I

1. GİRİŞ.....	1
1.1. Yönetim.....	1
1.2. İş Doyumu	4
1.2.1. İş Doyumunu Oluşturan Boyutlar.....	8
1.2.1.1. İçsel Boyutlar.....	9
1.2.1.2. Dışsal Boyutlar.....	10
1.2.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler.....	11
1.2.2.1. Cinsiyet.....	12
1.2.2.2. Yaş.....	13
1.2.2.3. Medeni Durum.....	13
1.2.2.4. Mesleki Kıdem.....	14
1.2.2.5. İlerleme İmkanları.....	14
1.2.2.6. Çalışma Arkadaşları Desteği.....	15
1.2.2.7. Kararlara Katılma.....	16
1.3. Örgütsel Bağlılık.....	16
1.3.1. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Kişisel Faktörler.....	18
1.3.2. Örgütsel Bağlılığın Boyutları.....	19
1.4. Eğitim Yönetiminde İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık.....	23

1.5. Araştırmanın Amacı.....	26
1.6. Araştırmanın Problemleri.....	26
1.7. Araştırmanın Önemi.....	27
1.8. Sınırlılıklar.....	29
1.9. Varsayımlar.....	30
1.10. Tanımlar ve Kısaltmalar.....	30
1.11. İlgili Araştırmalar.....	31
1.11.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar.....	31
1.11.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar.....	36
1.11.3. Araştırmaların Değerlendirilmesi.....	39

BÖLÜM II

2. YÖNTEM.....	40
2.1. Araştırmanın Modeli.....	40
2.2. Evren ve Örneklem.....	40
2.3. Veri Toplama Araçları.....	43
2.3.1. Kişisel Bilgi Formu.....	43
2.3.2. Minnesota İş Doyum Ölçeği.....	43
2.3.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği.....	44
2.4. Verilerin Çözümlemesi.....	46

BÖLÜM III

3. BULGULAR VE YORUM.....	48
3.1. İngilizce Öğretim Elemanlarının İş Doyumlarının İncelenmesine İlişkin Bulgular.....	48

3.1.1. İngilizce öğretim elemanlarının iş doyumunu cinsiyete göre incelenmesine ilişkin bulgular.....	52
3.1.2. İngilizce öğretim elemanlarının iş doyumlarının medeni durumlarına göre incelenmesine ilişkin bulgular.....	54
3.1.3. İngilizce öğretim elemanlarının iş doyumlarının yaş değişkenine göre incelenmesine ilişkin bulgular.....	55
3.1.4. İngilizce öğretim elemanlarının iş doyumlarının mesleki kıdem değişkenine göre incelenmesine ilişkin bulgular	57
3.1.5. İngilizce öğretim elemanlarının iş doyumlarının görev yapılan üniversiteye göre incelenmesine ilişkin bulgular	59
3.1.6. İngilizce öğretim elemanlarının iş doyumlarının algılanan ilerleme imkânlarına göre incelenmesine ilişkin bulgular.....	61
3.1.7. İngilizce öğretim elemanlarının iş doyumlarının kendi kararlarını uygulama düzeylerine göre incelenmesine ilişkin bulgular.....	63
3.1.8. İngilizce öğretim elemanlarının iş doyumlarının algılanan çalışma arkadaşları desteğine göre incelenmesine ilişkin bulgular.....	66
3.2. İngilizce Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bağlılıklarının İncelenmesine İlişkin Bulgular.....	69
3.2.1. İngilizce öğretim elemanlarının örgütsel (kuruma) bağlılıklarının cinsiyetlerine göre incelenmesine ilişkin bulgular.....	72
3.2.2. İngilizce öğretim elemanlarının örgütsel bağlılıklarının medeni durumlarına göre incelenmesine ilişkin bulgular.....	74
3.2.3. İngilizce öğretim elemanlarının örgütsel bağlılıklarının yaşlarına göre incelenmesine ilişkin bulgular.....	76
3.2.4. İngilizce öğretim elemanlarının örgütsel bağlılıklarının mesleki kıdemlerine göre incelenmesine ilişkin bulgular	78
3.2.5. İngilizce öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık puanlarının görev yapılan üniversite değişkenine göre incelenmesine ilişkin bulgular	80
3.2.6. İngilizce öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık puanlarının algılanan ilerleme imkânlarına göre incelenmesine ilişkin bulgular.....	81

3.2.7. İngilizce öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık puanlarının algılanan kendi kararlarını uygulama düzeyi değişkenine göre incelenmesine ilişkin bulgular.....84

3.2.8. İngilizce öğretim elemanlarının örgütsel bağlılıklarının çalışma arkadaşı desteğine göre incelenmesine ilişkin bulgular.....87

3.3. İngilizce Öğretim Elemanlarının İş Doyumu Düzeyleri ile Örgütsel Bağlılık Düzeyi Arasındaki İlişkilere Dair Bulgular.....90

BÖLÜM IV

4. SONUÇLAR, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....94

4.1. SONUÇ VE TARTIŞMA.....94

4.2. ÖNERİLER.....102

5. KAYNAKLAR.....105

6. EKLER.....114

6.1.Ek-1 Normallik Dağılımı ve Varyans Homojenliği Testleri.....114

6.2.Ek-2 Pos-Hoc Scheffe Anlamlı Farklar Testleri.....121

6.3.Ek-3 Kişisel Bilgi Formu.....129

6.4.Ek-4 Minnesota İş Doyum Ölçeği.....130

6.5.Ek-5 Örgütsel Bağlılık Ölçeği.....132

7. ÖZGEÇMİŞ.....133

TABLÖLAR

Tablo 2.1. Öğretim elemanlarının kişisel özelliklerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları ($N=144$).....	39
Tablo 3.1. Öğretim elemanlarının iş doyumlarına ilişkin betimsel istatistikler.....	47
Tablo 3.2. Öğretim elemanlarının iş doyum puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin t-testi sonuçları.....	50
Tablo 3.3. Öğretim elemanlarının iş doyum puanlarının medeni hal değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine dair t-testi sonuçları.....	52
Tablo 3.4. Öğretim elemanlarının iş doyum puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin ANOVA testi sonuçları.....	54
Tablo 3.5. Öğretim elemanlarının iş doyum puanlarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin ANOVA testi sonuçları....	55
Tablo 3.6. Öğretim elemanlarının iş doyum puanlarının görev yapılan üniversite değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine dair t-testi sonuçları.....	57
Tablo 3.7. Öğretim elemanlarının iş doyum puanlarının algılanan ilerleme imkânlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin ANOVA testi sonuçları.....	59
Tablo 3.8. Öğretim elemanlarının iş doyum puanlarının algılanan kendi kararlarını uygulama düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin ANOVA testi sonuçları.....	61

Tablo 3.9. Öğretim elemanlarının iş doyumu puanlarının algılanan çalışma arkadaşları desteği değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin ANOVA testi sonuçları.....	64
Tablo 3.10. Öğretim elemanlarının örgütsel bağlılıklarına ilişkin betimsel istatistikler.....	67
Tablo 3.11. Öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin t-testi sonuçları.....	70
Tablo 3.12. Öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık puanlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin t-testi sonuçları.....	72
Tablo 3.13. Öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin ANOVA testi sonuçları.....	74
Tablo 3.14. Öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık puanlarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin ANOVA testi sonuçları.....	76
Tablo 3.15. Öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık puanlarının görev yapılan üniversite değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine dair t-testi sonuçları.....	78
Tablo 3.16. Öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık puanlarının algılanan ilerleme imkânları düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin ANOVA testi sonuçları.....	79

Tablo 3.17. Öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık puanlarının algılanan kendi kararlarını uygulama düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine dair ANOVA testi sonuçları.....	82
Tablo 3.18. Öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık puanlarının algılanan çalışma arkadaşları desteği değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine dair ANOVA testi sonucu.....	85
Tablo 3.19. İçsel doyum ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik basit regresyon analizi sonuçları.....	88
Tablo 3.20. İçsel doyum ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik basit regresyon analizinin coefficient tablosu.....	88
Tablo 3.21. Dışsal doyum ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik basit regresyon analizi sonuçları.....	89
Tablo 3.22. Dışsal doyum ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik basit regresyon analizinin coefficient tablosu.....	89
Tablo 3.23. İş doyumunu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik basit regresyon analizi sonuçları.....	90
Tablo 3.24. İş doyumunu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik basit regresyon analizinin coefficient tablosu.....	91

BÖLÜM I

GİRİŞ

Küreselleşme ile sınırların ortadan kalkması, her işletmenin uluslararası düzeyde rekabet etmesini gündeme getirmiştir. Bu rekabet ortamında ayakta kalabilmek için en önemli unsur “fark yaratmak”tır. Bu durum; bilim üreten; yüksek nitelikte bilim, teknoloji ve yönetim elemanları yetiştiren; ülke ve dünya sorunlarını üzerinde çözümler üretebilen ve kısaca gelecek nesilleri yetiştiren, en önemli kurum olan üniversitelerin de kalitesini yükseltmesinin gerekliliğini ve buna bağlı olarak kurumda çalışan elemanların önemini farkına varılmasını sağlamıştır. Öğretim elemanlarının ön plana çıkması, “insan unsurunun özellikleri,” iş doyumunu” ve “örgütsel bağlılık” gibi kavramların da önemini gündeme getirmiştir.

Vakıf ve Devlet Üniversitelerinin de aralarında fark yaratabilmeleri ve eğitimin kalitesini yükseltmeleri öğretim elemanlarının iş doyumuna ve çalıştıkları kuruma olan bağlılıklarıyla ilişkilidir.

1.1. Yönetim

Evrensel bir kavram olan yönetim insanla ilgilidir. Bilimsel yöntemler kullanılarak insanı ve insanın diğer insanlarla ilişkilerini inceler. İnsanların toplu yaşama geçtikleri dönemle birlikte başlayan yönetim kavramı, Güney’e (2000, s.261)

göre; toplumsal ihtiyaçların bir bölümünü karşılamak üzere kurulan bir organizasyonda önceden belirlenmiş amaçları gerçekleştirecek işleri yapmak için bir araya getirilen insan gücünün ve diğer kaynakları örgütleyip eşgüdümleyerek eyleme geçme sürecidir.

Ricketts (2009) 100 yıl içerisinde gelişen bir kavram olan yönetimin tanımını; bir gurubun veya organizasyonun yönetsel, idare ve denetsel bir çalışması olduğunu; Bennis ve Nanus'un ise yönetimi; iş programını yönetmek ve etkinlikleri başarmak olarak tanımladığını belirtmiştir.

Bursalıoğlu'na (1967) göre yönetim; önceden kararlaştırılmış teşkilat amaçlarının gerçekleşmesi için, teşkilattaki madde ve insan kaynaklarına yön veren, kullanan ve denetleyen bir faaliyettir (aktaran Coşkun,1984). Başaran (2004, s. 139) yönetim ve yönetmeni şöyle tanımlamıştır: Yönetim, belli amaçları gerçekleştiren örgütlere özgü dar bir kavramdır, iş görenin ruhsal sınırları içinde bağlılığını sağlamaya yöneliktir, yönetmen yasal yolla elde ettiği erki ve hakkı kullanır, saptanmış amaçları gerçekleştirmek için iş görenlere görevleri yaptırmaya çalışır.

Genç (2005, s.16) yönetimi, bir amacın gerçekleşmesi için, örgütsel kaynakların (doğa, emek, sermaye, bilgi) koordinasyonudur diye tanımlarken, yönetim etkinliklerinin bir süreç halinde devam ettiğini vurgular. Kamu veya özel organizasyonlarda tüm örgütsel ve yönetsel etkinlikler; planlama, örgütleme, kadrolama, yönlendirme, koordinasyon ve denetimden oluşur. Genç, süreç olarak yönetimi, yönetim fonksiyonlarının yerine getirilmesini sağlayan bilim yanı olan; insanlar aracılığıyla örgütsel hedeflere ulaşma sanatı olarak tanımlamaktadır.

Yönetim becerileri hakkında bir genel görüşte; yöneticiliği, ilgili fiyat ve talep gibi işleri hesaplama, mevcut nakit para ve uygun zaman ayarlama veya hammadde ve iş maliyetini hesaplama gibi bir takım sınırlılıklar içinde dahi, hammadde, zaman ve insan kaynaklarının dağılımını en iyi şekilde kullanma işi olarak belirtir (Coaching service, 2008).

Yönetim, kurallarla belirlenmiş bir görevi belirlendiği şekilde yerine getirmektir. En geniş anlamda yönetim:

1. Amaç, hedef ve yön belirlemek,
2. İlerlemenin nasıl yapılacağını ve amaca nasıl ulaşılacağını planlamak,
3. Amacın planlandığı şekilde ekonomik olarak başarılabilmesi için zaman, hammadde ve insan gibi, mevcut kaynakları organize etmek,
4. İlerlemeleri (plana göre başarıyı hesaplamak ve uygun olduğu zaman doğru uygulamayı yapmak) kontrol etmek,
5. Örgütsel standartları geliştirmek ve uygulamak (Everard ve Morris,1990, s.4).

Yönetimde insan ilişkileri de çok önemlidir. Yöneticinin en büyük görevlerinden birisi de örgütsel etkililiği, örgütün var olan gücünü ve bilimsel yöntemleri kullanarak örgütsel amaçların planlanan düzeyde gerçekleştirilmesi, sağlamaktır (Başaran, 2004, s.25).

Etkili yönetim; teknik, insan ve kavramsal olmak üzere üç kişisel beceriye dayalıdır:

Teknik Beceri: Yöneticinin belirli bir görev ya da faaliyet için gerekli bilgi ve yeterliliğe sahip olması; uygun alet ve teknikleri kullanma becerisi, analitik zeka ve belirli alanlarda uzman olmasını kapsar.

İnsan Becerisi: Yöneticinin insanlarla çalışabilme becerisi ve bilgisinin olmasıdır. Bu beceriler bir yöneticiye, gurup üyelerinin bir görev ya da işi başarmak için birlikte çalışmasında yardımcı olmasını sağlar.

Kavramsal Beceri: Yöneticinin fikir üretmek için çalışma becerisidir. Kavramsal becerisi olan bir yönetici, organizasyona veya guruba şekil veren detaylar ve fikirler hakkında rahatlıkla konuşabilme, olaylara daha geniş bir pencereden bakabilme, anladığını herkesin anlayabileceği şekilde aktarabilme yeteneğine sahiptir (Rickett, 2009).

Bu bilgiler ışığında yönetim, belirli bir takım amaçlara ulaşmak için başta insan olmak üzere, parasal kaynakları, araç gereçleri, hammaddeleri ve zaman faktörünü etkin kullanmaya olanak verecek kararlar alma ve bunları uygulama sürecidir.

1.2. İş Doyumu

Organizasyonlardaki yaşamın duygulara dayalı olduğunu söyleyen Barutçugil, (2002, s. 216) başarılı organizasyonların, başarı, büyüme ve yaratıcılık için çalışanlarının duygusal güvenliğinin karşılanması gerektiğini bildiğini savunarak iş

doyumunu ile şöyle bağlamıştır. Her insanda davranışları yönlendiren pek çok güdü vardır ve bir kişideki güdülerin karışımı ve etkileşimi bir başka kişideki güdülerle aynı değildir. Her çalışanın kendi motivasyonunun belirleyicileri farklıdır. Çalışanların iş ortamındaki ana amaçları da farklıdır. Bu nedenle, tüm çalışanlarda moral ve verimliliği artırabilecek belli tek bir strateji yoktur. Bir çalışan, çalıştığı organizasyona beklentilerini, duygularını ve bir takım istek ve ihtiyaçlarını da birlikte getirir. Bütün bunların karşılanması ve çalışanın doyumunu bir dereceye kadar, o organizasyonun kontrolündedir. Eğer üst yönetimin yaklaşımı olumlu ise, diğer basamaklardaki yöneticilerde organizasyondaki ilkeleri göz önünde bulundurarak çalışanların ihtiyaçlarını yerine getirmeye çalışacaklardır.

İş doyumunun işletmeler ve çalışanlar açısından önemi 1930'lu yıllardan beri gündemde olup konu ile ilgili binlerce araştırma yapılmıştır (Şişman ve Turan: 2004, s.119). Klasik teorinin " rasyonellik", "işte düzen" ve "etkinlik" temel kavramlarına karşılık, neo-klasik akım, "insan unsurunun özellikleri ", " motivasyon", "örgütsel davranış", "karara ve yönetime katılma", " iş doyumunu" gibi insan merkezli bir yönetim anlayışı getirmiştir (Tutar, 2003, s. 33).

İş doyumuna duyulan ilgi ilk olarak yönetimde insan ilişkileri yaklaşımına verilen önemin artmasıyla ortaya çıkmıştır. Daha önce hüküm süren klasik yönetim anlayışında insan bir mekanik unsur olarak görülmekteydi. İnsana verilecek doyumdan çok örgütsel verimlilik üzerinde yoğunlaşılmaktaydı. İnsan ilişkileri yaklaşımıyla gelişen neoklasik yönetim anlayışı beraberinde iş doyumunu kavramını da getirmiştir (Telman ve Ünsal, 2004, s.13).

İş doyumu, örgütsel davranışı etkilemesi ve insana yönelik yapılan çalışmalarla doğrudan ilişkili olması nedeniyle endüstriyel ve örgütsel psikoloji literatüründe önemli bir yere sahiptir. Ancak bu konudaki araştırmaların pek çoğu içerik açısından yetersizdir ve çelişkili sonuçlar vermektedir. Bu nedenle genel geçerli iş doyumu tanımı oluşturmak son derece güçtür. Bunun sebepleri arasında iş doyumunun hissetmekle ilgili olması, çevresel şartlara duyarlı olması ve son olarak da çalışanların işin belirli boyutlarına karşı olumlu tutuma sahip olurken diğerlerine karşı olumsuz tutuma sahip olmaları sayılabilir (Baş, 2002, s. 19-20).

İş doyumu denince, işten elde edilen maddi çıkarlar ile işçinin beraberce çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve eser meydana getirmenin sağladığı mutluluk akla gelir. İşçi çalışması sonucunda ortaya koyduğu eseri somut olarak görebiliyorsa, bundan duyacağı işçilik gururu onun için büyük tatmin kaynağı olacaktır (Eren, 2004, s. 202). İş doyumu, kişinin işine ve işinde karşılaştığı durumlara karşı geliştirdiği tutumu, iş ve işin sağladığı faydalarla ilgili algıları ve buna verdiği duygusal cevabı ifade etmektedir (Luthans, 1994, s.108). Trevor'a (2001, s. 621) göre iş doyumu, bireyin görevinden ayrı olarak, işyerinin fiziki ve sosyal durumuna yönelik duygusal tepkisidir.

Güney 'e (2000, s. 119) göre iş doyumu; bir örgütte sağlam bir örgütsel ortamın oluşturulmasının bir ölçüsüdür. İş doyumu, çalışanların işlerinden duydukları hoşnutluk veya hoşnutsuzluktur. İşin özellikleri ile işgörenlerin istekleri birbirlerine uyduğu zaman gerçekleşir. Lorke (1976) iş doyumunu, “ kişinin işini veya iş tecrübelerini değerlendirmesinden doğan memnuniyeti veya olumlu duyguları “ olarak tanımlar (aktaran Anderson, 2005, s. 26).

Riggio 'a (2003, s. 214) göre iş doyumu; kişinin işine karşı hissettiği duygu ve tavırlarını içerir. Bir işin, iyi ve kötü, pozitif ve negatif, bütün yönleri tatmin duygusunu geliştirmeye yardımcı olur. İş doyumu bir kimsenin işinin, o kişinin işle ilgili değerleri doldurması sonucu oluşur (Kaya, 2003, s.19).

Başaran'a (1982, s. 20) göre ise, bir örgütün iki temel amacından biri hizmet ya da mal üretmek, diğeri de işgörenlerin işten doyumlarını sağlamaktır. İşgörenlerin doyumunu sağlamak da örgütün ürünüdür. Bir işgörenin örgütte varoluşunun nedeni bu iki amacı da yeterli düzeyde gerçekleştirmektir.

Çoğu araştırmacılar, iş doyumu sayesinde oluşan olumlu duyguların iş tutumunu etkilediği görüşünde hemfikirdirler. Yani, iş doyumu, devamsızlık, iş hacmi ve performans gibi önemli iş çıktıları ile durum ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkiye aracı olur (Riggio, 2003, s. 242).

Tanımlaması güç olan iş doyumu, Nelson ve arkadaşları (1995, s.116-118) tarafından belirli beklentilerle işe giren bireyin, bu beklentileri karşıladığı sürece tatmin olduğu şeklinde tanımlanmıştır. O halde iş doyumu beklentilerin karşılanması şeklinde de tanımlanabilir. Karadal (2001) iş doyumunu; işgörenin işine karşı gösterdiği genel tutum olarak tanımlar. Rad ve Mohammadian (2006) da iş doyumunu çalışanların işlerine ve iş yerlerine karşı tutumu olarak tanımlar. Bu tanımı Pool (1997) da kullanmaktadır. Locke'ın tanımı da oldukça kabul görmektedir. Bu tanıma göre iş doyumu, "kişinin işini ve iş tecrübesini değerlendirmesi sonucu oluşan zevkli veya olumlu hisler" olarak tanımlanmaktadır (İnce, 2003, s. 4).

Spector'a göre (1997, s. 2) iş doyumunu; kişinin işini ve işin farklı yönlerini nasıl değerlendirdiği; işinden hoşlanma (doyum) ve hoşlanmama (doyumsuzluk) durumu olarak tutumsal bir değişkendir.

1.2.1. İş Doyumunu Oluşturan Boyutlar

İş doyumunu hem bireysel hem de örgütsel açıdan önemlidir. Birey açısından bakıldığında iş, çalışan bireyin yaşamında önemli bir yer tutmaktadır. Günün üçte birinin işte geçmesi, doğal olarak bireyin bir takım fiziksel, ruhsal ve sosyal gereksinimlerinin karşılanmasını iş ortamından beklemesine neden olmaktadır. Bu, çalışanın genel yaşam doyumunu, fiziksel ve ruhsal sağlığını olumsuz yönde etkilemektedir. Öte yandan iş doyumsuzluğu işe devamsızlık, kayıtsızlık, olumsuzluk, işi yavaşlatma, işten ayrılma ve benzeri gibi hizmeti olumsuz yönde etkileyen örgütsel sonuçlara yol açmaktadır (Uyar, 1996, s. 66).

Alan yazında iş doyumunu oluşturan bir çok farklı boyut ortaya konulmaktadır. İş doyumunun psikoloji disiplini ile yakın ilişkide olması olaya farklı boyutlar kazandırmaktadır. Chruden (1973) çalışmalarında iş doyumunu ölçerken yedi faktörü göz önüne almıştır. Bunlar; 1) İşin niteliği, 2) Denetim, 3) Örgüt ve Yönetimi, 4) Yükselme olanakları, 5) Ücret ve benzeri ödemeler, 6) İş arkadaşlarıyla olan ilişkiler, 7) Çalışma koşulları (aktaran Karadal, 2001, s. 85).

Öncelikle farklı boyutlarda iş doyumunu olduğunu bilmek gerekir. Yapılan araştırmalar genellikle genel iş doyumunu belirtmektedir. Genel iş doyumunu, kişinin

işin tamamını ve onunla ilgili her şeyi bir bütün olarak gördüğü zamandır. Genel iş doyumunu aslında içsel ve dışsal iş doyumunun birleşimidir (Jones, 2009).

1.2.1.1. İçsel Boyutlar (Intrinsic Satisfaction)

İçsel doyum, işin doğasıyla ilişkili olup işgörenin yaptığı iş hakkında hissettikleri ile ilgilidir (Spector, 1997, s.15). İçsel doyum, çalışanın sadece yaptığı iş ve işin aslını oluşturan görevi düşündüğü zaman aldığı doyumdur (Jones, 2009).

İş tatmini, insanın, kendisinde aradığı ve almaya hakkı olduğu psikolojik içsel doyumunu, çalışma ortamında bulunmasıdır. İş tatmini yaş, cinsiyet, medeni durum, zeka, kişilik ve kariyer hedeflerine göre farklılık gösterir. İş tatmini, doğası gereği zihinsel olmaktan çok duygusaldır. Çoğu kez de para gibi dışsal faktörlerden çok, sosyal destek, statü, sorumluluk gibi içsel faktörlere bağlıdır (Tutar, 2003, s. 255).

İçsel doyum alt boyutunu oluşturan öğeler:

1. Etkinlik içinde olma : Her zaman meşgul olabilmek.
2. Bağımsızlık: İş ortamında tek başına çalışabilme olanağı.
3. Çeşitlilik: Değişik işler yapabilme şansı.
4. Sosyal statü: Toplumda saygın bir birey olabilme şansı.
5. Ahlaki değerler: İş etiğine aykırı olmayacak işler yapabilme.
6. İş güvenliği: Kadrolu çalışabilme olanağı.
7. Sosyal yardım: Başkaları için bir şeyler yapabilme şansı.
8. Sorumluluk: Kişilerin sorumluluk alabilmesi, kararlara katılabilme.
9. Yetenekleri kullanma: Kendi yeteneklerini kullanabilme.

10. Yaratıcılık: Kendi yöntem ve becerilerini kullanma.

11. Yetki: Kendi kararlarını uygulayabilme.

12. Başarı: Yaptığı işin üstesinden gelebilme hissidir.

İşin nitelik kuramının esası, insanların işi yaparken duydukları içsel doyumla motive olabilecekleri yönündedir. İşgörenler, işlerini eğlenceli ve anlamlı buldukları zaman, işlerini sevecek ve işlerini yapmaya motive olacaklardır (Spector, 1997, s.35).

1.2.1.2. Dışsal Boyutlar (Extrinsic Satisfaction)

Dışsal doyum, yapılması gereken işin veya görevin özünden çok, ücret gibi, çalışanın işe bakış açısıyla ilgilidir (Spector, 1997, s.15). Dışsal doyum daha çok örgüt politikasına, örgüt kültürü ve iklimine, toplumsal şartlara bağlı olarak belirlendiğinden, durumsal boyutlar olarak da isimlendirilir (Telman ve Ünsal, 2004, s. 39-57).

Dışsal doyum alt boyutunu oluşturan ögeler:

1.Yönetim-insan ilişkileri: Yöneticinin çalışanlarla olan ilişkisi.

2. Teknik yönetim: Yöneticinin karar verme yetisi.

3. İşletme politikası: Şirket politikalarının uygulanış şekli.

4. Ücret: Yapılan iş karşılığında alınan para.

5. Yükselme imkanları : Çalıştığı kurumda ilerleme imkanları.

6.Çalışma koşulları: Çalışma şartları, süresi, kullanılan ekipman, fiziksel koşullar (sıcaklık, nem, v.b.) (Locke,1976, aktaran Seçilir, 2004, s. 29)

7. İş arkadaşları: Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşması.

8. Takdir edilme: Yapılan işin ödüllendirilmesidir.

Dışsal doyum çalışanın sadece aldığı ücret, çalışma arkadaşları ve yönetim gibi işinin sağladığı şartları dikkate aldığı zaman aldığı doyumdur. Bu iki tip doyum da birbirlerinden çok farklıdır ve yapılan işe iki ayrı pencereden bakmaya yardımcı olur. Örneğin, işinde doyum elde edemeyen birey kendine “ Yaptığım işi ne ölçüde yapıyorum?” ve “İşimin sağladığı olanaklar ne ölçüde?” diye sormalıdır. Eğer verilen yanıtlar yapılan işin niteliği ile ilişkiyse, o halde bu içsel doyumsuzluk olarak adlandırılır (Jones, 2009).

1.2.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumunu; çalışanın işinin niteliği, ücreti, çalışma koşulları, yükselme ve gelişme fırsatları gibi iş değişkenlerine ait istekleri ile bunların işinden sağlanmasının düzeyine ilişkin algıları arasındaki farkın işlevi (Balcı, 1985, s.4) olarak görülmektedir.

1930'lardan bu yana yapılan çalışmalarda, iş doyumunu ve iş doyumunun belirleyicileri üzerinde durulduğu görülmektedir. Srirasta (1975), iş doyumunu ile ilgili yapılan araştırmalarda ele alınan değişkenleri gruplarken; vasıfla ilgili değişkenleri; yaş, hizmet süresi, eğitim düzeyi, yetenekler, beceri, medeni durum, cinsiyet, yetiştirme, kişilik ve zeka ölçümleri olarak (aktaran Özdayı, 1990) sıralamıştır.

Bireysel özelliklerin iş doyumunu üzerinde etkisi olduğu bilinmektedir. Bireylerin doğdukları zaman, mekan ve içinde yaşadıkları toplulukların sosyal yapısına bağlı olarak sahip oldukları görece sabit olan yaş, cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu v.b. özellikleri olarak tanımlanabilecek olan demografik özellikler de bireysel faktörler arasında sayılabilir (Yelboğa, 2007, s. 4 (2)).

Cinsiyet, yaş, unvan, iş deneyimi, öğrenim durumu ve kişilik gibi pek çok bireysel özellik iş doyumunu ve işle ilgili tutumları etkileyebilir. Bununla beraber bu etkenler işveren ya da örgüt tarafından değiştirilememektedir. Ancak örgütler pek çok çalışan için iş doyumunu yordayabilmektedir (Schultz ve Schultz, 1998, aktaran Yelboğa, 2007).

Mello'ya (2006, s. 95) göre, demografik değişiklikler iş doyumunu üzerinde birçok yönden etki yaratır. En belirgin olan şey, iş doyumunu konusunda farklı demografik grupların farklı değişkenlere değer vereceğinden, iş gücü artışı temsil eden demografik gruplar, iş doyumunu kaybı yönünden onlar için en önemli olan şeyleri görürler. Bu da işverenin bu olanakları sağlamak için arayışlarını sürdürmesi üzerinde baskı uygulayacaktır.

1.2.2.1. Cinsiyet

Toplumsal açıdan kadın ve erkeğe uygun görülen ve yüklenen görevler, çalışma yaşamında kadın ve erkeğin davranışlarını etkilemekte, çalışma yaşamına ve işe bakışta önemli bir ayrımı teşkil etmektedir. Elizur (1993) tarafından yapılan, cinsiyetlere göre çalışma değerlerinin tespitini içeren bir araştırmada; kadınların

çalışma arkadaşları, insanlarla iletişim, uygun iş saatleri, iş güvencesi değerlerine, erkeklerin de ücret, işte özerklik ve sorumluluk, kurumda etkin bir konuma sahip olma değerlerine önem verdikleri tespit edilmiştir (Izgar 2003, s. 149).

1.2.2.2. Yaş

Yaş durumu da çalışma hayatını etkilemektedir. Orta yaşlı kimseler, kökleşmiş bazı çalışma alışkanlıklarına sahip olduğu için işlerine daha çok bağlıdırlar. Genç bireylerin çalışma alışkanlıkları ve işlerine bağlılıkları o kadar sıkı ve kuvvetli olmayabilir. Çünkü, yaşamda ilgi çekici uğraşlar bulunabilir ve zamanlarının bir bölümünü eğlencelerle geçirebilirler. Yaşlı bireylerin çalışma ve güç hırsları azalmıştır; emniyete daha fazla önem verirler. Bu nedenle, moralleri genç ve orta yaşlı bireylere oranla daha zayıftır (Eren, 1979, s. 103).

1.2.2.3. Medeni Durum

Kadının geleneksel olarak ev işleri, çocuk bakımı gibi aile içine dönük işlevleri üstlenmesi ve erkeğin dışarıda çalışarak ailenin geçimini sağlayan bir rol ile özdeşleşmesi, kadın erkek arasında yüz yıllardır süren toplumsal rol bölüşümüne neden olmuştur (Tevrüz, 1989). Her iki eş de profesyonel mesleklere sahip olsa bile, çoğunlukla kadının yine ev ve çocukları ile ilgili sorumlulukları üstlenmesi iş doyumunu olumsuz olarak etkilemektedir (O'Driscoll,1996; aktaran Izgar, 2003, s. 149).

1.2.2.4. Mesleki Kıdem

Kıdem, kişinin bir işte ne kadar süre çalıştığını gösterir. Aynı işte uzun yıllar çalışan bir kişinin iş doyumunun yüksek olduğu düşünülür.

Çalışanın kurumda ve sektördeki çalışma yıllarının ve bilgi birikiminin iş doyumuna etkisi ve dolayısıyla terfi olanaklarının artırdığı konusunda bir çok araştırma yapılmıştır. Brush, Moch ve Poolan'ın (1987), meta analiz çalışmalarında örgütün kamu, özel veya hizmet, üretim sektörünün bir parçası olmasından bağımsız olarak kıdem, iş doyumunu ile ilişkili olduğu belirtilmektedir.

Ronen (1978), genel iş doyumunu ve mesleki kıdem arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında yaş ve kıdem ile iş doyumunu arasında olduğu varsayılan U-biçimli ilişkinin (Herzberg,1957) aslında mesleki kıdem ile iş doyumunu arasında olduğunu belirtir. Ronen'in bulgularına göre, içsel faktörler (işin kendisi) en önemli faktördür ve bu durum mesleki kıdemi yüksek olan bireylerin iş doyum düzeyinin artmasını açıklamaktadır (aktaran Sun, 2002).

1.2.2.5. İlerleme İmkanları

İnsanlar genellikle çalıştıkları işlerde başarılı olmak ve bir üst görev basamağına terfi etmek isterler. Terfi, elde edilen ücreti attırdığı gibi kişinin sosyal statüsünü ve toplumdaki konumunu da olumlu yönde etkileyebilmektedir (Karadal, 1999, s. 83) .

Ayrıca terfi, insanı çalışmaya sevk eden önemli bir unsurdur. İşe alınan bir kimse iş yerinde, ilerleme olanağının bulunmadığına ve ücretinin artmayacağına dair bir duyguya kapıldığında her türlü çabanın gereksiz olduğuna inanıp işe karşı olumsuz bir tutum takınabilir (Erdoğan, 2002). İşgören işinde başarılı olduğu takdirde yükselme beklentisi içine girer. Kurum içinde kariyer yollarının belli olması ve adil bir terfi sisteminin varlığı olumlu bir çalışma ortamı yaratacak ve performansı artıracaktır.

1.2.2.6. Çalışma Arkadaşları Desteği

İş tatmini denince, işten elde edilen maddi çıkarlar ile işçinin beraberce çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve eser meydana getirmenin sağladığı mutluluk akla gelir (Eren, 1979, s.103). Günlük yaşamlarını yarından fazlasını işyerinde geçiren çalışanlar, uyumlu ve destekleyici iş arkadaşlarıyla birlikte sosyalleşerek iş doyumunu artar. Kişinin içinde bulunduğu grup iş doyumunu etkilemektedir. Her işletmede biçimsel olan ve biçimsel olmayan gruplar bulunmaktadır. Çalışanın başarılı sayılan bir grup içinde yer alması ve yaşam felsefesi kendine uygun çalışanlarla birlikte olması onun iş tatminini artırıcı bir etki yapacaktır (Erdoğan,1996, s. 242). Aydın 'a (2000, s.13) göre; insanlar kendilerine daha iyi bir yaşam ortamı oluşturmak için, beraber yaşadığı çevresindeki diğer insanlarla işbirliği yaparak güçlerini birleştirirler. Böylece ulaşmak istedikleri şeylere daha rahat ve istedikleri ölçüde yaklaşma şansını yakalayabilirler.

1.2.2.7. Kararlara Katılma

Çalışanların kararlara katılması onları motive edeceğinden çok önemlidir. Ceylan'a (1998) göre, kararlara katılan personel işine, iş arkadaşlarına ve yönetime karşı olumlu duygular geliştirerek iş tatminleri yükselmektedir. Sabuncuoğlu ve Tüz'e (1998, s. 245) göre, yönetime katılma, astın kendi benliğinin doyumu için önemli olanaklar sağlayarak onu örgüte kaynaştırır ve örgütsel amaçlara doğru uyarır. Kişinin ruhunda, sorunları bulmak ve onlara başarılı çözümler sağlamak konusunda bir eğilim vardır. Bu eğilimin giderilmesi kişiye küçümsenemeyecek bir doyum sağlayacaktır.

1.3. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık örgütün amaç ve hedeflerine, örgütsel ilke, kural ve normlara uyma ve bunların yaşaması için gönüllü olma anlamına gelir. Çalışanlar örgütsel kurallara karşı iki tür davranış gösterirler; bunlardan biri "uyma" davranışı, diğeri "bağlanma" davranışdır. Yani çalışanların örgütsel kuralları benimsemeden yerine getirmeleri "uyma davranışı" iken, onların örgütsel kuralları, amaç ve hedefleri, örgütsel tüm çıkarları gönüllü olarak benimsemeleri ve bunun gereğini yapmaları, "bağlanma davranışı"dır (Tutar, 2007, s. 104).

Örgütsel etkililik ve çalışanlar üzerinde büyük etkisi olan örgütsel bağlılık derinlemesine araştırılmış ve bir çok araştırmacı tarafından öncesi ve sonuçları tanımlanmıştır. Allen ve Meyer (1990) örgütsel bağlılığı; bireyi örgüte bağlayan psikolojik durum olarak tanımlar.

Örgütsel bağlılık genel olarak işe katılma, sadakat ve örgüt değerlerine olan inanç da dahil olmak üzere bireyin örgüte olan psikolojik bağlılığını ifade eder (Çetin, 2004, s. 90). Örgütsel bağlılık, çalışanın kendisinden resmi olarak istenilmeyen, görevleri yapmaya gönüllü olması, yaptığı işe ve organizasyonun değerlerine bağlı olmasını da kapsayan bir çok önemli davranışın güzel bir yordayıcısı olduğu için, ilgili alan yazında önemli bir yer tutar (Haslam, 2004, s. 75).

Buchko'ya (1992) göre, çalışanların şirketten pay alması; örgütsel bağlılığı, üretimi, iş kalitesini ve iş doyumunu artırırken, devamsızlığı ve iş kaybını azaltır. Bunun ana sebebi, iş görenin parçası olduğu bir kuruma daha bağlı olmasındandır (Riggio, 2003, s. 236). Mowday ve arkadaşlarına (1982) göre ise, örgütsel vatandaşlık davranışı araştırmalarında örgütsel bağlılık tutumsal bir değişken olarak incelenmektedir (Anderson, 2001, s. 604).

Araştırmalar kurumsal bağlılığın performansla pozitif (Aranya, Kushnir ve Valency,1986), iş gücüyle negatif (Mathieu ve Zajac, 1990; Porter, Steers ve Modway, 1974) ve hedeflenen iş gücüyle negatif (Williams ve Hazer, 1986) ilişkisi olduğu göstermiş ayrıca, kurumsal bağlılığın takım çalışması, katılım, güç ve profesyonellik ile de pozitif bir ilişkisi olduğunu ortaya koymuştur (Welsch ve LaVan, 1981; aktaran Scandura ve Lankau, 1997, s. 379).

Bir başka yorum; kuruma bağlılığın iş doyumunun sonucu olduğu; iş doyumun bağlılığa aracı olma modeli; Porter, Steers, Modway ve Boulian'ın bağlılığın

oluşmasının doyuma göre daha uzun zaman aldığı ve daha kalıcı olduğunu vurular. (Tett ve Meyer, 1993, s. 260).

Örgütsel bağlılık, bireyin bir örgütle özdeşleşmesi ve onun amaçlarına bağlılığını ifade eder. Son 35.282 bireysel ve 68 çalışmanın meta analizi iş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve güçlü bir ilişki olduğunu ortaya çıkarmıştır. Yöneticiler daha yüksek seviyede bağlılığı sağlamak için iş doyumunu artırmaları yönünde bilgilendirilmiştir. Çünkü, daha yüksek bağlılık, daha yüksek verimliliği beraberinde getirmektedir (Kreitner & Kinicki, 1995, s. 162).

Örgütün yaşaması, işgörenlerin örgütten ayrılmamalarına bağlıdır. İşgörenler, örgüte ne kadar bağlıysa örgüt de o derecede güçlenmektedir. Örgütün, yaşamını devam ettirmek için iş görenlerin örgütten ayrılmasını önlemeye çalışılır. Bunu yaparken ücret arttırma, yükseltme olanağı sağlama, özendiriciler sunma gibi yollar izlemektedir (Çetin, 2004, s. 90).

1.3.1. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Kişisel Faktörler

İşgörenin çalıştığı kurumun amaç ve değerlerini kabul ederek, çalıştığı kurum yararına çaba harcama istekliliğini ifade eden örgütsel bağlılık ile bir çok faktör arasında ilişki olduğu yapılan araştırmalar sonucu bulunmuştur. Bireyleri birbirinden ayıran, bireysel farklılıkları ortaya çıkaran değişkenler de kişisel faktörleri oluşturmaktadır. Kişisel faktörler olarak ilk akla gelenler, yaş, cinsiyet, medeni durum, çalışma yılı sayılabilir. Bir araştırmaya göre; örgütsel bağlılık ile yaş, eğitim düzeyi ve çalışma yılı arasında pozitif bir ilişki olduğu saptanmış, öyle ki daha yaşlı

ve eğitim düzeyi daha yüksek olan çalışanlarla, aynı kurumda daha uzun süre çalışanların çalıştıkları kuruma daha bağlı oldukları görülmüştür (Becker ve Billings,1993; Modway & vd, 1992; aktaran Riggio, 2003, s. 227).

Çalışanın cinsiyeti örgütsel bağlılığı etkileyen kişisel faktörlerden biridir. Cinsiyet ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaların sayısı, kadınların çalışma hayatında aktif olarak yer almaya başladığı yıllardan itibaren artış göstermeye başlamıştır (Hartman ve Bambacas, 2000, s. 91-92).

Örgütsel bağlılığın boyutlarını inceleyen bir çalışmada cinsiyet ve öğrenim durumu farklılıklarının kişiye farklı güç, statü veya ayrıcalık getirmesinden dolayı özellikle öğrenimin bağlılık düzeyine de yansıtacağı belirtilmektedir (Karaca, 2001).

Medeni durum ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ile ilgili olarak evli iş görenlerin genellikle aile sorumlulukları nedeni ile maddi yükümlülüklerinin daha fazla olmasından dolayı bekar iş görenlere göre daha yüksek seviyede devam bağlılığına sahip olabilecekleri iddia edilmektedir (Abdulla ve Shaw,1999, s. 79, aktaran Güçlü, 2006).

1.3.2. Örgütsel Bağlılığın Boyutları

Stup'a (2006) göre, örgütsel bağlılık organizasyona bağlılık hisseden iş görenlerin başka bir iş için mevcut işinden vazgeçmediği ve daha fazla performans sergilediği için çok önemlidir.

Meyer ve Allen'a (1991, s. 63-67) göre; çeşitli tanımları olan örgütsel bağlılık; iş görenin örgüte duygusal bağlılığı, işten ayrılmasıyla ortaya çıkacak olan maliyet ve örgütte kalma zorunluluğundan doğan bağlılık olmak üzere en az üç boyuttan oluşmaktadır. Bu üç boyuta göre bağlılık (a) iş görenin örgütle ilişkisini belirten ve (b) örgütte çalışmaya devam edip etmeyeceği kararını içeren psikolojik bir durumdur. "Duygusal bağlılık" iş görenin örgüte duygusal bağı, onunla özdeşleşmesi ve bütünleşmesi; "devam bağlılığı" örgütten ayrılma sonucunda ortaya çıkacak olan maliyetin farkında olması, "normatif bağlılık" ise işe devam etme zorunluluğu ile ilgili duygularıdır.

Allen ve Meyer'in 1987 yılında geliştirdiği üçlü, duygusal, devam ve normatif bağlılık modelinde iş gören ile örgüt arasında iş hacmini azaltan bir ilişki olmasına rağmen, bu ilişkinin nedenlerinin farklı olduğu da açıkça bilinmektedir. Örgüte duygusal yönden güçlü bir bağ hisseden iş gören istediği için; güçlü devam bağlılığı hissedenler ihtiyaçları olduğu için; normatif bağlılığı güçlü olanlar ise öyle olmasını istedikleri için örgütte çalışmaya devam ederler. (Allen ve Meyer 1990, s.3)

Mowday, Porter ve Steers' in (1982, s. 27) tanımlarına göre ise, duygusal bağlılık;

1. Organizasyonun amaçlarını ve değerlerine güçlü bir inanç ve kabul etme
2. Organizasyon adına tüm çabalarını ortaya koyma isteği
3. Organizasyon üyeliğini devam ettirmek için güçlü bir istek duymadır (aktaran Burns, 2008).

Devam bağıllığı, iş görenin çalıştığı organizasyondaki maaş, emeklilik hakları ve kardan pay alma gibi olanaklardan vazgeçme maliyetinin farkına varması ve alternatif iş imkanlarının olmaması nedeniyle örgütte çalışmaya devam etmesi durumudur (Gautam, ve ark., 2001, s.240).

Normatif bağıllık, bireyin örgütte çalışmayı kendisi için bir görev olarak görmesi ve örgüte bağıllık göstermenin doğru olduğunu hissetmesi olup, örgütten ayrılma sonucunda ortaya çıkacak kayıpların hesaplanmalarından etkilenmektedir. Kişiler bir minnettarlık sonucu örgütte kalırlar. Bunun sebebi, işverenin onları gerçekten çok ihtiyaçları olduğu zamanda işe alması ya da işverenleriyle kalmalarının en doğru şey olacağı yolunda değer yargılarına sahip olmalarıdır (Zeren, 2007).

Wiener (1982) normatif bağıllığın kişinin örgütte çalışmaya başlamadan önceki ve örgütte çalışmaya başladıktan sonraki deneyimleri sonucunda oluştuğunu ileri sürmüştür. Örgüte girmeden önceki deneyimleri; iş görenin yakınlarından birisinin aynı örgütte uzun süre çalışmasından veya örgüte sadakatın öneminin sürekli vurgulanmasından dolayı oluştuğu ileri sürülmüştür. Örgütsel sosyalleşmeye göre; örgüte sadık olmalarının gerekliliğine inandırılan iş görenlerin güçlü bir normatif bağıllık göstermesi olasılığının fazla olduğu belirtilmiştir (Meyer ve Allen,1990, s.5).

Farklı deneyim bağılı olarak gelişen duygusal, devamlılık ve normatif bağıllık boyutlarının psikolojik yapıları ve ortaya çıkış nedenleri birbirlerinden farklıdır. Duygusal bağıllık bireylerin örgütleri ile özdeşleşmelerini, örgütün üyesi olmaktan mutlu olduklarını ve örgüte güçlü şekilde bağlı olduklarını gösteren duygusal bir yönelmeyi ifade etmektedir. Duygusal bağıllığı yüksek olan bireyler “istedikleri için”

örgütte kalırlar ve örgütün çıkarları için büyük çaba göstermeye istekli olurlar. Bu yüzden, örgütlerde gerçekleşmesi en çok arzu edilen ve çalışanlara aşılacak istenen bağlılık türüdür. İş deneyimleri ve bireysel özellikler duygusal bağlılık üzerinde doğrudan bir etkiye sahiptir (Meyer ve Allen, 1990; Meyer ve Allen, 1991; Meyer ve ark., 1993).

Wiener (1982) örgütsel bağlılığı, örgütün amaç ve değerlerine göre hareket etmeyi tamamiyle içselleştirilmiş normatif baskı olarak incelemiştir. Bağlılık ne kadar güçlüyse, kişinin içselleştirildiği standartları tarafından yönlendirilen eğilimi de o kadar güçlü olacaktır. Yani, bağlılığı güçlü olan kişiler bu davranışları kendi kişisel çıkarlarını düşündükleri için değil, böyle davranmanın ahlaki yönden doğru olduğunu düşündükleri için sergilerler.

Moorman ve arkadaşları'na (1993, s.213) göre; duygusal bağlılık, bireyin organizasyona psikolojik anlamda bağlılığıyla ilgilidir. Devam bağlılığı ise, iş görenin başka bir iş seçeneği olmaması nedeniyle organizasyonda kalma düzeyiyle ilgilidir. Normatif bağlılık ise Meyer ve Allen'a (1991) göre, işe devam etme zorunluluğunu hissetme duygusudur (aktaran Bashir ve Ramay, 2008, s. 229). Her bağlılık türü, bireyi bir şekilde örgüte bağlamaktadır. Özellikle yoğun duygusal bağlılığı olan kişiler istedikleri için, daimi bağlılığı güçlü olan çalışanlar ihtiyaç duydukları için, güçlü normatif bağlılığa sahip olanlar ise zorunlu oldukları için işlerinde kalırlar. Kelman (1961) 'de dediği gibi, bağlılık ne kadar güçlüyse, kişinin benimsediği standartlarının hareketlerini yönlendirmesine yatkınlığı da o kadar güçlü olacaktır. (aktaran Randall,1987).

1.4. Eğitim Yönetiminde İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık

Eğitim örgütleri insan yetiştirdikleri için diğer örgütlerden ayrılırlar. Bush, (2006) ilk olarak endüstri ve ticaret alanında kullanılan yönetimle, araştırma ve uygulama alanı olan eğitim yönetiminin ilkelerini birbirlerinden ayırmıştır. Eğitim yönetiminin akademik alanda kendi başına bir branş olması, kuramcıları ve uygulayıcıları tarafından okullarda ve üniversitelerde deney ve gözlemlere dayalı alternatif modeller geliştirmeye başlamalarını sağlamıştır. Yirmibirinci yüzyıla kadar temel kuramı, okul ve üniversitelerin gereksinimlerini karşılamak için ya sadece eğitim çevresinde gelişmiş ya da endüstriyel modellerden uyarlanmıştır. Eğitim yönetimi kendi içinde kuramları ve araştırmaları olan bir alan oluşturmak için diğer kurumlarda geliştirilmiş fikirlere dayalı yeni bir alan olarak varlığını sürdürmekte ve ilerlemektedir.

Grace (1995) eğitim yönetimi araştırmalarının dikkate değer bir gelişme göstermesinin 1980 lerde eğitimin kültür piyasasını etkisi altına almasıyla başladığını belirtmiştir. Toplumun eğitim ihtiyaçlarını karşılamak için kurulan eğitim sisteminin ve eğitim sisteminde yer alan kuruluşlarının yönetiminin hepsi eğitim yönetimi olarak adlandırılmaktadır. Eğitim yönetiminin kapsamı diğer yönetim alanlarının kapsamından daha geniştir (Güney, 2000, s.65).

Başaran 'a (2006, s.195) göre, eğitim yönetmeni, değişik eğitim kurumlarında, okullarda eğitim kademelerinde eğitim programlarını; öğrenci hizmetlerini; iş gören hizmetlerini; bütçe işlerini; eğitim, bina, araç ve gereçlerine ilişkin işleri yönetir.

Bir kurumun hedeflerini belirleme süreci eğitim yönetiminin can damarıdır. Bazı kurumlarda hedefler, kıdemli meslektaşlarının katılımıyla veya küçük hissedarlar gurubunda amirleri tarafından belirlenir. Çoğu okullarda hedef belirleme; resmi bir kurul ya da gayri resmi gurupların üstlendiği bir işbirliğidir (Bush,2006).

Coşkun (1984) eğitim yönetiminin, eğitim alanına ilişkin politikalar, karar ve amaçların gerçekleşmesiyle ilgili olduğunu; eğitim yöneticisinin de bu yaparken, insan ve madde kaynaklarını koordine etmek, karar vermek, grup çabalarını yönlendirmek için genel yönetimin teori, ilke, teknik ve metodlarından faydalandığını, bu yüzden, eğitim yönetimini, genel yönetimin eğitim alanında uygulanması olarak tanımlar.

Klotz (2006) ise okul ve üniversitelerin öğrencileri küresel olarak çevreye ve giderek artan değişime ayak uydurmalarını sağlamak ve onları hazırlamak için kültürel yönden uzman olması gerektiğini, kültürel yönden uzman olan eğitim kurumlarının hem teoride hem de uygulamada değişimi göz ardı etmeyeceğini ve değişik kültürlerdeki öğrenciler için anlamlı ve uygun öğrenme ve öğretmeyi sağlayacağını belirtmiştir (aktaran Creighton, 2010).

Coşkun'un (1984) belirttiğine göre; etkili yönetim için; yöneticiler tarafından politikalar tespit edilir, plan ve programlar yapılır, kararlar alınır, emirler verilir, koordinasyon sağlanır, değerlendirme ve denetleme yapılır. Creighton'a (2010) göre, eğitim liderleri insanları küresel olarak etkileşmeye hazırlamak ve farklı gurupların ihtiyaçlarını sıralayan en iyi uygulamaları, programları ve politikaları kullanmaları için gerekli olan aletlerle donatılmalıdır.

Etkili eğitim için eğitimin uygulayıcı olan öğretim elemanlarının önemi çok büyüktür. Başaran'ın (2006, s. 426) söylediği gibi; eğitim sisteminin, iş görenlerine karşı üç temel yükümlülüğü vardır. 1) İş görenlerin yetişme haklarını kullanmalarına olanak hazırlamak. 2) Bir meslek adamına yakışır biçimde yaşamını sağlayacak gereksinmelerini karşılamak. 3) İşten doyum düzeyini artıracak koşulları oluşturmak. Eğitim sisteminin bu üç yükümlülüğünü gereken düzeyde yerine getirmesi, iş görenin işten doyumunu sağlar. Bu yüzden her eğitim kurumunun insani değerlere önem vererek, çalışan elemanın verimini artırması ve kuruma bağlı çalışması için iş doyumunun sağlanması gerekir.

Lindsay ve Petrich'e (1993) göre, bir insan örgütü olan eğitim kurumlarının insansal değerler üzerinde yapılanmaları gerekir (aktaran Başkan & Aydan, 2000). Baş'ın (2009) da dediği gibi, eğitim yönetimi insan ve madde kaynaklarını birleştirerek kurumda en yüksek verimi elde etmeye çalışmaktır. Bu nedenle eğitim yönetimi eğitimin amaç ve hedefleriyle ilgili bir alandır. Bu hedef ve amaçlar eğitim kurumlarının yönetimini desteklemeye yardımcı olur. Amaç ve yönetim arasındaki bu bağlantı birbirine yakın ve net olmadıkça, eğitimin hedef ve değerlerinin uygulanmasında bir baskı, kurumun işletilmesinde bir hata vardır (Bush, 1999, s.240).

Son yıllarda eğitim kurumlarının büyümesi, sayılarının artması ve daha karmaşık bir sistem haline gelmesi eğitim yöneticilerine daha fazla görev yüklemiş ve bu işin önemini artırmıştır. Okullarda en etkili ortamı yaratmak eğitim yöneticilerinin en büyük görevi olmuştur. Artık eğitim yöneticilerinin klasik yönetim anlayışından vazgeçip, öğretim elemanlarının gereksinmelerinin yönetim tarafından karşılanmasını

sağlamak, onları motive etmek, mutlu ve verimli çalışmalarını için ortam hazırlamak, onların iş doyumunu sağlamak, iş doyumsuzluklarının nedenlerini araştırmak ve çalışanın kuruma bağlılığını artırmak için gerekli önlemleri alması gerekmektedir. İlgili alan yazına bakıldığında eğitim kurumlarında özellikle de üniversite öğretim elemanları ile yapılmış iş doyumunu ve kuruma bağlılıkla ilgili araştırmaların yeterli olmadığı görülmektedir. Ayrıca İngilizcenin öneminin yoğun bir biçimde tanımlandığı günümüz koşullarında İngilizce yeterliliği kazandıracak program ve öğretim elemanlarının üniversitelerdeki önemi de artmaktadır. Bu tez çalışmasında da üniversitelerin Yabancı Diller İngilizce Bölümü öğretim elemanlarının iş doyumunu ve kuruma bağlılıklarının incelenmesi amaçlanmıştır.

1.5. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı; devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan Yabancı Diller İngilizce Bölümü öğretim elemanlarının, iş doyumunu ve kuruma bağlılıklarının çeşitli değişkenlere, (üniversitenin devlet ve vakıf oluşu, cinsiyet, yaş, medeni durum, kıdem, çalışma arkadaşları desteği, ilerleme olanakları, kararlara katılma düzeylerine) göre farklılık gösterip göstermediğini incelemektir.

1.6. Alt Problemler

Yukarıda ifade edilen amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

1. Üniversite Yabancı Diller Bölümü İngilizce öğretim elemanlarının iş doyumları ;
 - a) yaşlarına,
 - b) cinsiyetlerine,

- c) medeni durumlarına,
- d) meslekteki kıdemlerine,
- e) algılanan çalışma arkadaşları desteğine,
- f) ilerleme imkanlarına,
- g) kararlara katılımına,
- h) çalışılan üniversitenin devlet ya da vakıf oluşuna göre farklılık göstermekte midir?

2. Üniversite Yabancı Diller Bölümü İngilizce öğretim elemanlarının örgütsel bağlılıkları;

- a) yaşlarına,
- b) cinsiyetlerine,
- c) medeni durumlarına,
- d) meslekteki kıdemlerine,
- e) algılanan çalışma arkadaşları desteğine,
- f) ilerleme imkanlarına,
- g) kararlara katılımına,
- h) çalışılan üniversitenin devlet ya da vakıf oluşuna göre farklılık göstermekte midir?

3. Üniversite Yabancı Diller Bölümü İngilizce öğretim elemanlarının iş doyumu ile kuruma bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.7. Araştırmanın Önemi

Küreselleşme ile birlikte son yıllarda eğitime verilen önem devlet üniversitelerinin karşısına vakıf üniversitelerini alternatif olarak çıkarmıştır. Sayıları gün geçtikçe artan vakıf üniversiteleri de eğitim sektöründe rekabet ortamı doğurmuş ve bu durum eğitim kurumlarını varlıklarını koruyabilmek ve yok olmamak için etkinliklerini artırmaya itmiştir.

Üniversitelerin uluslararası düzeyde rekabet edebilmesi ve bu rekabet ortamında ayakta kalabilmesi ise en azından ortalama bir kaliteyi yakalayabilmeleri ile mümkün olabilir. Bu durum öğretim elemanlarının performansının artmasının önemini de gündeme getirmiştir.

Bu araştırma, devlet ve vakıf üniversitelerinin eğitim kalitesini yükseltmelerinin öğretim elemanlarının iş doyumuna ve kuruma olan bağlılıklarıyla ne kadar ilişkili olduğunu ortaya çıkararak, iş doyum ve örgütsel bağlılığın kurumlar için ne derece önemli olduğunu açıklamaları bakımından, bir anlamda üniversitelerin etkinliğini artıracak olan öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerini ve doyumsuzluk alanlarını ortaya koyması açısından önemlidir. İnsan yaşamının büyük bir bölümü, iş ve mesleki faaliyetleri yürütmekle geçer. Bu nedenle, iş doyum endüstri psikolojisinin önemli konularından birini oluşturmaktadır. Bu alanda yapılan çalışmaların büyük bölümünün, iş doyumuyla ilgili olması, konunun önemini bir kez daha ortaya koymaktadır (Izgar, 2003, s. 125). İş doyum ve kurumsal bağlılığı etkileyen faktörlere gereken önem verilmesi öğretim elemanlarını ve buna bağlı olarak kurumun amaçlar yönünde işleyişini destekleyecektir. İyi motive olmuş ve iş

doyumuna ulaşmış çalışanların yüksek morale sahip olduklarına ve bunun sonucunda işyerine olan katkı ve üretkenliklerinin arttığına dikkat çekilmelidir. (Schoderbek ve Cosier, 1991).

Eğitim birey ve toplumların yaşamında vazgeçilmez bir unsurdur. Çağdaşlığı yakalayan uluslar, bugünkü konumlarına eğitimde attıkları dev adımlarla gelmişlerdir. Geleceğin nitelikli gençlerini yetiştiren üniversitelerin beklenen düzeyde eğitim verebilmeleri için bu gençleri geleceğe hazırlayan ve eğiten öğretim elemanlarının iş doyum düzeyinin yüksek olması dolayısıyla çalıştığı kuruma bağlanarak veriminin artması önemli bir unsurdur.

Dünyamızın giderek küçüldüğü teknoloji ve iletişim ağlarının devleşip sıklaştığı günümüzde, İngilizcenin önemi hemen her alanda hissedilmeye başlamıştır: iş dünyasında, toplumlar arası kültürel ilişkilerde, ekonomik alışverişlerde, akademik çalışmalarda, teknoloji kullanımında, televizyon programlarında, izlenen filmlerde, hatta şarkılarda bile İngilizce ortak bir dil olmuştur. Üniversitelerin eğitimde küresel paylaşımlara girebilmeleri için evrensel dil İngilizcenin öğrenimini zorunlu hale getirmiştir. Avrupa Birliği yolunda olan ülkemiz gençlerinin çağa ayak uydurmaları, ve daha iyi iş imkanlarına ulaşmaları için İngilizceyi en iyi düzeyde konuşur olmaları gerekmektedir. Bunun başarıyla gerçekleşmesi İngilizce öğretim elemanlarının verimli ve etkin çalışabilmelerine bağlıdır.

Bu çalışmada, gençlerin 21. yüzyılın yaşam koşullarına meslek bilgilerinin yanında, iş yaşamının talep ettiği en önemli yeterliklerinden olan İngilizcenin

kazandırılması için emek veren İngilizce öğretim elemanlarının iş doyumları ve çalıştıkları kuruma bağlılıklarını çeşitli değişkenlerle incelemek amaçlanmıştır.

Bu çalışma ile alan yazına katkı getirileceği umulmaktadır.

1.8. Sınırlılıklar

Bu araştırma İstanbul il sınırları içerisinde bulunan iki vakıf ve iki devlet üniversitesi Yabancı Diller İngilizce Bölümünde çalışan öğretim elemanlarını ile sınırlıdır.

1.9. Varsayımlar

Bu araştırmada İngilizce öğretim elemanlarının veri toplama araçlarına içten yanıt verdikleri varsayılmıştır.

1.10. Tanımlar ve Kısaltmalar

İş Doyumu (Job Satisfaction) : İşgörenin işini ya da iş yaşamını değerlendirmesi sonucunda duyduğu hazzı ya da ulaştığı olumlu duygusal duruma iş doyumunu denir. İş doyumunu, işgörenlerin örgütten elde edebileceği değerlerle gereksinim duyduğu değerleri denk gördüğünde ya da bağdaşabilir bulduğunda duyabileceği bir duygudur (Başaran, 1992, s. 198).

Örgütsel Bağlılık (Organizational Commitment): Çalışanın örgüte olan psikolojik yaklaşımını ifade etmektedir ve işgören ile örgüt arasındaki ilişkiyi yansıtan, örgüt

üyeliğini devam ettirme kararına yol açan psikolojik bir durumdur (Meyer ve Allen, 1997, s. 11).

MSQ (Minnesota Satisfaction Questionnaire): Minnesota İş Tatmin Ölçeği

OCQ (Organizational Commitment Questionnaire): Örgütsel Bağlılık Ölçeği

1.11. İlgili Araştırmalar

1.11.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

İlk kez 1920'lerde ortaya çıkan iş doyumu kavramının önemi 1930-1940 yıllarında anlaşılmıştır. O yıllardan itibaren endüstri ve örgüt psikolojisinin en fazla çalışılan konuları arasında iş doyumu da yer almaktadır. Konunun bu denli önemli olmasının pek çok nedeni vardır. Bunlardan en önemlisi insani nedenlerdir; iş doyumu, yaşam doyumu ile ilişkilidir ve çalışanın fizik ve ruh sağlığını doğrudan etkilemektedir. Bir başka neden, konuya işyeri açısından bakıldığı zaman ortaya çıkmaktadır. İş doyumu ve üretkenlik arasında doğrudan bir ilişki olmamakla birlikte, iş doyumuzluğunun yarattığı gerilim ve grup uyumu sorunları gibi dolaylı etkiler konunun önemini göstermektedir (Ergin, 1997, s. 27).

Özkan'ın (2005) örgütsel sosyalleşme sürecinin öğretmenlerin örgüte bağlılıklarına etkisinin belirlenmesi konusunda yaptığı çalışma; sosyal bütünleşme ve rol açıklığı puanları artıkça uyum boyutundaki bağlılığın azaldığını; cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği, erkek öğretmenlerin örgütsel

bağlılığının kadın öğretmenlerden daha yüksek olduğunu; mesleki kıdem değişkenine göre ise 1-5 yıllık öğretmenlerde bağlılığın düşük olduğunu göstermiştir.

Bilge, Akman ve Kelecioğlu (2006) öğretim elemanlarının iş doyumlarını etkileyen faktörleri incelemiştir. Araştırma sonucunda, akademisyenlerin iş doyumlarına ilişkin bazı görüşleri cinsiyetlerine, kıdemlerine ve akademik statülerine göre önemli farklılıklar gösterdiğini bulmuştur.

Izgar (2008) okul yöneticilerinde iş doyumunu ve örgütsel bağlılık durumlarını incelemiştir; okul yöneticilerinin iş doyumunu düzeyleri cinsiyetlerine ve yöneticilik kıdemlerine göre, anlamlı düzeyde farklılık gösterdiğini, örgütsel bağlılık düzeyleri cinsiyetlerine ve yöneticilik kıdemlerine göre, anlamlı düzeyde farklılık göstermediğini ve iş doyumunu ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişki olduğunu bulmuştur.

Demirsoy (2009) beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkisini incelemiştir ve yaptığı araştırmanın sonucunda, beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki kıdemlerine göre örgütsel bağlılık düzeyleri ve aynı okulda çalışma yılı ile iş doyum düzeylerinde anlamlı fark olduğunu tespit etmiştir.

Boğa (2010) ilköğretim okul yöneticilerinin liderlik davranış düzeylerinin öğretmenlerin iş doyumuna etkisini incelemek için bir araştırma yapmış ve bu araştırmanın sonucunda; öğretmenlerin branşlarına göre iş doyum düzeylerinde, öğretmenlerin branş ve hizmet yıllarına göre yöneticilerinin liderlik davranışları düzeylerinde anlamlı farklılıklar bulmuştur. Yöneticilerin kendilerinde gördükleri

liderlik davranışları ile öğretmenlerin yöneticilerinde gördükleri liderlik davranışları arasında negatif ve anlamlı bir ilişki görülürken, öğretmenlerin yöneticilerinde gördükleri liderlik davranışları ile iş doyumları arasında ise pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu bulmuştur.

Mercan'ın (2006) öğretmenlerde örgütsel bağlılık, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık konulu araştırması; öğretmenlerin okula olan bağlılıklarının ve yabancılaşmanın alt boyutlarını oluşturan davranışların, örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla yüksek düzeyde ilgisinin olmadığını, okula bağlılık duyan öğretmenlerin aynı zamanda örgütsel vatandaşlık davranışı göstermeyeceği sonucuna ulaşmıştır.

Erdoğmuş (2006) yaptığı çalışmada resmi ve özel ilköğretim okullarında çalışan yöneticilerin kişisel özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemiş ve bu araştırmanın sonucunda; araştırma gurubunu oluşturan okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin tüm alt boyutlarda ve toplamda yüksek olduğunu, görev yapılan okul türüne göre, özel okullarda görev yapan yöneticilerin duygusal bağlılıkları, normatif bağlılıkları ve toplam örgütsel bağlılıkları, resmi okullarda görev yapan meslektaşlarından daha yüksek olduğunu, yaş değişkenine göre; 41 yaş ve üstü yöneticilerin örgütsel bağlılığının daha yüksek olduğu, mesleki kıdeme göre ise, duygusal bağlılık alt boyutunda en yüksek ortalamanın 20 yılın üzerinde kıdemi olan yöneticilerde olduğu; devam bağlılığı alt boyutunda en yüksek ortalamanın 11-20 yıl arası kıdemi olanlarda görüldüğü; ancak cinsiyet ve medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık bulunmadığını göstermiştir.

Al'ın (2007) üniversitelerdeki yabancı diller birimleri yöneticilerinin yönetsel yeterlik düzeyi ile İngilizce öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeylerini araştırması sonucu; hem vakıf hem de devlet üniversitelerindeki İngilizce öğretim elemanlarının genel örgütsel bağlılık düzeylerinin orta düzeyde olduğunu ve aralarında anlamlı bir fark saptanmadığını göstermiştir. Ancak vakıf üniversitelerindeki İngilizce öğretim elemanlarının duygusal bağlılık düzeyleri devlet üniversitesindeki meslektaşlarından daha yüksek olduğunu ortaya çıkarmıştır. Ayrıca, üniversitelerin yabancı diller birimlerini yöneten kişilerin herhangi bir İngilizce anabilim dalı mezunu olmaması, İngilizce öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeyini etkilemediğini sonucuna ulaşılmıştır.

Kaya (2008)Yüksek öğretim kurumlarında çalışan akademisyenlerin çalışma biçimlerinin örgütsel bağlılıklarına ve işten ayrılma niyetlerine etkisi konulu bir çalışma yapmış ve bu çalışmanın sonucu, çalışanların normatif bağlılık düzeyinin duygusal bağlılık düzeyinden daha yüksek olduğunu göstermiştir. Bağlılık düzeyinin kişisel özelliklere göre değişip değişmediğine bakıldığında ise; bayanların baylara göre, yaşlı akademisyenlerin gençlere göre, örgütte uzun yıllar çalışanların yeni olanlara göre, evlilerin bekarlara göre çalıştıkları kuruma daha yüksek bağlılık gösterdiklerini ortaya çıkarmıştır.

Öğretmenlere göre kamu ve özel liselerde iş yaşamı kalitesi ve örgütsel bağlılıkla ilişkisini inceleyen Erdem (2008), kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin iş yaşamı kalitesinin özel liselerde görev yapan öğretmenlere göre daha düşük olduğunu; kamu lise öğretmenlerinin özel lise öğretmenlerine göre daha

fazla uyum bağıllığı gösterdiğini; ancak daha az özdeşleşme ve içselleştirme bağıllığı gösterdiklerini bulmuştur.

Dirikan (2009) branş ve branş dışı atanan İngilizce öğretmenlerinin örgütsel bağıllık düzeylerini çok boyutlu olarak inceleyen bir çalışma yapmış ve bu çalışmanın sonucunda gerek branş gerekse branş dışından gelen İngilizce öğretmenlerinin örgütsel bağıllık düzeyinin içselleştirme boyutunda en yüksek düzeyde olduğu, bunu sırasıyla özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarının izlediğini bulmuştur.

Yılmaz'ın (2007) İstanbul ili, Anadolu yakası, endüstri meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin iş tatmini ve örgütsel bağıllıkları arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışması sonucu; iş tatmini ile örgütsel bağıllık arasında olumlu bir ilişki olduğunu, öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri arttıkça, örgütsel bağıllıkların arttığını da gözler önüne sermiştir.

Gülner'ın (2007) araştırma görevlilerinin iş tatminini sağlama aracı olarak örgütsel iletişim ve iletişimin doyumu: kamu ve özel üniversite karşılaştırması konulu çalışması; kamu üniversitelerinde yer alan araştırma görevlilerinin orta düzeyde iletişim doyumuna sahip olduklarını, vakıf üniversitelerinde çalışan araştırma görevlilerinin ise yüksek düzeyde iletişim doyumuna sahip olduklarını ortaya koymuştur.

Eğitim kurumları dışında birçok işletmelerde de iş doyum ve örgütsel bağıllıkla ilgili araştırmalar yapılmıştır. Kınık (2007) kişilik özellikleri ile iş doyum

arasındaki ilişkiyi; Taşbaş (2009) banka çalışanlarının iş doyumunu; Türkyılmaz (2009) çalışanların özdeğerlendirme, değişim yönetimi ve örgütsel bağlılık algılarının değerlendirilmesini; Kahya (2009) Maliye Bakanlığı personeli üzerinde iş doyum düzeylerini; Çatır (2009) örgütsel bağlılığın modern lider tipler ile ilişkisini; Türker (2010) Erzurum ilinde üç farklı hastanede görev yapan sağlık çalışanları üzerinde psikolojik sözleşmenin örgütsel bağlılıkla ilişkisini araştıran çalışmalar yapmışlardır.

1.11.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Yurt dışında da bu konuda çeşitli çalışmalar ve araştırmalar yapılmıştır. Porter, Crampon ve Smith (1976) yönetici adayları üzerine yaptıkları bir çalışmada iş görenin çalışma sürecini incelemişler ve bu çalışma sonucunda; iş görenin işinde extra gayret gösterme isteği, organizasyonun amaç ve değerlerini kabul etme ve organizasyonda kalma arzusu olarak tanımladıkları örgütsel bağlılığın, örgütten ayrılmak isteyen iş görenlerin iş gücünün işten ayrılmadan önceki aylarda inişe geçtiğini, oysa ki örgütte kalanların sürekli bir bağlılık gösterdiğini bulmuşlardır.

Scholl'un (1981) "motivasyon etkisi olarak beklentilerin örgütsel bağlılıktan farkı" konulu çalışması; bağlılığın, beklenti ve eşitlik koşullarının en azından yatırım, denklik, seçenek olmayışı ve özdeşleşme gibi dört esasta toplanmaması halinde bile davranışsal yönünü koruyan bir güç olduğunu göstermiştir.

Tett ve Meyer (1993) iş doyumunu, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve işten ayrılma konusunda meta analitik bulgulara dayalı bir araştırma yapmış; iş doyumunu ve

örgütsel bağlılık arasında fark edilebilir kısmi bir ilişki olduğunu, doyum ve bağlılığın işten ayrılma niyetine katkıda bulunduğunu ortaya koymuştur.

Scandura ve Lankau (1997) cinsiyet, aile sorumluluğu ve esnek çalışma saatleri ile örgütsel bağlılık ve iş doyumunun ilişkisini incelemiştir; sonucunda algılanan esnek çalışma saatleri olan organizasyonlarda çalışan kadınların örgütsel bağlılık ve iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğunu ortaya çıkarmıştır. Aynı zamanda, esnek çalışma saatleri aile sorumluluğu olanlarda da örgütsel bağlılık ve iş doyumunun yüksek olduğunu göstermiştir.

Lacy ve Sheehan (1997) 8 ülkede (Avusturalya, Almanya, Hong Kong, İsrail, Meksika, İsveç, Birleşik Krallık ve Amerika Birleşik Devletleri) çalışan öğretim görevlilerinin iş doyumuna bakış açısını incelemiştir. Uluslar arası akademik ortamda ülkelerarası farklılıkların incelendiği bu çalışmada ilginç sonuçlar ortaya çıkmıştır. Çalışma aynı zamanda Avusturalya verileri için benzer iş doyum ve doyumsuzluk modellerini meydana çıkarmış ve genel iş doyumunu üzerinde, çalışma ortamı ve çalışma koşullarını da içine alan unsurların etkisini incelemiştir. Sonuçlar; bu faktörlerin üniversite ortamını, tutumunu, toplum anlayışını ve çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerini de içeren, akademik çalışmalarda çevrenin ilişkisinin iş doyumuna etkisi olduğunu göstermiştir.

Sulliman ve Iles (2005) iş görenin iş performansını ve beş kişisel özellik değişkenini kullanarak organizasyona bağlılığın doğasını araştıran bir çalışma yapmıştır. Sonuçlar organizasyona bağlılığın üç boyutlu bir kavram olduğunu doğrulamıştır. Bulgular bağlılığın evrensel biçimi ile onun üç bileşeni arasında

pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca organizasyona bağlılık ve üç boyutunun yaş, cinsiyet, eğitim, iş durumu ve organizasyondaki görev süresi değişkenleri ile pozitif ve negatif ilişkisi olduğunu göstermiştir.

Bond ve Bunce'un (2003) yaptıkları araştırma ise; devamsızlığın iş doyumunu ile ilişkili olabileceğini, fakat bu ilişkinin iş doyumunun önemli bir yordayıcısı olan iş gücünü izah etmesi bakımından çok önemli olmayacağını; devamsızlığın iş doyumunu ve iş gücü arasındaki ilişkiyi önemli derecede azaltmadığını göstermiştir. Yani, iş gücü iş doyumunu sağlamakta devamsızlıktan çok daha fazla önemli olduğunu ortaya koymuşlardır.

Ssesanga ve Garrett (2005) Uganda'daki iki üniversitede çalışan 182 öğretim görevlisiyle yaptığı çalışmada, üniversite öğretim görevlilerinin iş doyumunu araştırmıştır. Çalışma sonucuna göre; yaşın, iş yerindeki konumunun ve görev süresinin iş doyumunu önemli derecede etkilediğini, ancak cinsiyetin iş doyumunu üzerinde pek etkisi olmadığını bulmuşlardır.

Roelen, Koopmans, Notenbomer ve Groothoff (2008) insanların zamanlarının önemli bir bölümünü iş yerlerinde geçirdiklerini; iş hayatlarının onların temel ekonomik ihtiyaçlarını karşıladığını, onlara sosyal kimlik ve faydalı olma duygusunu kazandırmaya yardımcı olduğunu vurgulamış ve Dördüncü Avrupa Çalışma Koşulları Araştırmasına (2006) göre; çalışanların altıda beşinin çalışma koşullarından doyum sağladığını veya yüksek doyum sağladığının tespit edildiğini belirtmiştir. Kişinin yaptığı işten doyum sağlamaması, her gün kendisini eksik ve mutsuz hissetmesine yol açacağını ve bu sebepten iş doyum düzeyinin çalışanın

sağlığıyla ilişkili olduğunu tespit etmiştir. İş doyumunun hastalık nedeniyle iş kaybının toplam süresiyle önemli derecede ilişkili olduğunu ve iş doyum düzeyinin değerlendirilmesinin; hastalık sebebiyle en fazla iş kaybı süresine sahip olan çalışanları tanımlamaya faydalı olabileceğini bulmuşlardır.

1.11.3. Araştırmaların Değerlendirilmesi

Yurt içinde yapılan araştırmalara bakıldığında; iş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ve cinsiyetin etkisinin yüksek olduğunu; özellikle kadın çalışanların daha yüksek örgütsel bağlılık gösterdikleri ve iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu ortaya çıkarmıştır. Devamsızlığın iş doyumunu ile ilişkisinin olduğunu ve iş doyumsuzluğunun çalışanın sağlığını olumsuz etkilediğini göstermiştir.

Yapılan tüm araştırmalar; örgütsel bağlılığın, birçok nedenlerden dolayı kurumlar için yaşamsal bir konu haline geldiğini ortaya koymuştur. Bunlar, işi bırakma ve devamsızlıkla, iş doyumunu, moral ve performans gibi tutumsal, duygusal ve bilişsel yapılarla; özerklik, katılım, sorumluluk, görev anlayışı gibi işgörenin işi ve rolüne ilişkin özelliklerle; ve yaş, cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem ve eğitim gibi çalışanların kişisel özellikleriyle ve onların sahip olduğu örgütsel bağlılık nedenlerini bilmeye yakından ilişkili olduğunu göstermiştir. Örgütsel bağlılığın bir organizasyonun verimliliğinin göstergesi ve iş gücünün iyi bir yordayıcısı olduğunu vurgulamıştır.

BÖLÜM II

YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma ilişkisel- tarama modeline göre (Karasar, 2006, s. 81) planlanmıştır. İlişkisel tarama modelleri, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve / veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir. Bu tür bir düzenlemede, aralarında ilişki aranacak değişkenler ayrı ayrı sembolleştirilir. Ancak sembolleştirme (değerler verme, ölçme), ilişkisel bir çözümlenmeye olanak verecek şekilde yapılmak zorundadır. İlişkisel çözümlenme korelasyon türü ilişki ile karşılaştırma yolu ile elde edilen ilişkilerdir.

Araştırmanın bağımlı değişkenleri iş doyumunu ve kuruma bağlılıktır; bağımsız değişkenleri de cinsiyet, medeni durum, yaş, mesleki kıdem ve görev yapılan üniversite türüdür.

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini İstanbul il sınırları içerisinde bulunan devlet ve vakıf üniversitelerinin Yabancı Diller Bölümünde çalışan İngilizce öğretim elemanları oluşturmaktadır. Evreni örneklemek için iki vakıf üniversitesinden 100, iki devlet üniversitesinden 100 kişi araştırmaya dahil edilmiştir. Veri toplama araçları 200 kişiye dağıtılmış, eksiksiz dolduranlardan (n= 144) örneklem oluşturulmuştur.

Tablo 2.1’de araştırmaya katılan Yabancı Diller Bölümü İngilizce öğretim elemanlarının, kişisel bilgi formu ile elde edilen bazı özelliklerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları verilmiştir. Buna göre; araştırmaya katılan İngilizce öğretim elemanlarının büyük kısmı, %82,6 ile kadınlardan meydana gelmektedir. Öğretim elemanlarının sadece %17,4’ü erkektir. Öğretim elemanlarının medeni hal bakımından dağılımları birbirlerine yakındır. Öğretim elemanlarının %49,3’ü evli ve geriye kalan %50,7’si ise bekârdır. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının yaş bakımından dağılımlarının oldukça geniş bir yelpazede olduğu görülmektedir. Öğretim elemanlarının %6,9’u 20-25 yaş, %16,7’si 26-30 yaş, %22,9’u 31-35 yaş, %20,1’i 36-40 yaş, %12,5’i 41-45 yaş ve kalan %20,8’i 46 ve üzeri yaş grubunda yer almaktadır. Kümülatif yüzdeye bakıldığında, öğretim elemanlarının %79,2’sinin 45 yaş ve altında olduğu görülmektedir. İngilizce öğretim elemanlarının mesleki kıdem yıllarına ilişkin dağılımın da yaş gibi (ve yaşa bağlı olarak) geniş bir yelpazede yer aldığı söylenebilir. Öğretim elemanlarının %18,8’i 1-5 yıllık, %27,8’i 6-10 yıllık, %20,1’i 11-15 yıllık, %10,4’ü 16-20 yıllık, %13,2’si 21-25 yıllık ve son olarak %9,7’si ise 26 yıl ve üzeri bir mesleki tecrübeye sahiptir.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının %51,4’ü Vakıf ve %48,6’sı Devlet Üniversitelerinde görev yapmaktadır.

Tablo 2.1 Öğretim Elemanlarının Kişisel Özelliklerine İlişkin Frekans Ve Yüzde Dağılımları (N=144)

Değişken	Gruplar	F	%	Kümülatif %
Cinsiyet	Erkek	25	17,4	17,4
	Kadın	119	82,6	100,0

	Toplam	144	100,0	
Medeni Hal	Evli	71	49,3	49,3
	Bekâr	73	50,7	100,0
	Toplam	144	100,0	
Yaş	20-25 Yaş	10	6,9	6,9
	26-30 Yaş	24	16,7	23,6
	31-35 Yaş	33	22,9	46,5
	36-40 Yaş	29	20,1	66,7
	41-45 Yaş	18	12,5	79,2
	46 yaş ve üstü	30	20,8	100,0
	Toplam	144	100,0	
Mesleki Kıdem	1-5 Yıl	27	18,8	18,8
	6-10 Yıl	40	27,8	46,5
	11-15 Yıl	29	20,1	66,7
	16-20 Yıl	15	10,4	77,1
	21-25 Yıl	19	13,2	90,3
	26 yıl ve üstü	14	9,7	100,0
	Toplam	144	100,0	
Çalışılan Üniversite	Vakıf Üniversitesi	74	51,4	51,4
	Devlet Üniversitesi	70	48,6	100,0
	Toplam	144	100,0	

2.3. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmanın verileri Kişisel Bilgi Formu, Minnesota İş Doyum Ölçeği, ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği uygulanarak elde edilmiştir.

2.3.1. Kişisel Bilgi Formu:

Öğretim elemanlarının kişisel ve mesleki özelliklerini belirlemek amacıyla 5 sorudan oluşan bir form hazırlanmıştır. Hazırlanan bu form öğretim elemanlarının cinsiyetini, yaşını, medeni durumunu, meslekteki kıdemini ve çalıştığı kurumun vakıf veya devlet olup olmadığı ile ilgili demografik verileri içermektedir (EK-3).

2.3.2. Minnesota İş Doyum Ölçeği (MSQ)

Öğretim elemanlarının iş doyumunu ölçmek için araştırmalarda en fazla tercih edilen ölçek olan Minnesota İş Doyum Ölçeği (MSQ) kullanılmıştır (EK-4). MSQ uzun ve kısa formunun bulunması, ve boyutlarını ve genel doyumunu ölçmeye uygun olması gibi çok yönlülük avantajına sahiptir (Anderson ve ark., 2005, s. 32).

Minnesota İş Doyum Ölçeği 1967 yılında Weiss, Davis, England ve Lofquist tarafından geliştirilmiştir. Ölçekte, temel olarak iş koşulları ve iş doyumunu ilişkilendirilmektedir (Kantarıcı, 1997; aktaran, Toker, 2007, s. 96). Minnesota İş Doyum Ölçeği (MSQ), çalışanın iş doyum / doyumsuzluğunu 20 boyutta ölçer;

ilerleme imkanları, iş sorumluluğu, görev türü, çalışma şartları, ücret ve yönetimin yeterliliği gibi soruları da içeren çok maddeli bir ölçektir (Riggio, 2003, s. 219).

Davis, Weiss, England ve Lofquist (1967), MSQ 'nin uzun formundan (100 madde) iç ve dış doyum faktörlerinden oluşan doyum durumları ile ilgili maddeleri birleştirerek 20 madde halinde bir ölçek geliştirmiştir. MSQ, içsel, dışsal ve ikisinin toplamından oluşan genel tatmini ölçmektedir (aktaran: Spector, 1997, s. 15).

MSQ 20 sorudan oluşan ve 1-5 arasında puanlanan beşli Likert tipi bir ölçektir. Ölçek puanlamasında , “ Hiç memnun değilim”, 1 puan, “Memnun değilim”, 2 puan, “Kararsızım”, 3 puan, “Memnunum”, 4 puan, “Çok memnunum”, 5 puan olarak değerlendirilmektedir. Ölçekte ters soru bulunmamaktadır.

Ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliği Gillet ve Schwap (1975) tarafından yapılmıştır. Türkçe'ye çevirisi Deniz ve Güliz Gökçora (1985) tarafından yapılmıştır (aktaran Özdayı,1990).

İş doyumunu ölçeğine ilişkin güvenilirlik araştırması Özdayı (1990) tarafından yapılmış ve iş doyumunu güvenilirliği ($r = .86$) olarak bulunmuştur.

2.3.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği (OCQ)

Örgüte bağlılığı ölçmek için Meyer ve Allen (1997, s. 118-199) tarafından geliştirilen üç boyut ve 18 ifadeden oluşan “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır.

Ölçeğin aslı 7'li Likert tipi bir ölçektir. Ancak araştırmada ölçekler arasındaki uyumun sağlanması ve diğer ölçeklerle karşılaştırma yapabilmek için 5'li Likert ölçeği kullanılmıştır. Ölçek puanlamasında, “Kesinlikle katılmıyorum” 1 puan, “Katılmıyorum” 2 puan, “Kararsızım” 3 puan, “Katılıyorum” 4 puan, “Kesinlikle katılıyorum” 5 puan olarak değerlendirilmektedir.

Örgütsel bağlılığı duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutlarında ortaya koyan Meyer ve Allen modeli, bir örgüt ortamındaki iş görenin örgüte bağlılığını tanımlayarak bağlılık boyutlarını ortaya çıkartır. Geçerlilik ve güvenilirlik analizi Wasti (2000) tarafından yapılmış, üç boyutun geçerliliği kabul edilebilse de, ölçeğin farklı kültürlerde kullanımında bir takım düzeltmelere tabi tutulması gerektiğini belirtilmiştir. Wasti'ye (2000, s. 216-217) göre Türk çalışanların Meyer ve Allen tarafından ortaya konan “duygusal bağlılık”, “devam bağlılığı” ve “normatif bağlılık” türlerini davranışlarında sergilediklerini gözlemlemiştir.

Baysal ve Paksoy (1999, s. 10), örgütsel bağlılığı çok yönlü olarak inceledikleri çalışmalarında Meyer ve Allen tarafından geliştirilen modelin güvenilirlik katsayısını 0,81 olarak tespit etmişlerdir. Bu modelin alt boyutları olan duygusal bağlılık ölçeği için 0,81, devam bağlılığı ölçeği için 0,72 ve normatif bağlılık ölçeği için de 0,66 güvenilirlik katsayısına sahip olduğunu tespit ederek bu ölçme aracının Türkiye’de yapılacak araştırmalar için uygun olduğunu belirtmişlerdir.

2.4. Verilerin Çözümlemesi

Devlet ve vakıf üniversitelerinin Yabancı Diller Bölümlerinde çalışan İngilizce öğretim elemanlarından, kişisel bilgi formu, Minnesota İş Doyum Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği ile elde edilen verilerin tümü SPSS 17.0 (Sosyal Bilimler için İstatistik Programı) ile analize edilmiştir.

Araştırmada elde edilen verilerle ilgili aşağıdaki işlemler yapılmıştır:

1. Örnekleme oluşturan öğretim elemanlarının kişisel özelliklerini özetlemek açısından değişkenlerinin frekans (N) ve yüzdeleri (%) hesaplanmıştır.
2. Araştırmada kullanılan İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Ölçeklerinin alt boyut ve maddelerinin ortalama puanları (\bar{X}) ve standart sapmaları (ss) hesaplanmıştır.
3. Araştırmanın bağımsız değişkenlerinin ölçekler ve alt boyutları üzerinde normallik dağılımı gösterip göstermediğini araştırmak için Kolmogorov-Smirnov ve varyans homojenliği için Levene F testi uygulanmıştır (Bkz. EK-1).
4. Araştırmaya katılan İngilizce öğretim elemanlarının iş doyumu ve örgütsel bağlılık düzeylerini algılamalarında, cinsiyet, medeni durum ve görev yapılan üniversite türünün anlamlı bir farklılaşmaya neden olup olmadığını araştırmak amacıyla ilişkisiz (bağımsız) gruplar t-testi yapılmıştır.
5. Öğretim elemanlarının iş doyumu ve örgütsel bağlılık düzeylerini algılamalarında, yaş, mesleki tecrübe (kıdem), algılanan ilerleme imkânları, kendi kararlarını uygulayabilme serbestliği ve çalışma arkadaşları desteği değişkenlerine göre anlamlı bir farklılaşma olup olmadığını araştırmak amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Öğretim elemanlarının, iş doyumu (ve alt boyutları) ile örgütsel bağlılık düzeylerini (ve alt boyutlarını) algılamalarında anlamlı

farklılaşmalar bulunduğu durumda, bağımsız değişkenlerin hangi grupları arasında farklılık olduğunu araştırmaya yönelik ise post-hoc Scheffe testi uygulanmıştır (Bkz. EK-2).

6. Öğretim elemanlarının iş doyumu düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki ise basit regresyon analizi ile araştırılmıştır.

Tüm istatistiksel hesaplamalarda anlamlılık düzeyi .05 olarak kabul edilmiştir. Anlamlılık değeri, .05'ten küçük ($p < .05$) bulunduğu bağımsız değişkenlerin grupları (kategorileri) arasındaki farklılıklar “anlamlı” olarak kabul edilmiş ve sonuçlar buna göre değerlendirilmiştir.

BÖLÜM III

BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde araştırmaya katılan İngilizce öğretim elemanlarından, kişisel bilgi formu, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Ölçekleri ile elde edilen verilerden yola çıkılarak, ele alınan amaçlar doğrultusunda yapılan istatistikî analizlere yer verilmiştir.

3.1. İngilizce Öğretim Elemanlarının İş Doyumlarının İncelenmesine İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu alt bölümünde devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan Yabancı Diller Bölümü İngilizce öğretim elemanlarının iş doyumlarının cinsiyet, yaş, medeni durum, kıdem, çalışma arkadaşları desteği, ilerleme olanakları, kararlara katılım, üniversite türüne göre incelenmesine ilişkin bulgulara yer verilmiştir. İstatistiksel analizler, (bağımsız değişkenlerin demografik özelliklerin) grupların normallik dağılımına uygun olarak, parametrik (t-test ve tek yönlü varyans analizi – ANOVA) teknikler kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Öğretim elemanlarının kişisel özelliklerinden yaş ve kıdeme ilişkin gruplar normallik testlerine uygun olarak tekrar düzenlenmiştir.

Tablo 3.1 Öğretim Elemanlarının İş Doyumlarına İlişkin Betimsel İstatistikler

1. Alt Boyut (İçsel Doyum) İfadeleri	Toplam Puan	\bar{X}	Ss
01. Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	512	3,56	0,92
02. Tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından	543	3,77	1,04
03. Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olması bakımından	547	3,80	0,95
04. Toplumda "saygın" bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından	612	4,25	0,72
07. İş etiğine uygun olmayan şeyleri yapmama şansımın olması açısından	562	3,90	0,79
08. İşimde sürekli kalabilme imkânını sağlaması bakımından(kadrolu çalışabilme)	622	4,32	0,67
09. Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam bakımından	615	4,27	0,74
10. Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından	498	3,46	0,84
11. Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından	571	3,97	0,97
15. Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından	498	3,46	1,06
16. İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından	563	3,91	0,97
20. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden	550	3,82	0,95
İçsel Doyum Boyutu	558	3,87	0,51

2. Alt Boyut (Dışsal Doyum) İfadeleri			
05. Yöneticimin emrindeki kişileri idare tarzı açısından	536	3,72	1,23
06. Yöneticimin karar vermedeki yeteneği bakımından	545	3,78	1,18
12. İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konması bakımından	478	3,32	1,05
13. Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücretin tatmin edici olması bakımından	341	2,37	1,23
14. İş içinde terfi olanağımın olması bakımından	402	2,81	1,18
17. Çalışma şartları bakımından	495	3,44	1,19
18. Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşması açısından	557	3,87	0,96
19. Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilme açısından	514	3,57	1,16
Dışsal Doyum Boyutu	484	3,36	0,81
İş Doyumu (Genel)	521	3,62	0,61

<u>SEÇENEK</u>	<u>PUAN ARALIĞI</u>
Hiç memnun değilim	1,00-1,80
Memnun değilim	1,81-2,60
Kararsızım	2,61-3,40
Memnunum	3,41-4,20
Çok memnunum	4,21-5,00

20 ifadeden oluşan Minnesota İş Doyum Ölçeği (Kısa Form) ‘Hiç memnun değilim’ ile ‘Çok memnunum’ arasında değerlendirilmiştir. Ölçek ve alt boyutlarına ilişkin algılama puanlarına ait ortalama puan ve standart sapma değerleri yukarıda, Tablo 2’deki gibi gerçekleşmiştir.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının içsel iş doyumunu $\bar{X}_{İçsel\ doyum} = 3,87$ olarak, ‘Memnunum’ düzeyinde gerçekleştirmiştir. Genel olarak içsel doyum alt boyutu ifadelerinin oldukça yüksek puanlandığı görülebilir. En yüksek ortalama puan $\bar{X} = 4,32$ ile “08. İşimde sürekli kalabilme imkânını sağlaması bakımından(kadrolu çalışabilme)” ifadesi için, ‘Çok memnunum’ düzeyinde verilmiştir. En düşük ortalama puanın ise $\bar{X} = 3,46$ ile “10. Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından” ve “15. Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından” ifadelerine, ‘Memnunum’ düzeyinde verilmiştir.

Öğretim elemanlarının dışsal iş doyumları, $\bar{X}_{Dışsal\ doyum} = 3,36$ ile içsel doyum puanlarından daha düşük gerçekleşmiştir. Öğretim elemanlarının dışsal doyumlarının ‘Kararsızım’ düzeyinde gerçekleştiği görülmektedir. En yüksek ortalama puan $\bar{X} = 3,87$ ile “18. Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşması açısından” ifadesi için, ‘Memnunum’ düzeyinde verilmiştir. En düşük ortalama puanın ise, $\bar{X} = 2,37$ ile ifadesine, ‘Memnunum değilim’ düzeyinde verilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının genel iş doyumunu ortalama puanı ise $\bar{X}_{İş\ Doyumu} = 3,62$ ile ‘Memnunum’ düzeyinde olmuştur.

3.1.1. İngilizce Öğretim Elemanlarının İş Doyumlarının Cinsiyete Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular

Araştırmanın “ İngilizce öğretim elemanlarının iş doyumları cinsiyete göre farklılık göstermekte midir?” biçiminde ifade edilmiş alt problemi t-testi ile sınanmış ve sonuçlar Tablo 3.2’de verilmiştir.

Tablo 3.2 Öğretim Elemanlarının İş Doyumu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin T-Testi Sonuçları

Alt Ölçek	Boyut/ Cinsiyet	N	\bar{X}	ss	t-test		
					T	sd	P
İçsel doyum	iş Erkek	25	3,72	0,53	-2,71	142	0,039*
	Kadın	119	3,91	0,50			
Dışsal doyum	iş Erkek	25	3,28	0,77	-0,57	142	0,567
	Kadın	119	3,38	0,82			
İş Doyumu (Genel)	Erkek	25	3,50	0,61	-1,39	142	0,119
	Kadın	119	3,64	0,61			

*Fark $p < .05$ düzeyinde anlamlıdır.

İngilizce öğretim elemanlarının iş doyum puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılaşma gösterip göstermediğini araştırmak üzere yapılan t-testi sonucuna (Tablo 3.2) göre, öğretim elemanlarının kadın veya erkek olmasına göre

sadece içsel doyum puanlarında anlamlı bir farklılaşma görülmüştür ($t=2,71$ ve $p<,05$).

Erkek ve kadın öğretim elemanlarının içsel doyum puanlarını gösteren ortalama puanlarına bakıldığında, kadın öğretim elemanlarının içsel doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir ($\bar{X}_{Erkek}=3,72$ ve $\bar{X}_{Kadın}=3,91$).

Dışsal doyum alt boyutu ve genel iş doyumunu bakımından ise erkek ve kadın öğretim elemanlarının puanlarının birbirine oldukça yakın olduğu görülmektedir. Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde çalışan Yabancı Diller Bölümü İngilizce öğretim elemanlarının dışsal ve genel iş doyum puanları cinsiyete göre anlamlı bir farklılaşma göstermemektedir.

3.1.2. İngilizce Öğretim Elemanlarının İş Doyumlarının Medeni Durumlarına Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular

Araştırmanın “İngilizce öğretim elemanlarının iş doyumları medeni durumlarına göre farklılık göstermekte midir?” yönündeki alt problemi t-testi ile sınanmış ve sonuçlar Tablo 3.3’te verilmiştir.

Tablo 3.3 Öğretim Elemanlarının İş Doyumu Puanlarının Medeni Hal Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine Dair T-Testi Sonuçları

Alt Boyut/ Ölçek	Medeni Hal	N	\bar{X}	ss	t-test		
					t	sd	p
İçsel doyumu	iş Evli	71	3,84	0,51	-0,74	142	0,460
	Bekâr	73	3,90	0,51			
Dışsal doyumu	iş Evli	71	3,21	0,73	-2,20	142	0,030*
	Bekâr	73	3,50	0,86			
İş Doyumu (Genel)	Evli	71	3,53	0,56	-2,26	142	0,033*
	Bekâr	73	3,70	0,65			

*Fark $p < .05$ düzeyinde anlamlıdır.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının medeni durumlarına göre içsel doyum puanlarında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Dışsal iş doyum puanları medeni durumlarına göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur ($t=2,20$ ve $p < ,05$). Ortalama puanlar incelendiğinde; bekâr öğretim elemanlarının dışsal iş doyum düzeylerinin, evli olan öğretim elemanlarından daha yüksek olduğu görülmektedir

($\bar{X}_{Evli}=3,21$ ve $\bar{X}_{Bekâr}=3,50$). Evli olan öğretim elemanlarının dışsal iş doyumları ‘Kararsızım’ düzeyinde iken, bekâr öğretim elemanlarının dışsal iş doyumları ‘Memnunum’ düzeyinde olmuştur.

Öğretim elemanlarının medeni durumlarına göre genel iş doyumu puanlarında ise anlamlı bir farklılaşma olduğu bulunmuştur ($t=2,26$ ve $p<,05$). Ortalama puanlar incelendiğinde; yine bekâr öğretim elemanlarının genel iş doyumu puanlarının, evli olan öğretim elemanlarından daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır ($\bar{X}_{Evli}=3,53$ ve $\bar{X}_{Bekâr}=3,70$). Hem evli, hem de bekâr öğretim elemanlarının (genel) iş doyumları ‘Memnunum’ düzeyinde olmasına rağmen, bekâr öğretim elemanlarının memnuniyet düzeylerinin biraz daha yüksek olduğu görülmektedir.

3.1.3. İngilizce Öğretim Elemanlarının İş Doyumlarının Yaş Değişkenine Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular.

Araştırmanın “İngilizce öğretim elemanlarının iş doyumları yaş değişkenine göre farklılık göstermekte midir?” yönündeki alt problemi ANOVA ile test edilmiş ve sonuçlar Tablo 3.4’te verilmiştir.

Tablo 3.4 Öğretim Elemanlarının İş Doyumu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

Alt Boyut/ Ölçek	Yaş	N	\bar{X}	Ss	ANOVA		Post- Hoc Scheffe
					F	P	
İçsel doyum	30 yaş ve altı	34	3,88	0,54	0,53	0,666	-

	(1)						
	31-35 yaş (2)	33	3,95	0,45			
	36-40 yaş (3)	29	3,79	0,62			
	41 yaş ve üstü (4)	48	3,87	0,44			
Dışsal doyum	30 yaş ve altı (1)	34	3,35	0,88	0,93	0,427	-
	31-35 yaş (2)	33	3,32	0,87			
	36-40 yaş (3)	29	3,36	0,87			
	41 yaş ve üstü (4)	48	3,25	0,67			
İş Doyumu (Genel)	30 yaş ve altı (1)	34	3,71	0,67	0,48	0,699	-
	31-35 yaş (2)	33	3,64	0,60			
	36-40 yaş (3)	29	3,58	0,71			
	41 yaş ve üstü (4)	48	3,56	0,51			

**Fark $p < .05$ düzeyinde anlamlıdır.*

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının yaşına göre iş doyumu puanları anlamlı bir farklılık olmadığı ANOVA testi sonuçları ile görülmüştür (Tablo 3.4). Öğretim elemanlarının iş doyumlarına (genel ve alt boyutlar) ait ortalama puanlar incelendiğinde birbirlerine son derece yakın oldukları İngilizce öğretim elemanlarının iş doyumu puanları yaşlarına göre farklılık göstermediği görülmektedir.

3.1.4. İngilizce Öğretim Elemanlarının İş Doyumlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular

Araştırmanın “İngilizce öğretim elemanlarının iş doyumları mesleki kıdem değişkenine göre farklılık göstermekte midir?” yönündeki alt problemi ANOVA ile test edilmiş ve sonuçlar Tablo 3.5’de verilmiştir.

Tablo 3.5 Öğretim Elemanlarının İş Doyumu Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

Alt Boyut /Ölçek	Mesleki Kıdem	N	\bar{X}	Ss	ANOVA		Post-Hoc Scheffe
					F	P	
İçsel doyum	1-5 Yıl (1)	27	3,89	0,50	0,16	0,926	-
	6-10 Yıl (2)	40	3,84	0,58			
	11-15 Yıl (3)	29	3,85	0,55			
	16 Yıl ve üstü (4)	48	3,91	0,43			
Dışsal doyum	1-5 Yıl (1)	27	3,74	0,90	6,63	0,023*	1 ile 2, 3, 4
	6-10 Yıl (2)	40	3,24	0,83			
	11-15 Yıl (3)	29	3,33	0,86			
	16 Yıl ve üstü (4)	48	3,27	0,66			
İş Doyumu (Genel)	1-5 Yıl (1)	27	3,81	0,65	4,24	0,043*	1 ile 2, 3, 4
	6-10 Yıl (2)	40	3,54	0,66			
	11-15 Yıl (3)	29	3,59	0,65			
	16 Yıl ve üstü (4)	48	3,59	0,50			

(4)

**Fark $p < .05$ düzeyinde anlamlıdır.*

Yapılan ANOVA testi sonucunda, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının mesleki kıdemlerine göre içsel doyum puanlarında anlamlı bir farklılık olmadığı bulunmuştur (Tablo 3.5).

İngilizce öğretim elemanlarının mesleki kıdemlerine göre dışsal doyum puanlarında ise anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($F=6,63$ ve $p < 0,05$). ANOVA testi sonrası, yapılan post-hoc Scheffe testinin sonucuna göre (bkz. EK-2); 1-5 yıllık (1) mesleki kıdeme sahip İngilizce öğretim elemanları ile diğer 3 mesleki kıdem grubundaki İngilizce öğretim elemanları arasında dışsal iş doyum puanları farklıdır. Ortalama puanlara bakıldığında; 1-5 yıllık (1) mesleki kıdeme sahip İngilizce öğretim elemanlarının dışsal doyum puanlarının, daha uzun mesleki kıdeme sahip öğretim elemanlarından daha yüksek olduğu görülmektedir ($\bar{X}_{1-5 \text{ yıl}}=3,74$; $\bar{X}_{6-10 \text{ yıl}}=3,24$; $\bar{X}_{11-15 \text{ yıl}}=3,33$ ve $\bar{X}_{16 \text{ yıl ve üstü}}=3,27$). 1-5 yıllık mesleki kıdeme sahip öğretmenler dışsal doyumunu ‘Memnunum’ düzeyinde algılamakta, diğerleri ‘Kararsızım’ düzeyinde algılamaktadırlar.

İngilizce öğretim elemanlarının mesleki kıdemlerine göre genel iş doyum puanlarında anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur ($F=4,24$ ve $p < 0,05$). Post-hoc Scheffe testinin sonucuna göre (bkz. EK-2); dışsal doyum alt boyutunda olduğu gibi, 1-5 yıllık (1) mesleki kıdeme sahip İngilizce öğretim elemanları ile diğer 3 mesleki kıdem grubundaki İngilizce öğretim elemanları arasında genel iş doyum puanları farklıdır. Ortalama puanlara bakıldığında; yine 1-5 yıllık (1) mesleki kıdeme sahip

İngilizce öğretim elemanlarının genel iş doyum puanlarının, daha uzun mesleki kıdeme sahip öğretim elemanlarından daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır ($\bar{X}_{1-5 \text{ yıl}}=3,81$; $\bar{X}_{6-10 \text{ yıl}}=3,54$; $\bar{X}_{11-15 \text{ yıl}}=3,59$ ve $\bar{X}_{16 \text{ yıl ve üstü}}=3,59$). Tüm mesleki kıdem gruplarındaki öğretim elemanları genel iş doyumunu ‘Memnunum’ düzeyinde algılamasına rağmen, 1-5 yıllık mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin memnuniyet düzeyinin anlamlı olarak daha yüksek olduğu görülmektedir.

3.1.5. İngilizce Öğretim Elemanlarının İş Doyumlarının Görev Yapılan Üniversiteye Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular

Araştırmanın “İngilizce öğretim elemanlarının iş doyumları görev yapılan üniversite değişkenine göre farklılık göstermekte midir?” yönündeki alt problemi t-testi ile kontrol edilmiş ve sonuçlar Tablo 3.6 ’da verilmiştir.

Tablo 3.6 Öğretim Elemanlarının İş Doyumu Puanlarının Görev Yapılan Üniversite Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine Dair T-Testi Sonuçları

Alt Boyut /Ölçek	Kurum	N	\bar{X}	Ss	t-test		
					t	sd	P
İçsel iş doyumunu	Vakıf Ü.	74	3,91	0,52	1,00	142	0,318
	Devlet Ü.	70	3,83	0,49			
Dışsal iş doyumunu	Vakıf Ü.	74	3,48	0,87	2,08	142	0,044*
	Devlet Ü.	70	3,24	0,73			
İş Doyumu	Vakıf Ü.	74	3,70	0,64	2,17	142	0,041*

(Genel) Devlet Ü. 70 3,53 0,57

*Fark $p < .05$ düzeyinde anlamlıdır.

Araştırmaya katılan İngilizce öğretim elemanlarının çalıştıkları üniversiteye göre içsel iş doyumunu puanlarında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (Tablo 3.6).

Dışsal iş doyumunu puanlarının ise, vakıf ve devlet üniversitelerinde çalışan İngilizce öğretim elemanları tarafından anlamlı olarak farklı olduğu bulunmuştur ($t=2,08$ ve $p < .05$). Ortalama puanlar incelendiğinde; vakıf üniversitelerinde çalışan İngilizce öğretim elemanlarının dışsal iş doyumunu düzeylerinin, devlet üniversitelerinde çalışan İngilizce öğretim elemanlarından daha yüksek olduğu görülmektedir ($\bar{X}_{Vakıf \text{ Ü.}}=3,48$ ve $\bar{X}_{Devlet \text{ Ü.}}=3,24$). Devlet üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının dışsal iş doyumları ‘Kararsızım’ düzeyinde iken, vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının dışsal iş doyumları ‘Memnunum’ düzeyindedir.

Öğretim elemanlarının görev yaptığı üniversitenin devlet ya da vakıf üniversitesi oluşuna göre genel iş doyumunu puanlarında da anlamlı bir farklılaşma bulunmuştur ($t=2,17$ ve $p < .05$). Ortalama puanlar incelendiğinde; yine, vakıf üniversitelerinde çalışan İngilizce öğretim elemanlarının genel iş doyumunu puanlarının, devlet üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarından daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır ($\bar{X}_{Vakıf \text{ Ü.}}=3,70$ ve $\bar{X}_{Devlet \text{ Ü.}}=3,53$). Hem vakıf, hem de devlet üniversitelerinde çalışan İngilizce öğretim elemanlarının genel iş doyumları ‘Memnunum’ düzeyinde olmasına rağmen, vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının memnuniyet düzeylerinin biraz daha yüksek olduğu görülmektedir.

3.1.6. İngilizce Öğretim Elemanlarının İş Doyumlarının Algılanan İlerleme İmkânlarına Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular

Araştırmanın “İngilizce öğretim elemanlarının iş doyumları algılanan ilerleme imkânları değişkenine göre farklılık göstermekte midir?” yönündeki alt problemi ANOVA ile test edilmiş ve sonuçlar Tablo 3.7 ’de verilmiştir.

Tablo 3.7 Öğretim Elemanlarının İş Doyumu Puanlarının Algılanan İlerleme İmkânlarına Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

Alt Boyut /Ölçek	Algılanan İlerleme imkânları	N	\bar{X}	Ss	ANOVA		Post-Hoc Scheffe
					F	p	
İçsel doyum	Düşük (1)	57	3,57	0,49	24,30	0,000**	1 ile 2, 3
	Orta (2)	44	3,96	0,39			
	Yüksek (3)	43	4,18	0,41			
Dışsal doyum	Düşük (1)	57	2,71	0,69	65,05	0,000**	1-2
	Orta (2)	44	3,55	0,44			
	Yüksek (3)	43	4,02	0,57			
İş Doyumu (Genel)	Düşük (1)	57	3,14	0,53	57,08	0,000**	1-2
	Orta (2)	44	3,76	0,37			
	Yüksek (3)	43	4,10	0,43			

**Fark $p < 0,001$ düzeyinde anlamlıdır.

ANOVA sonuçları İngilizce öğretim elemanlarının algılanan ilerleme imkânlarına göre hem içsel hem dışsal hem de genel iş doyum puanlarında anlamlı bir farklılık olduğunu göstermiştir (Tablo 3.7).

Algılanan ilerleme imkânlarına göre öğretim elemanlarının içsel iş doyum puanları da farklılık göstermektedir ($F=24,30$ ve $p<,001$). Farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu araştırmaya yönelik post-hoc testine göre (bkz. EK-2), ilerleme imkanı algısı düşük olan öğretim elemanları (Grup 1) ile ilerleme imkanı algısı orta ve yüksek (Grup 2-3) olanların içsel iş doyum puanları farklıdır. Ortalama puanlara bakıldığında; düşük ilerleme algısına sahip öğretim elemanların içsel iş doyum puanlarının diğerlerinden daha düşük olduğu görülmektedir ($\bar{X}_{Düşük}=3,57$; $\bar{X}_{Orta}=3,96$ ve $\bar{X}_{Yüksek}=4,18$).

Algılanan ilerleme imkânlarına göre öğretim elemanlarının dışsal iş doyum puanlarında da farklılık göstermektedir ($F=65,05$ ve $p<,001$). Tablodan da görüldüğü gibi, Post-hoc testine göre (bkz. EK-2), her üç ilerleme imkanı algısı grubunda bulunan öğretim elemanlarının dışsal iş doyum puanları anlamlı bir şekilde birbirinden farklıdır. Ortalama puanlara bakıldığında; düşük ilerleme imkânı algısına sahip öğretim elemanların dışsal iş doyum puanları ikinci ve üçüncü gruptan, ikinci grupta bulunanların ise üçüncü grupta bulunanlardan daha düşük olduğu görülmektedir ($\bar{X}_{Düşük}=2,71$; $\bar{X}_{Orta}=3,55$ ve $\bar{X}_{Yüksek}=4,02$).

Algılanan ilerleme imkânlarına göre öğretim elemanlarının genel iş doyum puanlarında da de farklılık bulunmuştur ($F=57,08$ ve $p<,001$). Tablo 3.7’den de görüldüğü gibi, Post-hoc testine göre (bkz. EK-2), yine her üç ilerleme imkanı algısı grubunda bulunan öğretim elemanlarının genel iş doyumunu anlamlı bir şekilde birbirinden farklıdır. Ortalama puanlara bakıldığında; dışsal iş doyum benzer şekilde, düşük ilerleme imkânı algısına sahip öğretim elemanların genel iş doyumunu puanları ikinci ve üçüncü gruptan, ikinci grupta bulunanların ise üçüncü grupta bulunanlardan daha düşük olduğu görülmektedir ($\bar{X}_{Düşük}=3,14$; $\bar{X}_{Orta}=3,76$ ve $\bar{X}_{Yüksek}=4,10$).

3.1.7. İngilizce Öğretim Elemanlarının İş Doyumlarının Kendi Kararlarını Uygulama Düzeylerine Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular.

Araştırmanın “İngilizce öğretim elemanlarının iş doyumları kendi kararlarını uygulama değişkenine göre farklılık göstermekte midir?” yönündeki alt problemi ANOVA ile test edilmiş ve sonuçlar Tablo 3.8 ’de verilmiştir.

Tablo 3.8 Öğretim Elemanlarının İş Doyumu Puanlarının Algılanan Kendi Kararlarını Uygulama Düzeyi Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

Alt Boyut/Ölçek	Algılama	N	\bar{X}	Ss	ANOVA		Post-Hoc Scheffe
					F	p	
İçsel doyum	Düşük (1)	28	3,32	0,43	44,49	0,000**	1-2
	Orta (2)	29	3,71	0,40			1-3
	Yüksek (3)	87	4,11	0,39			2-3

Dışsal doyum	Düşük (1)	28	2,62	0,74	22,36	0,000**	1-2
	Orta (2)	29	3,24	0,69			1-3
	Yüksek (3)	87	3,64	0,71			2-3
İş (Genel)	Düşük (1)	28	2,97	0,51	36,15	0,000**	1-2
	Orta (2)	29	3,47	0,49			1-3
	Yüksek (3)	87	3,87	0,50			2-3

***Fark $p < 0,001$ düzeyinde anlamlıdır.*

İngilizce öğretim elemanlarının kendi kararlarını uygulama durumuna göre hem içsel hem dışsal, hem de genel iş doyumunu puanlarında anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur (Tablo 3.8).

İngilizce öğretim elemanlarının kendi kararlarını uygulayabilme düzeylerine göre içsel iş doyumlarının farklılaştığı bulunmuştur ($F=44,49$ ve $p < ,001$). Tablodan da görüldüğü gibi, Post-hoc testine göre (bkz. EK-2), her üç kendi kararlarını uygulayabilme algı düzeyi grubunda bulunan öğretim elemanlarının içsel iş doyumunu puanları da anlamlı bir şekilde birbirinden farklıdır. Ortalama puanlar incelendiğinde; düşük kendi kararlarını uygulayabilme algısına sahip öğretim elemanların içsel iş doyumunu puanlarının ikinci ve üçüncü gruptan, ikinci grupta bulunanların ise üçüncü grupta bulunanlardan daha düşük olduğu anlaşılmaktadır ($\bar{X}_{Düşük}=3,32$; $\bar{X}_{Orta}=3,71$ ve $\bar{X}_{Yüksek}=4,11$).

Kendi kararlarını uygulayabilme düzeylerine göre öğretim elemanlarının dışsal iş doyum puanlarında farklılık bulunmuştur ($F=22,36$ ve $p < ,001$). Tablo 3.8'de

görüldüğü gibi, Post-hoc testine göre (bkz. EK-2), her üç kendi kararlarını uygulayabilme algı düzeyi grubunda bulunan öğretim elemanlarının dışsal iş doyumu puanları da anlamlı bir şekilde farklıdır. Yine düşük kendi kararlarını uygulayabilme serbestliği algısına sahip öğretim elemanların dışsal iş doyumu düzeylerinin ikinci ve üçüncü gruptan, ikinci grupta bulunanların ise üçüncü grupta bulunanlardan daha düşük olduğu anlaşılmaktadır ($\bar{X}_{Düşük}=2,62$; $\bar{X}_{Orta}=3,24$ ve $\bar{X}_{Yüksek}=3,64$).

Son olarak, algılanan kendi kararlarını uygulayabilme düzeyine göre öğretim elemanlarının genel iş doyum puanların da farklılaştığı bulunmuştur ($F=36,15$ ve $p<,001$). Tablo 3.8'den da görüldüğü gibi, Post-hoc testine göre (bkz. EK-2), yine her üç kendi kararlarını uygulayabilme algısı grubunda bulunan öğretim elemanlarının genel iş doyumu puanları anlamlı bir şekilde birbirinden farklıdır. İçsel ve dışsal iş doyumu puanları benzer şekilde, düşük kendi kararlarını uygulayabilme algısına sahip öğretim elemanların genel iş doyumu puanlarının ikinci ve üçüncü gruptan, ikinci grupta bulunanların ise üçüncü grupta bulunanlardan daha düşük olduğu görülmektedir ($\bar{X}_{Düşük}=2,97$; $\bar{X}_{Orta}=3,47$ ve $\bar{X}_{Yüksek}=3,87$).

3.1.8. İngilizce Öğretim Elemanlarının İş Doyumlarının Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteğine Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular.

Araştırmanın “İngilizce öğretim elemanlarının iş doyumları algılanan çalışma arkadaşları değişkenine göre farklılık göstermekte midir?” yönündeki alt problemi ANOVA ile test edilmiş ve sonuçlar Tablo 3.9’da verilmiştir

Tablo 3.9 Öğretim Elemanlarının İş Doyumu Puanlarının Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteği Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

Alt Boyut/Ölçek	Algılama	N	\bar{X}	Ss	ANOVA		Post-Hoc Scheffe
					F	P	
İçsel doyum	Düşük (1)	12	3,49	0,72	5,07	0,008*	1 ile 3
	Orta (2)	26	3,78	0,46			
	Yüksek (3)	106	3,94	0,47			
Dışsal doyum	Düşük (1)	12	2,69	0,88	11,14	0,000**	3 ile 1, 2
	Orta (2)	26	2,96	0,79			
	Yüksek (3)	106	3,53	0,73			
İş Doyumu (Genel)	Düşük (1)	12	3,09	0,76	9,73	0,000**	3 ile 1, 2
	Orta (2)	26	3,37	0,59			
	Yüksek (3)	106	3,74	0,55			

*Fark $p < 0,05$; **Fark 0,001 düzeyinde anlamlıdır.

İngilizce öğretim elemanlarının algılanan çalışma arkadaşları desteğine göre, hem içsel hem dışsal hem de genel iş doyum düzeylerinde anlamlı farklılıklar bulunmuştur (Tablo 3.9).

Algılanan çalışma arkadaşları desteğinin, öğretim elemanlarının içsel iş doyum puanlarının farklılaştırdığı bulunmuştur ($F=5,07$ ve $p<,05$). Post-hoc testine göre (bkz. EK-2), düşük çalışma arkadaşları desteği algısına sahip öğretim elemanlarının (Grup 1) içsel iş doyum puanı ile yüksek çalışma arkadaşları desteği algısına sahip öğretim elemanlarının (Grup 3) içsel iş doyum puanları arasında anlamlı bir farklılık vardır. Asimetrik ortalamalar incelendiğinde; çalışma arkadaşları desteği algısı düşük olan öğretim elemanlarının içsel iş doyumlarının da üçüncü grupta bulunan öğretim elemanlarından daha düşük olduğu görülmektedir ($\bar{X}_{Düşük}=3,49$ ve $\bar{X}_{Yüksek}=3,94$).

Algılanan çalışma arkadaşları desteğinin, öğretim elemanlarının dışsal iş doyum puanlarında farklılık bulunmuştur ($F=11,14$ ve $p<,001$). Tablo 3.9'dan da görüldüğü gibi, Post-hoc testine göre (bkz. EK-2), yüksek çalışma arkadaşları desteği algısına sahip öğretim elemanlarının (Grup 3) içsel iş doyum puanları ile düşük (Grup 1) ve orta (Grup 2) çalışma arkadaşları desteği algısına sahip öğretim elemanlarının içsel iş doyum puanları arasında anlamlı bir farklılaşma vardır. Ortalama puanlar incelendiğinde; çalışma arkadaşları desteği algısı yüksek olan öğretim elemanlarının içsel iş doyum puanları da diğer iki grupta bulunan öğretim elemanlarından daha yüksek olduğu görülmektedir ($\bar{X}_{Düşük}=2,69$; $\bar{X}_{Orta}=2,96$ ve $\bar{X}_{Yüksek}=3,53$).

Son olarak, algılanan çalışma arkadaşları desteğine göre, öğretim elemanlarının genel iş doyum puanlarında farklılık bulunmuştur ($F=9,73$ ve $p<,001$). Post-hoc testine göre (bkz. EK-2), yine yüksek çalışma arkadaşları desteği algısına sahip öğretim elemanlarının (Grup 3) genel iş doyum puanları ile düşük (Grup 1) ve orta (Grup 2) çalışma arkadaşları desteği algısına sahip öğretim elemanlarının genel iş doyum puanları arasında anlamlı bir farklılaşma vardır. Ortalama puanlar incelendiğinde; çalışma arkadaşları desteği algısı yüksek olan öğretim elemanlarının genel iş doyum puanlarının diğer iki grupta bulunan öğretim elemanlarından daha yüksek olduğu görülmektedir ($\bar{X}_{Düşük}=3,09$; $\bar{X}_{Orta}=3,37$ ve $\bar{X}_{Yüksek}=3,74$).

3.2. İngilizce Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bağlılıklarının İncelenmesine İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu alt bölümünde devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan Yabancı Diller Bölümü İngilizce öğretim elemanlarının örgütsel bağlılıklarının cinsiyet, yaş, medeni durum, kıdem, çalışma arkadaşları desteği, ilerleme olanakları, karalara katılma, üniversite türüne göre incelenmesine ilişkin bulgulara yer verilmiştir. İstatistiksel analizler, (bağımsız değişkenlerin demografik özelliklerin) grupların normallik dağılımına uygun olarak, parametrik (t-test ve tek yönlü varyans analizi –ANOVA) teknikler kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Öğretim elemanlarının kişisel özelliklerinden yaş ve kıdeme ilişkin gruplar normallik testlerine uygun olarak tekrar düzenlenmiştir.

Tablo 3.10 Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bağlılıklarına İlişkin Betimsel İstatistikler

1. Alt Boyut (Duygusal Bağlılık) İfadeleri	<i>Toplam Puan</i>	\bar{X}	<i>Ss</i>
01. Kariyerimin geri kalanını iş yerimde geçirmekten mutlu olurum.	473	3,28	1,08
02. İş yerimin sorunlarını kendi sorunlarım gibi hissediyorum.	499	3,47	1,03
03. İş yerimde kendimi "ailenin bir parçası" olarak hissetmiyorum.	517	3,59	1,10
04. İş yerime karşı duygusal bir bağ hissetmiyorum.	564	3,92	0,99
05. İş yerim benim için özel anlam taşıyor.	540	3,75	0,99
06. İş yerime karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissetmiyorum.	534	3,71	1,11

Duygusal Bağlılık Boyutu	521	3,62	0,75
2. Alt Boyut (Devam Bağlılığı) İfadeleri			
07. İstesem bile şu an iş yerimden ayrılmak benim için çok zor olurdu.	510	3,54	1,17
08. Şu an iş yerimden ayrılmak istediğime karar	474	3,29	1,17
09. Şu an işyerimde kalmam, bir istek olduğu kadar gerekliliktir.	510	3,54	1,16
10. İş yerimden ayrılmayı düşünmek için çok az seçeneğim olduğunu düşünüyorum.	412	2,86	1,14
11. İş yerimden ayrılmama nedenlerimden biri de olası iş yeri alternatiflerin azlığıdır.	362	2,51	1,08
12. İş yerime bu kadar katkım olmasaydı başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim.	389	2,70	1,00
Devam Bağlılığı Boyutu	443	3,08	0,66
3. Alt Boyut (Normatif Bağlılık) İfadeleri			
13. İş yerimde çalışmaya devam etmek için herhangi bir zorunluluk hissetmiyorum.	386	2,68	0,99
14. Benim için avantajlı olsa bile, iş yerimden şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor.	365	2,53	0,89
15. İş yerimden şimdi ayrılırsam suçluluk hissederim.	420	2,92	0,85
16. İş yerim benim bağlılığımı hak ediyor.	427	2,97	0,80
17. İş yerimde ki sorumluluklarım nedeniyle işten ayrılmamın doğru olmayacağını düşünüyorum.	457	3,17	0,76
18. Kariyer gelişimim açısından iş yerime çok şey borçluyum.	422	2,93	0,85
Normatif Bağlılık Boyutu	413	2,87	0,647
Örgütsel Bağlılık (Genel)	459	3,19	0,529

<u>SECENEK</u>	<u>PUAN ARALIĞI</u>
Kesinlikle katılmıyorum	1,00-1,80
Katılmıyorum	1,81-2,60
Kararsızım	2,61-3,40
Katılıyorum	3,41-4,20
Kesinlikle katılıyorum	4,21-5,00

Örgütsel Bağlılık Ölçeği ifadeleri ‘Kesinlikle katılmıyorum’ ile ‘Kesinlikle katılıyorum’ arasında değerlendirilmektedir. Ölçeğin 3, 4, 5 ve 13 numaralı ifadeleri olumsuz olduklarından bunlara ait puanlar ters çevrilerek puanlanmıştır. Ölçek ve alt boyutlarına ilişkin algılama düzeylerine ait ortalama puan ve standart sapma değerleri yukarıda, Tablo 3.10’da özetlenmiştir.

Araştırmaya katılan İngilizce öğretim elemanlarının duygusal bağlılık düzeyleri $\bar{X}_{Duygusal\ bağlılık} = 3,62$ ile yüksek sayılabilir. Duygusal bağlılık alt boyutu ifadelerinin genelde yüksek puanlandığı görülmektedir.

Öğretim elemanlarının devam bağlılığı düzeyleri, $\bar{X}_{Devam\ bağlılığı} = 3,08$ ile duygusal bağlılık düzeylerinden daha düşük gerçekleşmiştir.

Öğretim elemanlarının örgütsel bağlılığın üçüncü alt boyutu olan normatif bağlılık düzeyleri ise, $\bar{X}_{Normatif\ bağlılık} = 2,87$ ile en düşük bağlılık düzeyi olarak hesaplanmıştır.

Araştırmaya katılan İngilizce öğretim elemanlarının genel örgütsel bağlılık düzeyleri ise $\bar{X}_{\text{Örgütsel bağlılık}}=3,19$ ile ‘Kararsızım’ düzeyinde olmuştur.

3.2.1. İngilizce Öğretim Elemanlarının Örgütsel (Kuruma) Bağlılıklarının Cinsiyetlerine Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular

Araştırmanın “İngilizce öğretim elemanlarının örgütsel bağlılıkları cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermekte midir?” yönündeki alt problemi t-testi ile test edilmiş ve sonuçlar Tablo 3.11’de verilmiştir.

Tablo 3.11 Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bağlılık Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin T-Testi Sonuçları

Alt /Ölçek	Boyut Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	t-test		
					T	Sd	P
Duygusal bağlılık	Erkek	25	3,36	0,72	-2,93	142	0,026*
	Kadın	119	3,67	0,74			
Devam bağlılığı	Erkek	25	2,89	0,631	-1,52	142	0,132
	Kadın	119	3,11	0,666			
Normatif bağlılık	Erkek	25	2,66	0,58	-2,77	142	0,028*
	Kadın	119	2,91	0,65			
Örgütsel Bağlılık (Genel)	Erkek	25	2,97	0,49	-2,28	142	0,034*
	Kadın	119	3,23	0,53			

*Fark $p < .05$ düzeyinde anlamlıdır.

Öğretim elemanlarının örgütsel (kuruma) bağlılık puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılaşma gösterip göstermediğini araştırmak üzere yapılan t-testi sonucuna (Tablo 3.11) göre, devam bağlılığı puanları cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Öğretim elemanlarının cinsiyetine göre kuruma olan duygusal bağlılık puanlarının farklılık gösterdiği bulunmuştur ($t=2,93$ ve $p<,05$). Duygusal bağlılığın ortalama puanlarına bakıldığında, kadın öğretim elemanlarının kurumlarına olan duygusal bağlılıkları erkeklere göre daha yüksek olduğu görülmektedir ($\bar{X}_{Erkek}=3,36$ ve $\bar{X}_{Kadın}=3,67$).

Normatif bağlılık puanlarının da kadın ve erkek öğretim elemanları anlamlı bir şekilde farklılaştığı bulunmuştur ($t=2,77$ ve $p<,05$). Normatif bağlılık puanlarının ortalamalarına bakıldığında, kadın öğretim elemanlarının kurumlarına olan normatif bağlılık puanlarının yine erkeklere göre daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır ($\bar{X}_{Erkek}=2,66$ ve $\bar{X}_{Kadın}=2,91$).

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının genel örgütsel bağlılık puanlarının da cinsiyetleri bakımından farklılaştığı bulunmuştur ($t=2,28$ ve $p<,05$). Örgütsel bağlılık puanlarının ortalamalarına bakıldığında, alt boyutlarda olduğu gibi, kadın öğretim elemanlarının kurumlarına olan bağlılık puanlarının erkeklere göre daha yüksek olduğu görülmektedir ($\bar{X}_{Erkek}=2,97$ ve $\bar{X}_{Kadın}=3,23$).

3.2.2. İngilizce Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bağlılıklarının Medeni Durumlarına Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular

Araştırmanın “İngilizce öğretim elemanlarının örgütsel bağlılıkları medeni durum değişkenine göre farklılık göstermekte midir?” yönündeki alt problemi t-testi ile kontrol edilmiş ve sonuçlar Tablo 3.12’de verilmiştir.

Tablo 3.12 Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bağlılık Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin T-Testi Sonuçları

Alt Boyut /Ölçek	Medeni Hal	N	\bar{X}	Ss	t-test		
					T	Sd	P
Duygusal bağlılık	Evli	71	3,59	0,75	-0,48	142	0,636
	Bekâr	73	3,65	0,75			
Devam bağlılığı	Evli	71	3,12	0,63	0,88	142	0,382
	Bekâr	73	3,03	0,70			
Normatif bağlılık	Evli	71	2,97	0,64	2,19	142	0,040*
	Bekâr	73	2,77	0,64			
Örgütsel Bağlılık (Genel)	Evli	71	3,23	0,52	0,91	142	0,365
	Bekâr	73	3,15	0,53			

*Fark $p < .05$ düzeyinde anlamlıdır.

Araştırmaya katılan ğretim elemanlarının medeni durumlarına göre sadece normatif bağlılık puanlarında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($t=2,19$ ve $p<,05$) (Tablo 3.12).

Ortalama puanlar incelendiğinde; evli ğretim elemanlarının normatif bağlılık puanlarının, bekar olan ğretim elemanlarından daha yüksek olduğu görülmektedir ($\bar{X}_{Evli}=2,97$ ve $\bar{X}_{Bekâr}=2,77$).

Öğretim elemanlarının medeni durumlarına göre onların genel örgütsel bağlılık puanlarında da anlamlı farklılık olmadığı görülmüştür ($t=0,91$ ve $p>,05$). Ortalama puanlar incelendiğinde; evli ve bekar ğretim elemanlarının (genel) rgtsel bağlılık puanlarının birbirlerine oldukça yakın olduğu görülmektedir ($\bar{X}_{Evli}=3,23$ ve $\bar{X}_{Bekâr}=3,15$). Evli ğretim elemanlarının örgütsel bağlılık puanları küçük oranda daha yüksek görünmekle birlikte bu anlamlı bir farka işaret etmemektedir.

3.2.3. İngilizce Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bağlılıklarının Yaşlarına Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular

Araştırmanın “İngilizce öğretim elemanlarının örgütsel bağlılıkları yaş değişkenine göre farklılık göstermekte midir?” yönündeki alt problemi ANOVA ile test edilmiş ve sonuçlar Tablo 3.13’de verilmiştir.

Tablo 3.13 Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bağlılık Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

Alt Boyut /Ölçek	Yaş	N	\bar{X}	Ss	ANOVA		Post-Hoc Scheffe
					F	p	
Duygusal bağlılık	30 yaş ve altı (1)	34	3,74	0,77	0,57	0,639	-
	31-35 yaş (2)	33	3,66	0,70			
	36-40 yaş (3)	29	3,51	0,80			
	41 yaş ve üstü (4)	48	3,58	0,74			
Devam bağlılığı	30 yaş ve altı (1)	34	3,04	0,65	0,54	0,657	-
	31-35 yaş (2)	33	2,97	0,61			
	36-40 yaş (3)	29	3,17	0,74			
	41 yaş ve üstü (4)	48	3,11	0,67			

Normatif bağlılık	30 yaş ve altı (1)	34	2,78	0,69	0,99	0,400	-
	31-35 yaş (2)	33	2,82	0,65			
	36-40 yaş (3)	29	2,80	0,75			
	41 yaş ve üstü (4)	48	3,00	0,54			
Örgütsel Bağlılık (Genel)	30 yaş ve altı (1)	34	3,19	0,54	0,19	0,906	-
	31-35 yaş (2)	33	3,15	0,46			
	36-40 yaş (3)	29	3,16	0,67			
	41 yaş ve üstü (4)	48	3,23	0,48			

**Fark $p < .05$ düzeyinde anlamlıdır.*

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının yaşının, onların örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı bir farklılaşmaya neden olup olmadığı ANOVA testi ile incelenmiş ve hem genel bağlılık düzeylerinde hem de alt boyutlarında anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülmüştür (Tablo 3.13).

3.2.4. İngilizce Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bağlılıklarının Mesleki Kıdemlerine Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular

Araştırmanın “İngilizce öğretim elemanlarının örgütsel bağlılıkları mesleki kıdem değişkenine göre farklılık göstermekte midir?” yönündeki alt problemi ANOVA ile test edilmiş ve sonuçlar Tablo 3.14’de verilmiştir.

Tablo 3.14 Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bağlılık Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

Alt /Ölçek	Boyut Mesleki Kıdem	N	\bar{X}	Ss	ANOVA		Post-Hoc Scheffe
					F	P	
Duygusal bağlılık	1-5 Yıl (1)	27	3,64	0,80	0,66	0,580	-
	6-10 Yıl (2)	40	3,63	0,73			
	11-15 Yıl (3)	29	3,45	0,82			
	16 Yıl ve üstü (4)	48	3,70	0,69			
Devam bağlılığı	1-5 Yıl (1)	27	2,99	0,71	1,33	0,267	-
	6-10 Yıl (2)	40	2,96	0,56			
	11-15 Yıl (3)	29	3,25	0,68			
	16 Yıl ve üstü (4)	48	3,11	0,69			
Normatif bağlılık	1-5 Yıl (1)	27	2,73	0,63	5,33	0,037*	4 ile 1, 2, 3
	6-10 Yıl (2)	40	2,80	0,71			
	11-15 Yıl (3)	29	2,75	0,71			
	16 Yıl ve üstü (4)	48	3,06	0,52			

Örgütsel	1-5 Yıl (1)	27	3,12	0,55	0,96	0,414	-
Bağlılık	6-10 Yıl (2)	40	3,13	0,51			
(Genel)	11-15 Yıl (3)	29	3,15	0,61			
	16 Yıl ve üstü	48	3,29	0,48			
	(4)						

**Fark $p < .05$ düzeyinde anlamlıdır.*

Tablo3.14'e bakıldığında araştırmaya katılan öğretim elemanlarının mesleki kıdemlerine göre örgütsel (kuruma) bağlılık puanlarında anlamlı bir farklılık olup olmadığı ANOVA testi ile incelenmiş ve sadece normatif bağlılık düzeylerinde anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur ($F=5,33$ ve $p < 0,05$). ANOVA testi sonrası, yapılan post-hoc Scheffe testinin sonucuna göre (bkz. EK-2); 16 yıl ve üstü (Grup 4) mesleki kıdeme sahip İngilizce öğretim elemanları ile diğer 3 mesleki kıdem grubundaki İngilizce öğretim elemanları arasında normatif bağlılık puanları farklıdır.

3.2.5. İngilizce Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bağlılık Puanlarının Görev Yapılan Üniversite Değişkenine Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular

Araştırmanın “İngilizce öğretim elemanlarının örgütsel bağlılıkları görev yapılan üniversite değişkenine göre farklılık göstermekte midir?” yönündeki alt problemi t-testi ile kontrol edilmiş ve sonuçlar Tablo 3.15’de verilmiştir

Tablo 3.15 Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bağlılık Puanlarının Görev Yapılan Üniversite Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine Dair T-Testi Sonuçları

Alt Boyut /Ölçek	Kurum	N	\bar{X}	ss	t-test		
					t	sd	P
Duygusal bağlılık	Vakıf Ü.	74	3,65	0,79	0,56	142	0,576
	Devlet Ü.	70	3,58	0,70			
Devam bağlılığı	Vakıf Ü.	74	2,99	0,69	-2,06	142	0,048*
	Devlet Ü.	70	3,17	0,62			
Normatif bağlılık	Vakıf Ü.	74	2,84	0,61	-0,55	142	0,581
	Devlet Ü.	70	2,90	0,69			
Örgütsel Bağlılık (Genel)	Vakıf Ü.	74	3,16	0,56	-0,65	142	0,516
	Devlet Ü.	70	3,22	0,49			

*Fark $p < .05$ düzeyinde anlamlıdır.

İngilizce öğretim elemanlarının çalıştıkları üniversiteye bağlı olarak sadece örgütsel bağlılığın alt boyutlarından devam bağlılığı puanlarında anlamlı olarak farklılaştığı bulunmuştur (Tablo 3.15).

Devam bağıllığı puanları vakıf ve devlet üniversitelerinde çalışan İngilizce öğretim elemanları tarafından anlamlı olarak farklı algılandığı bulunmuştur ($t=2,06$ ve $p<,05$). Ortalama puanlar incelendiğinde; vakıf üniversitelerinde çalışan İngilizce öğretim elemanlarının kurumlarına devam bağıllık puanlarının, devlet üniversitelerinde çalışan İngilizce öğretim elemanlarından daha düşük olduğu görülmektedir ($\bar{X}_{Vakıf Ü.}=2,99$ ve $\bar{X}_{Devlet Ü.}=3,17$).

3.2.6. İngilizce Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bağlılık Puanlarının Algılanan İlerleme İmkanlarına Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular

Araştırmanın “İngilizce öğretim elemanlarının örgütsel bağlılıkları algılanan ilerleme imkanları değişkenine göre farklılık göstermekte midir?” yönündeki alt problemi ANOVA ile test edilmiş ve sonuçlar Tablo 3.16’da verilmiştir

Tablo 3.16 Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bağlılık Puanlarının Algılanan İlerleme İmkânları Düzeyi Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

Alt Boyut /Ölçek	Algılama	N	\bar{X}	ss	ANOVA		Post-Hoc Scheffe
					F	p	
Duygusal bağlılık	Düşük (1)	57	3,31	0,68	11,79	0,000*	1 ile 2, 3
	Orta (2)	44	3,67	0,59			
	Yüksek (3)	43	3,98	0,80			
Devam bağıllığı	Düşük (1)	57	3,03	0,65	0,27	0,764	-
	Orta (2)	44	3,09	0,54			

	Yüksek (3)	43	3,12	0,79			
Normatif bağlılık	Düşük (1)	57	2,72	0,69	3,42	0,036*	1 ile 3
	Orta (2)	44	2,87	0,51			
	Yüksek (3)	43	3,06	0,68			
Örgütsel Bağlılık (Genel)	Düşük (1)	57	3,02	0,52	6,50	0,002*	1 ile 3
	Orta (2)	44	3,21	0,38			
	Yüksek (3)	43	3,39	0,60			

*Fark $p < 0,05$ ve $0,001$ düzeyinde anlamlıdır.

İngilizce öğretim elemanlarının algılanan ilerleme imkânları düzeylerine göre devam bağlılığı puanlarında anlamlı bir farklılaşma olmadığı bulunmuştur (Tablo 3.16).

Algılanan ilerleme imkânlarına göre öğretim elemanlarının duygusal bağlılık puanlarında ise farklılık görülmektedir ($F=11,79$ ve $p < ,001$). Farklılıkların hangi algılama grupları arasında olduğunu araştırmaya yönelik post-hoc testine göre (bkz. EK-2), ilerleme imkanı algısı düşük olan öğretim elemanları (Grup 1) ile ilerleme imkanı algısı orta ve yüksek (Grup 2-3) olanların duygusal bağlılık düzeyleri farklıdır. Ortalama puanlara bakıldığında; düşük ilerleme algısına sahip öğretim elemanların duygusal bağlılık puanlarının da diğerlerinden daha düşük olduğu görülmektedir ($\bar{X}_{Düşük}=3,31$; $\bar{X}_{Orta}=3,67$ ve $\bar{X}_{Yüksek}=3,98$).

Algılanan ilerleme imkânlarına göre, öğretim elemanlarının normatif bağlılık puanlarında da farklılık bulunmuştur ($F=3,42$ ve $p<,05$). Post-hoc testine göre (bkz. EK-2), ilerleme imkanı algısı düşük olan öğretim elemanları (Grup 1) ile ilerleme imkanı algısı yüksek (Grup 3) olanların normatif bağlılık düzeyleri farklıdır. Ortalama puanlara bakıldığında; düşük ilerleme imkânı algısına sahip öğretim elemanların normatif bağlılık puanlarının, yüksek ilerleme imkânı algısına sahip öğretim elemanlarından daha düşük olduğu anlaşılmaktadır ($\bar{X}_{Düşük}=2,72$ ve $\bar{X}_{Yüksek}=3,06$).

Algılanan ilerleme imkânlarına göre öğretim elemanlarının genel örgütsel bağlılık puanlarının da farklılaştırdığı bulunmuştur ($F=6,50$ ve $p<,05$). Tablo 3.16'dan da görüldüğü gibi, Post-hoc testine göre (bkz. EK-2), yine ilerleme imkanı algısı düşük olan öğretim elemanları (Grup 1) ile ilerleme imkanı algısı yüksek (Grup 3) olanların kurumlarına bağlılık puanları farklıdır. Düşük ilerleme imkânı algısına sahip öğretim elemanların örgütsel bağlılık puanları, yüksek ilerleme imkânı algısına sahip öğretim elemanlarından daha düşük olduğu görülmektedir ($\bar{X}_{Düşük}=3,02$ ve $\bar{X}_{Yüksek}=3,39$).

3.2.7. İngilizce Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bağlılık Puanlarının Algılanan Kendi Kararlarını Uygulama Düzeyi Değişkenine Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular.

Araştırmanın “İngilizce öğretim elemanlarının örgütsel bağlılıkları algılanan kendi kararlarını uygulama düzeyine göre farklılık göstermekte midir?” yönündeki alt problemi ANOVA ile test edilmiş ve sonuçlar Tablo 3.17’de verilmiştir.

Tablo 3.17 Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bağlılık Puanlarının Algılanan Kendi Kararlarını Uygulama Düzeyi Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine Dair ANOVA Testi Sonuçları

Alt Boyut /Ölçek	Algılama	N	\bar{X}	ss	ANOVA		Post-Hoc Scheffe
					F	P	
Duygusal bağlılık	Düşük (1)	28	3,17	0,70	7,93	0,001*	1 ile 3
	Orta (2)	29	3,56	0,65			
	Yüksek (3)	87	3,78	0,74			
Devam bağlılığı	Düşük (1)	28	2,88	0,83	1,60	0,206	-
	Orta (2)	29	3,13	0,72			
	Yüksek (3)	87	3,12	0,58			
Normatif bağlılık	Düşük (1)	28	2,61	0,77	5,15	0,007*	1 ile 3
	Orta (2)	29	2,72	0,60			
	Yüksek (3)	87	3,00	0,59			
Örgütsel Bağlılık	Düşük (1)	28	2,88	0,59	7,35	0,001*	1 ile 3

(Genel)	Orta (2)	29	3,14	0,54
	Yüksek	87	3,30	0,47
	(3)			

**Fark $p < 0,05$ düzeyinde anlamlıdır.*

İngilizce öğretim elemanlarının algılanan kendi kararlarını uygulama düzeylerine göre devam bağlılığı puanlarında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (Tablo 3.17).

Algılanan kendi kararlarını uygulayabilme düzeyinin, öğretim elemanlarının duygusal bağlılık puanlarında ise farklılık bulunmuştur ($F=7,93$ ve $p < ,05$). Post-hoc testine göre (bkz. EK-2), kendi kararlarını uygulayabilme algısı düşük olan öğretim elemanları (Grup 1) ile kendi kararlarını uygulayabilme algısı yüksek (Grup 3) olanların duygusal bağlılık puanları farklıdır. Ortalama puanlara bakıldığında; düşük kendi kararlarını uygulayabilme algısına sahip öğretim elemanların duygusal bağlılık puanlarının daha düşük olduğu görülmektedir ($\bar{X}_{Düşük}=3,17$ ve $\bar{X}_{Yüksek}=3,78$).

Algılanan kendi kararlarını uygulayabilme düzeylerine göre öğretim elemanlarının normatif bağlılık düzeylerinde de farklılaştığı bulunmuştur ($F=5,15$ ve $p < ,05$). Post-hoc testine göre (bkz. EK-2), kendi kararlarını uygulayabilme algısı düşük olan öğretim elemanları (Grup 1) ile kendi kararlarını uygulayabilme algısı yüksek (Grup 3) olanların normatif bağlılık düzeyleri farklıdır. Ortalama puanlara bakıldığında; düşük kendi kararlarını uygulayabilme algısına sahip öğretim elemanların normatif bağlılık düzeylerinin, yüksek kendi kararlarını uygulayabilme

algısına sahip öğretim elemanlarından daha düşük olduğu anlaşılmaktadır ($\bar{X}_{Düşük}=2,61$ ve $\bar{X}_{Yüksek}=3,00$).

Algılanan kendi kararlarını uygulayabilme serbestliğine göre, öğretim elemanlarının genel örgütsel bağlılık puanlarında da farklılık bulunmuştur ($F=7,35$ ve $p<,05$). Tablo 18'den de görüldüğü gibi, Post-hoc testine göre (bkz. EK-2), yine kendi kararlarını uygulayabilme algısı düşük olan öğretim elemanları (Grup 1) ile kendi kararlarını uygulayabilme algısı yüksek (Grup 3) olanların kurumlarına bağlılıkları farklıdır. Düşük kendi kararlarını uygulayabilme algısına sahip öğretim elemanların örgütsel bağlılık puanlarının, yüksek kendi kararlarını uygulayabilme algısına sahip öğretim elemanlarından daha düşük olduğu görülmektedir ($\bar{X}_{Düşük}=2,88$ ve $\bar{X}_{Yüksek}=3,30$).

3.2.8. İngilizce Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bağlılıklarının Çalışma Arkadaşları Desteğine Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular.

Araştırmanın “İngilizce öğretim elemanlarının örgütsel bağlılıkları çalışma arkadaşları desteği değişkenine göre farklılık göstermekte midir?” yönündeki alt problemi ANOVA ile test edilmiş ve sonuçları Tablo 3.18’de verilmiştir.

Tablo 3.18 Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bağlılık Puanlarının Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteği Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine Dair ANOVA Testi Sonucu

Alt /Ölçek	Boyut Algılama	N	\bar{X}	Ss	ANOVA		Post-Hoc Scheffe
					F	p	
Duygusal bağlılık	Düşük (1)	12	3,31	0,76	5,52	0,005*	3 ile 1, 2
	Orta (2)	26	3,28	0,77			
	Yüksek (3)	106	3,74	0,71			
Devam bağlılığı	Düşük (1)	12	2,76	0,81	1,45	0,238	
	Orta (2)	26	3,11	0,54			
	Yüksek (3)	106	3,10	0,67			
Normatif bağlılık	Düşük (1)	12	2,44	0,70	6,03	0,003*	1 ile 2, 3
	Orta (2)	26	2,83	0,63			
	Yüksek (3)	106	2,97	0,61			
Örgütsel Bağlılık (Genel)	Düşük (1)	12	2,84	0,47	5,84	0,004*	1 ile 3
	Orta (2)	26	3,01	0,53			
	Yüksek (3)	106	3,27	0,51			

*Fark $p < 0,05$ düzeyinde anlamlıdır.

İngilizce öğretim elemanlarının algılanan çalışma arkadaşları desteğine göre, yine devam bağlılığı puanlarında anlamlı bir farklılık olmadığı bulunmuştur (Tablo 3.18).

Algılanan çalışma arkadaşları desteğine göre, öğretim elemanlarının duygusal bağlılık düzeylerinde ise farklılık bulunmuştur ($F=5,52$ ve $p<,05$). Post-hoc testine göre (bkz. EK-2), çalışma arkadaşları desteği algısı yüksek olan öğretim elemanları (Grup 3) ile çalışma arkadaşları desteği algısı düşük ve orta (Grup 1-2) olanların duygusal bağlılık düzeyleri farklıdır. Ortalama puanlara bakıldığında; yüksek çalışma arkadaşları desteği algısına sahip öğretim elemanların duygusal bağlılık puanlarının da daha yüksek olduğu görülmektedir ($\bar{X}_{Düşük}=3,31$; $\bar{X}_{Orta}=3,28$ ve $\bar{X}_{Yüksek}=3,74$).

Algılanan çalışma arkadaşları desteğine göre, öğretim elemanlarının normatif bağlılık puanlarında da farklılaştığı bulunmuştur ($F=6,03$ ve $p<,05$). Post-hoc testine göre (bkz. EK-2), çalışma arkadaşları desteği algısı düşük olan öğretim elemanları (Grup 1) ile çalışma arkadaşları desteği algısı orta ve yüksek (Grup 2-3) olanların normatif bağlılık puanları farklıdır. Ortalama puanlara bakıldığında; düşük çalışma arkadaşları desteği algısına sahip öğretim elemanların normatif bağlılık puanlarının, orta ve yüksek çalışma arkadaşları desteği algısına sahip öğretim elemanlarından daha düşük olduğu anlaşılmaktadır ($\bar{X}_{Düşük}=2,44$; $\bar{X}_{Orta}=2,83$ ve $\bar{X}_{Yüksek}=2,97$).

Algılanan çalışma arkadaşları desteğine göre, öğretim elemanlarının genel örgütsel bağlılık puanlarının da farklılaştığı bulunmuştur ($F=5,84$ ve $p<,05$). Tablo 3.18'den de görüldüğü gibi, Post-hoc testine göre (bkz. EK-2), çalışma arkadaşları

desteği algısı düşük olan öğretim elemanları (Grup 1) ile çalışma arkadaşları desteği algısı yüksek (Grup 3) olanların kurumlarına bağlılık puanları farklıdır. Düşük çalışma arkadaşları desteği algısına sahip öğretim elemanların örgütsel bağlılık puanlarının, yüksek çalışma arkadaşları desteği algısına sahip öğretim elemanlarından daha düşük olduğu görölmektedir ($\bar{X}_{Düşük}=2,84$ ve $\bar{X}_{Yüksek}=3,27$).

3.3. İngilizce Öğretim Elemanlarının Genel İş Doyum Puanları ile Genel Örgütsel Bağlılık Puanları Arasındaki İlişkilere Dair Bulgular

Öğretim elemanlarının iş doyumunun içsel doyum puanlarının, örgütsel (kuruma) bağlılık puanları ile ilişkisini belirleyebilmek amacıyla basit regresyon analizi uygulanmış ve sonuçları aşağıda, Tablo 3.19 ve Tablo 3.20’de özetlenmiştir.

Tablo 3.19 İçsel Doyum İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Basit Regresyon Analizi Sonuçları

	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahminin Standart Hatası
Örgütsel Bağlılık	0,551	0,303	0,299	0,443

* $p < 0,001$ düzeyinde anlamlı.

Bağımsız Değişken: İçsel Doyum

Tablo 3.20 İçsel Doyum İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Basit Regresyon Analizinin Coefficient Tablosu

Değişken	Beta	t	P
İçsel Doyum	0,551	7,864	0,000*

* $p < 0,001$ düzeyinde anlamlı.

Bağımlı Değişken: Örgütsel Bağlılık

İş doyumunun ilk alt boyutu olan içsel doyum puanları ile öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık puanları arasında orta düzeyde, anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur ($R=0,551$ ve $p < 0,001$). Örgütsel bağlılık puanlarının içsel doyum alt boyutu ile açıklanma derecesi olan R^2 değeri 0,303 hesaplanmıştır. Buna göre; örgütsel

bağlılığın %30,3'ü öğretim elemanlarının içsel doyum puanı ile açıklanmaktadır. Beta değerine bakıldığında (0,551), içsel doyum puanı ile örgütsel bağlılık arasında $p<0,001$ düzeyine anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğu ve örgütsel bağlılığın içsel doyumun anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir.

Öğretim elemanlarının iş doyumunun dışsal doyum puanı ile örgütsel (kuruma) bağlılık puanı arasındaki ilişkiyi belirleyebilmek amacıyla basit regresyon analizi uygulanmış ve sonuçları aşağıda, Tablo 3.21 ve Tablo3.22'de özetlenmiştir.

Tablo 3.21 Dışsal Doyum İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Basit Regresyon Analizi Sonuçları

	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahminin Standart Hatası
Örgütsel Bağlılık	0,493	0,243	0,238	0,461

* $p<0,001$ düzeyinde anlamlı.

Bağımsız Değişken: Dışsal Doyum

Tablo 3.22 Dışsal Doyum İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Basit Regresyon Analizinin Coefficient Tablosu

Değişken	Beta	T	P
Dışsal Doyum	0,493	6,751	0,000*

* $p<0,001$ düzeyinde anlamlı.

Bağımlı Değişken: Örgütsel Bağlılık

İş doyumunun ikinci alt boyutu olan dışsal doyum ile öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık puanları arasında yine orta düzeyde, anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur ($R=0,493$ ve $p<0,001$). Örgütsel bağlılık düzeyinin dışsal doyum alt boyut puanı ile açıklanma derecesi olan R^2 değeri 0,243 olarak hesaplanmıştır. Buna göre; örgütsel bağlılığın %24,3'ü öğretim elemanlarının dışsal doyum puanı ile açıklanmaktadır. Beta değerine bakıldığında ($0,493$), dışsal doyum puanları ile örgütsel bağlılık arasında $p<0,001$ düzeyine anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğu ve örgütsel bağlılığın iş doyumunun anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir. İki alt boyuttan içsel doyumun, öğretim elemanlarının örgütsel bağlılığını daha çok açıklayabildiği görülmektedir.

Öğretim elemanlarının genel iş doyumları ile örgütsel (kurumsal) bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirleyebilmek amacıyla basit regresyon analizi uygulanmış ve sonuçları aşağıda, Tablo 3.23 ve Tablo 3.24'de özetlenmiştir.

Tablo 3.23 İş Doyumu İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Basit Regresyon Analizi Sonuçları

	R	R²	Düzeltilmiş R²	Tahminin Standart Hatası
Örgütsel Bağlılık	0,555	0,308	0,303	0,441

* $p<0,001$ düzeyinde anlamlı.

Bağımsız Değişken: İş doyumunu (Genel)

Tablo 3.24 İş Doyumu İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Basit Regresyon Analizinin Coefficient Tablosu

Değişken	Beta	T	P
İş Doyumu	0,555	7,951	0,000*

* $p < 0,001$ düzeyinde anlamlı.

Bağımlı Değişken: Örgütsel Bağlılık

Genel iş doyumu puanları ile öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık puanları arasında da orta düzeyde, anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur ($R=0,555$ ve $p < 0,001$). Örgütsel bağlılık puanlarının genel iş doyumu puanları ile açıklanma derecesi olan R^2 değeri 0,308 olarak hesaplanmıştır. Buna göre; örgütsel bağlılığın %30,8'i öğretim elemanlarının iş doyumu puanları ile açıklanmaktadır. Beta değerine bakıldığında (0,555), iş doyumu puanları ile örgütsel bağlılık arasında $p < 0,001$ düzeyine anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğu ve örgütsel bağlılığın genel iş doyumununun anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir.

BÖLÜM IV

SONUÇLAR, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

4.1. Sonuçlar ve Tartışma

Vakıf ve devlet üniversitelerinde Yabancı Diller Bölümünde çalışan İngilizce öğretim elemanlarının iş doyumunun ve örgütsel bağlılığının bazı değişkenlere (cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, medeni durum, görev yapılan üniversite, algılanan çalışma arkadaşları desteği, algılanan ilerleme imkanları, kararlara katılma) göre farklılık gösterip göstermediğinin incelendiği bu araştırmanın sonuçları aşağıda özetlenmiş ve alan yazın da dikkate alınarak tartışılmıştır.

Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde çalışan Yabancı Diller Bölümü İngilizce öğretim elemanlarının dışsal ve genel iş doyum puanları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Ancak, kadın öğretim elemanlarının içsel doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Elde edilen bu bulgu, Avrupa Yaşama ve Çalışma Koşullarını Geliştirme Vakfı (2007), Scandura ve Lankau (1997), Aydın (2006), Yılmaz (2007) ve Izgar (2008) tarafından yapılan araştırmaların sonucu ile benzerdir. Bu sonuca göre, kadın öğretmenlerin erkeklere göre işin niteliğine bağlı iş doyumunun yüksek olduğu anlaşılmıştır. Tan (2003), Ssesanga ve Garrett (2005), Uysal (2007), Eves (2008) ve Demirsoy (2009) ise araştırmalarında cinsiyetin iş doyum düzeyini etkilemediği, anlamlı bir farklılık yaratmadığı bulgusuna ulaşmıştır. Ancak, bu araştırmanın sonucunun, bayanların erkeklerden daha fazla iş

doyumuna sahip olduğunu ortaya koymasının nedeni olarak; bayanların beklentilerinin erkekler kadar yüksek olmamasından kaynaklandığını söyleyebiliriz.

İngilizce Öğretim elemanlarının iş doyum puanları yaşlarına göre farklılık göstermemektedir. Aydın'ın (2006) eğitim kurumlarında çalışanların iş doyumunu konulu araştırmasında da iş doyumunu etkenlerinden yönetim tarzı ile ilgili iş doyumunun öğretmenlerin yaşlarına göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Aydın bu durumu, öğretmenlerin çoğunluğunun yönetim tarzıyla ilgili iş doyumsuzluğu yaşamadığı şeklinde açıklamıştır. Eves'in (2008) eğitim yöneticilerinin problem çözme becerileri ve iş doyum düzeyleri arasındaki çalışması ile Demirsoy'un (2009) çalışma sonucu da yaş değişkenine göre farklılık olmadığını göstermiştir. Buna karşılık, çoğu araştırmalarda olduğu gibi; Menteşe'nin (2007) banka çalışanları üzerine yaptığı çalışma yaş arttıkça düşük başarı hissi düzeyinin arttığı; Tanrıverdi'nin (2008) ilköğretim müfettişlerin iş doyumunu ve tükenmişlik üzerine yaptığı çalışmada 35 yaş ve altı grupta bulunan müfettişlerin diğer yaş gruplarındaki tüm müfettişlerden önemli ölçüde yüksek doyum yaşadıklarını ortaya koymuştur. Davis'e (1999) göre yapılan araştırmaların yaş ile iş doyumunu arasında olumlu bir ilişki olduğunu ve yaş arttıkça doyumun da arttığını göstermiştir. Beş ayrı ülkede yapılan çalışmalar yaşlı çalışanların genç çalışanlara oranla işlerinden daha fazla doyum aldığını göstermiştir (aktaran Sevimli ve İşcan). Çoknaz'ın (2000) yılında yaptığı araştırma da Davis'in bulgularını doğrulamış ve benzer sonuc vermiş; yaş ilerledikçe iş doyum düzeylerinin de arttığı görülmüştür. Yaptığım araştırma bulgularında yaş değişkenine göre iş doyumunun farklılık göstermemesi sonucunun şaşırtıcı bir durum olduğunu düşünülebilir. Bu durum; örneklem gurubunun beklenmedik düzeyde homojen olmasından kaynaklanabilir veya öğretim

elemanlarının yaşları ne olursa olsun mesleki beklentilerine ilişkin hedeflerine ulaşmış veya içinde buldukları durumu kabullenmiş olabilirler. Ayrıca günümüz koşullarında hem mesleğe yeni başlayanlar hem de emekliliğe yaklaşmış olanların iş bulma zorluğunun farkında olmaları bu sonucu ortaya koymuş olabilir.

İngilizce öğretim elemanlarının medeni durumlarına göre dışsal ve genel iş doyum puanlarında anlamlı farklılık bulunmuştur. Buna göre, bekar öğretim elemanlarının dışsal iş doyum puanlarının evli olanlardan daha yüksek olduğu görülmüştür. Evli öğretim elemanlarının öğretmenlik mesleğinden beklentilerini ve gelirlerinin yetersiz oluşu nedeniyle temel gereksinimlerini yeterince karşılayamamış olmalarından ve hayal kırıklıklarının etkisinden kaynaklanabilir. Her ne kadar Eves'in (2008) araştırması medeni durumun iş doyumunu etkilemediğini gösterse de; Uslu'nun (1999) yılında rehber öğretmenler ile yaptığı çalışmada ise medeni durumun iş doyumunu etkilediği bulgusu ise bu konuda tezat oluşturmuştur. Uslu'nun çalışmasına göre evli rehber öğretmenlerin iş doyum puanları ortalamaları, bekar rehber öğretmenlerin iş doyum puan ortalamalarından önemli düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur. Ancak ülkenin son yıllarda içinde bulunduğu ekonomik koşullar göz önünde bulundurulduğunda evli öğretim elemanların iş doyumunun düşük olması normal olarak karşılanabilir. Sulliman ve Iles (2005), Kahya (2009) ve Taşbaş'ın (2009) çalışmalarında da medeni durumun iş doyumuna etkisi olduğu kanıtlanmıştır.

İngilizce öğretim elemanlarının mesleki kıdeme göre genel ve dışsal iş doyum puanlarında anlamlı bir farklılaşma olduğu bulunmuştur. 1-5 yıllık kıdeme sahip öğretim elemanlarının daha yüksek doyuma sahip oldukları görülmüştür. Ancak,

Koçak (2006) ve Çelik'in (2003) araştırmaları sonucu bu çalışmanın bulgularıyla tutarlı değildir. Koçak'ın (2006) çalışması; kıdemli öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin genç öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu; Çelik'in (2003) Fen Bilgisi öğretmenleri üzerine yaptığı araştırma ise, en fazla iş doyumunu 21 yıl ve üzerinde mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin, en az iş doyumunu ise 1-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin yaşadığı göstermiştir. Eves'in (2008) okul yöneticileri üzerinde ve Aydın'ın (2006) da öğretmenlerle yaptığı araştırma bulguları da meslekte çalışma sürelerine göre iş doyumunun farklılık göstermemekte olduğunu; meslekte çalışma süreleri kaç yıl olursa olsun öğretmenlerin çoğunluğunun mesleğini saygın bir iş olarak görmekte olduğu sonucuna ulaşıldığını göstererek bu çalışma bulgularıyla örtüşmemektedir. 1-5 yıllık öğretim elemanlarının daha yüksek doyuma sahip olmalarının en önemli nedeni olumlu bakış açısına sahip olmalarından veya beklentilerinin çok yüksek olmamasından kaynaklandığı düşünölebilir.

Görev yapılan üniversiteye göre İngilizce öğretim elemanlarının genel ve dışsal iş doyumunu puanlarında anlamlı bir farklılaşma olduğu, vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur. Ancak, Taşbaş'ın (2009) banka çalışanları üzerinde yaptığı çalışma, özel ve devlet bankalarında çalışan elemanlar arasında iş doyumunu açısından bir fark olmadığı bulgusu bu çalışmanın bulgusunu desteklememektedir. Aydın'ın (2006) özel ve resmi liselerde çalışan lise öğretmenleriyle yaptığı çalışmanın bulguları da özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerinin iş doyumunun daha yüksek olduğu sonucunu göstermektedir. Karaca'nın (2001) yaptığı çalışmanın sonucu da özel sektör çalışanlarının iş doyum düzeylerinin devlet sektörlerinde çalışanlardan daha yüksek olduğu göstermiştir. Ayrıca, Gülnar'ın (2007) çalışmasında elde ettiği sonuçlar; vakıf

üniversitelerinde çalışan araştırma görevlilerinin iş doyum düzeylerinin devlet üniversitelerine göre daha yüksek olduğu sonucu bu çalışmanın bulgusunu desteklemektedir. İş doyum düzeyinin üniversitenin türüne göre değişiklik göstermesi, vakıf üniversitelerinin sahip olduğu geniş olanaklar ve muhtemelen pozitif örgüt kültürü ve iletişimden kaynaklanabilir.

Algılanan ilerleme imkanlarına, kendi kararlarını uygulama ve çalışma arkadaşlarının desteğine göre ise, İngilizce öğretim elemanlarının içsel, dışsal ve genel iş doyum puanlarında anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Düşük düzeyde ilerleme algısına ve kendi kararlarını uygulama algısına sahip öğretim elemanlarının iş doyum puanları, orta ve yüksek ilerleme algısına sahip öğretim elemanlarının iş doyum puanlarından; orta düzeyde ilerleme algısına sahip öğretim elemanlarının iş doyumunu ise yüksek düzeyde ilerleme algısına sahip öğretim elemanlarının iş doyum puanlarından daha düşük olduğu görülmüştür. Çalışma arkadaşları desteği algısı yüksek olan öğretim elemanlarının ise genel iş doyum puanlarının diğer iki grupta bulunan öğretim elemanlarından daha yüksek olduğu görülmüştür. Aydın'ın (2006) uyguladığı anket sonucu ilerleme olanakları ile ilgili iş doyumunun devlet ve özel okullarda çalışan öğretmenlere göre farklılık göstermediğini; çalışma arkadaşları ile ilgili iş doyumuna bakıldığında, devlet okulunda çalışan öğretmenlerinin iş doyumunun özel okullarda çalışan öğretmenlere göre daha düşük olduğunu ortaya koymuştur. Kınık'ın (2007) araştırmasında ise, iş arkadaşlarının ve çalışanların birbirleriyle olan iletişiminin iş doyumunu orta derecede etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Çetinkanat'a (2000, s. 41) göre, Drago ve Wooden tarafından yapılan bir çalışmada Avustralya, Kanada, Yeni Zelanda ve Amerika' da işe devamsızlık nedenleri incelenmiş; birlikte yakın ve harmoni ile çalışan bireylerin eğer iş

doyumları yüksekse işe daha az devamsızlık yaptıklarını, iş doyumları düşükse işe daha fazla devamsızlık yaptıklarını göstermiştir.

İngilizce öğretim elemanlarının duygusal, normatif ve genel örgütsel bağlılık puanlarının cinsiyete değişkenine göre anlamlı bir farklılaşma gösterdiği; kadınların erkeklere göre duygusal ve normatif bağlılıklarının daha yüksek olduğu bulunmuştur. Angle ve Perry (1981) ve Kaya'nın (2007) çalışmalarının sonucu da bu araştırmanın sonucuyla paralellik göstermektedir. Güçlü'nün (2006) Turizm sektöründe yaptığı araştırmada, erkeklerin duygusal ve normatif bağlılıkları kadınlardan daha yüksek çıkarken, kadınların devam bağlılıkları erkeklerden daha yüksek çıkmıştır. Mercan (2006), Al (2007), Yılmaz (2007), Danış (2009), Doğruöz (2009), Dirikan (2009), ve Zadeoğulları'nın (2010) araştırması sonucunda ise öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinde, kadın ve erkek çalışanlar arasında fark görülmemiştir. Kadın öğretim elemanlarıyla karşılaştırıldığında, turizm sektöründe çalışan kadın iş görenlerin duygusal bağlılığının daha düşük olması çalışma saatlerinin uzun olmasına bağlı olduğu düşünülebilir. Bu araştırmanın sonucuna göre ise kadın öğretim elemanlarının örgütsel bağlılığının daha yüksek olması, kadınların çalışma hayatını ev işlerinden daha fazla tercih ettikleri ve kendilerini daha iyi hissetmelerini sağladığı için olabilir.

Öğretim elemanlarının medeni durumlarına göre normatif bağlılık puanlarında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bekar öğretim elemanlarının evlilere göre daha yüksek normatif bağlılığı olduğu; ancak, genel örgütsel bağlılık puanlarında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Cengiz'in (2001) araştırması, örgütsel bağlılığın bekar, (özellikle; dul ve boşanmış) çalışanlarda daha fazla olduğunu ortaya çıkarmış ve bu çalışmayla paralellik göstermiştir. Ancak, Karaca (2001), Yılmaz (2007), Halis'in (2007) ve Kaya'nın (2008) araştırmalarının evli çalışanların kuruma

bağlılıklarının daha yüksek olduğu göstermesi bu çalışmayla zıtlık oluşturmuştur. Örgütün bireylere sosyal ihtiyaçlarını karşılama imkanı vermesi, bekar (boşanmış, dul veya evlenmemiş) bireylerin, iş dışında aile gibi sorumluluklarının olmaması, onların örgüte daha bağlı olmasının sebebi olabilir.

Bu çalışmada, yaş değişkeninin İngilizce öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeylerini farklılaştıran bir özellik olmadığı bulunmuştur. Yapılan diğer araştırmalarda ise değişik sonuçlar elde edilmiştir. Yalçın ve İplik 'in (2004) otel çalışanları ve Cengiz'in (2001) sağlık personeli üzerinde yaptığı araştırmaya göre, çalışanların yaşları ilerledikçe örgütsel bağlılıklarının azaldığı görülürken, Yılmaz'ın (2007) çalışması 40 yaş ve üstü öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının daha düşük olduğunu; Al'ın (2007) araştırma sonucu ise 50 ve üstü yaş gurubuna ait öğretim elemanlarında bağlılığın yüksek olduğunu, Karaca (2001), Kaya'nın (2008) araştırmalarının sonuçlarına göre orta yaşlılarda örgütsel bağlılığın gençlere oranla daha yüksek olduğu görülmüştür. Angle ve Perry'nin (1981) yaptıkları araştırma sonucu da yaşın artması ile örgütsel bağlılığın arttığını ortaya koyarak bu çalışma ile bir benzerlik göstermemektedir. Bu durum yaş ilerledikçe kurum değiştirmenin veya iş bulma olanaklarının olmaması veya az olmasından kaynaklanabilir.

Öğretim elemanlarının örgütsel bağlılıkları mesleki kıdeme göre incelendiğinde sadece normatif bağlılık düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu ortaya çıkmıştır. 16 yıl ve üstü süreli mesleki kıdeme sahip İngilizce öğretim elemanlarının normatif bağlılık puanlarının, diğer, daha kısa mesleki kıdeme sahip öğretim elemanlarından daha yüksek olduğu görülmüştür. Elde edilen bu bulgu, Sezer (2005), Erdoğan (2006), Mercan (2006), Al (2007), Kaya (2008) ve Yılmaz (2007)

tarafından yapılan araştırma sonucu ile paralellik göstermektedir. Bu araştırmaya göre, kıdemli öğretmenlerin mesleğe yeni başlayan öğretmenlerden daha fazla okula bağlı oldukları bulunmuştur. Bu durum yeni öğretmenlerin örgüt kültürüne alışkın olmamaları, gelecek kaygıları gibi sebeplerden kaynaklanabilir. Yalçın ve İplik'in (2001) otel çalışanları ile yaptıkları çalışma ise Otel çalışanlarının örgütsel bağlılığı ile işletmedeki toplam çalışma süreleri arasında ters yönlü bir ilişki olduğunu ve yıllar arttıkça örgütsel bağlılıklarının azaldıklarını ortaya koyarak bu çalışma sonuçlarıyla tezat oluşturmuştur.

İngilizce öğretim elemanlarının görev yapılan üniversiteye göre örgütsel bağlılığı sadece devam bağlılığı puanlarında anlamlı bir farklılaşma göstermiştir. Vakıf üniversitelerinde çalışan İngilizce öğretim elemanlarının kurumlarına devam bağlılık puanlarının, devlet üniversitelerinde çalışan İngilizce öğretim elemanlarından daha düşük olduğu görülmektedir. İngilizce öğretim elemanlarının algılanan ilerleme imkânları düzeylerine göre hem duygusal hem normatif hem de genel örgütsel bağlılık puanlarında anlamlı bir farklılaşma olduğu bulunmuştur. Düşük ilerleme imkânı algısına sahip öğretim elemanların örgütsel bağlılık puanları, yüksek ilerleme imkânı algısına sahip öğretim elemanlarından daha düşük olduğu görülmektedir.

Algılanan kendi kararlarını uygulayabilme serbestliğine göre, öğretim elemanlarının genel örgütsel bağlılık puanlarında farklılık bulunmuştur. Kendi kararlarını uygulayabilme algısı düşük olan öğretim elemanları ile kendi kararlarını uygulayabilme algısı yüksek olanların kurumlarına bağlılıklarının farklı olduğu, düşük kendi kararlarını uygulayabilme algısına sahip öğretim elemanların örgütsel

bağlılık puanlarının, yüksek kendi kararlarını uygulayabilme algısına sahip öğretim elemanlarından daha düşük olduğu görülmüştür.

Algılanan çalışma arkadaşları desteğine göre, öğretim elemanlarının genel örgütsel bağlılık puanlarında farklılık bulunmuştur. Düşük çalışma arkadaşları desteği algısına sahip öğretim elemanların örgütsel bağlılık puanlarının, yüksek çalışma arkadaşları desteği algısına sahip öğretim elemanlarından daha düşük olduğu ortaya çıkmıştır.

İş doyumunun iki alt boyutu olan içsel ve dışsal doyum ile öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık puanları arasında orta düzeyde, anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Örgütsel bağlılığın genel iş doyumunun anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmüştür. Karaca'nın (2001) iş doyumunu ve örgütsel bağlılık üzerine yaptığı çalışmanın sonucuna göre, iş doyumunun örgütsel bağlılığa olumlu etki yaptığı ortaya çıkmıştır. İş yerine olan güçlü bir bağlılık iş doyumunu artıracak gibi, iş doyumsuzluğuna da olumlu etki yapacağı saptanmıştır. Karaca'nın araştırmasının bu çalışmayı desteklediği görülmüştür.

4.2. Öneriler

Bilgi toplumuna geçiş sürecinde hızlı ve köklü değişimler yaşanmaktadır. Çağımızda bilginin öneminin çok büyük olduğu bilinmekte ve bilgiye sahip toplumların daha gelişmiş ve daha güçlü oldukları görülmektedir. Bilgiye ulaşabilmek için de evrensel bir dil olan İngilizcenin herkes tarafından bilinmesinin zorunlu hale geldiği de ortadadır. Buna bağlı olarak, insan gelişimini ve toplumların ilerlemesini

sağlayan en önemli olgunun eğitim olduğu ve eğitimin, bir ülkenin gelişimi açısından düşünüldüğünde, bilgi birikiminin ve kültürün yeni nesillere aktarılması ve devamlılığın sağlanması açısından önemli olduğu da açıkça görülmektedir. Bu aktarımı sağlayacak olan öğretmenler ya da öğretim elemanlarının, işyerinde mutlu ve verimli olmaları, iş doyumuna ulaşmaları ve çalıştıkları kuruma bağlılıkları ile ilgilidir.

Araştırmanın sürecine ve bulgularına dayalı olarak aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir:

Uygulayıcılara yönelik öneriler:

1. Gelecek toplumlar eğitim sisteminin yetiştireceği insan tipine göre şekil alacağı için, bu küreselleşme ve değişim sürecinde, eğitimin ve eğitim yönetiminin önemi de artmaktadır; bu yüzden eğitim yöneticilerinin ve öğretim elemanlarının evrensel değerlere uygun eğitimi gerçekleştirme çabasını göstermeleri beklenmektedir. Buna bağlı olarak, eğitim kurumlarının da diğer işletmeler gibi çok boyutlu, uluslar arası ekseninde, rekabet ortamının gerekleri düşünülerek kaliteli proje ve programlar üretmesi beklenir.

2. Eğitim yöneticileri başarıya ulaşmanın yolunun çalışanlarının iş doyumunu ve kuruma bağlılıkları ile gerçekleşeceğini kabullenip, dünya standartlarında kaliteli eğitim verebilmek için programlarını yeniden gözden geçirerek ve yeniden yapılanma süreci içerisine girebilir, ayrıca öğretim elemanlarının performansını artırıcı hedefler belirlemeye de öncelik verebilir. Etkili ve verimli bir eğitim ortamı yaratarak öğretim elemanlarının işlerinden haz duymalarını ve onların iş doyumuna ulaşmalarına

yardımcı olacak koşulları sağlayarak, örgütsel bağlılığı artırma çabası içine girmeleri yararlı olacaktır.

3. İş görenlerin nasıl motive edileceği, örgüte bağlılığın nasıl sağlanacağı ve daha önemlisi, hem kişisel hem de örgütsel ihtiyaçların tatmin edilebileceği bir ortamın yaratılması konusunda yöneticilere çok iş düştüğü açıktır. Bu tür çalışmaların yöneticilere yol göstermesi açısından oldukça önemlidir.

Araştırmacılara yönelik öneriler:

1. Devlet üniversitelerinde çalışan İngilizce öğretim elemanlarının iş doyumunun daha düşük çıkması nedeniyle, bu konunun daha kapsamlı şekilde araştırılması için sadece devlet üniversitelerine yönelik geniş bir araştırma yapılabilir.

2. Benzeri çalışmalar yapılarak, Anadolu'nun çeşitli illerinden örneklem alınarak veya bölgelerle birlikte kıyaslama yapılarak tüm üniversite öğretim elemanlarına genelleme imkanı tanıyan daha kapsamlı bir çalışma yapılabilir.

3. Mesleğe yeni başlamış öğretim elemanlarının örgütsel bağlılığının düşük olmasının sebepleri üzerinde bir çalışma yaparak nedenlerini belirlemeye dönük araştırmalar yapılabilir.

4. Farklı branşlardaki öğretim elemanları üzerinde de benzer bir araştırma yapılarak, İngilizce öğretim elemanları ile diğer branş öğretim elemanları arasında fark olup olmadığı incelenebilir.

KAYNAKLAR

- Aiken, L.R. (2002). *Attitudes and Related Psychosocial Constructs*. California, USA: Sage Publications Inc.
- Al, A. (2007). Üniversitelerdeki Yabancı Diller Birimleri Yöneticilerinin Yönetimsel Yeterlik Düzeyi ile İngilizce Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Araştırılması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Anderson, N. (2005). *Handbook of Industrial, Work And Organizational Psychology*. 3rd ed., London: Sage Publications Ltd.
- Anderson, S.E. & Williams, L. J. (2001). *Journal of Management*, 17 (3), 19-91.
- Angle, H. L. & Perry, J.L. (1981). An Empirical Assessment of Organizational Commitment & Organizational Effectiveness. *Administrative Science Quarterly* 26(1), 1-14. <http://links.jstor.org/> (3.06.2010).
- Aydın, D. (2006). Eğitim Kurumları Çalışanlarında İş Doyumu. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Balcı, A. (1985). Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Balcı, A. (1984). İş Doyumu ve Eğitim Yönetimine Uygulanışı. *Ankara Üniversitesi Dergisi*, <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/40/513/6370>, (25.01.2010).
- Barutçugil, İ. (2002). *Duyguların Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Bashir, S. & Ramay, M.I. (2008). Determinants of Organizational Commitment A Study of Information Technology Professional in Pakistan. Pakistan: Mohammad Ali Jinnah University, Islamabad, Institute of Behavioral and Applied Management,
- Baş, T. (2002). Öğretim Üyelerinin İş Tatmininin Belirlenmesi. *İzmir Dokuz Eylül Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, 17,19-20.
- Başaran, İ.E. (1982). *Örgütsel Davranışın Yönetimi*. Ankara: Sevinç Basımevi.
- Başaran, İ.E. (2004). *Yönetimde İnsan İlişkileri: Yönetimsel Davranış*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- Başaran, İ.E. (2006). *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*. Ankara: Ekinoks.

- Baysal, A. C. & Paksoy, M. (1999). Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer – Allen Modeli. *İ.Ü.İşletme Fakültesi Dergisi*, 28(1), 7-15.
- Boğa, Ç. (2010). İlköğretim Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranış Düzeylerinin Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Samsun: Ondokuzmayıs Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bond, F.W. & Bunce, D. (2003). The Role of Acceptance and Job Control in Mental Health, Job Satisfaction, Work Performance. *Journal of Applied Psychology*, 88(6), 1057-1067.
- Brief, A. P. (1998). *Attitudes In and Around Organizations*, California. USA: Sage Publications, Inc.
- Bush, T. (1999). Crisis or Crossroads? The Dicipline of Educational Management in the late 1990's. *Educational Management and Administration*, 27(3), 239-252.
- Bush, T. (2006). Theories of Educational Management, USA, <http://cnx.org/content/m13867/1-1>, (12.06.2010).
- Burns, T. (2008). Organizational Commitment. www.inkwellcommunication.com/portfolio/organizationalcommitment/thesis.doc, (10.09.2008).
- Cengiz, A.A. (2001). Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri ve Eskişehir'de Sağlık Personel Üzerinde Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ceylan, A.& Ulutürk, Y.H. (2006). Rol belirsizliği, Rol Çatışması, İş Tatmini ve Performans Arasındaki İlişkiler. *İstanbul Doğu Üniversitesi Dergisi*, 7(1), 48-58.
- Ceylan, A. (1998). Örgütsel Davranışın Bireysel Boyutu: Teori ve Uygulama. *Gebze: GYTE Yayın No:2*.
- Coaching Services. (2008). Management Skills & Leadership Skills. *Mulhauser Consulting, Ltd*, <http://coaching.mulhauser.net/executive/manage-vs-lead.html> , (24.06.2010).
- Coşkun, N. (1984). Türk Milli Eğitim Sisteminde Yönetim Teşkilatı. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Creighton, T. (2010). Organizational Cahange in The Field of Education Administion. Texas: Rice University. <http://cnx.org/content/co110402/1.2> (22.05.2010).
- Çatır, O. (2009). Modern Lider Tipleri ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

- Çelik, H. (2003). Fen Bilgisi ve Fizik-Kimya-Biyoloji Öğretmenlerinin İş Doyumu.Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çetin, M. Ö. (2004). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde Güdüleme ve İş Doyumu*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çoknaz, H. (2000). Takım ve Bireysel Spor Antrenörlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Danış, A. (2009). Anadolu Teknik ve Anadolu Meslek Lisesi Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demirsoy, E. (2009). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dirikan, Y. (2009). Branş ve Branş Dışı Atanan İngilizce Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Çok Boyutlu İncelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Doğruöz, S. S. (2009). Kadrolu ve Sözleşmeli Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Karşılaştırılması. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Samsun: Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Durak, S. (2009). Anadolu ve Genel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş tatmini ve Sosyal Destek Düzeylerinin Karşılaştırılması, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erdem, M. (2008). Öğretmenlere Göre kamu ve Özel Liselerde İş Yaşam Kalitesi ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Erdoğan, İ.(1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Erdoğan, H. (2002). Personel Devri ve İş Tatmini ile İşten Ayrılma Düşüncesi Arasındaki İlişkiyi Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi.
- Erdoğmuş, H. (2006). Resmi-Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Yöneticilerin Kişisel Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki. Yayımlanmamış Yüksek lisan Tezi, İstanbul Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Eren, E. (1979). *İşletme Örgütleri Açısından Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Metler Matbaası.

- Eren, E. (2004). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. 8. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.
- Ergin, C. (1997). Bir İş Doyumu Ölçümü Olarak İş Betimlemesi Ölçeği: Uygulama Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması. Ankara: *Türk Psikoloji Dergisi*, 12 (39), 25-36.
- Eves, S. (2008). Okul Yöneticilerinin İş Doyumları ile Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Tokat: Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Everard, B. & Morris, G. (1990). *Effective School Management: Management in Education*. London: Paul Chapman Publishing Ltd.
- Güney, S. (2000). *Yönetim ve Organizasyon El Kitabı*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Genç, N. (2005). *Yönetim ve Organizasyon*. 2. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Grace, G. (1995). *School Leadership: Beyond Education Management*, 1.Baskı, USA: The Falmer Press .
- Guatam, T., Van Dick, R. & Wagner, U. (2001). Organizational Commitment in Nepalese Settings., *Asian Journal of Social Psychology*, 4 (3), 239-248.
- Gülнар, B. (2007). Araştırma Görevlilerinin İş Tatminini Sağlama Aracı Olarak Örgütsel İletişim ve İletişim Doyumu: Kamu ve Özel üniversite Karşılaştırması. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Güçlü, H. (2006). Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Eskişehir Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Haslam, S.A. (2004). *Psychology in Organizations The Social Identity Approach*. 2nd ed, London, Oxford.
- Hartmann, L. C. & Bambacas, M. (2000). *International Journal of Organizational Analysis*, 8 (1), 91-92.
- Izgar, H. (2003). *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*, Konya: Eğitim Kitapevi.
- İnce, Ö. (2003). İş Tatminine Etki Eden Başlıca Faktörler ve Uygulamadan bir Örnek. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı.
- İncir, G. (1990). Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme. *Ankara: Milli Productivite Merkezi Yayınları*, No:401.

- Jones, L. K. (2009). *Job Satisfaction*.
http://www.careerkey.org/asp/career_options/job_satisfaction.html
(17.02.2010)
- Kahya, C. (2009). Maliye Bakanlığı Personelinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi.
- Kanbay, A. (2010). Hemşirelerin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılığı. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Haliç Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Karaca, S. B. (2001). İş tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Denizli: Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karadal, H. (1999). Yönetici Yaşam Biçimleri ile Yöneticinin Etkinliği ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Bazı Sektörlerde bir Araştırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Adana: Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı.
- Karadal, H. (2001). İş Stresi Düzeyi ile İş Tatmini İlişkisinin Analizi: Bolu Emniyet Müdürlüğünde bir Araştırma. Bolu: *T.C. Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2 (3), 82-97.
- Kaya, Y. M. (2008). Yüksek Öğretim Kurumlarında Çalışan Akademisyenlerin Çalışma Biçimlerinin Örgütsel Bağlılıklarına ve İşten Ayrılma Niyetlerine Etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kaya, Z. (2003). Çalışanların Yeni Teknolojilere Yaklaşımları ile İş Tatmini Arasındaki İlişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, T.C. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Fakültesi.
- Koçak, T. (2006). Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Öğretmenlerin İş doyumunu arasındaki İlişki. Ankara: Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kreitner, R.& Kinicki, A. (1995). *Organizational Behaviour*. 3rd ed., USA.
- Lacy, F. J. & Sheehan, B.A. (1997). Job Satisfaction Among Academic Staff: An International Perspective. *Higher Education*, 34(3), 305-322.
<http://www.jstor.org/stable/3448259> , (25.04.2010).
- Luthans, F. (1989). *Organizational Behaviour*. 5th ed., USA: McGraw-Hill, Inc.
- Mello, J.A. (2006). *Strategic Human Resource Management*. 2nd ed., Ohio, USA: Thomson Corporation.

- Mercan, M. (2006). Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Vatandaşlık. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyonkarahisar: Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1 (1), 61-89.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1997). *Commitment In The Workplace, Theory, Research and Application*. USA: Sage Publication.
- Moorman, R.H., v.d. (1993). Treating employees Fairly and organizational Citizenship Behaviour: Sorting The Effects of job Satisfaction, Organizational Commitment, and Procedural Justice. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 6 (3), 209-211.
- Nelson, D. L. & Quick, J. C. (1995). *Organizational Behaviour: Foundations, Realities and Challenges*, Alternate Edition, West Company, New York.
- Özdayı, N. (1990). Resmi ve özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Streslerinin Karşılaştırmalı Analizi. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İ.Ü. İşletme Fakültesi
- Özkan, Y. (2005). Örgütsel Sosyalleşme Sürecinin Öğretmenlerin Örgüte Bağlılıklarına Etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Etkili, Ankara: Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Pool, S. W. (1997). The Relationship of Job Satisfaction with Substitutes of Leadership, Leadership Behaviour, and Work Motivation. *The Journal of Psychology*, 131(3), 271-283.
- Porter, L.W., Crampon, W.J.& Smith, F.J. (1976). Organizational Commitment and Managerial Turnover: A Longitudinal Study, *Organizational Behaviour and Human Performance*, 15 (1), 87-98.
- Rad, A.S.M. & Mohammadian, M.H. (2006). A Study of Relationship Between Managers' Leadership Style and Employees' Job Satisfaction. *Leadership in Health Services*, 19 (2), 6-8.
- Randall, D. M. (1987). Commitment and the Organization: The Organization man Revisited. *The Academy of Management Review*, <http://www.jstor.org/stable/258513>, (27.05.2010).
- Ricketts, K.G. (2009). Leadership and Management: Community and Leadership Development. *Agriculture & Natural Resources, Leadership Behaviour*, ELK1-103, www.ca.uky/edu/agc/pubs/ek11/ek11103/ek11103.pdf . (24.06.2010).
- Riggio, R.E. (2003). *Introduction to Industrial/ Organizational Psychology*. 4th ed., New Jersey,USA: Pearson Education Inc.

- Roelen, C. A. M., Koopmans, P.C., Notenbomer, A. & Groothoff, J.W. (2008). Job Satisfaction and Sickness Absence: A Questionnaire Survey Occupational Medicine, 58, 567-571. <http://occmed.oxfordjournals.org> , (07.05.2010).
- Sabuncuoğlu, Z. & Tüz, M. (1998). *Örgütsel Psikoloji*. 3. Baskı, Bursa: Alfa Basın Yayın Dağıtım.
- Scandura, T. A. & Lankau, M. J. (1997). “*Journal of Organizational Behaviour*” 18,USA.
- Schoderbek, P.P. , Cosier, R.A.& Aplin, J. C. (1991). *Managment*, USA: Harcourt Brace Jovanovich Publishers.
- Scholl, R.W. (1981). Differentiating Organizational Commitment from Expectancy as a Motivating Force. *Academy of Management Review*, 6 (4), 589-599. <http://www.jstor.org/stable/257637> , (27.02.2010).
- Seçilir, S. L. (2004). Motivation factors in the Work Place and the Effect of the factors to the Motivation. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara University, Institute for Graduate Studies in Pure and Applied Sciences, Engineering Management Programme.
- Sezer, F. (2005). İlk Öğretim Müdürlerinin Sergiledikleri Liderlik Stilllerinin Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığına Etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Shein, E.H. (1978). *Örgüt Psikolojisi*.1. Basım, Ankara: Doğan Basımevi.
- Spector, P.E. (1997). *Job Satisfaction; Application, Assessment, Causes and Consequences*. 1. Baskı, California, USA: Sage Publication, Inc.
- Ssesanga, K. & Garrett, R.M. (2005). Job Satisfaction of University Academics: Perspectives from Uganda. *Higher Educadion*,50(1), 33-56. <http://www.jstor.org/stable/25068088> , (12.02.2010).
- Stup, R.E. (2006). Special Research Report: Human Resource Management and Diary Employee Organizational Commitment <http://www.cnr.berkeley.edu/ucce50/ag-labor/7research/Stup06.pdf> , (15.04.2010).
- Suliman, A. & Iles, P. (2000). Is Continuance Commitment Beneficial to Organizations? Commitment-Performance Relationship: A New Look. *Journal of Managering Psychology*, 15(5), 407-422.
- Sun, H.Ö. (2002). İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma. Türkiye Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü. Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi. Ankara.
- Şişman, M. & Turan, S. (2004). Bazı Örgütsel Değişkenler Açısından Çalışanların İş Doyumu ve Sosyal-Duygusal Yanlızlık Düzeyleri. Eskişehir: *T.C. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, 5 (1), 118-120.

- Tan, N. (2003). Anadolu Lisesi Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Etmenler. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Taşbaş, E. (2009). Banka Çalışanlarının İş Doyumu-Fethiye İlçesi Örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tett, R.P. & Meyer, J.P. (1993). *Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, And Turnover: Path Analyses based On Meta-Analytic Findings*. Canada: Personnel Psychology, Inc.
- Telman, N. & Ünsal, P. (2004). *Çalışan Memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık Hizmetleri.
- Toker, B. (2007). Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir'deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8 (1), 92-107.
- Trevor, C. (2001). Interactions Among Actual Ease-of-Movement Determinants and Job Satisfaction in the Prediction of Voluntary Turnover. *The Academy of Management Journal*, 44 (4), 621-639.
- Tutar, H. (2003). *Örgütsel İletişim*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Tutar, H.(2007). Erzurum'da Devlet ve Özel Hastanelerde Çalışan Sağlık Personelinin İşlem Adaleti, İş Tatmini ve Duygusal Bağlılık Durumlarının İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 12 (3), 97-120.
- Türker, E. (2010). Psikolojik Sözleşme İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Sağlık Çalışanları Üzerinde bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzurum: Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Türkyılmaz, F. (2009). Çalışanların Özdeğerlendirme, Değişim Yönetimi ve Örgütsel Bağlılık Algılarının Değerlendirilmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Uslu, M. (1999). Resmi Eğitim Kurumlarında Çalışan Psikolojik Danışma ve Rehberlik Uzmanlarının İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Danışmanların Denetim Odağı ve Bazı Değişkenlere Göre Karşılaştırması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Uyar, G.(1996). *Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi El Kitabı*. İstanbul: Vehbi Koç Yayınları.
- Uyguç, N. & Çımrın, D. (2004). DEÜ Araştırma ve Uygulama Hastanesi Merkez Laboratuvarı Çalışanlarının Örgüte Bağlılıklarını ve İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörler. *D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi*, 19 (1), 91-99.

- Wasti, S.A. (2000). Örgütsel Bağlılığı Belirleyen Evrensel ve Kültürel Etmenler: Türk Kültürüne Bir Bakış (Derleyen: Ayçan, Z.).Akademisyenler ve Profesyoneller bakış açısıyla Türkiye’de Yönetim, Liderlik ve İnsan kaynakları Uygulamaları. *Türk Psikologlar Derneği Yayınları*, 21, 201-224, Ankara
- Wiener, Y. (1982). Commitment in Organizations: A Normative View. *Academy of Management Review*, 7(3) 418-428. <http://www.jstor.org/stable/257334> , (27.03.2010).
- Williams, J.L. & Anderson,S.E. (1991). Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors. *Journal of Management*, 17 (3), 601-617.
- Yalçın, A. & İplik, F. (2004). Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği. Adana: Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yelboğa, A. (2007). Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu ile İlişkisinin Finans Sektöründe İncelenmesi. *Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 1-19.
- Yılmaz, K. (2007). İstanbul İli, Anadolu Yakası, Endüstri Meslek Liselerinde Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Zadeoğulları, S. (2010). Örgütsel Değişime Açıklık ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Zeren, H.(2007). İlköğretim Okulu Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik Stiller ile Bu Okullarda Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

EKLER

EK-1

Normallik Dağılımı ve Varyans Homojenliği Testleri

Cinsiyet Değişkenine İlişkin Kolmogorov-Smirnov Normallik ve Levene Homojenlik Testi

Alt Boyut/Ölçek	Değişken	Normallik Testi		Levene Homojenlik Testi	
	Cinsiyet	Kolmogorov-Smirnov Testi			
		<i>sd</i>	<i>p</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
İçsel Doyum	Erkek	25	0,200	0,36	0,549
	Kadın	119	0,061		
Dışsal Doyum	Erkek	25	0,097	0,12	0,734
	Kadın	119	0,064		
İş Doyumu (Genel)	Erkek	25	0,072	0,09	0,767
	Kadın	119	0,112		
Duygusal Bağlılık	Erkek	25	0,200	0,09	0,767
	Kadın	119	0,101		
Devam Bağlılığı	Erkek	25	0,070	0,00	0,999
	Kadın	119	0,067		
Normatif Bağlılık	Erkek	25	0,055	0,22	0,639
	Kadın	119	0,069		
Örgütsel Bağlılık (Genel)	Erkek	25	0,200	0,17	0,682
	Kadın	119	0,058		

* Fark $p < 0,05$ düzeyinde anlamlıdır.

Medeni Hal Değişkenine İlişkin Kolmogorov-Smirnov Normallik ve Levene Homojenlik Testi

Alt Boyut/Ölçek	Değişken	Normallik Testi		Levene Homojenlik Testi	
		Kolmogorov-Smirnov Testi		<i>F</i>	<i>P</i>
	<i>sd</i>	<i>p</i>			
İçsel Doyum	Evli	71	0,196	0,16	0,688
	Bekâr	73	0,060		
Dışsal Doyum	Evli	71	0,200	0,99	0,322
	Bekâr	73	0,071		
İş Doyumu (Genel)	Evli	71	0,200	0,27	0,605
	Bekâr	73	0,085		
Duygusal Bağlılık	Evli	71	0,200	0,02	0,904
	Bekâr	73	0,073		
Devam Bağlılığı	Evli	71	0,096	0,85	0,358
	Bekâr	73	0,091		
Normatif Bağlılık	Evli	71	0,071	0,06	0,803
	Bekâr	73	0,088		
Örgütsel Bağlılık (Genel)	Evli	71	0,200	0,08	0,784
	Bekâr	73	0,200		

*Fark $p < 0,05$ düzeyinde anlamlıdır.

Yaş Değişkenine İlişkin Kolmogorov-Smirnov Normallik ve Levene Homojenlik Testi

Alt Boyut/Ölçek	Değişken	Normallik Testi		Levene Homojenlik Testi			
	Yaş	Kolmogorov-Smirnov Testi		F	sd 1	sd 2	P
		sd	p				
İçsel Doyum	30 Yaş ve altı	34	0,063	1,29	3	140	0,281
	31-35 Yaş	33	0,200				
	36-40 Yaş	29	0,200				
	41 Yaş ve üstü	48	0,085				
Dışsal Doyum	30 Yaş ve altı	34	0,078	0,92	3	140	0,433
	31-35 Yaş	33	0,061				
	36-40 Yaş	29	0,200				
	41 Yaş ve üstü	48	0,092				
İş Doyumu (Genel)	30 Yaş ve altı	34	0,066	1,05	3	140	0,375
	31-35 Yaş	33	0,175				
	36-40 Yaş	29	0,171				
	41 Yaş ve üstü	48	0,087				
Duygusal Bağlılık	30 Yaş ve altı	34	0,066	0,20	3	140	0,894
	31-35 Yaş	33	0,200				
	36-40 Yaş	29	0,200				
	41 Yaş ve üstü	48	0,097				
Devam Bağlılığı	30 Yaş ve altı	34	0,200	0,06	3	140	0,982
	31-35 Yaş	33	0,093				
	36-40 Yaş	29	0,189				
	41 Yaş ve üstü	48	0,053				
Normatif Bağlılık	30 Yaş ve altı	34	0,200	1,47	3	140	0,226

	31-35 Yaş	33	0,055				
	36-40 Yaş	29	0,057				
	41 Yaş ve üstü	48	0,200				
Örgütsel Bağlılık (Genel)	30 Yaş ve altı	34	0,200	1,63	3	140	0,185
	31-35 Yaş	33	0,182				
	36-40 Yaş	29	0,200				
	41 Yaş ve üstü	48	0,200				

**Fark $p < 0,05$ düzeyinde anlamlıdır.*

Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Kolmogorov-Smirnov Normallik ve Levene Homojenlik Testi

Alt Boyut/Ölçek	Değişken	Normallik Testi		Levene Homojenlik Testi			
	Mesleki Kıdem	Kolmogorov-Smirnov Testi		F	sd 1	sd 2	P
		sd	p				
İçsel Doyum	1-5 Yıl	27	0,200	1,39	3	140	0,249
	6-10 Yıl	40	0,067				
	11-15 Yıl	29	0,200				
	16 Yıl ve üstü	48	0,154				
Dışsal Doyum	1-5 Yıl	27	0,110	1,50	3	140	0,218
	6-10 Yıl	40	0,054				
	11-15 Yıl	29	0,200				
	16 Yıl ve üstü	48	0,074				
İş Doyumu (Genel)	1-5 Yıl	27	0,062	1,60	3	140	0,191
	6-10 Yıl	40	0,051				
	11-15 Yıl	29	0,200				
	16 Yıl ve üstü	48	0,200				
Duygusal Bağlılık	1-5 Yıl	27	0,091	0,98	3	140	0,407
	6-10 Yıl	40	0,070				
	11-15 Yıl	29	0,200				
	16 Yıl ve üstü	48	0,084				
Devam Bağlılığı	1-5 Yıl	27	0,200	0,73	3	140	0,536
	6-10 Yıl	40	0,051				
	11-15 Yıl	29	0,100				
	16 Yıl ve üstü	48	0,083				
Normatif Bağlılık	1-5 Yıl	27	0,057	1,17	3	140	0,325

	6-10 Yıl	40	0,200				
	11-15 Yıl	29	0,124				
	16 Yıl ve üstü	48	0,200				
Örgütsel (Genel)	Bağlılık 1-5 Yıl	27	0,075	0,81	3	140	0,491
	6-10 Yıl	40	0,200				
	11-15 Yıl	29	0,200				
	16 Yıl ve üstü	48	0,200				

**Fark $p < 0,05$ düzeyinde anlamlıdır.*

Görev Yapılan Kurum Değişkenine İlişkin Kolmogorov-Smirnov Normallik ve Levene Homojenlik Testi

Alt Boyut/Ölçek	Değişken	Normallik Testi		Levene Homojenlik Testi	
	Görev Yapılan Kurum	Kolmogorov-Smirnov Testi		F	P
		sd	p		
İçsel Doyum	Vakıf Üniversitesi	74	0,200	0,00	0,961
	Devlet Üniversitesi	70	0,078		
Dışsal Doyum	Vakıf Üniversitesi	74	0,070	1,47	0,227
	Devlet Üniversitesi	70	0,076		
İş Doyumu (Genel)	Vakıf Üniversitesi	74	0,080	0,57	0,453
	Devlet Üniversitesi	70	0,053		
Duygusal Bağlılık	Vakıf Üniversitesi	74	0,200	1,80	0,182
	Devlet Üniversitesi	70	0,086		
Devam Bağlılığı	Vakıf Üniversitesi	74	0,053	1,48	0,226
	Devlet Üniversitesi	70	0,094		
Normatif Bağlılık	Vakıf Üniversitesi	74	0,052	1,40	0,239
	Devlet Üniversitesi	70	0,200		
Örgütsel Bağlılık (Genel)	Vakıf Üniversitesi	74	0,079	1,20	0,276
	Devlet Üniversitesi	70	0,200		

*Fark $p < 0,05$ düzeyinde anlamlıdır.

EK-2

Pos-Hoc Scheffe Anlamli Farklar Testleri

Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Scheffe Anlamli Farklar Testi

Bağımlı Değişken	(I) Kıdem	(J) Kıdem	Ortalama Farkı (I-J)	Standart Hata	P
Dışsal doyumunu	iş 1-5 Yıl	6-10 Yıl	0,503*	0,20	0,036
		11-15 Yıl	0,413*	0,21	0,044
		16 Yıl ve üstü	0,475*	0,19	0,038
	6-10 Yıl	1-5 Yıl	-0,503*	0,20	0,036
		11-15 Yıl	-0,090	0,19	0,975
		16 Yıl ve üstü	-0,028	0,17	0,999
	11-15 Yıl	1-5 Yıl	-0,413*	0,21	0,044
		6-10 Yıl	0,090	0,19	0,975
		16 Yıl ve üstü	0,062	0,19	0,991
	16 Yıl ve üstü	1-5 Yıl	-0,475*	0,19	0,038
		6-10 Yıl	0,028	0,17	0,999
		11-15 Yıl	-0,062	0,19	0,991
İş Doyumu (Genel)	1-5 Yıl	6-10 Yıl	0,277*	0,15	0,037
		11-15 Yıl	0,224*	0,16	0,041
		16 Yıl ve üstü	0,229*	0,15	0,040
	6-10 Yıl	1-5 Yıl	-0,277*	0,15	0,037
		11-15 Yıl	-0,053	0,15	0,988

		16 Yıl ve üstü	-0,048	0,13	0,987
	11-15 Yıl	1-5 Yıl	-0,224*	0,16	0,041
		6-10 Yıl	0,053	0,15	0,988
		16 Yıl ve üstü	0,005	0,14	1,000
	16 Yıl ve üstü	1-5 Yıl	-0,229*	0,15	0,040
		6-10 Yıl	0,048	0,13	0,987
		11-15 Yıl	-0,005	0,14	1,000
Normatif bağlılık	1-5 Yıl	6-10 Yıl	-0,070	0,16	0,979
		11-15 Yıl	-0,018	0,17	1,000
		16 Yıl ve üstü	-0,328*	0,15	0,032
	6-10 Yıl	1-5 Yıl	0,070	0,16	0,979
		11-15 Yıl	0,051	0,16	0,991
		16 Yıl ve üstü	-0,258*	0,14	0,046
	11-15 Yıl	1-5 Yıl	0,018	0,17	1,000
		6-10 Yıl	-0,051	0,16	0,991
		16 Yıl ve üstü	-0,310*	0,15	0,034
	16 Yıl ve üstü	1-5 Yıl	0,328*	0,15	0,032
		6-10 Yıl	0,258*	0,14	0,046
		11-15 Yıl	0,310*	0,15	0,034

*Ortalama fark $p < .05$ düzeyinde anlamlıdır.

Algılanan İlerleme İmkânları Değişkenine İlişkin Scheffe Anlamlı Farklar Testi

Bağımlı Değişken	(I) Algı	(J) Algı	Ortalama Farkı (I-J)	Standart Hata	P
İçsel iş doyumu	Düşük	Orta	-,389*	0,09	0,000
		Yüksek	-,602*	0,09	0,000
	Orta	Düşük	,389*	0,09	0,000
		Yüksek	-0,212	0,09	0,083
	Yüksek	Düşük	,602*	0,09	0,000
		Orta	0,212	0,09	0,083
Dışsal iş doyumu	Düşük	Orta	-,846*	0,12	0,000
		Yüksek	-1,315*	0,12	0,000
	Orta	Düşük	,846*	0,12	0,000
		Yüksek	-,469*	0,13	0,001
	Yüksek	Düşük	1,315*	0,12	0,000
		Orta	,469*	0,13	0,001
İş Doyumu (Genel)	Düşük	Orta	-,618*	0,09	0,000
		Yüksek	-,958*	0,09	0,000
	Orta	Düşük	,618*	0,09	0,000
		Yüksek	-,341*	0,10	0,003
	Yüksek	Düşük	,958*	0,09	0,000
		Orta	,341*	0,10	0,003
Duygusal bağlılık	Düşük	Orta	-,360*	0,14	0,039
		Yüksek	-,677*	0,14	0,000
	Orta	Düşük	,360*	0,14	0,039
		Yüksek	-0,318	0,15	0,107

		Yüksek	Düşük	,677*	0,14	0,000
			Orta	0,318	0,15	0,107
Normatif bağlılık	Düşük	Orta		-0,145	0,13	0,525
		Yüksek		-,336*	0,13	0,036
	Orta	Düşük		0,145	0,13	0,525
		Yüksek		-0,191	0,14	0,379
	Yüksek	Düşük		,336*	0,13	0,036
		Orta		0,191	0,14	0,379
Örgütsel Bağlılık (Genel)	Düşük	Orta		-0,191	0,10	0,178
		Yüksek		-,369*	0,10	0,002
	Orta	Düşük		0,191	0,10	0,178
		Yüksek		-0,178	0,11	0,268
	Yüksek	Düşük		,369*	0,10	0,002
		Orta		0,178	0,11	0,268

*Ortalama fark $p < .05$ düzeyinde anlamlıdır.

Algılanan Kendi Kararlarını Uygulayabilme Serbestliği Değişkenine İlişkin Scheffe Anlamlı Farklar Testi

Bağımlı Değişken	(I) Algı	(J) Algı	Ortalama Farkı (I-J)	Standart Hata	p
İçsel iş doyumu	Düşük	Orta	-,388*	0,11	0,002
		Yüksek	-,789*	0,09	0,000
	Orta	Düşük	,388*	0,11	0,002
		Yüksek	-,400*	0,09	0,000
	Yüksek	Düşük	,789*	0,09	0,000
		Orta	,400*	0,09	0,000
Dışsal iş doyumu	Düşük	Orta	-,617*	0,19	0,006
		Yüksek	-1,017*	0,15	0,000
	Orta	Düşük	,617*	0,19	0,006
		Yüksek	-,401*	0,15	0,034
	Yüksek	Düşük	1,017*	0,15	0,000
		Orta	,401*	0,15	0,034
İş Doyumu (Genel)	Düşük	Orta	-,502*	0,13	0,001
		Yüksek	-,903*	0,11	0,000
	Orta	Düşük	,502*	0,13	0,001
		Yüksek	-,401*	0,11	0,001
	Yüksek	Düşük	,903*	0,11	0,000
		Orta	,401*	0,11	0,001
Duygusal bağlılık	Düşük	Orta	-0,385	0,19	0,129
		Yüksek	-,611*	0,16	0,001
	Orta	Düşük	0,385	0,19	0,129
		Yüksek	-0,226	0,15	0,337

		Yüksek	Düşük	,611*	0,16	0,001
			Orta	0,226	0,15	0,337
Normatif bağlılık	Düşük	Orta	-0,111	0,17	0,800	
		Yüksek	-,393*	0,14	0,018	
	Orta	Düşük	0,111	0,17	0,800	
		Yüksek	-0,282	0,14	0,117	
	Yüksek	Düşük	,393*	0,14	0,018	
		Orta	0,282	0,14	0,117	
Örgütsel (Genel)	Bağlılık Düşük	Orta	-0,251	0,13	0,177	
		Yüksek	-,416*	0,11	0,001	
	Orta	Düşük	0,251	0,13	0,177	
		Yüksek	-0,165	0,11	0,317	
	Yüksek	Düşük	,416*	0,11	0,001	
		Orta	0,165	0,11	0,317	

*Ortalama fark $p < .05$ düzeyinde anlamlıdır.

Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteği Değişkenine İlişkin Scheffe Anlamlı Farklar Testi

Bağımlı Değişken	(I) Algı	(J) Algı	Ortalama Farkı (I-J)	Standart Hata	p
İçsel iş doyumu	Düşük	Orta	-0,283	0,17	0,262
		Yüksek	-,447*	0,15	0,013
	Orta	Düşük	0,283	0,17	0,262
		Yüksek	-0,165	0,11	0,315
	Yüksek	Düşük	,447*	0,15	0,013
		Orta	0,165	0,11	0,315
Dışsal iş doyumu	Düşük	Orta	-0,274	0,26	0,584
		Yüksek	-,846*	0,23	0,002
	Orta	Düşük	0,274	0,26	0,584
		Yüksek	-,571*	0,17	0,003
	Yüksek	Düşük	,846*	0,23	0,002
		Orta	,571*	0,17	0,003
İş Doyumu (Genel)	Düşük	Orta	-0,278	0,20	0,386
		Yüksek	-,646*	0,18	0,002
	Orta	Düşük	0,278	0,20	0,386
		Yüksek	-,368*	0,13	0,016
	Yüksek	Düşük	,646*	0,18	0,002
		Orta	,368*	0,13	0,016
Duygusal bağlılık	Düşük	Orta	0,030	0,25	0,993
		Yüksek	-0,433*	0,22	0,028
	Orta	Düşük	-0,030	0,25	0,993
		Yüksek	-,463*	0,16	0,016

Normatif bağıllık	Yüksek	Düşük	0,433*	0,22	0,028
		Orta	,463*	0,16	0,016
	Düşük	Orta	-0,490*	0,22	0,037
		Yüksek	-,527*	0,19	0,024
	Orta	Düşük	0,490*	0,22	0,037
		Yüksek	-0,337	0,14	0,051
Örgütsel Bağıllık (Genel)	Yüksek	Düşük	,527*	0,19	0,024
		Orta	0,337	0,14	0,051
	Düşük	Orta	-0,168	0,18	0,642
		Yüksek	-,433*	0,16	0,023
	Orta	Düşük	0,168	0,18	0,642
		Yüksek	-0,265	0,11	0,065
	Yüksek	Düşük	,433*	0,16	0,023
		Orta	0,265	0,11	0,065

*Ortalama fark $p < .05$ düzeyinde anlamlıdır.

EK-3

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Sayın Katılımcı,

Bu araştırmanın amacını vakıf ve devlet üniversiteleri Yabancı Diller Bölümünde görev yapmakta olan İngilizce Öğretim Elemanlarının iş doyumu ve kuruma bağlılığının çeşitli değişkenlere göre incelenmesi oluşturmaktadır. Veri toplama araçları olarak size verdiğim ölçeklere isim yazmanız **gerekmemektedir**.

Anketimizde işinizle ilgili çeşitli ifadeler bulunmaktadır. Sizden istenen bu ifadelerde belirtilen duygu ve durumları yaşıyıp yaşamadığınızı düşünerek size en uygun olan seçeneğe (X) işareti koyarak belirtmenizdir. Desteğiniz için teşekkür ederim.

Feray Tezcan

Maltepe Üniversitesi

İngilizce Okutmanı

KİŞİSEL BİLGİLER:

- Cinsiyetiniz:** () Bay () Bayan
- Medeni Haliniz:** () Evli () Bekar
- Yaşınız:** () 20-25 () 26-30 () 31-35
() 36-40 () 41-45 () 46- üzeri
- Meslekte Kıdeminiz:** () 1-5yıl () 5-10yıl () 11-15yıl
() 16-20 () 21-25 () 26- üzeri
- Çalıştığınız Üniversite:** () Vakıf () Devlet

EK-4

MİNNESOTA İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ

Lütfen aşağıdaki ifadeleri memnuniyetinizi düşünerek **1=Hiç Memnun Değilim** **2=Memnun Değilim** **3= Kararsızım** **4=Memnunum** **5=Çok Memnunum** şeklinde işaretleyiniz.

	1-Hiçmemnun değilim	2- Memnun değilim	3- Kararsızım	4- Memnunum	5- Çok memnunum
1. Beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
2. Tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından					
3. Arasına değişik şeyler yapabilme şansımın olması bakımından					
4. Toplumda "saygın" bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından					
5. Yöneticimin emrindeki kişileri idare tarzı açısından					
6. Yöneticimin karar vermedeki yeteneği bakımından					
7. İş etiğine uygun olmayan şeyleri yapmama şansımın olması açısından					
8. İşimde sürekli kalabilme imkanını sağlaması bakımından(kadrolu çalışabilme)					
9. Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam bakımından					
10. Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından					
11. Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından					
12. İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konması bakımından					
13. Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücretin tatmin edici olması bakımından					
14. İş içinde terfi olanağımın olması bakımından					
15. Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından					

16. İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından					
17. Çalışma şartları bakımından					
18. Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşması açısından					
19. Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilme açısından					
20. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden					

EK-5

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

Lütfen aşağıdaki ifadeleri *1= Kesinlikle katılmıyorum 2= Katılmıyorum 3= Kararsızım 4= Katılıyorum 5=Kesinlikle Katılıyorum* şeklinde işaretleyiniz

	1- Kesinlikle katılmıyorum	2- Katılmıyorum	3- Kararsızım	4- Katılıyorum	5- Kesinlikle katılıyorum
1. Kariyerimin geri kalanını iş yerimde geçirmekten mutludurum.					
2. İş yerimin sorunlarını kendi sorunlarım gibi hissediyorum.					
3. İş yerimde kendimi "ailenin bir parçası" olarak hissetmiyorum.					
4. İş yerime karşı duygusal bir bağ hissetmiyorum.					
5. İş yerim benim için özel anlam taşıyor.					
6. İş yerime karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissetmiyorum.					
7. İstesem bile şu an iş yerimden ayrılmak benim için çok zor olurdu.					
8. Şu an iş yerimden ayrılmak istediğime karar versem hayatımın büyük bölümü olumsuz etkilenir.					
9. Şu an işyerimde kalmam, bir istek olduğu kadar gerekliliktir.					
10. İş yerimden ayrılmayı düşünmek için çok az seçeneğim olduğunu düşünüyorum.					
11. İş yerimden ayrılmama nedenlerimden biri de olası iş yer alternatiflerin azlığıdır.					
12. İş yerime bu kadar katkımlı olmasaydı başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim.					
13. İş yerimde çalışmaya devam etmek için herhangi bir zorunluluk hissetmiyorum.					
14. Benim için avantajlı olsa bile, iş yerimden şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor.					
15. İş yerimden şimdi ayrılırsam suçluluk hissederim.					
16. İş yerim benim bağlılığımı hak ediyor.					
17. İş yerimde ki sorumluluklarım nedeniyle işten ayrılmamın doğru olmayacağını düşünüyorum.					
18. Kariyer gelişimim açısından iş yerime çok şey borçluyum.					

ÖZGEÇMİŞ

FERAY TEZCAN

Kişisel Bilgiler:

Doğum Tarihi: 11.01.1961

Doğum Yeri: Adana

Medeni Durum: Evli

Eğitim:

1979- Adana Paksoy Lisesi

1984- Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi İngiliz Dili Bölümü

2008- T.C. Maltepe Üniversitesi Yüksek Lisans Programı devam ediyor.

Çalıştığı Kurumlar:

1984-1986 Adana Özel Ayas Lisesi

İngilizce Öğretmeni

1986-1989 Çukurova Üniversitesi, Adana

Okutman

1989- 1996 İstek Özel Atanur Oğuz Lisesi, İstanbul

İngilizce Öğretmeni

1996-1997 İstek Özel Atanur Oğuz Lisesi, İstanbul

Müdür Yardımcısı

1997- Devam T.C Maltepe Üniversitesi, İstanbul

Okutman